

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

(2019年7月～10月実施)

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

2019年7月～10月

(3) 調査対象および回収率

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 29,938名

(4) 回答方式

択一選択式、複数選択式、自由記述式。

(5) 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。

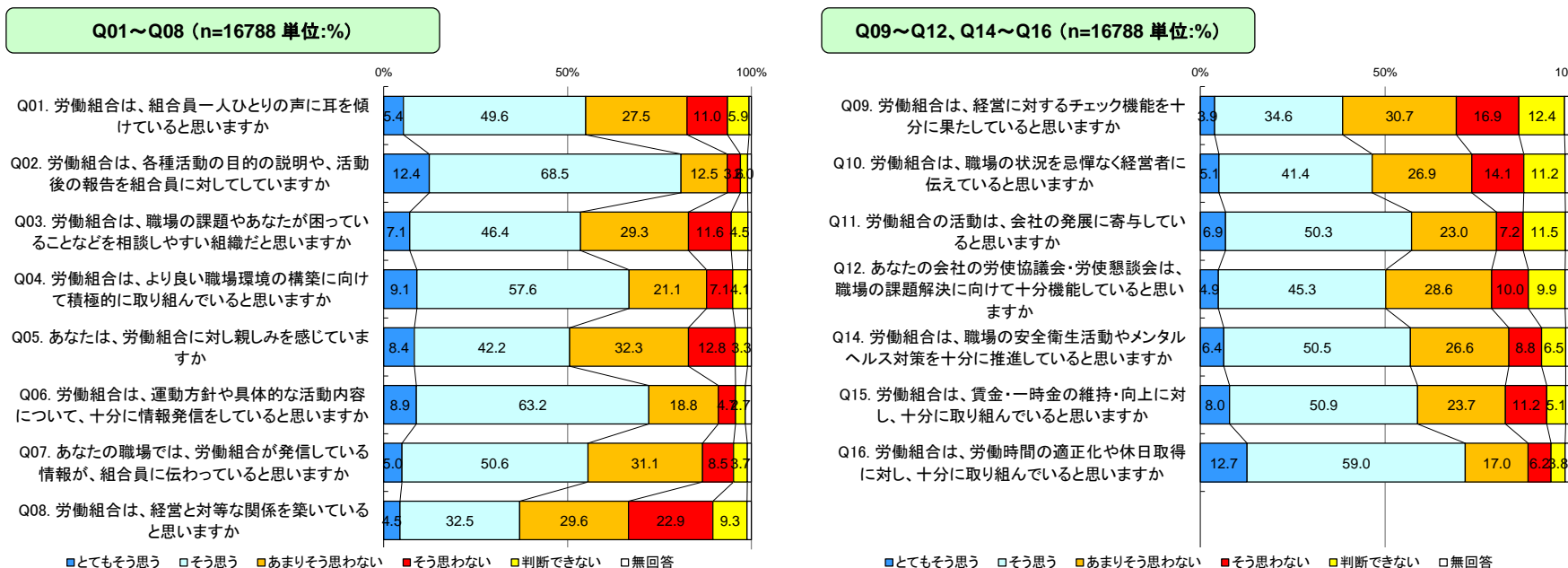
総括：本調査の要点

- 労働組合活動について、労働組合からの情報発信については肯定的だが、経営との関係については否定的および「判断できない」という回答が目立つ。
- 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、回答者全体の**52.0%**。年代が高い層のほうが“期待以上”の割合が低い。
- 争議行為(ストライキ)の実行については、男性では賛否が割れている。女性では総じて反対と判断できないという回答の割合が高い。
- 労働組合の活動方針や取り組みテーマを“理解している”という回答は、回答者全体の**66.0%**。労働組合の活動方針や取り組みテーマの理解度の上昇には、労働組合からの情報発信に加え、「世話役機能」の充実も期待される。
- 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。労働組合と組合員との距離感がキーとなる。
- 参加してみたい労働組合活動について、回答者全体では、教育研修・セミナー活動に選択率が最も高い。性別で興味の方向性に若干の差異がある。
- 自身の仕事に対して強く誇りを持っており、勤続意欲は高い。業務分担には課題意識がある。
- 「仕事のやりがい」は、「自分自身の能力の十分な発揮」「キャリア実現」および「社会に貢献している実感」「仕事への誇り」との関係性が見られる。
- 賃金・給与に対する妥当感は総じて高い。賃金・給与に対し「低い」と回答している層においては、仕事のやりがいや勤続意欲が低い傾向が見られる。
- 睡眠時間の満足度について、回答者全体では“不足している”割合が半数を超える。年代別で差が見られる所属部署・職種がある。
- 労働時間の実感は、回答者全体では「ちょうどよい」割合が最も高い。**MR・MSL**等においては「やや長い」「長すぎる」の回答が目立つ。
- 医薬品産業の将来に明るさを感じている割合は少ない。発展に向けては「創薬」「研究開発への投資」「人材育成・人材開発」が必要。
- 化粧品産業の将来に明るさについては、「なんともいえない」と回答している層が少なくない。
- 薬粧連合に対しては、「共済・福利厚生等の充実」「産業政策提言・要求活動」「製薬協・粧工連などの各業界団体との連携」への期待感が特に強い。

1-1-1 労働組合活動について

組合からの情報発信については肯定的だが、経営との関係については否定的および「判断できない」という回答が目立つ。

- 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、『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80.9%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72.1%、『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71.7%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37.0%である。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38.5%、『Q10. 労働組合は、職場の状況を忌憚なく経営者に伝えていると思いますか』が46.5%となった。この3項目以外は、全て肯定的回答の割合が半数を超える結果となった。
- 経営との関係を確認しているQ08～Q12は、他の項目に比べて「5. 判断できない」割合が高い傾向が見られる。労使交渉・協議の場における関係性は、実際に参加しないとはっきりとはわからない要素も少なくない。そのため、経営からの回答や実際の社内風土・職場環境から、否定的な回答が引き出されている可能性も少なくないと考える。
- 所属部署・職種別で見ると(6ページ表)、他の所属部署・職種に比べ、MR・MSL等において肯定的回答の割合が総じて高い傾向となった。逆に、生産において肯定的回答の割合が総じて低い傾向が見られる。
- 年代別で見ると、年代が高い層になるにしたがい、肯定的回答の割合が低くなる傾向が見られる。しかしながら、40歳代以上の層においては、所属部署・職種の生産やその他が占める割合が高い(生産は46.2%、その他は55.5%)という点を考慮すると、所属部署・職種の回答傾向の影響も小さくないと考えられる。



1-1-2 労働組合活動について:属性別

属性別 (単位:%)

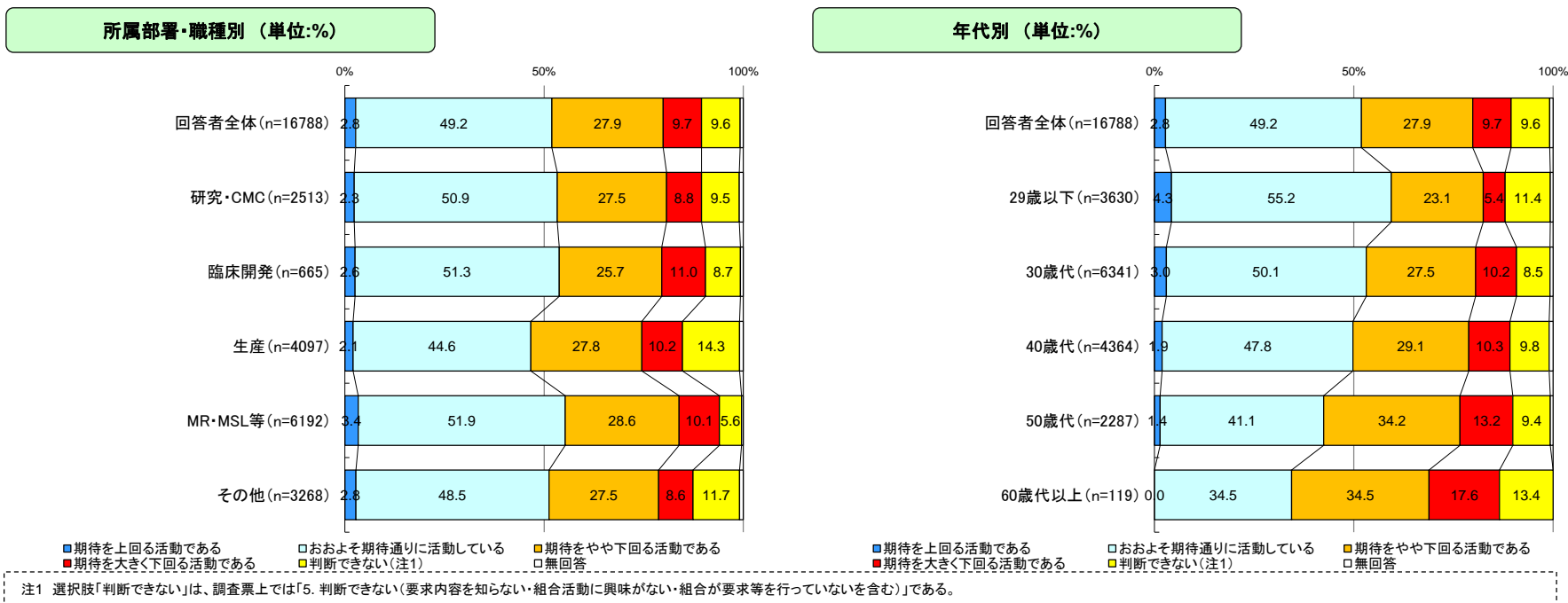
	回答者数	Q01	Q02	Q03	Q04	Q05	Q06	Q07	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q14	Q15	Q16
		労働組合は、組合員一人ひとりの声に耳を傾けているか	労働組合は、各種活動の目的の説明や、活動後の報告を組合員に対してしていますか	労働組合は、職場の課題やあなたが困っていることなどを相談しやすい組織だと思いますか	労働組合は、より良い職場環境の構築に向けて積極的に取り組んでいると思いますか	あなたは、労働組合に対し親しみを感じていますか	労働組合は、運動方針や具体的な活動内容について、十分に情報発信をしていると思いますか	あなたの職場では、労働組合が発信している情報が、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対し、十分に取組んでいると思いますか
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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

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。

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、回答者全体では52.0%。年代が高い層のほうが“期待以上”の割合が低い。

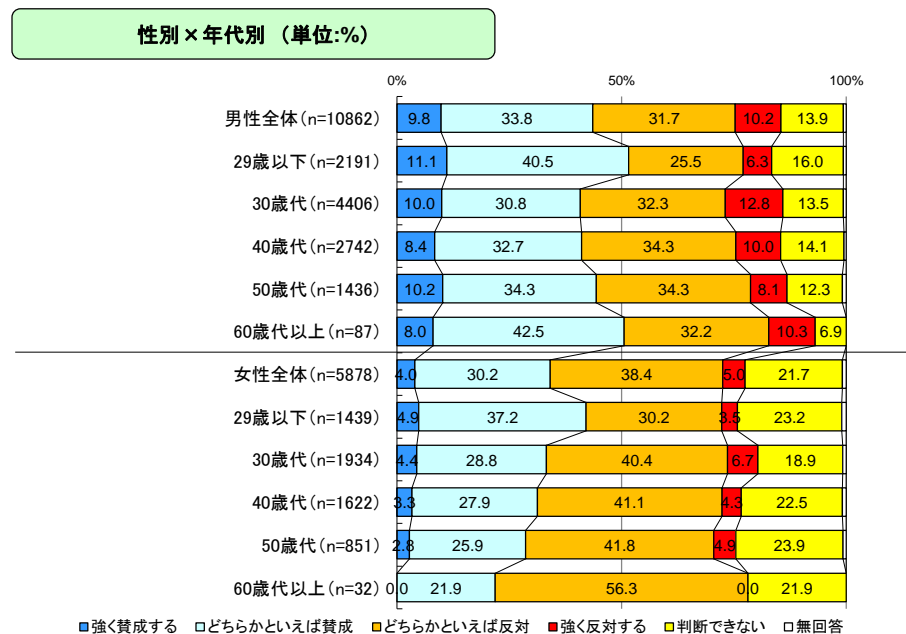
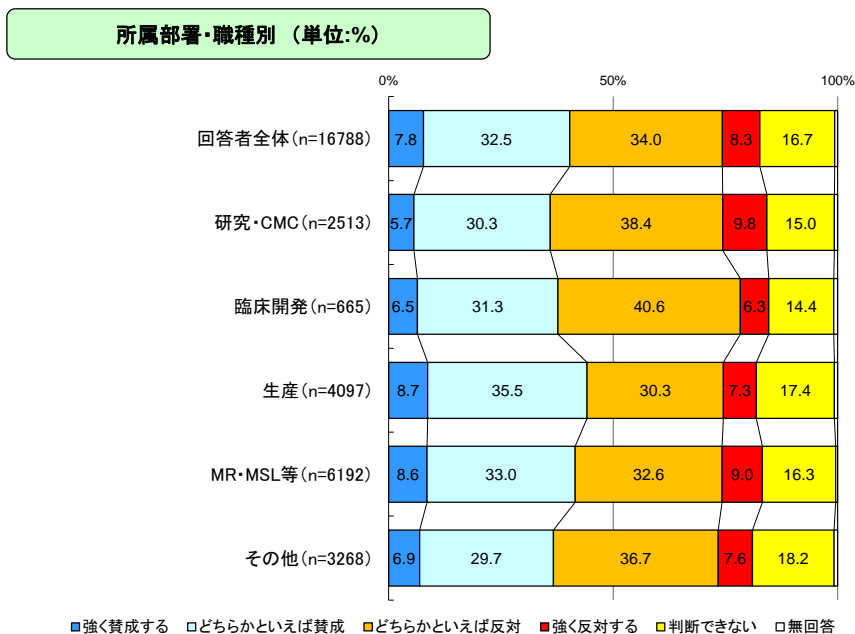
- 『Q13. 労働組合の会社への要求や交渉について、どのように感じていますか。率直なご意見を教えてください』を回答者全体で見ると、「1. 期待を上回る活動である」の割合は2.8%となった。「2. おおよそ期待通りに活動している」の割合が最も高く、49.2%となっており、“期待以上”という回答の割合は52.0%となった。一方、「3. 期待をやや下回る活動である」の割合は27.9%、「4. 期待を大きく下回る活動である」の割合が9.7%となっており、“期待を下回る”という回答の割合は37.6%となっている。「5. 判断できない(要求内容を知らない・組合活動に興味がない・組合が要求等を行っていないを含む)」は9.6%となった。
- 所属部署・職種別で見ると(左下図)、生産でのみ“期待以上”の割合が半数をわずかに下回った。生産は「5. 判断できない」の割合が14.3%と最も高い。所属部署・職種においては、属性間での“期待を下回る”回答の割合に差が小さい点は特徴的である。
- 年代別見ると(右下図)、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。30歳代までは“期待以上”の割合が半数を超えているが、40歳代以上では半数を下回る結果となっている。
- 所属部署・職種における生産とその他は、他の所属部署・職種に比べ、40歳代以上の層の占める割合が高い(生産は46.2%、その他は55.5%)という点を考慮すると、所属部署・職種の回答傾向が、年代別の回答傾向の影響を受けている可能性が少なくない点には留意いただきたい。



1-3 争議行為(ストライキ)に対する考え

男性では賛否が割れている。女性では総じて反対と判断できないという回答の割合が高い。

- 『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7.8%となった。「2. どちらかといえば賛成」の割合が32.5%となっており、「賛成」の割合は40.3%と半数を下回った。「3. どちらかといえば反対」の割合は34.0%と最も高く、「4. 強く反対する」割合が8.3%となっており、「反対」の割合は42.3%となった。わずかに「反対」が「賛成」を上回っている。また、「5. 判断できない」割合は15.7%となっている。
- 所属部署・職種別で見ると(左下図)、研究・CMCでは、「反対」の割合が48.2%となり、「賛成」を12.3ポイント上回っている。臨床開発やその他においても、「反対」の割合が高い。また、MR・MSL等では「賛成」と「反対」がほぼ同数となっており、生産では「賛成」が「反対」を上回っている。
- 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60歳以上では、「賛成」の割合がほぼ半数を占めている点特徴的である。30歳代から50歳代までの層では、女性に比べて「賛成」と「反対」の割合の差が小さい。女性においては、29歳以下では「賛成」の割合が42.1%と「反対」を8.4ポイント上回っているが、30歳代以上の層では、総じて「反対」の割合が高く、「賛成」の割合を10ポイント以上上回る結果となった。また、女性においては、男性に比べて「5. 判断できない」割合が総じて高い結果となった。

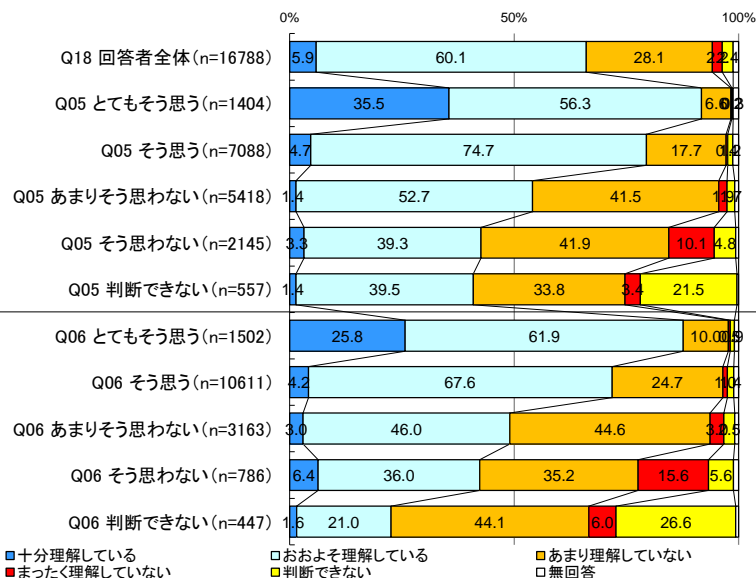


1-4 活動方針や取り組みのテーマの理解

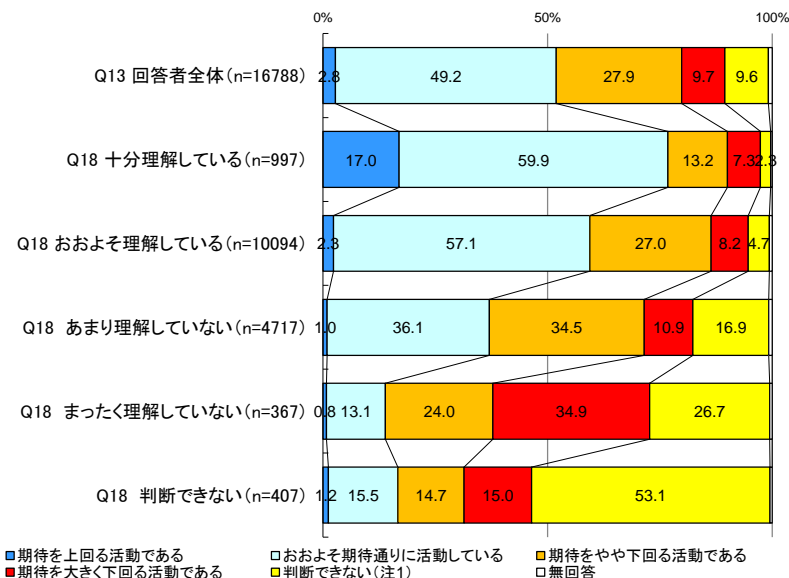
労働組合の活動方針や取り組みテーマの理解度の上昇には、労働組合からの情報発信に加え、「世話役機能」の充実も期待される。

- 『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、「1. 十分理解している」割合は5.9%、「2. おおよそ理解している」割合は60.1%となった。この2つを合算した“理解している”割合は66.0%となっている。Q18を各属性別で見ると(別途納品したクロス集計表)、属性間での回答傾向の差異は小さい傾向にあった。
- 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、注目すべき傾向として『Q05. あなたは、労働組合に対し親しみを感じていますか』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』との関係性が挙げられる。Q05およびQ06とQ18をクロス集計すると(左下図)、Q05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、Q05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。Q05は、労働組合の世話役機能の一要素について聞く設問である。Q05は、他の世話役機能に関するQ01、Q03、Q04との関係性が見られる点に特徴がある。この点に注目すると、労働組合からの情報発信・情宣活動だけでなく、労働組合と組合員との日常的なコミュニケーションの充実が、労働組合に対する親しみやすさを醸成し、その延長で組合の活動方針や取り組みテーマの理解の実感値が高まるという仮説が考えられる。
- Q18と『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』の関係を整理したものが右下図である。労働組合の活動方針や取り組みテーマを“理解している”と回答している層のほうが、Q13で“期待以上”と回答する傾向が見られる。一方、“理解していない”層では、“期待を下回る”割合だけでなく、「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)」割合も高い傾向となっている。

Q05、Q06×Q18 (単位:%)



Q18×Q13 (単位:%)



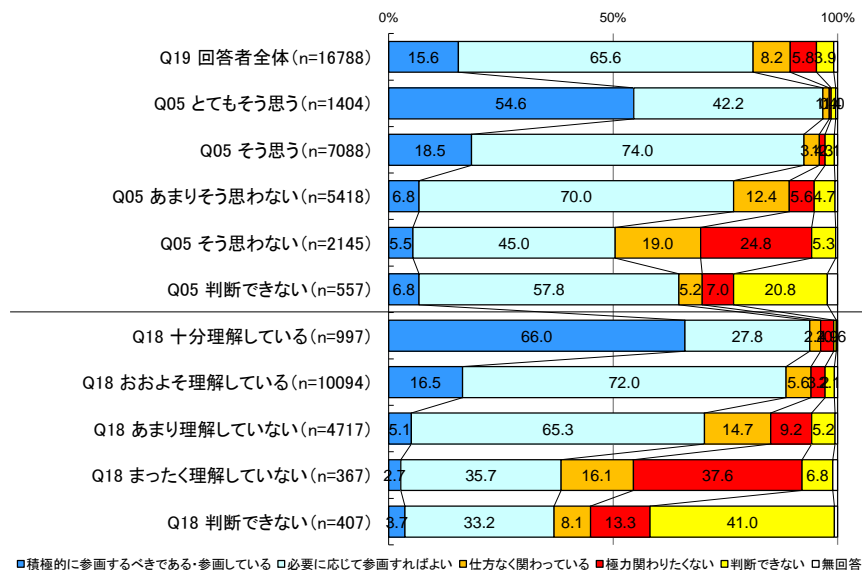
注1 選択肢「判断できない」は、調査票上では「5. 判断できない(要求内容を知らない・組合活動に興味がない・組合が要求等を行っていないを含む)」である。

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

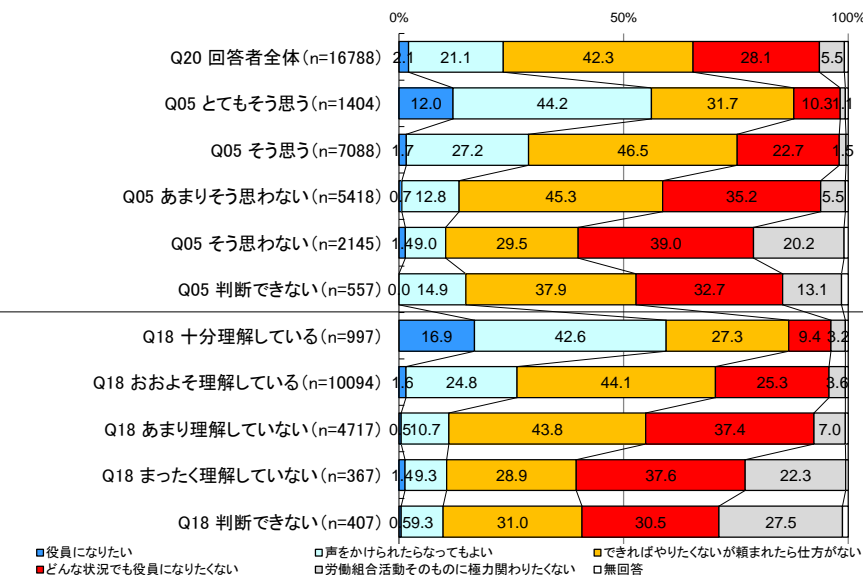
労働組合の活動への参画意識は低くはないが、役員になりたいという意欲は低い。労働組合と組合員との距離感がキーとなる。

- 『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」割合は15.6%であった。「2. 必要に応じて参画すればよい」の割合は65.6%と最も高い。「3. 仕方なく関わっている」割合は8.2%、「4. 極力関わりたいくない」割合は5.8%となっており、参画に否定的な回答の割合は非常に低い結果となった。
- 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等において「1. 積極的に参画するべきである・参画している」の割合が最も高く、23.0%となっている。年代別で見ると、年代が低い層のほうが、高い層に比べて「1. 積極的に参画するべきである・参画している」の割合が高く、「4. 極力関わりたいくない」の割合が低い傾向にある。
- 『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」の割合が最も高く、42.3%となっている。次いで、「4. どんな状況でも役員になりたくない」の割合が28.1%となった。「5. 労働組合活動そのものに極力関わりたいくない」の割合は5.5%にとどまるが、総じて、役員にはなりたくないという意見が大半を占める結果となっている。
- Q20を所属部署・職種別で見ると(別途納品したクロス集計表)、他の所属部署・職種に比べ、MR・MSL等において「1. 役員になりたい」および「2. 声をかけられたらなってもよい」の割合が若干高い。また、年代別で見ると、年代が低い層のほうが、高い層に比べて「1. 役員になりたい」および「2. 声をかけられたらなってもよい」の割合が高く、「4. どんな状況でも役員になりたくない」および「5. 労働組合活動そのものに極力関わりたいくない」の割合が低い傾向にある。
- Q19およびQ20と他の設問との関係性を整理したところ、『Q05. あなたは、労働組合に対し親しみを感じていますか』および『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』との関係に特徴が見られた。Q19とQ20共に、労働組合に親しみやすさを感じている層や、労働組合活動の活動方針や取り組みテーマを理解している層のほうが、参画意識が高い傾向となっている。

Q05、Q18×Q19 (単位:%)



Q05、Q18×Q20 (単位:%)



1-6 参加してみたい労働組合活動

回答者全体では、教育研修・セミナー活動に選択率が最も高い。性別で興味の方向性に若干の差異がある。

- 『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**45.8%**と最も高い結果となった。次いで、「3. 各種交流イベント・レクリエーション」が**39.7%**、「2. 社会貢献活動・ボランティア活動」が**37.7%**となっている。
- 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。左下が男性、右下が女性の結果となっている。男性全体を見ると、回答者全体に比べ、「4. 職場会議・集会・ミーティング」の選択率が若干高く、「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」が若干低い。男性の所属部署・職種別で見ると、MR・MSL等において「1. 教育研修・セミナー活動」の選択率が**54.1%**と半数を超えており、目立つ結果となった。年代別で見ると、年代が高い層に比べ、低い層のほうが「1. 教育研修・セミナー活動」の選択率が高い傾向となっている。
- 女性全体を見ると、回答者全体に比べ、「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**10ポイント以上**高い。一方、「1. 教育研修・セミナー活動」や「4. 職場会議・集会・ミーティング」の選択率が若干低い。女性の所属部署・職種別で見ると、MR・MSL等において「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**60.1%**と突出して高い結果となっている。年代別で見ると、特に、**30歳代以下**の層で、「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%**を超え、他の年代層に比べて高い結果となった。

性別×所属部署・職種別
性別×年代別
(単位:%)

	回答者数	1 教育 研修 ・ セ ミ ナ ー 活 動	2 テ ィ ア 貢 献 活 動 ・ ボ ラ ン ト	3 レ ー シ ョ ン イ ベ ン ト ・ レ ク リ エ ー シ ョ ン	4 テ ィ ン グ 集 会 ・ ミ ー テ ィ ン グ	5 ワ ー ク ・ ラ イ フ ・ バ ラ ン ス 推 進 や 女 性 活 躍 推 進	6 取 り ま と め の 検 討 ・ 提 言	7 そ の 他	無 回 答
回答者全体	16,788	45.8	37.7	39.7	27.5	31.0	12.1	3.3	7.0
男性全体	10,862	48.8	36.8	40.0	31.5	23.5	15.9	3.6	7.0
研究・CMC	1,561	49.6	32.8	38.3	25.0	17.7	17.6	3.7	10.1
臨床開発	340	41.8	30.9	35.6	26.5	25.9	17.6	3.8	13.8
生産	2,592	42.0	38.3	42.2	23.5	21.7	11.4	4.8	8.9
MR・MSL等	4,806	54.1	37.9	40.8	38.6	26.4	17.8	2.6	3.6
その他	1,560	44.2	36.2	36.6	30.2	22.8	15.5	4.6	9.6
29歳以下	2,191	54.0	34.8	48.4	28.5	24.8	12.3	1.9	7.0
30歳代	4,406	55.5	32.3	40.5	31.7	24.1	19.4	3.1	7.6
40歳代	2,742	44.0	41.5	35.4	32.5	22.8	14.1	4.6	6.2
50歳代	1,436	30.5	44.3	34.5	33.6	21.0	14.6	5.6	6.1
60歳代以上	87	26.4	42.5	40.2	25.3	23.0	8.0	9.2	14.9

	回答者数	1 教育 研修 ・ セ ミ ナ ー 活 動	2 テ ィ ア 貢 献 活 動 ・ ボ ラ ン ト	3 レ ー シ ョ ン イ ベ ン ト ・ レ ク リ エ ー シ ョ ン	4 テ ィ ン グ 集 会 ・ ミ ー テ ィ ン グ	5 ワ ー ク ・ ラ イ フ ・ バ ラ ン ス 推 進 や 女 性 活 躍 推 進	6 取 り ま と め の 検 討 ・ 提 言	7 そ の 他	無 回 答
回答者全体	16,788	45.8	37.7	39.7	27.5	31.0	12.1	3.3	7.0
女性全体	5,878	40.4	39.5	39.3	20.4	44.8	5.0	2.6	7.0
研究・CMC	952	43.2	39.4	37.8	18.2	43.2	5.6	2.1	7.2
臨床開発	325	41.5	41.5	34.5	20.0	47.4	9.5	0.9	8.6
生産	1,504	34.8	41.0	43.7	15.4	39.4	3.8	4.1	7.6
MR・MSL等	1,386	45.6	36.1	38.9	24.7	60.1	5.0	1.4	3.7
その他	1,708	39.3	40.4	37.6	22.7	37.7	5.0	2.9	8.5
29歳以下	1,439	42.5	33.7	44.5	18.3	52.3	4.4	1.3	6.6
30歳代	1,934	44.8	36.1	37.1	21.7	51.6	6.9	2.4	6.3
40歳代	1,622	35.7	43.6	37.1	21.2	37.3	4.5	3.1	8.8
50歳代	851	35.7	48.6	39.8	19.0	31.8	3.1	4.5	5.8
60歳代以上	32	34.4	46.9	46.9	34.4	28.1	0.0	3.1	3.1

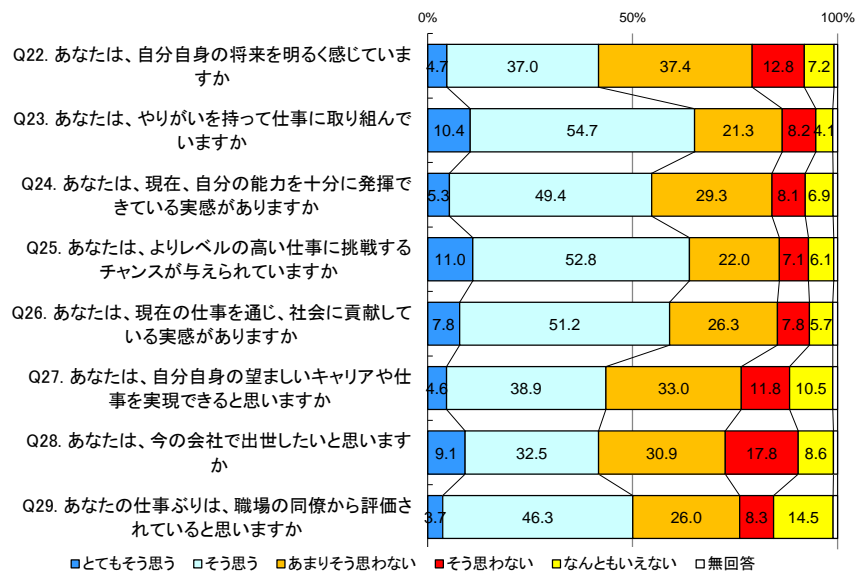
注1 数値は、選択率。また、選択率が30%以上を薄い黄色、50%以上を濃い黄色に色分けしている。

2-1-1 働きがい、職場環境

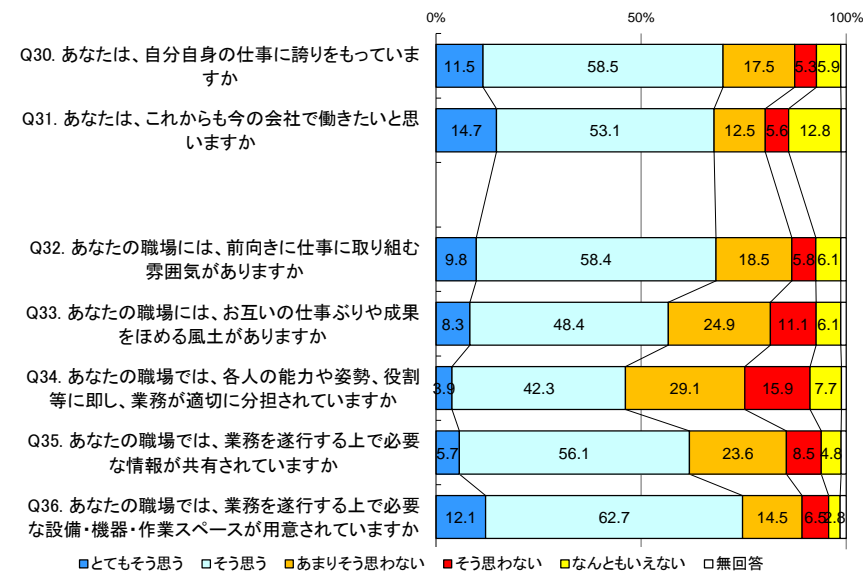
自身の仕事に対して強く誇りを持っており、勤続意欲は高い。業務分担には課題意識がある。

- 働きがいや職場環境について聞いた、Q22～Q36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、『Q30. あなたは、自分自身の仕事に誇りをもっていますか』の70.0%となっている。次いで、『Q32. 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』が68.3%、『Q31. 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』が67.8%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、『Q28. あなたは、今の会社で出世したいと思いますか』の41.6%であった。次いで、『Q22. あなたは、自分自身の将来を明るく感じていますか』が41.7%、『Q27. 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』が43.7%となっている。
- 所属部署・職種別で見ると(13ページ表)、他の所属部署・職種に比べ、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た。「働きがい」の範囲ではQ22、「職場環境」の範囲ではQ33～Q35の結果に注目する必要がある。各社、各職場の現状と照らし合わせ、取り組みが必要である。
- 『Q27. 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』および『Q28. あなたは、今の会社で出世したいと思いますか』は、弊社のこれまでの調査実績においては、生産現場や管理系の職種および女性において肯定的回答の割合が低いケースが多い。この回答傾向の要因としては、「もともとキャリア意識や昇進意欲が強い層がいる」だけでなく、「社内における上司・先輩のキャリアの実態を反映し、そもそもキャリアを考えていない／諦めた層がいる」点にも留意する必要がある。
- 『Q34. 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』を所属部署・職種別で見ると、MR・MSL等を除き、総じて肯定的回答の割合が半数を下回っている。各職場の業務内容・業務量と人員配置・人員の能力、更に管理職者のマネジメント等、多角的に現状把握し、対策を検討いただきたい。

Q22～Q29 (n=16788 単位:%)



Q30～Q36 (n=16788 単位:%)



2-1-2 働きがい、職場環境：属性別

属性別（単位：%）

	回答者数	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36
		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、やりがいをもち取り組んでいますか	あなたは、現在の、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、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、実現できると感じていますか	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ますか	あなたは、自分自身の仕事に誇りを感じていますか	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
研究・OMC	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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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

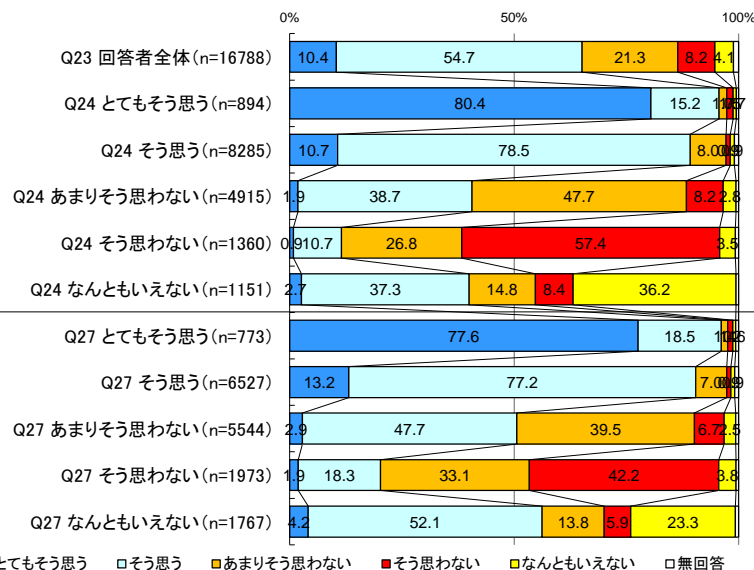
注1 数値は、肯定的回答の割合（「1. とてもそう思う」と「2. そう思う」の割合の合算値）である。また、肯定的回答の割合が60%以上を薄い青、80%以上を濃い青、40%以下の箇所をページに色分けしている。

2-2 「仕事のやりがい」とは何か

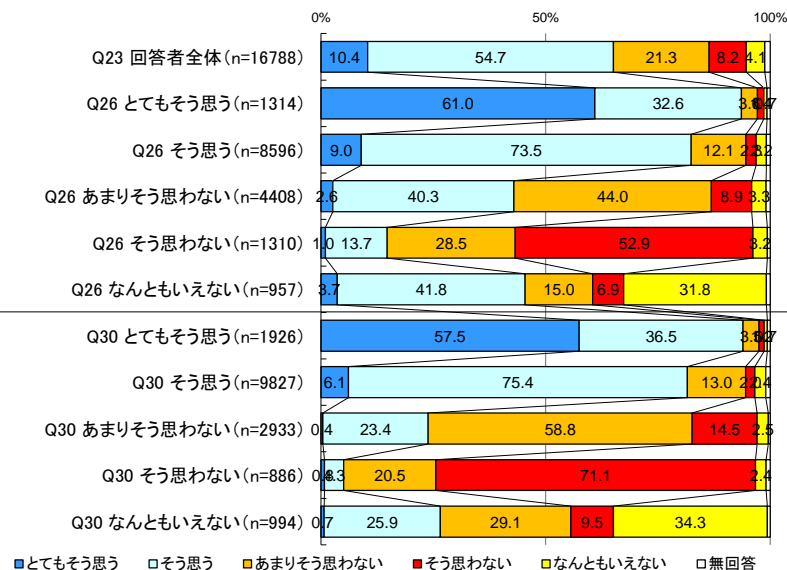
「自分自身の能力の十分な発揮」「キャリア実現」および「社会に貢献している実感」「仕事への誇り」との関係性が見られる

- 『Q23. 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、以下のよう
な結果が得られた。
 - ✓ 『Q24. 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』『Q26. 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』『Q27. 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』『Q30. あなたは、自分自身の仕事に誇りをもっていますか』と
いった設問との関係性が見られた(下図)。
 - ✓ 表示は割愛するが、仕事のやりがい(Q23)は、『Q31. あなたは、これからも今の会社で働きたいと思いますか』との関係性も見受けられる。
- 前述(12ページ)の通り、『Q22. あなたは、自分自身の将来を明るく感じていますか』は全体的に肯定的回答の割合が低い。このQ22は、ここで挙げられてい
る、Q23、Q24、Q26、Q27、Q30、Q31等との関係性が見受けられる。本結果・傾向は、因果関係を指し示すものではない為、あくまで仮説ではあるが、「自分
自身の能力の十分な発揮」や「キャリア実現」の実感があり、「社会に貢献している実感」や「仕事への誇り」を持つことで、「仕事のやりがい」や「勤続意欲」が引
き出され、「自身の将来を明るく感じる」ことができるという意識状況が考えられる結果である。

Q24、Q27 × Q23 (単位:%)



Q26、Q30 × Q23 (単位:%)

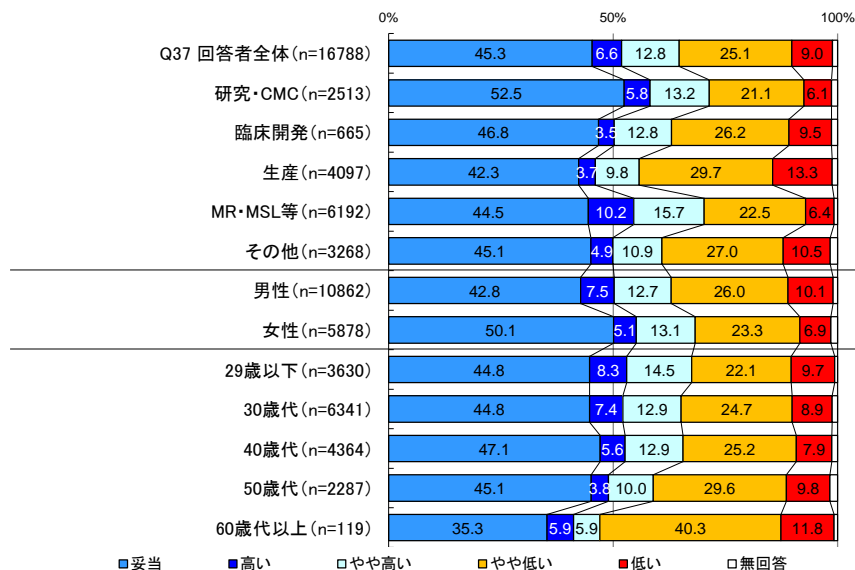


2-3-1 処遇

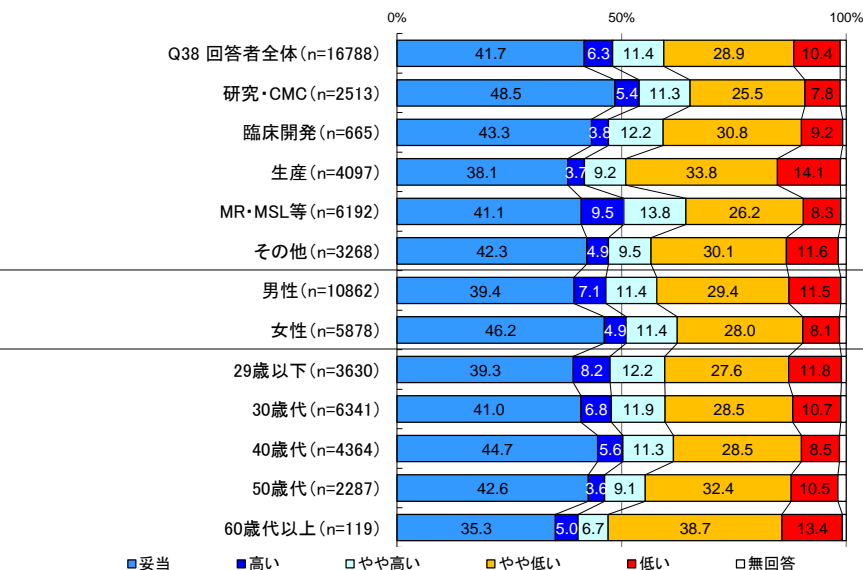
賃金・給与に対する妥当感は総じて高い。

- 『Q37. 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**45.3%**と最も高い。次いで、「4. やや低い」の割合が**25.1%**となっている。なお、「5. 低い」の割合は**9.0%**となった。
- Q37を所属部署・職種別で見ると、研究・CMCにおいて「1. 妥当」の割合が**52.5%**と半数を超えた。また、「5. 低い」の割合が**6.1%**となっており、他の所属部署・職種に比べて最も低い。MR・MSL等においては、「2. 高い」の割合が**10.2%**、「3. やや高い」の割合が**15.7%**となっており、他の所属部署・職種に比べて“高い”という回答の割合が高い結果となっている。一方、生産においては「4. やや低い」割合が**29.7%**、「5. 低い」割合が**13.3%**となっており、他の所属部署・職種に比べ“低い”という回答の割合が高い。
- 『Q38. 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)、「1. 妥当」の割合が**41.7%**と最も高い結果となった。次いで、「4. やや低い」の割合が**28.9%**となっている。なお、「5. 低い」の割合**10.4%**となった。
- Q38を所属部署・職種別で見ると、Q37と同じく、他の所属部署・職種に比べ、研究・CMCにおいて「1. 妥当」の割合が**48.5%**と最も高い結果となった。また、こちらもQ37と同様に、MR・MSL等において「2. 高い」の割合が**9.5%**、「3. やや高い」の割合が**13.8%**と、他の所属部署・職種に比べて“高い”という回答の割合が高い結果となっている。また、生産において、他の所属部署・職種に比べ“低い”という回答の割合が高い傾向も同様に見られた。
- 弊社はこれまでの調査実績から、「やや低い」までは妥当感の許容範囲と捉えている。しかしながら「低い(あるいは非常に低い等の回答)」と回答された場合は、「同業他社と比べて低い」「地域の他企業と比べて低い」「親会社の社員と比べて低い」等のような外部比較によるものや、「評価が不明確」「フィードバックが不十分」「評価制度に対する不満が強い」等の制度やその運用によるものといった、明確な理由があるケースが多く見られる。処遇に対する取り組みは、産業全体だけでなく、各職場や職種に紐づく取り組みも重要だと考えられる結果である。

Q37 属性別 (単位:%)



Q38 属性別 (単位:%)

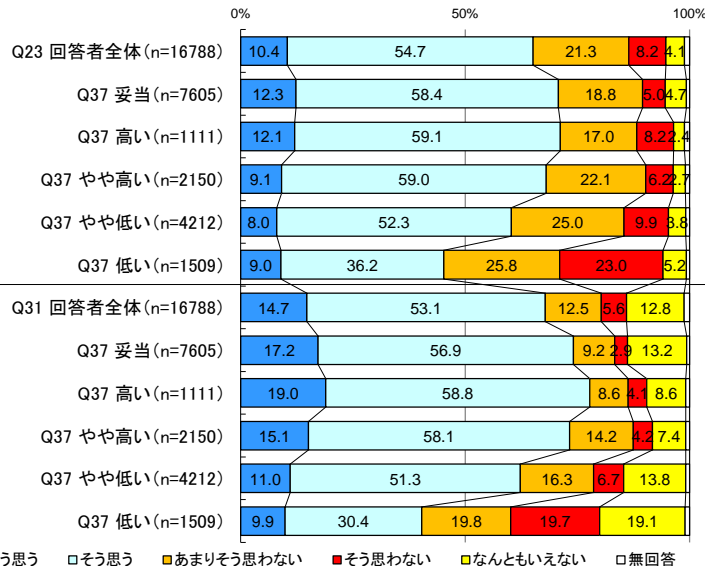


2-3-2 処遇と「仕事のやりがい」や「勤続意欲」との関係

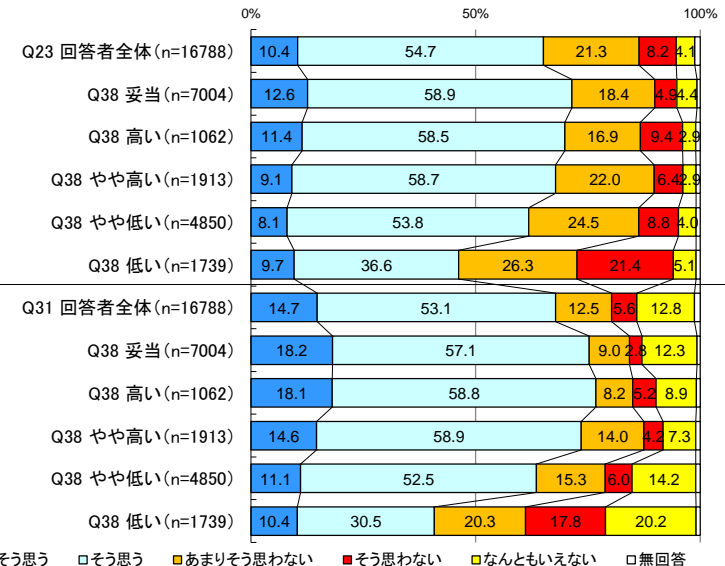
賃金・給与に対し「低い」と回答している層においては、仕事のやりがいや勤続意欲が低い傾向が見られる。

- 15ページにおいて、“弊社はこれまでの調査実績から、「やや低い」までは妥当感の許容範囲と捉えている。”と述べたが、その一端を示すのが下図である。『Q37. 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』と『Q23. あなたは、やりがいを持って仕事に取り組んでいますか』および『Q31. あなたは、これからも今の会社で働きたいと思えますか』をクロス集計したものが左下図。『Q38. 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』とQ23およびQ31をクロス集計したものが右下図である。
- Q37とQ38双方の結果を確認すると、賃金・給与に対し「5. 低い」と回答した層において、他の回答の層とは異なった回答結果となっていることがわかる。しかしながら「4. やや低い」と回答した層においては、「1. 妥当」や“高い”と回答した層に比べ、若干ポイントが低いものの、肯定的回答の割合が特に低いとは言えない結果となっている。
- 本結果は、因果関係を示しているわけではない。その為、「賃金・給与を「低い」と感じているから、仕事のやりがいや勤続意欲が低い」と捉えられるだけでなく、「仕事のやりがいや勤続意欲を感じていないからこそ、賃金・給与に対しても否定的で、「低い」と回答している」と捉えることもできる。
- 15ページで述べた通り、賃金・給与に対する不満には、何らかの理由がある。組合員が賃金・給与に不満を感じている場合、その理由を極力明確化し、取り組むべき課題か否かを検討する必要があると考える。特に、離職防止や採用力の向上といった経営的效果が期待できるような状況の場合は、積極的に経営に対し要求・交渉を行うべきであろう。また、制度の運用上の課題であれば、適切な運用を徹底し、フィードバックの品質を向上させる等の取り組みで、処遇に対する不満を解消することも期待できる。ベアや一時金だけでは解決しにくい課題もあることに留意いただきたい。

Q37×Q23、Q31（単位：%）



Q38×Q23、Q31（単位：%）

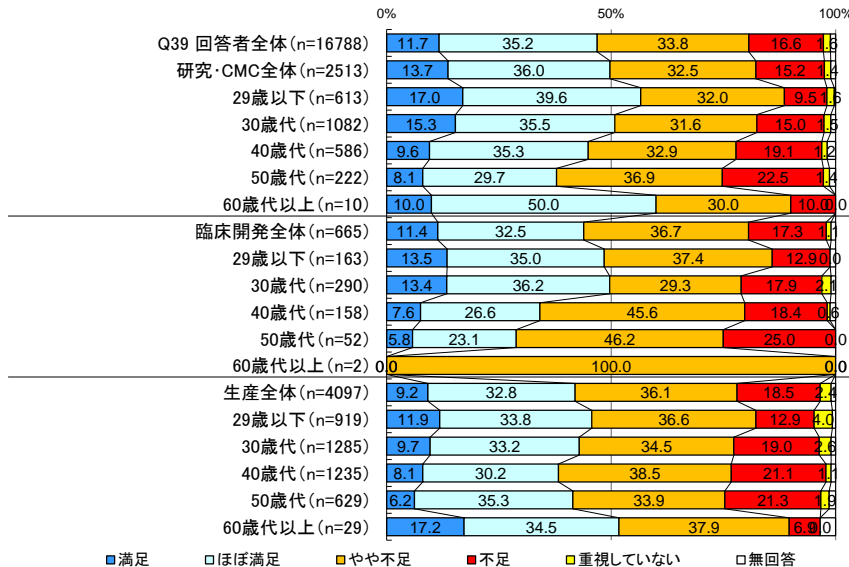


2-4 睡眠時間の満足度

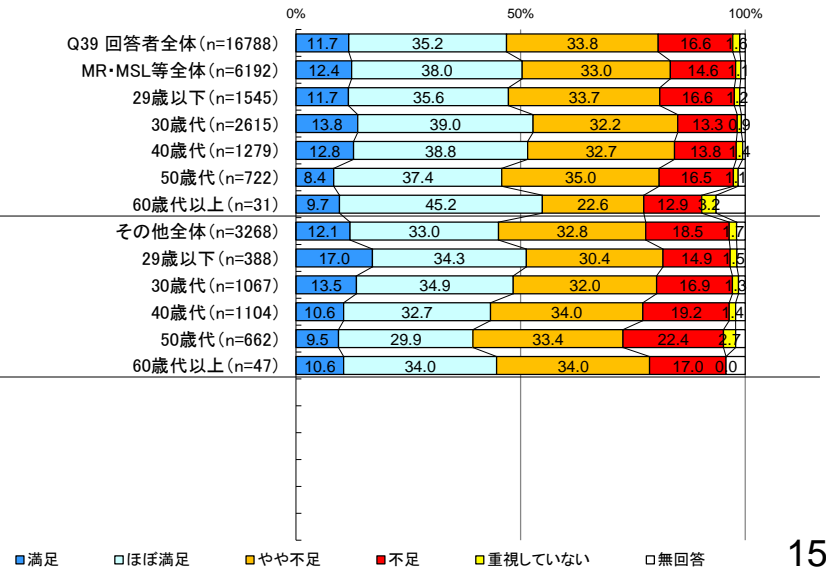
回答者全体では“不足している”割合が半数を超える。年代別で差が見られる所属部署・職種がある。

- 『Q39. 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11.7%、「2. ほぼ満足」は35.2%となっており、この2つを合算した“満足している”割合が46.9%と半数を下回っている。「3. やや不足」の割合は33.8%、「4. 不足」の割合は16.6%となっており、“不足している”割合が50.4%となっている。
- Q39を所属部署・職種別の年代別で整理したものが下図である。研究・CMC全体では“満足している”割合が49.7%とほぼ半数となった。年代別で見ると29歳以下から50歳代にかけて、“満足している”割合が低下する傾向が見られる。29歳以下では“満足している”割合が56.6%であるが、50歳代においては、“満足している”割合が37.8%となっている。
- 臨床開発全体では“満足している”割合が43.9%と半数を下回った。年代別で見ると、30歳代以下の層と40歳代以上の層で“満足している”割合に差が見られた。29歳以下および30歳代では“満足している”割合が約半数であるが、40歳代以上では半数を大きく下回る結果となっている。
- 生産全体では“満足している”割合は42.0%となった。年代別で見ると、40歳代において“満足している”割合が最も低く、38.3%となっている。29歳以下から40歳代にかけて“満足している”割合が低下し、50歳代からは一転して上昇する結果となった。
- MR・MSL等全体では“満足している”割合が50.4%とほぼ半数となっている。年代別で見ると、29歳以下と50歳代において“満足している”割合が半数を下回り、他の年代層では半数を上回るという特徴的な結果となった。
- その他全体では“満足している”割合が45.1%と半数を下回る。年代別で見ると、29歳以下でのみ51.3%と半数を超えるが、50歳代にかけて“満足している”割合が低下する結果となっている。
- 年代は、各職場における役割や立場等に関連が強いと考えられるため、分析の際のヒントとしていただきたい。

Q39 所属部署・職種 × 年代別 (単位:%)



Q39 所属部署・職種 × 年代別 (単位:%)

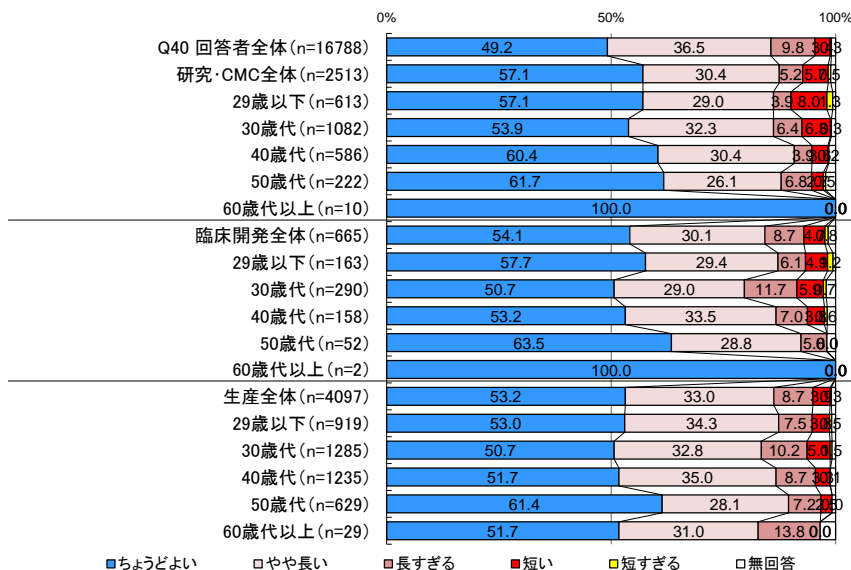


2-5 労働時間の実感

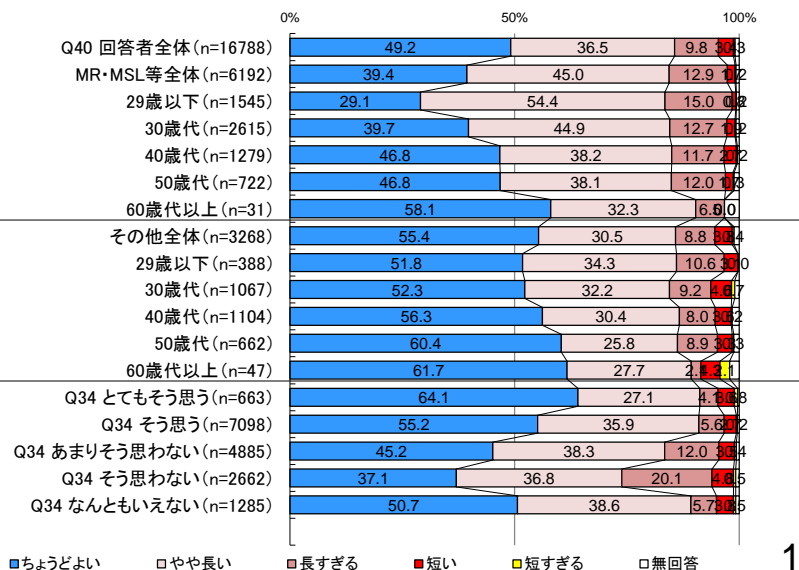
回答者全体では「ちょうどよい」割合が最も高い。MR・MSL等においては「やや長い」「長すぎる」の回答が目立つ。

- 『Q40. 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49.2%とほぼ半数を占めている。次いで、「2. やや長い」の割合が36.5%となっており、この2つで全体の85.7%を占める結果となっている。
- Q40を所属部署・職種別の年代別で整理したものが下図である。特に、MR・MSL等において、年代別で回答傾向に差異が見られる。29歳以下では「1. ちょうどよい」割合が29.1%となっており、「2. やや長い」割合が54.4%と半数以上を占めている。年代が上がるにしたがい、「1. ちょうどよい」割合が上昇し、「2. やや長い」割合は低下する傾向が見られる。しかしながら、60歳代以上を除き、どの年代層においても「3. 長すぎる」割合が10%以上は見られ、労働時間に対し、“長い”と感じている割合が高い結果となった。
- Q40を、『Q34. 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』とクロス集計したものが、右下図の最下部である。Q34で肯定的に回答している層においては、「1. ちょうどよい」の割合が高いが、否定的な回答の層では「2. やや長い」や「3. 長すぎる」割合が高くなる傾向となっている。Q34で「1. そう思う」と回答した層では、「1. ちょうどよい」割合が64.1%となっており、「2. やや長い」は27.1%、「3. 長すぎる」は4.1%にとどまる。しかしながら、Q34で「4. そう思わない」と回答した層では、「1. ちょうどよい」割合は37.1%と半数を大きく下回り、「2. やや長い」割合が36.8%、「3. 長すぎる」割合が20.1%と高い結果となっている。
- 自身の労働時間が長いということは、業務量・業務分担の状況・人員不足等の要因が想定されやすい。しかしながら、見過ごされがちではあるが、自身の能力的な要因や自身の業務の組み立て・スケジュール管理等に課題があるケースもある。組合員の課題意識や不満の要因が何なのかを客観的に整理し、対策を検討することが望ましい。

Q40 所属部署・職種×年代別 (単位:%)



Q40 所属部署・職種×年代別、Q34 (単位:%)

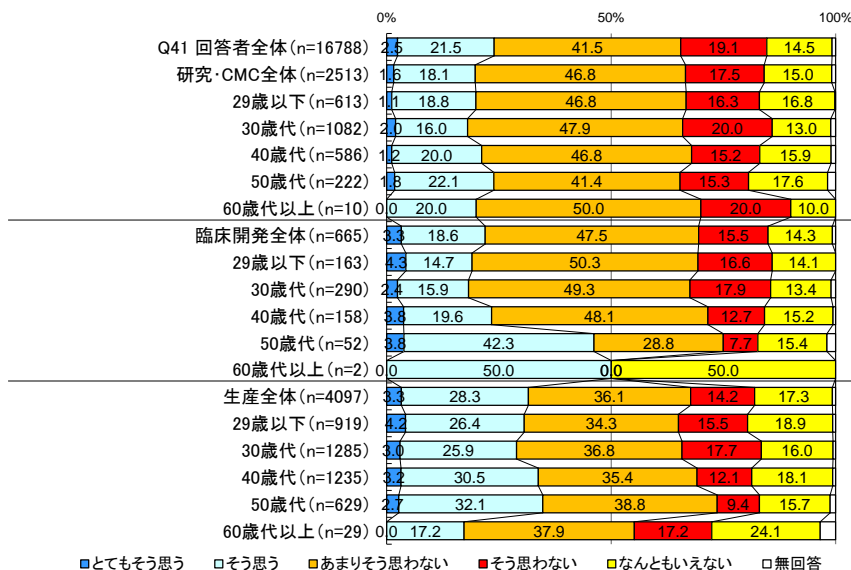


3-1-1 医薬品産業の将来の明るさ、発展に向け必要なこと

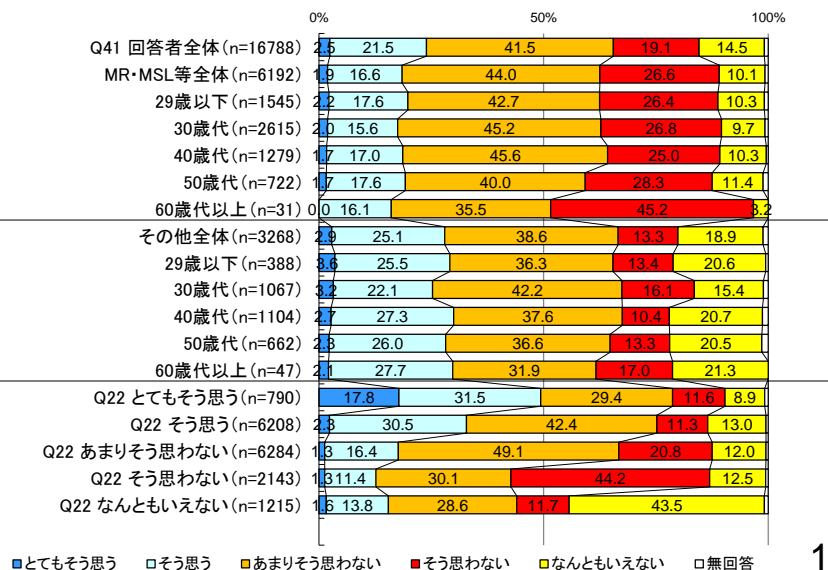
医薬品産業の将来に明るさを感じている割合は少ない。発展に向けては「創業」「研究開発への投資」「人材育成・人材開発」が必要。

- 『Q41. 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24.0%となった。「3. あまりそう思わない」割合が41.5%、「4. そう思わない」割合が19.1%となっており、否定的な回答の割合が60.6%と半数以上を占める結果となっている。
- Q41を所属部署・職種別の年代別で整理したものが下図である。全体的に肯定的回答の割合は低いが、特に、MR・MSL等において否定的な回答の割合が高い結果となった。なお、どの所属部署・職種においても年代別での回答傾向に差異は小さい。すなわち、どの年代層においても、同じような認識を持っていると考えられる結果である。
- Q41を、『Q22. あなたは、自分自身の将来を明るく感じていますか』とクロス集計したものが、右下図の最下部である。Q22で肯定的に回答している層においては、Q41でも肯定的回答の割合が高い傾向にあるが、Q22で「1. とてもそう思う」と回答した層においても、Q41の肯定的回答の割合は49.3%と半数をわずかに下回っている。
- 『Q42. 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』を所属部署・職種別の年代別で整理したものが20ページ表である。回答者全体で見ると、「1. 持続的な新薬創出」の選択率が最も高く64.6%となった。次いで、「3. 人材育成・人材開発」が38.1%、「2. 研究・開発に対する積極的な投資」が35.6%となっている。
- 所属部署・職種別で見ると、研究・CMCおよびMR・MSL等において、他の所属部署・職種に比べ、「7. 医療費抑制策に対する対応」の選択率が若干高い傾向となっている。また、生産において、他の所属部署・職種に比べ、「2. 研究・開発に対する積極的な投資」の選択率が若干低い。回答者全体に比べ、生産およびMR・MSL等においては「10. 雇用の維持・対策」の選択率がやや高い結果となっており、特徴的である。しかしながら、おおよそのどの所属部署・職種、年代においても、「1. 持続的な新薬創出」「2. 研究・開発に対する積極的な投資」「3. 人材育成・人材開発」の選択率が高い結果となっている。

Q41 所属部署・職種 × 年代別 (単位:%)



Q41 所属部署・職種 × 年代別、Q22 (単位:%)



3-1-2 医薬品産業の将来の明るさ、発展に向け必要なこと:属性別

所属部署・職種×年代別 (単位:%)		回答者数	1 持 続 的 な 新 薬 創 出	2 研 究 積 極 的 開 発 に 対 す	3 発 人 材 育 成 ・ 人 材 開	4 外 口 各 社 に お け る 戦 略 的 グ ル ー プ	5 策 後 グ ロ ー パ ル の 政 策 支 援	6 M & A 、 業 界 再 編	7 医 療 費 抑 制 策 に 対 する 対 応	8 治 験 の 空 洞 化 対 策	9 改 通 流 通 ネ ッ ト ス ト ル ム の 流 改 革 推 進	10 雇 用 の 維 持 ・ 対 策	11 活 躍 推 進 の 育 児 ・ 介 護 と 女 性 支 援	12 ス リ ア ン ス の 取 り 組 み ヘル ス ・ メン タル ヘル ス	13 活 躍 推 進 の グ ロ ー パ ル 人 材 の	14 そ の 他	無 回 答
回答者全体		16,788	64.6	35.6	38.1	18.2	16.0	9.9	28.8	3.6	5.3	15.8	3.2	2.8	2.1	3.4	2.8
研究・CMC	合計	2,513	63.6	50.6	39.4	17.9	15.0	8.3	30.9	2.7	3.0	10.6	2.8	1.2	2.3	4.1	2.3
	29歳以下	613	66.7	57.7	38.2	23.0	14.7	8.2	27.7	2.3	3.6	7.5	3.3	1.5	2.6	3.1	2.3
	30歳代	1,082	61.8	49.8	39.1	20.0	16.5	9.4	33.5	2.3	2.8	8.4	2.8	0.8	2.4	5.8	2.0
	40歳代	586	62.6	48.1	39.6	10.8	12.5	7.7	32.1	4.1	2.7	15.2	2.4	1.4	2.6	2.4	2.6
	50歳代	222	65.8	41.4	41.9	13.1	14.9	5.0	24.3	1.8	3.2	16.7	2.7	1.8	0.5	2.7	2.7
	60歳代以上	10	70.0	40.0	70.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	30.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0
臨床開発	合計	665	62.1	43.3	35.2	22.1	17.3	9.6	27.1	6.6	1.7	8.6	1.2	0.2	1.2	5.4	2.4
	29歳以下	163	65.6	46.0	33.7	28.2	17.8	12.9	21.5	6.7	2.5	3.1	0.6	0.0	0.0	4.9	0.6
	30歳代	290	57.9	44.1	33.4	20.7	15.2	10.0	31.7	6.2	0.3	8.6	2.1	0.3	2.4	7.2	4.1
	40歳代	158	65.2	42.4	38.0	22.8	21.5	6.3	24.1	7.6	2.5	11.4	0.6	0.0	0.6	3.8	1.3
	50歳代	52	63.5	34.6	40.4	9.6	13.5	7.7	28.8	5.8	3.8	17.3	0.0	0.0	0.0	1.9	1.9
	60歳代以上	2	100.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生産	合計	4,097	54.6	27.9	48.7	15.4	14.9	5.2	22.9	2.7	4.6	22.9	6.3	6.0	2.9	2.8	2.9
	29歳以下	919	54.2	28.0	46.9	19.7	15.9	5.9	21.1	2.5	5.2	21.4	6.4	4.8	3.5	2.0	2.8
	30歳代	1,285	54.0	28.4	49.5	18.4	17.2	5.1	26.0	2.3	4.8	20.0	5.7	4.4	2.9	3.1	2.4
	40歳代	1,235	54.9	26.4	46.9	12.1	13.7	5.1	22.0	2.8	4.0	25.0	6.4	7.9	2.1	3.4	3.2
	50歳代	629	55.3	29.1	53.3	10.0	11.4	4.5	21.1	3.3	4.5	26.6	7.5	7.3	3.5	2.2	3.3
	60歳代以上	29	62.1	37.9	44.8	10.3	6.9	3.4	20.7	6.9	6.9	34.5	0.0	0.0	3.4	0.0	3.4
MR・MSL等	合計	6,192	74.0	34.6	31.3	19.7	17.3	14.1	33.0	4.4	6.8	15.3	2.2	1.5	1.4	2.8	2.3
	29歳以下	1,545	72.4	36.4	31.2	23.6	15.8	13.5	28.7	4.9	5.0	10.2	2.2	0.8	1.5	2.2	2.7
	30歳代	2,615	76.5	34.1	31.9	20.1	18.2	14.3	34.2	4.7	6.0	12.9	2.7	1.0	1.5	3.4	2.4
	40歳代	1,279	74.7	31.5	30.9	17.4	18.8	14.5	33.5	4.0	8.8	20.9	1.6	2.4	1.3	2.8	1.9
	50歳代	722	67.9	38.1	29.4	15.0	14.0	13.0	36.8	3.3	9.7	24.8	1.4	3.3	0.7	1.8	2.2
	60歳代以上	31	51.6	35.5	38.7	3.2	22.6	19.4	38.7	6.5	16.1	29.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.2
その他	合計	3,268	61.1	34.3	37.2	18.5	15.5	9.5	27.1	3.2	5.5	13.1	1.7	2.7	2.7	4.3	3.9
	29歳以下	388	52.3	36.1	32.5	30.4	15.7	12.1	24.5	3.1	4.4	7.2	1.8	2.3	2.1	2.3	5.4
	30歳代	1,067	60.1	33.5	36.6	21.5	17.8	10.8	28.0	2.7	4.9	9.3	1.7	1.7	4.0	6.0	4.2
	40歳代	1,104	63.4	32.3	36.9	14.3	14.3	7.2	27.5	3.6	5.5	16.0	2.1	3.4	2.6	4.3	4.0
	50歳代	662	63.9	37.3	40.8	14.0	13.7	9.4	26.4	3.0	6.8	17.5	1.4	3.5	1.1	2.9	2.4
	60歳代以上	47	63.8	42.6	48.9	12.8	10.6	17.0	25.5	8.5	12.8	17.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

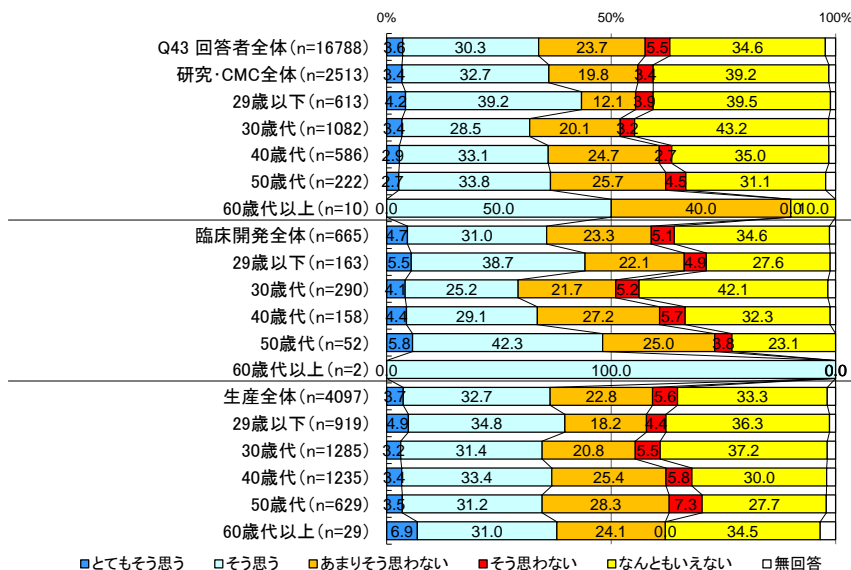
注1
数値は、選択率。
また、選択率が
30%以上を薄い
黄色、50%以上を
濃い黄色に色分
けしている。

3-2-1 化粧品産業の将来の明るさ、発展に向け必要なこと

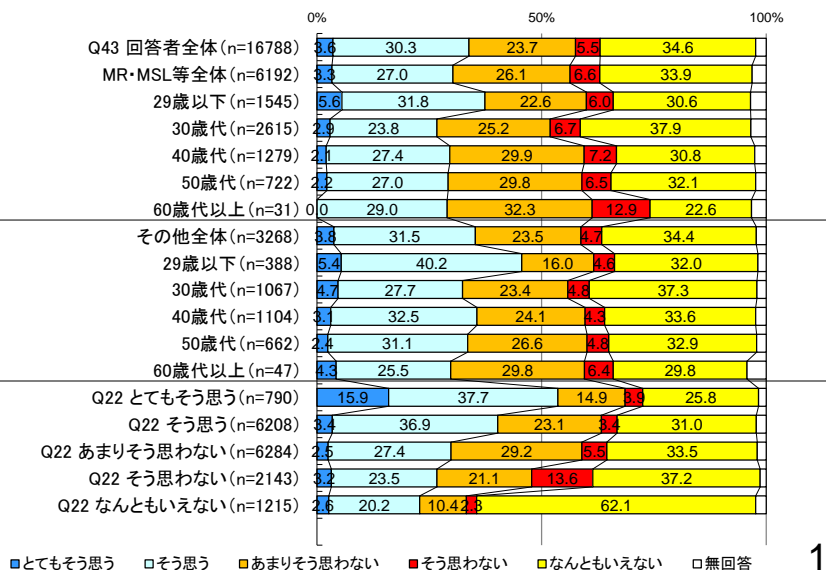
化粧産業の将来に明るさについては、「なんともいえない」と回答している層が少なくない。

- 『Q43. 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**33.9%**となった。「3. あまりそう思わない」割合が**23.7%**、「4. そう思わない」割合が**5.5%**となっており、否定的な回答の割合は**29.2%**と肯定的回答の割合を下回った。「5. なんともいえない」割合が**34.6%**と最も高い点が特徴的である。
- Q43を所属部署・職種別の年代別で整理したものが下図である。全体的に「5. なんともいえない」割合が目立つ結果となっている。
- Q43を、『Q22. あなたは、自分自身の将来を明るく感じていますか』とクロス集計したものが、右下図の最下部である。Q22で肯定的に回答している層においては、Q43でも肯定的に回答する傾向が見られた。
- 『Q44. 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』を所属部署・職種別の年代別で整理したものが22ページ表である。回答者全体で見ると、「1. 持続的な新製品開発」の選択率が最も高く**50.9%**となった。次いで、「2. 研究・開発に対する積極的な投資」が**30.3%**、「3. 人材育成・人材開発」が**27.3%**となっている。
- 所属部署・職種別で見ると、生産において、他の所属部署・職種に比べ、「3. 人材育成・人材開発」の選択率が若干高い。一方、「5. IT、EC等のデジタル化の推進」や「7. 化粧品以外の価値創出に向けた新規事業開発」は、生産に比べて、それ以外の所属部署・職種の選択率が若干高い傾向となっている。

Q43 所属部署・職種 × 年代別 (単位:%)



Q43 所属部署・職種 × 年代別、Q22 (単位:%)



3-2-2 化粧産業の将来の明るさ、発展に向け必要なこと:属性別

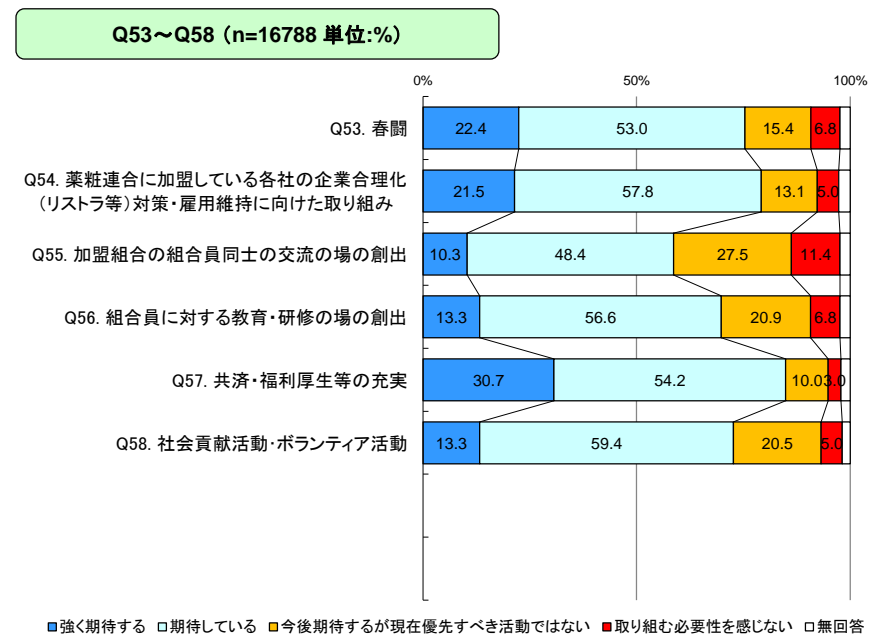
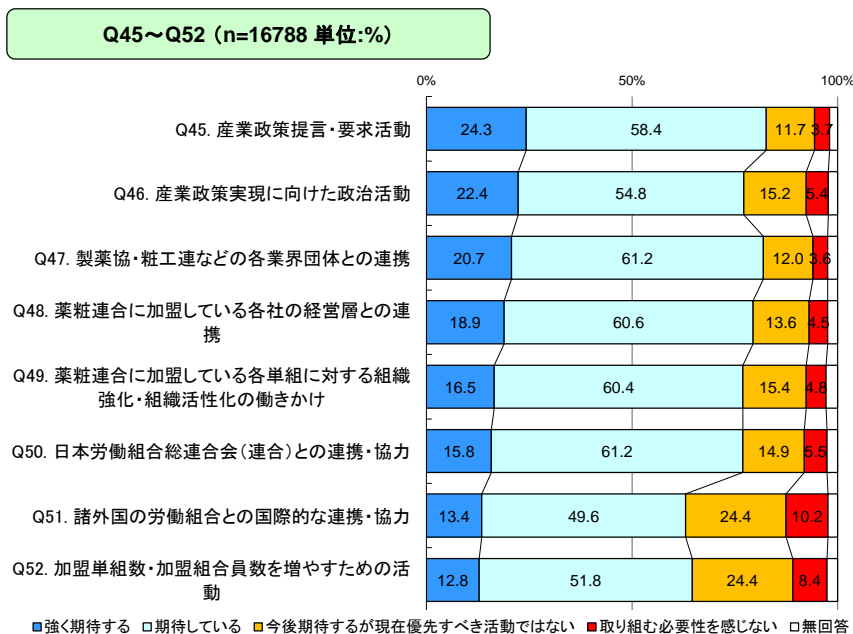
所属部署・職種×年代別 (単位:%)			1 発 持 続 的 な 新 製 品 開	2 る 研 究 積 極 的 開 発 に 対 す	3 発 人 材 育 成 ・ 人 材 開	4 外 ロ 進 バ 出 ル に お け る 戦 略 ・ グ 海	5 ン ジ の T 推 ラ 進 イ ゼ ー シ ョ デ	6 M & A 、 業 界 再 編	7 事 創 業 化 開 粧 発 出 に 品 向 以 け 外 た の 新 価 規 値	8 員 美 の 容 処 部 遇 員 向 販 上 売 部	9 雇 用 の 維 持 ・ 対 策	10 活 育 躍 児 推 立 進 支 援 と 女 性 事	11 理 安 全 衛 生 ・ メ ン タ ル 健 康 管	12 活 グ 躍 ロ ー バ ル 人 材 の	13 そ の 他	無 回 答
回答者全体	回答者数	16,788	50.9	30.3	27.3	15.4	11.7	7.0	22.8	10.7	10.1	16.8	7.2	5.3	4.3	8.4
研究・CMC	合計	2,513	48.8	33.2	25.1	16.8	14.0	4.9	25.7	8.6	5.8	15.8	4.5	5.0	4.5	9.6
	29歳以下	613	51.9	34.6	26.1	20.9	15.0	3.9	25.8	9.1	4.4	14.8	3.8	5.1	2.9	9.3
	30歳代	1,082	45.2	31.4	23.4	17.0	15.9	5.4	26.9	8.8	5.5	14.7	3.8	6.0	5.0	12.2
	40歳代	586	50.2	34.3	25.1	13.8	11.9	5.5	23.9	8.5	7.7	17.4	4.6	3.9	5.1	7.2
	50歳代	222	52.7	36.0	29.7	12.2	7.7	3.6	25.2	5.9	5.0	19.4	9.0	3.2	5.4	4.5
	60歳代以上	10	80.0	20.0	50.0	10.0	0.0	0.0	20.0	10.0	30.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0
臨床開発	合計	665	47.7	29.8	25.1	16.5	14.0	5.3	27.4	8.1	4.1	14.3	4.8	6.5	5.0	11.0
	29歳以下	163	49.1	32.5	28.8	17.8	14.7	3.7	27.6	6.7	3.7	14.1	6.7	5.5	3.1	8.6
	30歳代	290	48.3	29.3	24.8	16.2	14.5	4.5	24.8	8.6	4.1	14.1	1.0	7.6	5.2	14.1
	40歳代	158	44.9	28.5	20.9	16.5	13.3	8.9	29.1	7.0	3.8	13.9	7.0	5.7	7.0	10.1
	50歳代	52	46.2	28.8	26.9	15.4	11.5	3.8	36.5	11.5	5.8	17.3	9.6	5.8	3.8	3.8
	60歳代以上	2	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
生産	合計	4,097	50.1	29.3	32.1	14.1	7.4	4.5	19.2	12.3	14.8	19.0	9.7	6.0	3.2	8.4
	29歳以下	919	50.3	27.2	31.8	14.7	7.9	4.7	17.2	13.6	14.4	16.5	8.1	6.0	1.8	9.1
	30歳代	1,285	46.5	29.9	33.1	17.0	8.3	4.0	17.7	12.1	13.9	21.8	8.4	6.8	3.7	9.8
	40歳代	1,235	52.5	27.3	31.0	12.2	7.3	4.5	21.3	12.7	14.4	19.0	11.8	5.0	4.0	7.4
	50歳代	629	52.1	35.5	32.9	11.1	4.8	5.4	20.8	10.2	17.5	17.2	11.0	5.9	2.9	6.2
	60歳代以上	29	55.2	27.6	31.0	6.9	13.8	3.4	31.0	6.9	27.6	10.3	6.9	10.3	0.0	6.9
MR・MSL等	合計	6,192	53.6	30.0	26.0	16.3	12.9	10.0	23.8	11.1	10.2	15.1	6.2	5.1	4.6	7.4
	29歳以下	1,545	54.3	30.9	25.7	19.2	11.9	8.6	21.7	13.5	7.3	14.5	5.8	5.6	2.2	8.3
	30歳代	2,615	52.3	28.3	26.6	16.1	13.9	9.3	24.1	10.5	9.8	16.0	5.3	5.4	5.7	8.5
	40歳代	1,279	54.6	30.0	24.7	14.2	14.1	11.8	26.4	10.5	12.1	14.6	7.4	4.5	4.8	5.9
	50歳代	722	55.4	34.3	26.3	15.2	9.7	12.6	22.4	8.9	14.3	13.9	8.2	4.2	5.0	4.3
	60歳代以上	31	58.1	29.0	35.5	6.5	9.7	9.7	25.8	12.9	22.6	6.5	9.7	0.0	9.7	9.7
その他	合計	3,268	49.2	29.9	25.8	14.1	12.7	6.3	22.4	10.1	8.4	18.4	8.5	5.0	4.8	9.1
	29歳以下	388	46.4	30.7	20.9	16.5	15.5	9.0	21.9	11.1	4.1	19.1	7.7	6.4	2.6	10.1
	30歳代	1,067	45.2	26.5	23.2	16.1	14.6	5.8	22.4	11.2	7.5	20.1	6.9	5.6	6.7	9.4
	40歳代	1,104	51.5	30.3	24.9	13.0	12.4	5.2	22.0	10.0	9.8	19.7	8.7	4.3	3.9	9.9
	50歳代	662	52.7	33.8	33.7	11.6	8.6	6.8	23.6	7.9	10.3	13.6	10.6	4.2	4.8	7.1
	60歳代以上	47	61.7	31.9	34.0	12.8	8.5	17.0	17.0	10.6	8.5	10.6	19.1	4.3	2.1	8.5

注1
数値は、選択率。
また、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。

3-3-1 薬粧連合に対し期待する活動

「共済・福利厚生等の充実」「産業政策提言・要求活動」「製薬協・粧工連などの各業界団体との連携」への期待感が特に強い。

- 活動ごとに薬粧連合への期待度合いを聞いたQ45～Q58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、『Q57. 共済・福利厚生等の充実』の84.9%であった。次いで、『Q45. 産業政策提言・要求活動』が82.6%、『Q47. 製薬協・粧工連などの各業界団体との連携』が81.9%となった。一方、最も肯定的回答の割合が低かったのは、『Q55. 加盟組合の組合員同士の交流の場の創出』の58.7%であった。次いで、『Q51. 諸外国の労働組合との国際的な連携・協力』が63.0%、『Q52. 加盟単組数・加盟組合員数を増やすための活動』が64.6%となっている。なお、Q57は、全ての項目の中で最も「1. 強く期待する」割合が高い。
- 所属部署・職種別で見ると(24ページ表)、他の所属部署・職種に比べ、MR・MSL等において総じて肯定的回答の割合が高い。これは、薬粧連合に対する期待感が、総じて高いと考えられる一方、前述の通り、組合活動に対して積極的・前向きな層が多いことに起因する可能性もある点には留意が必要である。
- 『Q55. 加盟組合の組合員同士の交流の場の創出』を年代別で見ると(24ページ表)、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た。これは、弊社の調査実績ではよく見られる傾向である。若手層のほうが、交流やイベント、レクリエーションの機会を期待する割合が高いことが多い。
- 表示は割愛するが、『Q22. あなたは、自分自身の将来を明るく感じていますか?』と『Q41. 医薬品産業の将来は明るく感じていますか?』の回答別に、Q45～Q58の結果を俯瞰すると、Q22やQ41に否定的に回答している層では、肯定的に回答している層に比べ、『Q51. 諸外国の労働組合との国際的な連携・協力』『Q55. 加盟組合の組合員同士の交流の場の創出』『Q58. 社会貢献活動・ボランティア活動』等の肯定的回答率が低い傾向が見られた。



3-3-2 薬粧連合に対し期待する活動:属性別

属性別 (単位:%)

	回答者数	Q45 産業政策 提言・要求 活動	Q46 産業政策 実現に向 けた政治 活動	Q47 製薬協・粧 工連など の各業界 団体との連 携	Q48 薬粧連合 に加盟して いる各社 の経営層と の連携	Q49 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	Q50 日本労働 組合総連 合会(連 合)との連 携・協力	Q51 諸外国の 労働組合と の国際的 な連携・協 力	Q52 加盟単組 数・加盟組 合員数を 増やすた めの活動	Q53 春闘	Q54 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	Q55 加盟組合 の組合員 同士の交 流の場の 創出	Q56 組合員に 対する教 育・研修の 場の創出	Q57 共済・福利 厚生等の 充実	Q58 社会貢献 活動・ボラ ンティア活 動
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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

注1 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જに色分けしている。