

# ワーク・ライフ・バランス取組状況調査【概要版】

## 1. 調査概要

- 調査対象 県内事業所
- 調査方法 郵送配付・郵送回収
- 実施期間 平成25年7月12日から平成25年12月27日まで  
(調査期間：平成25年7月12日から平成25年8月31日)
- 調査票発送数 3,600件(うち有効配付数3,481件 有効回収数1,092件 有効回収率31.4%)
- 主な内容 女性の就労状況や再雇用の状況、両立支援制度の導入・活用状況、ワーク・ライフ・バランスに対する認識 など

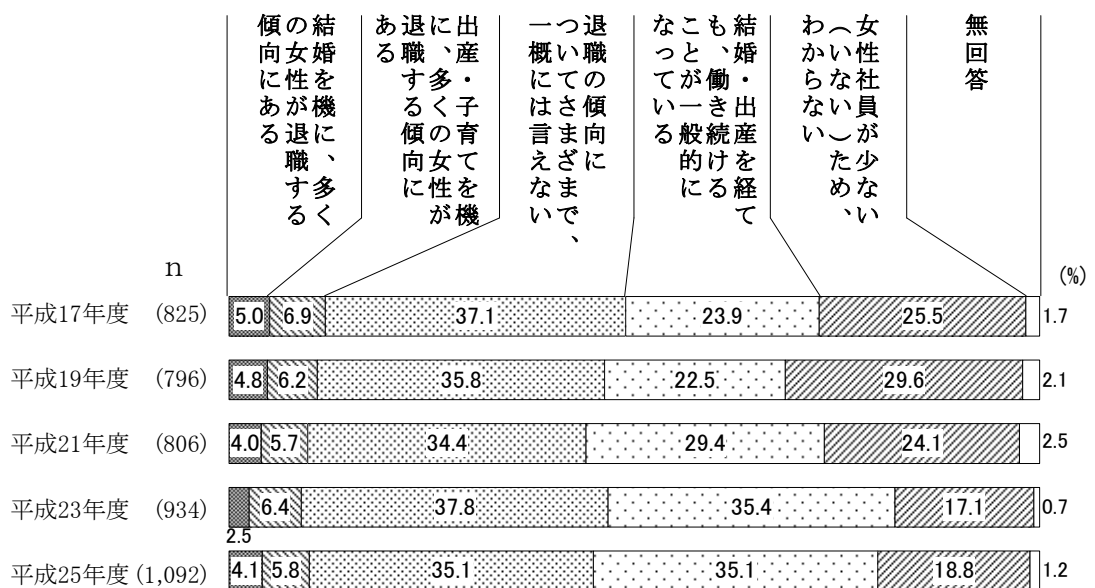
※調査結果の数値は、原則として有効回収に対する回答率〔※有効回答数/有効回収数(%)〕を表記しており、小数点第2位を四捨五入し小数点以下第1位までを表記している。このため、単数回答の合計が100.0%とならない場合がある。また、一人の回答者が2つ以上の回答をしてもよい質問(複数回答)では、回答の合計は100%を上回ることもある。

## 2. 調査結果概要

### (1) 女性の活躍の機会は広がっている

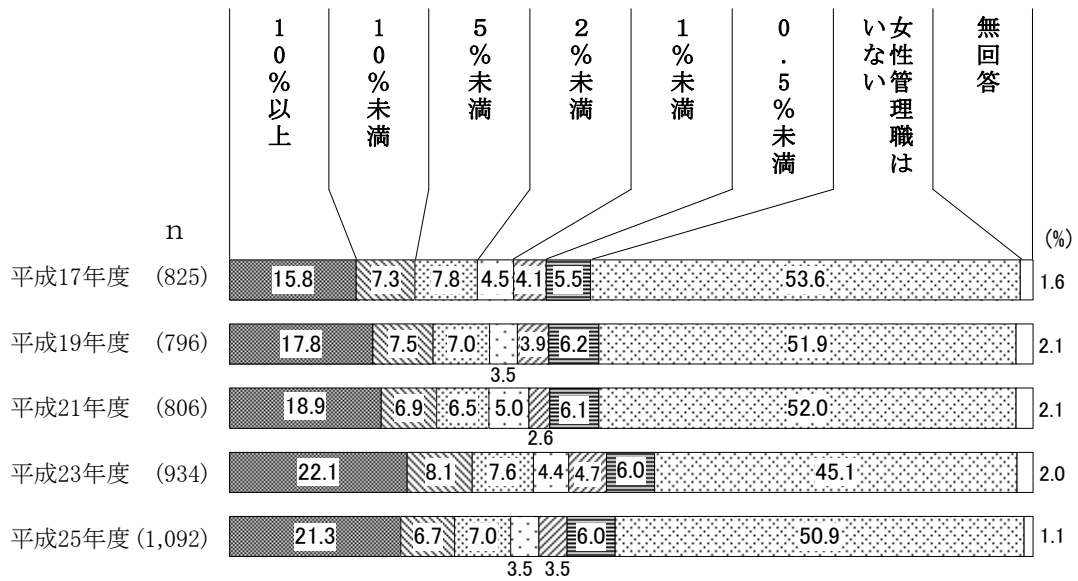
全体の約35%の事業所が「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的」になっている。前回調査とほぼ同様の結果となっているが、経年調査と比較すると増加傾向にあり、女性の継続就労に対する意識は広がりつつある。

図表-25 女性の就労傾向(経年調査との比較)



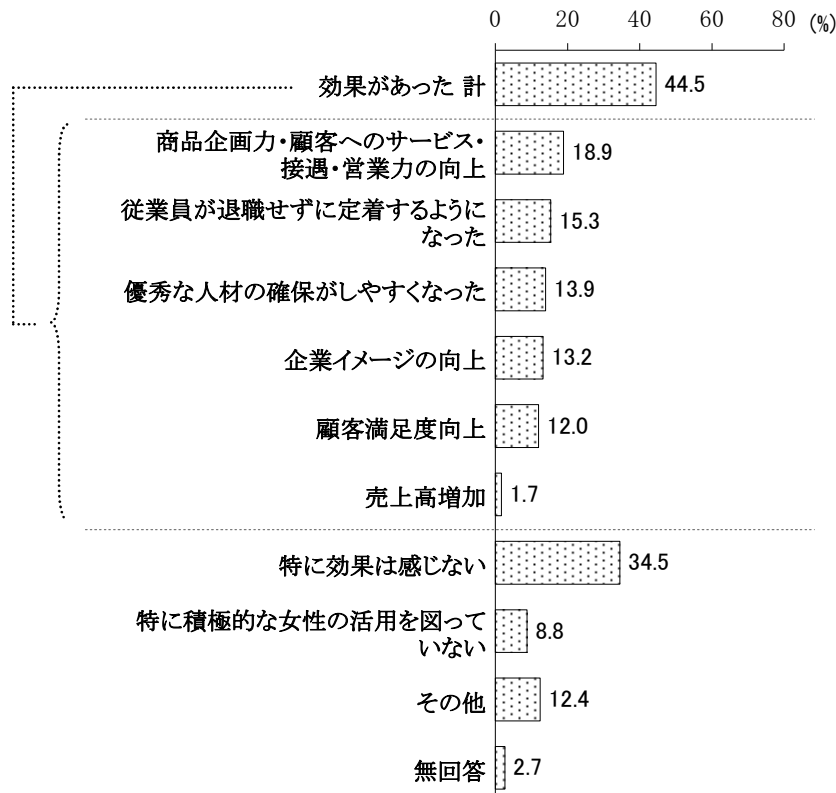
「女性管理職の割合」は、前回調査では増加したものの、今回は減少している。

図表－13 女性管理職の割合（経年調査との比較）



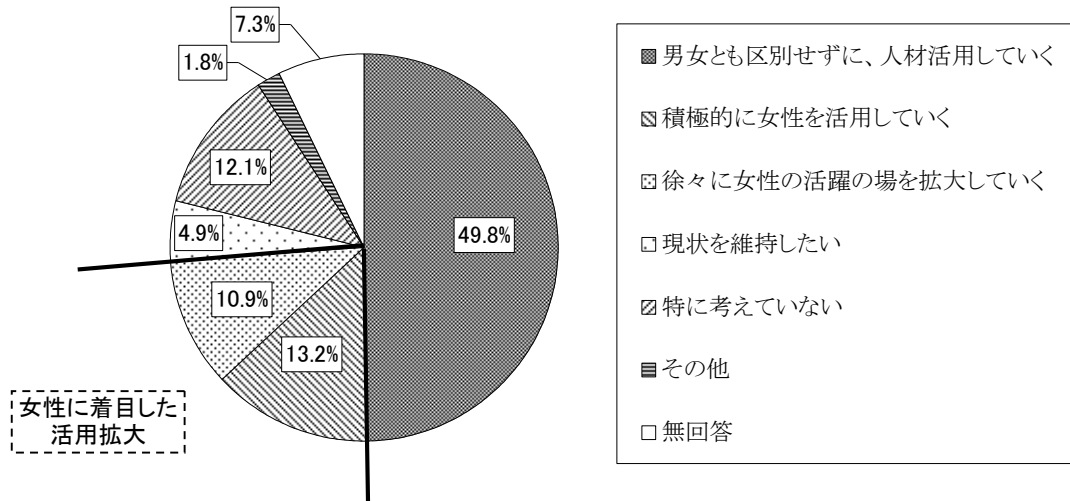
女性の管理職の登用など「女性の活用」について、女性管理職がいる事業所のうち約 45%が、女性を活用することによって何らかの経営上の効果があったと回答している。

図表－15 女性の活用をする前と比較しての経営上の効果  
【複数回答：3つまで】(n=524)



同じく「女性の活用」についての今後の考えは、「男女とも区別せずに」が全事業所の約半数、「女性に着目した活用拡大」は全事業所の約 24%となっている。

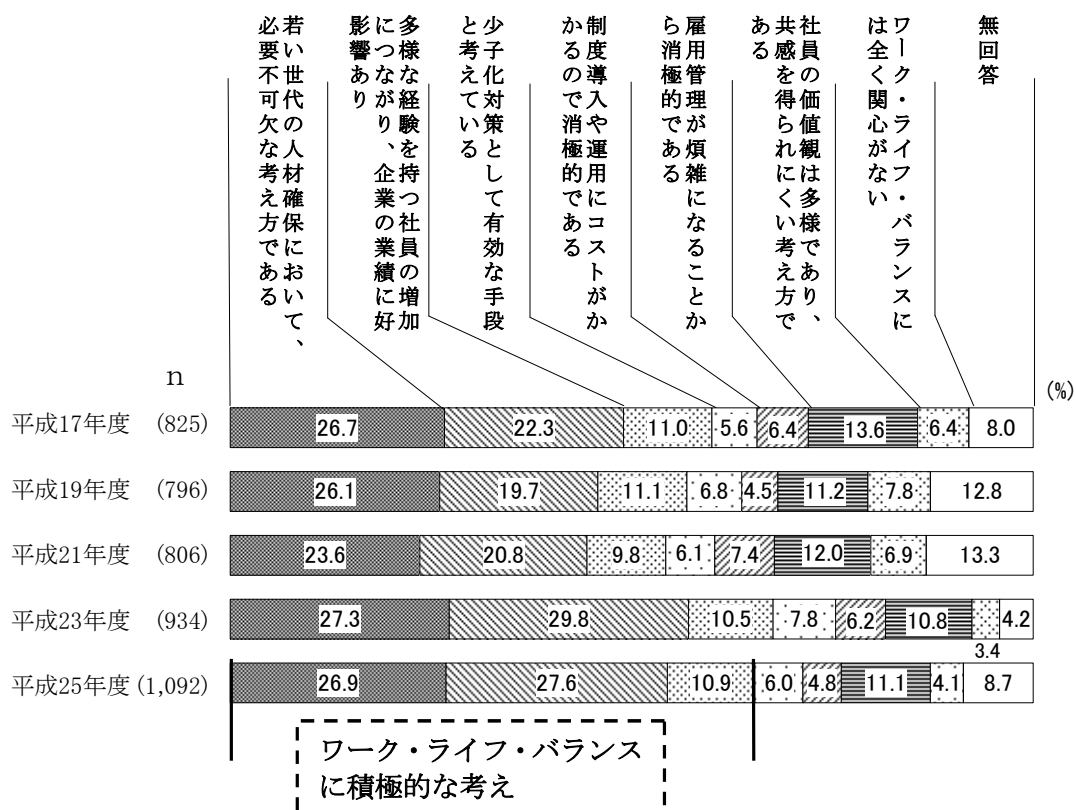
図表-20 女性の活用についての考え (n=1,092)



(2) 全体の約 65%の事業所が「ワーク・ライフ・バランス」に対して積極的な考えを持つ。

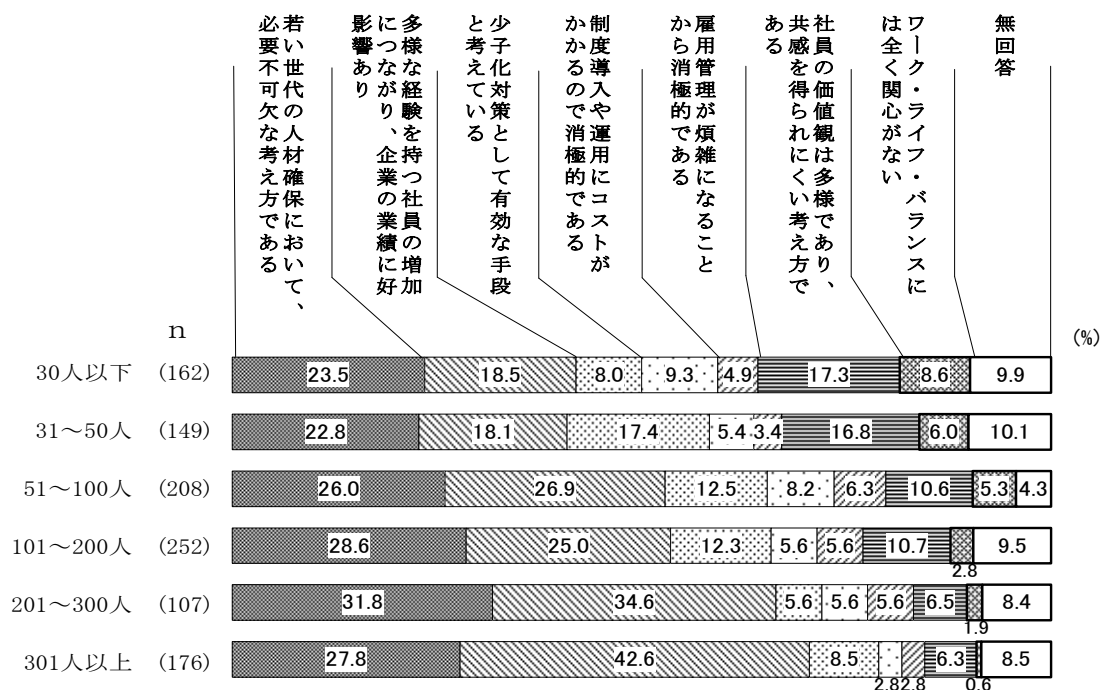
ワーク・ライフ・バランスに対して積極的な事業所は、今回やや減少している。しかし、前回調査で「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績に好影響あり」の割合が大きく増えた結果、今回調査においても引き続き全事業所の約 65%がワーク・ライフ・バランスに対して積極的な考えを持っている。

図表-88 ワーク・ライフ・バランスについての考え方 (経年調査との比較)



従業員規模別にみると、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”は『301人以上』で最も高く、従業員規模が大きくなるほど“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”が高くなっている。

図表-89 ワーク・ライフ・バランスについての考え方（従業員規模別）



### (3) 両立支援制度の整備状況

両立支援制度の規定化について、「制度あり」と回答した事業所が多いのは「介護休暇制度」と「家族の看護休暇制度」で、ともに7割を超えて規定化が進んでいる。

図表-80 各制度の整備状況（経年調査との比較）

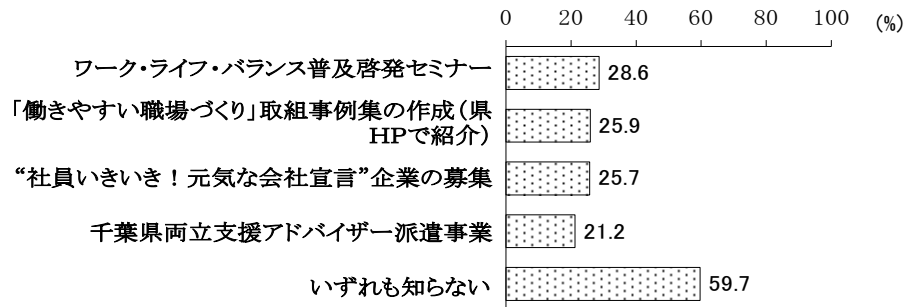
制度名	平成17年度	平成19年度	平成21年度	平成23年度	平成25年度	増減 (25年度 -23年度)
	あり (%)	あり (%)	あり (%)	あり (%)	あり (%)	
短時間勤務制度	32.5	38.9	48.8	61.2	64.0	2.8
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	30.8	37.6	44.3	50.2	52.4	2.2
転勤の免除等	11.5	14.4	18.4	20.9	22.9	2.0
家族の看護休暇制度(※)	37.0	42.6	50.1	69.2	70.5	1.3
インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施	20.2	21.7	22.2	32.7	34.0	1.3
在宅勤務制度	1.6	2.4	2.5	3.1	4.1	1.0
介護休暇制度	56.5	60.7	63.6	77.4	78.0	0.6
「職業家庭両立推進者」の選任	6.9	7.7	9.1	9.6	9.7	0.1
アニバーサリー休暇制度	-	-	-	10.5	10.6	0.1
事業所内託児施設の設置・運営	3.2	4.4	6.0	8.1	8.0	-0.1
深夜勤務の制限	38.2	45.6	49.8	61.7	61.5	-0.2
有給休暇の取得促進に向けた取組	43.0	46.5	49.3	59.5	58.9	-0.6
従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学	24.4	30.9	32.0	40.8	39.5	-1.3
所定外労働をさせない制度	31.9	39.1	42.8	55.2	53.7	-1.5
育児や介護等に関する支援活動への参加	8.4	10.2	9.4	15.3	13.7	-1.6
育児休業中の経済的支援	13.2	16.1	17.4	19.7	18.0	-1.7
ボランティア休暇制度	-	-	-	17.8	16.1	-1.7
所定外労働時間の削減に向けた取組	49.5	52.9	55.8	66.7	65.0	-1.7
フレックスタイム制	13.8	20.4	22.7	26.4	24.5	-1.9
子ども連れのお客様への配慮	11.4	10.9	13.3	16.5	13.8	-2.7
ハンドブック等による制度紹介	16.0	19.0	19.9	31.6	28.8	-2.8
育児休業中の従業員への情報提供や研修	11.5	16.5	18.7	30.6	26.6	-4.0
配偶者出産休暇制度	40.0	54.0	53.7	66.2	62.0	-4.2

※『家族の看護休暇制度』は平成21年度調査まで『子の看護休暇制度』として調査。

#### (4) 県の事業の認知状況

県で実施しているワーク・ライフ・バランス推進事業の認知度は2割台にとどまっていることから、更なる周知啓発が必要である。

図表-96 ワーク・ライフ・バランス推進事業の認知状況（知っているもの）(n=1,092)



#### (5) 今後の課題

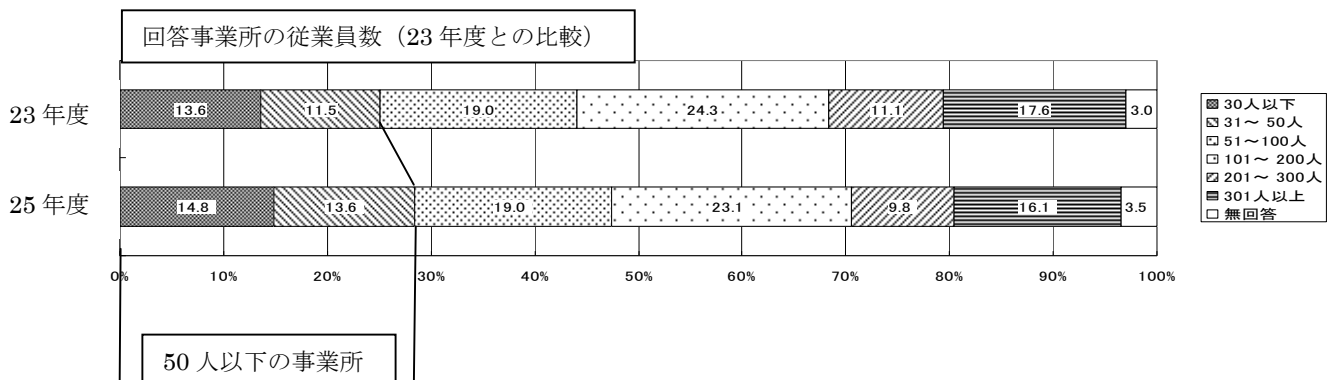
人口減少・少子高齢化社会が進行していく中、女性の活躍促進は重要であり、今後の「女性に着目した活用拡大」の考え方を更に普及啓発していく必要がある。

また、ワーク・ライフ・バランスを積極的に捉えている事業所の割合は全体で6割を超えているものの、比較的に従業員規模の小さい事業所ほどその割合は低く30人以下では、約5割に低下している。

このような傾向は、「両立支援制度の整備状況」「国の助成金及び県のワーク・ライフ・バランス推進事業の認知状況」においても同様の傾向であり、中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの正しい理解及びその効果について、引き続き普及啓発を進める必要がある。

#### <参考>

※平成25年度の調査結果については、平成23年度と比較して、50人以下の回答事業所の割合が増加している影響が考えられる。



### 3. 主な指標の比較

指標		17年度調査		19年度調査		21年度調査		23年度調査		25年度調査	
1	常用雇用の女性の割合	女性 常用雇員	38.5%	女性 常用雇員	40.1%	女性 常用雇員	42.9%	女性 常用雇員	47.3%	女性 常用雇員	43.1%
		男性 常用雇員	53.5%	男性 常用雇員	51.7%	男性 常用雇員	49.9%	男性 常用雇員	46.6%	男性 常用雇員	50.7%
		女性 正社員	18.3%	女性 正社員	21.4%	女性 正社員	20.5%	女性 正社員	12.8%	女性 正社員	18.6%
		男性 正社員	46.6%	男性 正社員	44.4%	男性 正社員	42.4%	男性 正社員	34.7%	男性 正社員	40.6%
2	パート・アルバイトの女性割合	女性パート	20.2%	女性パート	18.7%	女性パート	22.4%	女性パート	34.5%	女性パート	24.5%
		男性パート	6.9%	男性パート	7.3%	男性パート	7.5%	男性パート	11.9%	男性パート	10.1%
3	派遣請負女性の割合	女性派遣	4.4%	女性派遣	3.2%	女性派遣	2.9%	女性派遣	2.7%	女性派遣	2.6%
		男性派遣	3.7%	男性派遣	5.1%	男性派遣	4.3%	男性派遣	3.4%	男性派遣	3.5%
4	管理職の女性の割合	女性管理職の割合が10%以上	15.8%	女性管理職の割合が10%以上	17.8%	女性管理職の割合が10%以上	18.9%	女性管理職の割合が10%以上	22.1%	女性管理職の割合が10%以上	21.3%
5	女性社員の退職・就業状況	働き続けることが一般的	23.9%	働き続けることが一般的	22.5%	働き続けることが一般的	29.4%	働き続けることが一般的	35.4%	働き続けることが一般的	35.1%
6	出産・子育てを機に退職した元社員の再雇用制度の普及率	制度あり	10.3%	制度あり	12.2%	制度あり	15.1%	制度あり	17.2%	制度あり	15.9%
7	退職した女性の採用状況	採用したことあり	30.4%	採用したことあり	31.8%	採用したことあり	35.0%	採用したことあり	35.9%	採用したことあり	36.9%
8	退職した女性の正社員採用の状況	正社員として採用	45.4%	正社員として採用	54.2%	正社員として採用	57.4%	正社員として採用	54.0%	正社員として採用	51.9%
9	採用した女性の年齢	正社員		正社員		正社員		正社員		正社員	
		35歳まで	50.7%	35歳まで	47.6%	35歳まで	46.3%	35歳まで	52.1%	35歳まで	40.5%
		正社員以外		正社員以外		正社員以外		正社員以外		正社員以外	
35歳まで	39.3%	35歳まで	37.4%	35歳まで	30.9%	35歳まで	40.0%	35歳まで	37.5%		
10	育児休業制度の就業規則率	規定化している	74.7%	規定化している	75.8%	規定化している	78.5%	規定化している	91.3%	規定化している	89.9%
		常用雇員10人以上の事業所	79.3%	常用雇員10人以上の事業所	80.8%	常用雇員10人以上の事業所	84.4%	常用雇員10人以上の事業所	92.4%	常用雇員10人以上の事業所	90.5%
11	男性の育児休業取得率	取得率	0.9%	取得率	1.7%	取得率	2.2%	取得率	3.8%	取得率	3.8%
12	WLBに対する意識	肯定的な回答割合	60.0%	肯定的な回答割合	56.9%	肯定的な回答割合	54.2%	肯定的な回答割合	67.6%	肯定的な回答割合	65.4%
13	一般事業主行動計画策定状況	中小企業(299人以下)策定・届出した	7.7%	中小企業(299人以下)策定・届出した	7.8%	中小企業(299人以下)策定・届出した	7.2%	中小企業(300人以下)策定・届出した	34.0%	中小企業(300人以下)策定・届出した	32.5%
14	各種給付金認知度	知っている	平均 29.8%	知っている	平均 21.8%	知っている	平均 27.8%	知っている	平均 30.3%	知っている	平均 30.9%
		利用したことがある	平均 1.3%	利用したことがある	平均 0.3%	利用したことがある	平均 0.7%	利用したことがある	平均 0.9%	利用したことがある	平均 1.0%