

ワーク・ライフ・バランス
取組状況調査
報告書

平成26年1月

千葉県

目次

1章 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査項目	1
3. 調査対象	1
4. 調査票の配付	2
5. 集計にあたって	2
2章 回答事業所の属性	3
1. 業種	3
2. 従業員数	3
3. 従業員構成	4
4. 雇用形態	5
5. 直近の売上高	8
6. 回答者の役職	9
3章 調査結果	10
1. 女性管理職の割合	10
2. 女性の活用について	12
(1) 経営上の効果	12
(2) 従業員の意識についての効果	15
(3) 女性の活用が進まない理由	16
(4) 女性の活用についての考え方	19
3. 残業の状況	21
4. 女性の就労傾向	22
5. 再雇用	23
(1) 再雇用制度	23
(2) 再雇用した元社員の勤務形態	26
(3) 再雇用のメリット	28
(4) 離職期間が長い女性の採用	29
(5) 離職期間が長い女性の雇用形態	30
(6) 採用した理由	31
(7) 採用した女性の最高年齢（正社員）	32
(8) 採用した女性の最高年齢（正社員以外）	33
(9) 採用時に重視するもの	34
(10) 従業員の募集方法	34
(11) 離職期間が長い女性を採用しない理由	35

6.	育児休業制度の整備状況と活用	36
	(1) 育児休業制度の規定状況	36
	(2) 育児休業制度の取得状況	38
	(3) 育児休業中の代替要員の確保	40
	(4) 男性の育児休業取得に対する考え方	41
	(5) 育児休業取得の昇進・昇格への影響	42
7.	テレワークについて	43
	(1) テレワークの導入状況	43
	(2) テレワークに対する考え方	44
8.	仕事と個人の生活等の両立支援制度の整備・活用状況	45
	(1) 子育て中の社員に対する配慮	45
	(2) 6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮	49
	(3) 地域における子育て支援等への参画	52
	(4) 全社員を対象とした仕事と生活を両立しやすい環境づくり	55
	(5) 従業員規模別の両立支援状況	58
	(6) 各制度の整備状況の変化	60
	(7) 両立支援制度の整備状況と活用の度合い	61
	(8) 今後の整備意向	62
9.	両立支援の取組に期待する効果	63
10.	ワーク・ライフ・バランスについて	65
	(1) ワーク・ライフ・バランスについての考え方	65
	(2) ワーク・ライフ・バランスを進めるための企業同士の情報交換への関心	68
11.	次世代育成支援対策推進法に係る施策について	69
	(1) 一般事業主行動計画策定状況	69
	(2) ワーク・ライフ・バランス推進事業の認知状況・効果がある事業	71
	(3) “社員いきいき！元気な会社”届出意向	74
	(4) 千葉県両立支援アドバイザー派遣事業の利用意向	77
12.	助成制度について	79
	(1) 助成制度の認知状況	79
	(2) 充実を望む助成制度	82
13.	仕事と家庭生活等の両立支援について行政に期待すること	83
4章	その他自由意見	85
5章	指標の比較	91
6章	調査から見えてきたこと	93
7章	調査票	96

1章 調査の概要

1. 調査の目的

県では、企業の「仕事と家庭の両立」に関する意識や実態把握のため、平成17年度から21年度まで2年ごとに「出産・子育て期における男女労働実態調査」を実施し、企業の次世代育成支援対策の促進事業、少子化対策事業などを推進してきたところである。

平成23年度には、今後の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の推進に活用していくため、「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」として内容を一部変更して実施した。

今年度の調査は、前回の調査をフォローするとともに、「女性の活躍促進」に係る設問を新たに加えて、今後の施策展開の基礎資料とするために実施したものである。

2. 調査項目

- ・ 属性（業種、従業員数、雇用形態など）
- ・ 女性の活躍（管理職の割合、効果、就労傾向など）
- ・ 両立支援制度（育児休業制度など両立支援に関する制度の整備・活用状況など）
- ・ 次世代育成支援対策推進法（一般事業主行動計画の策定状況、次世代育成支援対策推進法の認知度など）
- ・ 助成制度（助成制度の認知状況、充実を望む助成制度など）

3. 調査対象

従業者規模	抽出方法	抽出数（件）
30人以下の事業所	無作為抽出	540
31人以上50人以下の事業所	無作為抽出	540
51人以上100人以下の事業所	無作為抽出	720
101人以上200人以下の事業所	無作為抽出	1,014
201人以上300人以下の事業所	全抽出	391
300人以下の事業所合計		3,205
301人以上の事業所	全抽出	395
合 計		3,600

（抽出条件）

平成21年経済センサス基礎調査に基づく県内の事業所（公共・個人事業主を除く）より従業員規模別に抽出した。

一般事業主行動計画の策定が義務付けられている従業者数101人以上の事業所のうち、従業者数201人以上の事業所はすべて調査対象とした。

4. 調査票の配付

1) 調査方法

調査票の郵送配付・郵送回収

2) 調査期間

平成 25 年 7 月 12 日から平成 25 年 8 月 31 日まで

3) 回収状況

調査票発送数 3,600通 (前回 3,600通)

今回の返戻数 119通 (あて先不明等で返戻されたもの) (前回 136通)

有効配付数: 3,481件 (前回 3,464件)

有効回収率: 1,092件 (前回 934件)

回収率: 31.4% (前回 27.0%)

5. 集計にあたって

1) 数値について

- ・ 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。
- ・ 本文やグラフ・数表上の選択肢表記は、場合によっては語句を簡略化してある。
- ・ 事業所の従業員規模別集計については、101人以上の規模の区分は、101人～200人、201人～300人、301人以上、100人以下の規模の区分は、30人以下、31人～50人、51人～100人の 3 区分を設けた。

2) 自由意見について

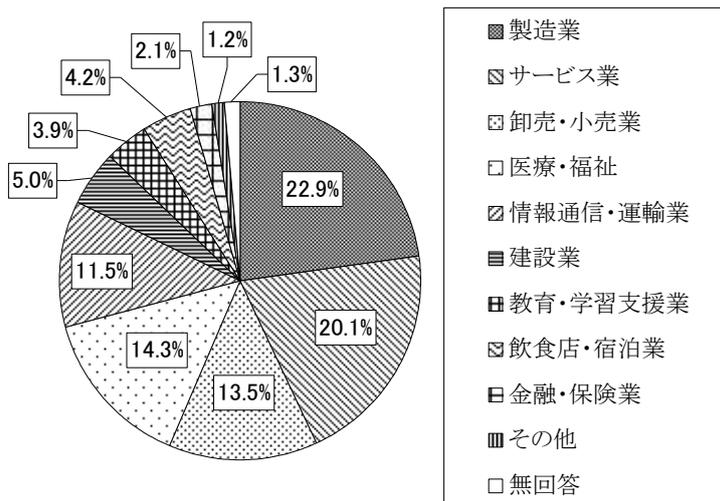
- ・ 自由意見は、意見の主旨から分類し、終わりにまとめて掲載した。

2章 回答事業所の属性

1. 業種

回答事業所の業種をみると、「製造業」が22.9%で最も高く、次いで「サービス業」が20.1%、「医療・福祉」が14.3%、「卸売・小売業」が13.5%、「情報通信・運輸業」が11.5%となっている。

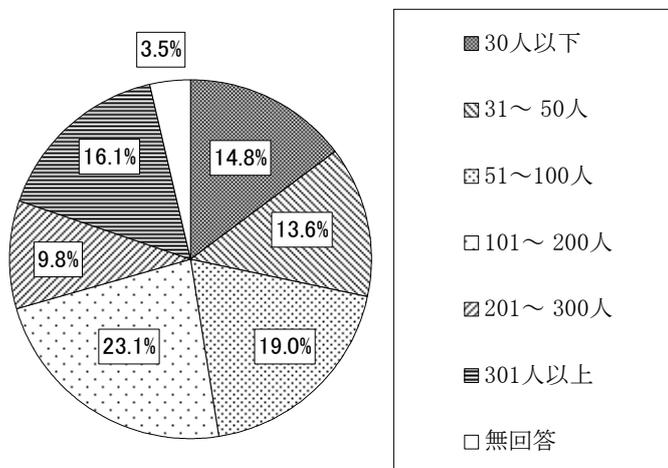
図表-1 業種 (n=1,092)



2. 従業員数

回答事業所の従業員数についてみると、「101～200人」が最も高く23.1%、次いで「51～100人」が19.0%、「301人以上」が16.1%、「30人以下」が14.8%となっている。

図表-2 従業員総数<常用雇用者+派遣・請負> (n=1,092)

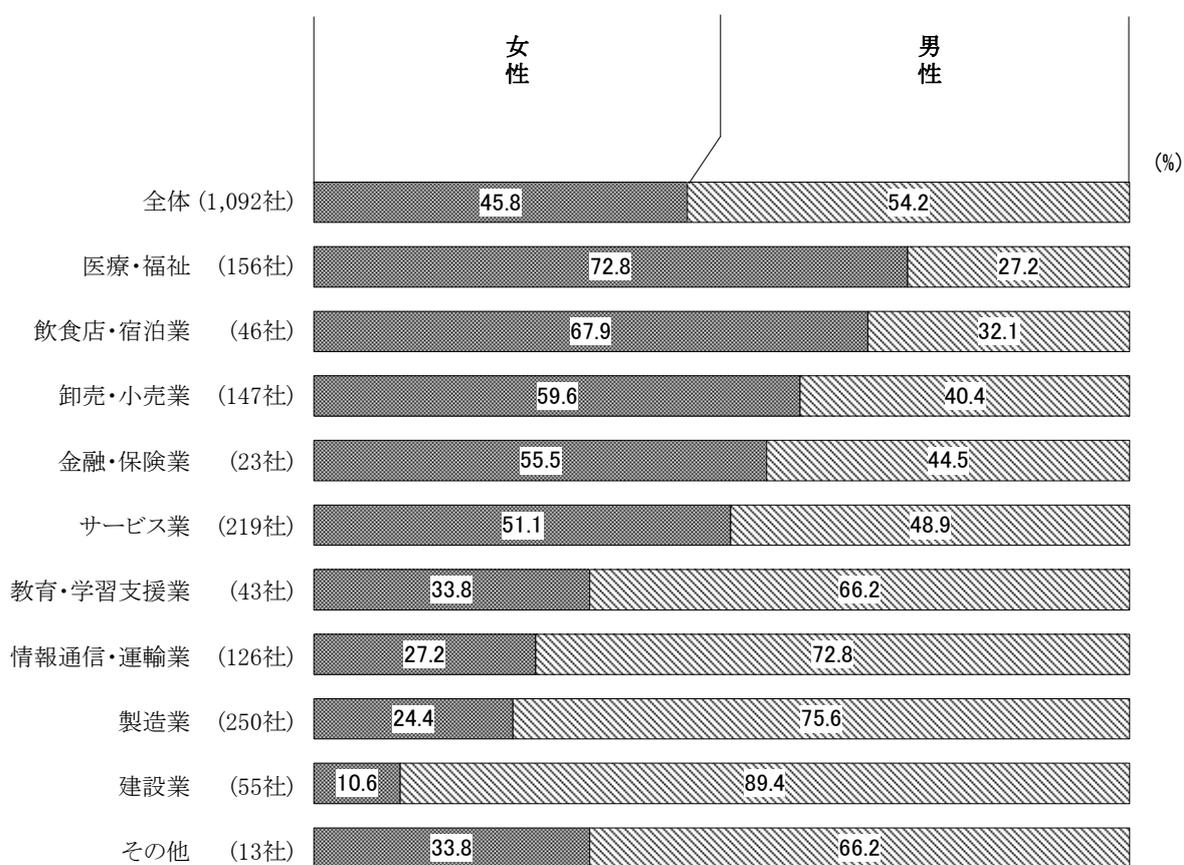


3. 従業員構成

回答事業所の従業員のうち、女性は45.8%、男性は54.2%となっている。女性の割合が半数を超える業種は、『医療・福祉』（72.8%）、『飲食店・宿泊業』（67.9%）、『卸売・小売業』（59.6%）、『金融・保険業』（55.5%）、『サービス業』（51.1%）となっている。

なお、前回調査（平成23年度調査、以下同じ。）では、『金融・保険業』（同49.7%）は、女性従業員割合が半数に満たなかったが、今回調査では半数を超えている。

図表-3 従業員構成



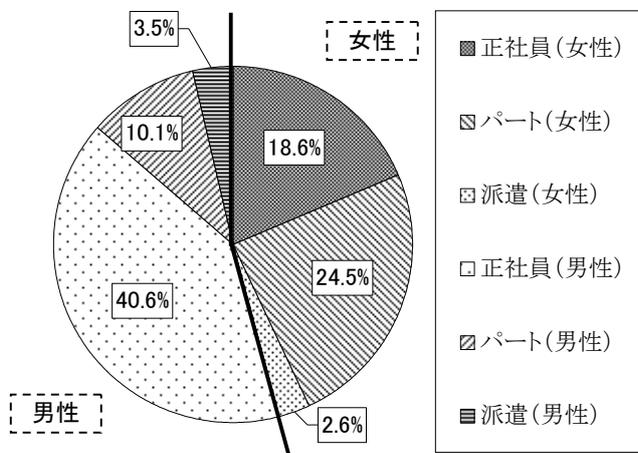
※ %BASE=全体/各業種の全ての事業所 従業員総数(人)

4. 雇用形態

回答事業所の従業員の雇用形態をみると、「正社員男性」が最も高く40.6%、次いで「女性パート・アルバイト」が24.5%、「正社員女性」が18.6%となっている。

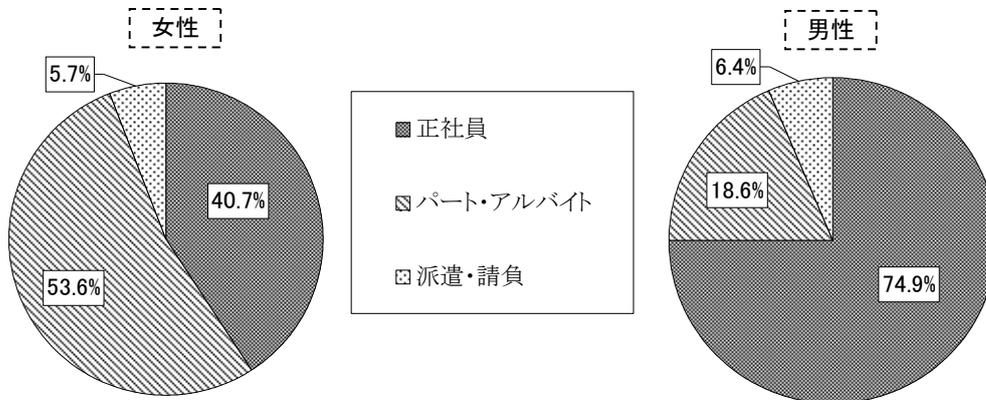
雇用形態を性別にみると、男性は「正社員」が74.9%とほぼ3/4に達しているのに対し、女性は「正社員」が40.7%と約4割となっている。

図表-4 雇用形態



※%BASE=1,092事業所 従業員総数(人)

図表-5 雇用形態 (性別)

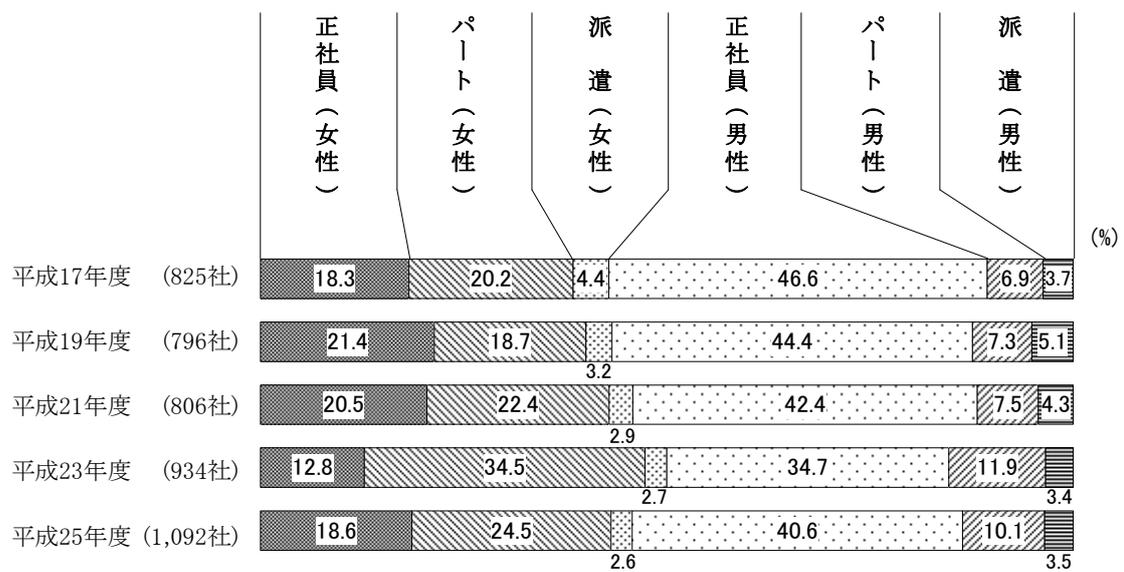


※%BASE=1,092事業所 従業員[女性]総数(人)

※%BASE=1,092事業所 従業員[男性]総数(人)

平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、緩やかながら男女とも「パート」が増加し、「正社員（男性）」は減少する傾向にあったが、今回の調査では男女とも「正社員」が増加している。

図表—6 雇用形態（経年調査との比較）

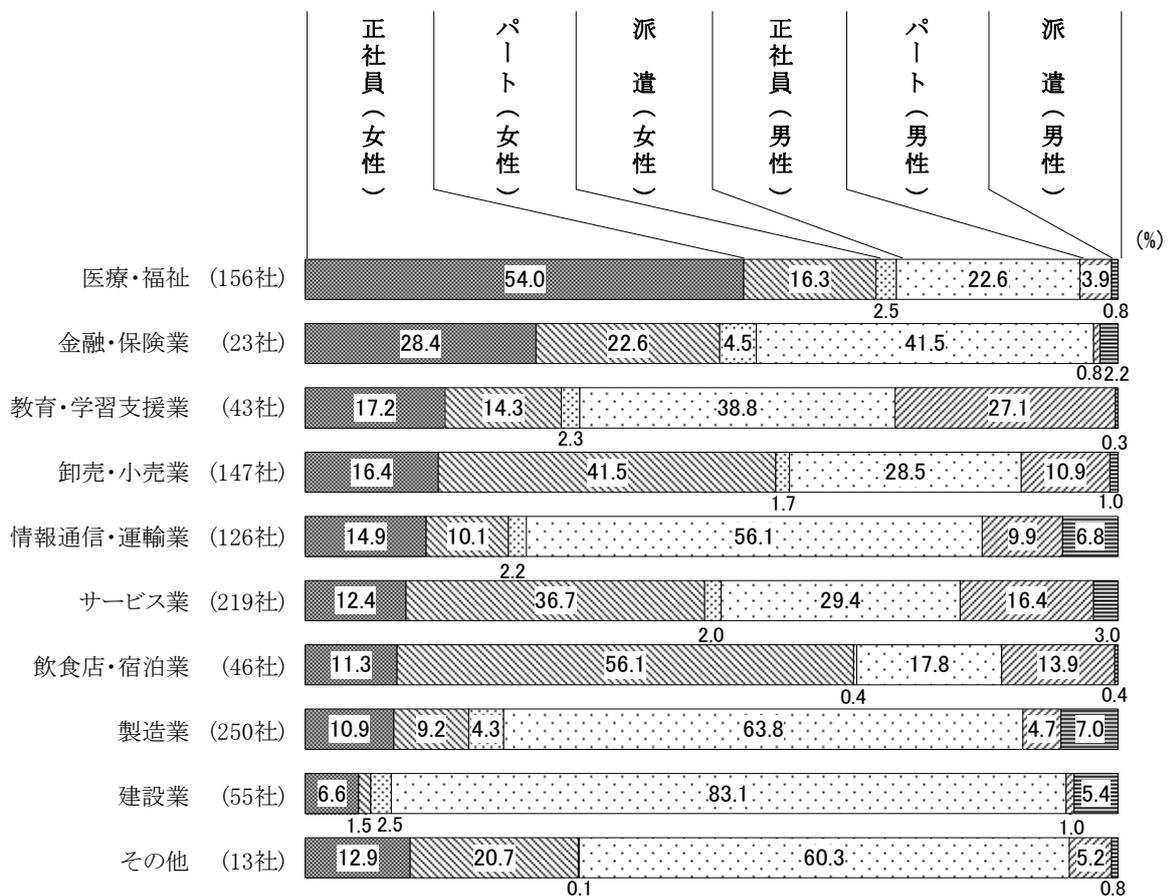


※%BASE＝各年度の全ての事業所 従業員総数(人)

業種別に男女の雇用形態をみると、女性の正社員割合が最も高いのは『医療・福祉』（54.0%）であり、次いで『金融・保険業』（28.4%）、『教育・学習支援業』（17.2%）、『卸売・小売業』（16.4%）、『情報通信・運輸業』（14.9%）となっている。

女性割合が半数を超える業種は、『医療・福祉』、『金融・保険業』、『卸売・小売業』、『サービス業』、『飲食店・宿泊業』の5つ。正社員割合が非正社員割合（パート・アルバイトと派遣・請負の合計）を上回ったのは『医療・福祉』、『金融・保険業』、『教育・学習支援業』、『情報通信・運輸業』、『建設業』の5つで、その他は非正社員の方が高い割合を示している。

図表—7 雇用形態（業種別）



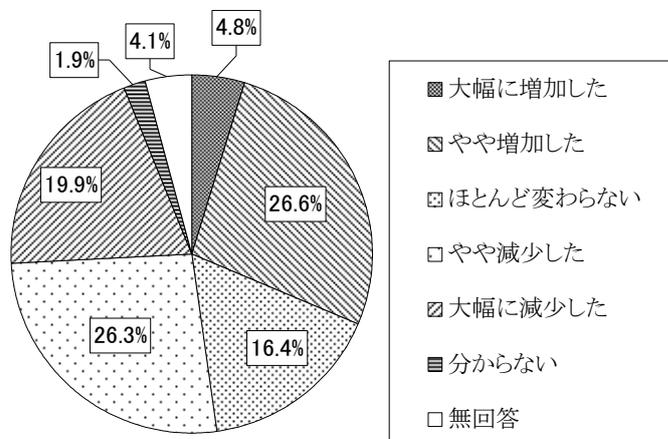
※%BASE=各業種の全ての事業所 従業員総数(人)

5. 直近の売上高

回答事業所の直近の売上高をみると、“増加した”（「大幅に増加した」と「やや増加した」の合計）は31.4%、“減少した”（「やや減少した」と「大幅に減少した」の合計）は46.2%となっている。

また、「ほとんど変わらない」は16.4%となっている。

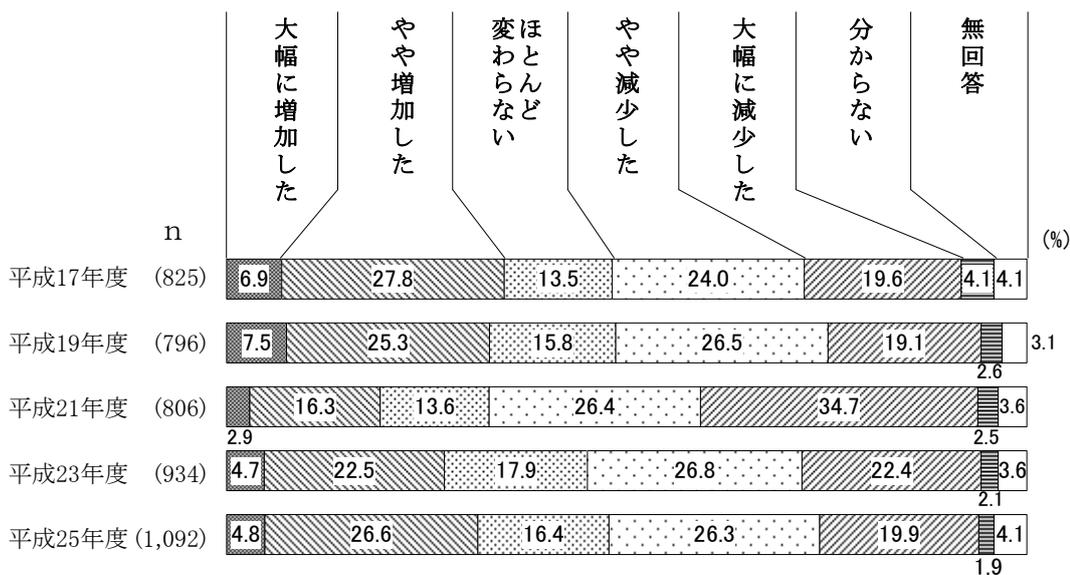
図表－8 直近の売上高 (n=1,092)



前回調査と比較すると、“増加した”は27.2%から31.4%に増加し、“減少した”は49.2%から46.2%に減少している。

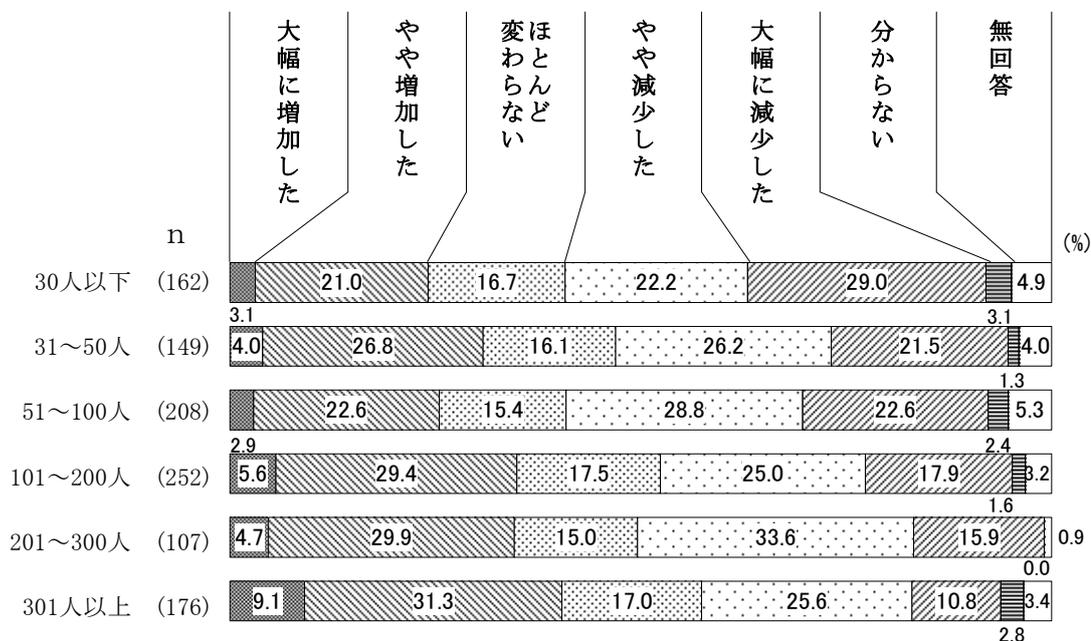
また、平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、売上高は平成21年度に大幅に悪化したが、前回調査並びに今回調査と、平成17年度や平成19年度の水準に回復しつつある。

図表－9 直近の売上高（経年調査との比較）



従業員規模別にみると“増加した”が最も高いのは『301人以上』で40.3%となっており、“減少した”が最も高いのは『51～100人』で51.4%となっている。

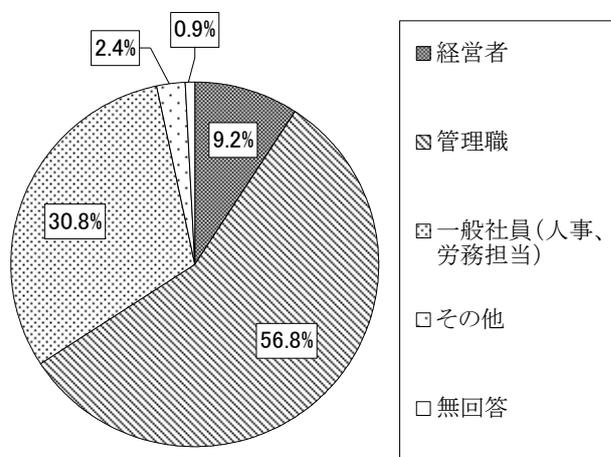
図表－10 直近の売上高（従業員規模別）



6. 回答者の役職

回答者の役職をみると、「管理職」が56.8%と最も高く、次いで「一般社員（人事、労務担当）」が30.8%、「経営者」が9.2%となっている。

図表－11 回答者の役職（n=1,092）



3章 調査結果

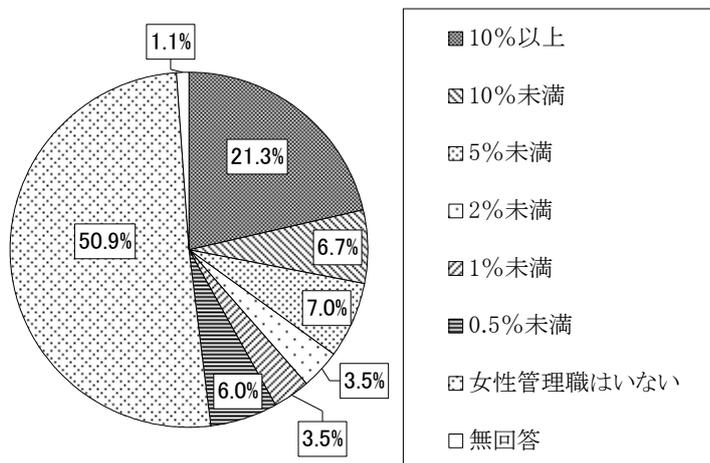
1. 女性管理職の割合

◆女性管理職のいる事業所の割合は、前回調査と比べてやや減少した。

女性管理職の割合をみると、全体の約半数は「女性管理職はいない」(50.9%)。女性管理職がいる割合では「10%以上」が全体の21.3%、次いで「5%未満」が7.0%、「10%未満」が6.7%となっている。

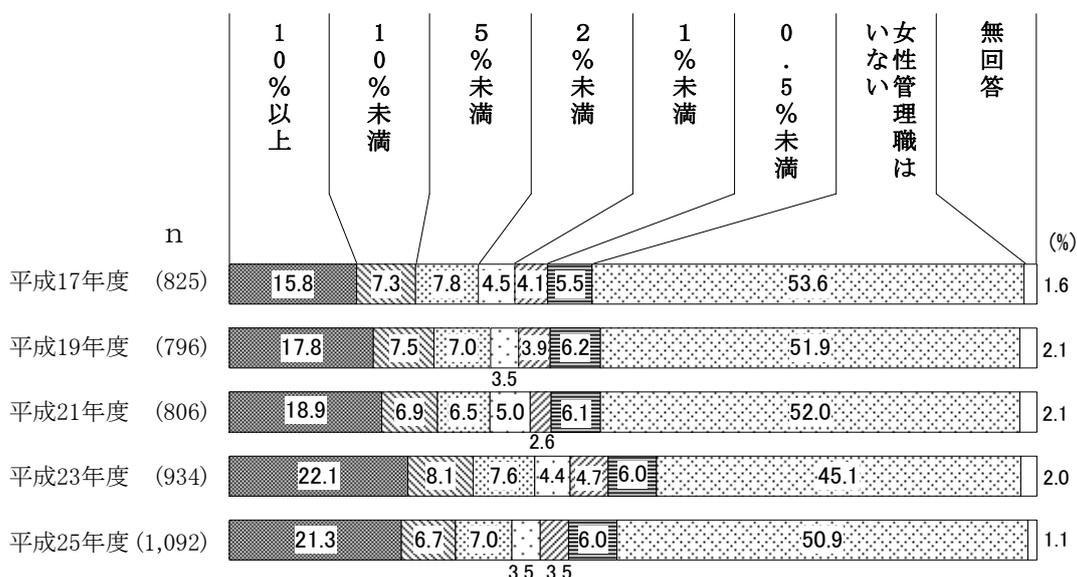
※管理職・・・係長相当職で部下を一人以上持つ者及び課長相当職以上の者

図表-12 女性管理職の割合 (n=1,092)



平成17年度からの経年調査でみると、女性管理職のいる事業所の割合（「女性管理職はいない」と無回答を除くすべて）は、前回調査（52.9%）まで増加傾向にあったものの、今回（48.0%）は前回から4.9ポイントの減少となっている。

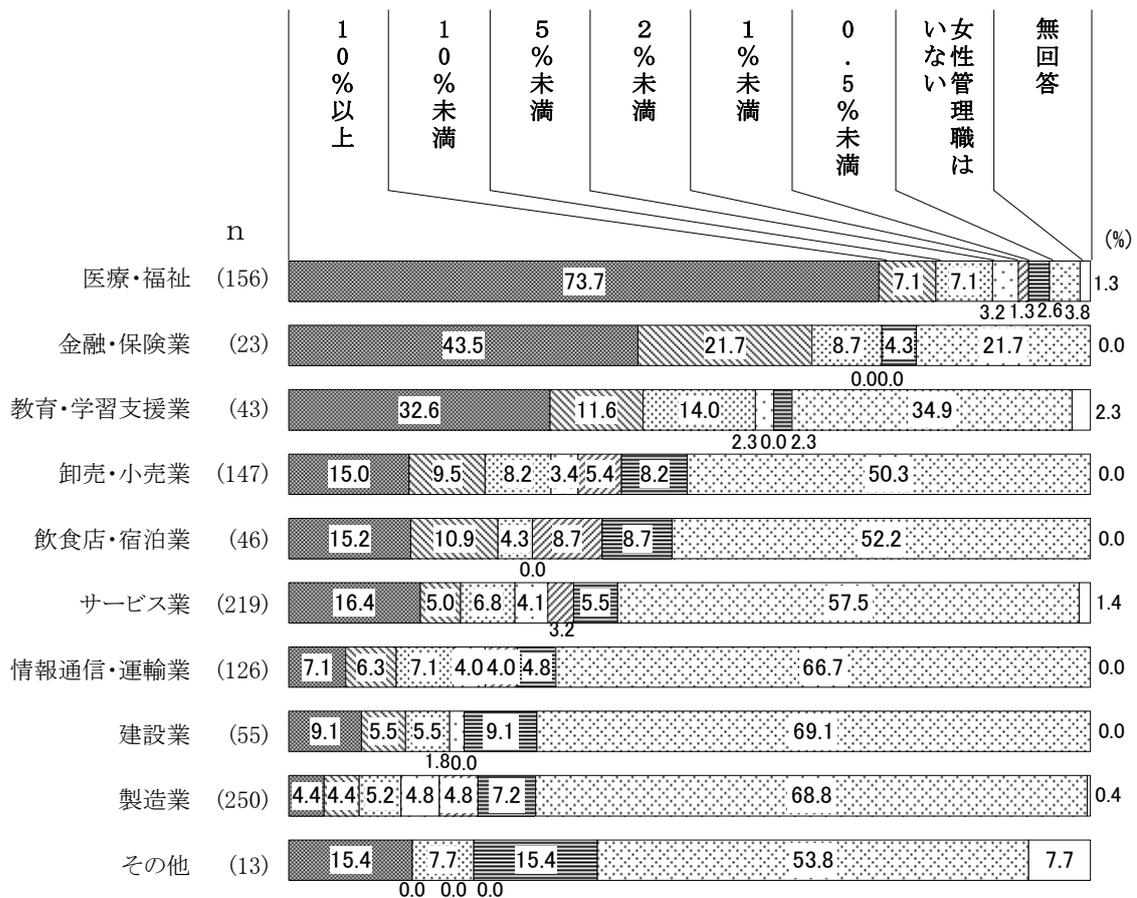
図表-13 女性管理職の割合（経年調査との比較）



業種別に見ると、「10%以上」は『医療・福祉』で73.7%と最も高くなっており、次いで『金融・保険業』(43.5%)、『教育・学習支援業』(32.6%)の順となっている。また、“女性管理職あり”(「女性管理職はいない」と無回答を除くすべて)で半数を超えたのも、『医療・福祉』(94.9%)、『金融・保険業』(78.3%)、『教育・学習支援業』(62.8%)の3つの業種となっている。

「女性管理職はいない」は『建設業』(69.1%)、『製造業』(68.8%)、『情報通信・運輸業』(66.7%)で高く、これらの業種が高い傾向は、前回調査と変わらない。

図表-14 女性管理職の割合(業種別)



2. 女性の活用について

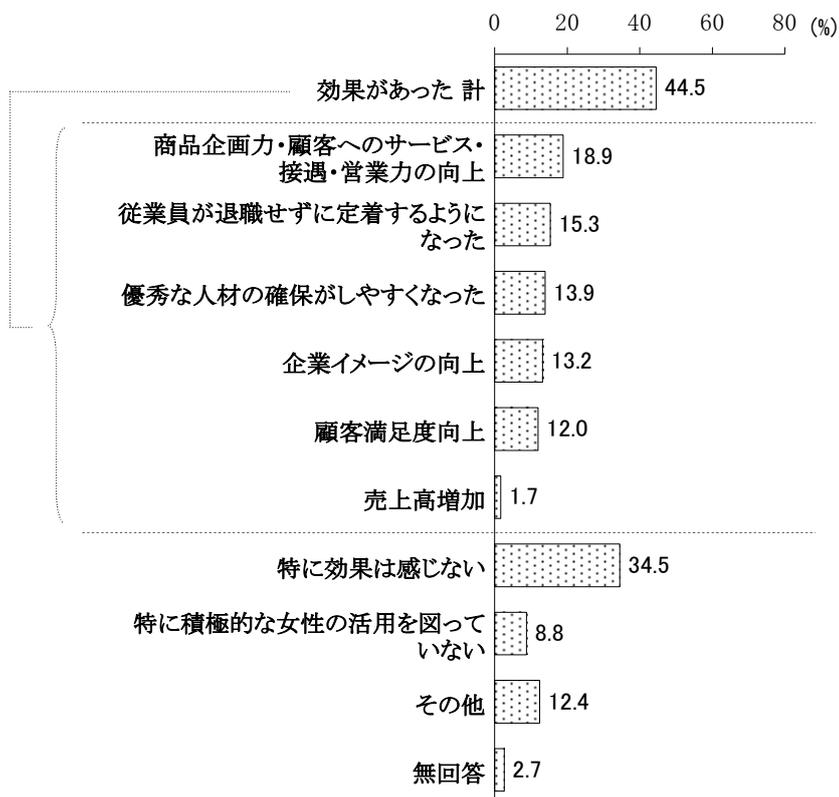
(1) 経営上の効果

◆効果を感じた割合は44.5%。

女性管理職がいる事業所で、女性の活用をする前と比較しての経営上の効果をみると、44.5%が何らかの経営上の効果を感じており、その中では、「商品企画力・顧客へのサービス・接遇・営業力の向上」が18.9%、次いで「従業員が退職せずに定着するようになった」が15.3%となっている。一方、「特に効果は感じない」は34.5%であった。

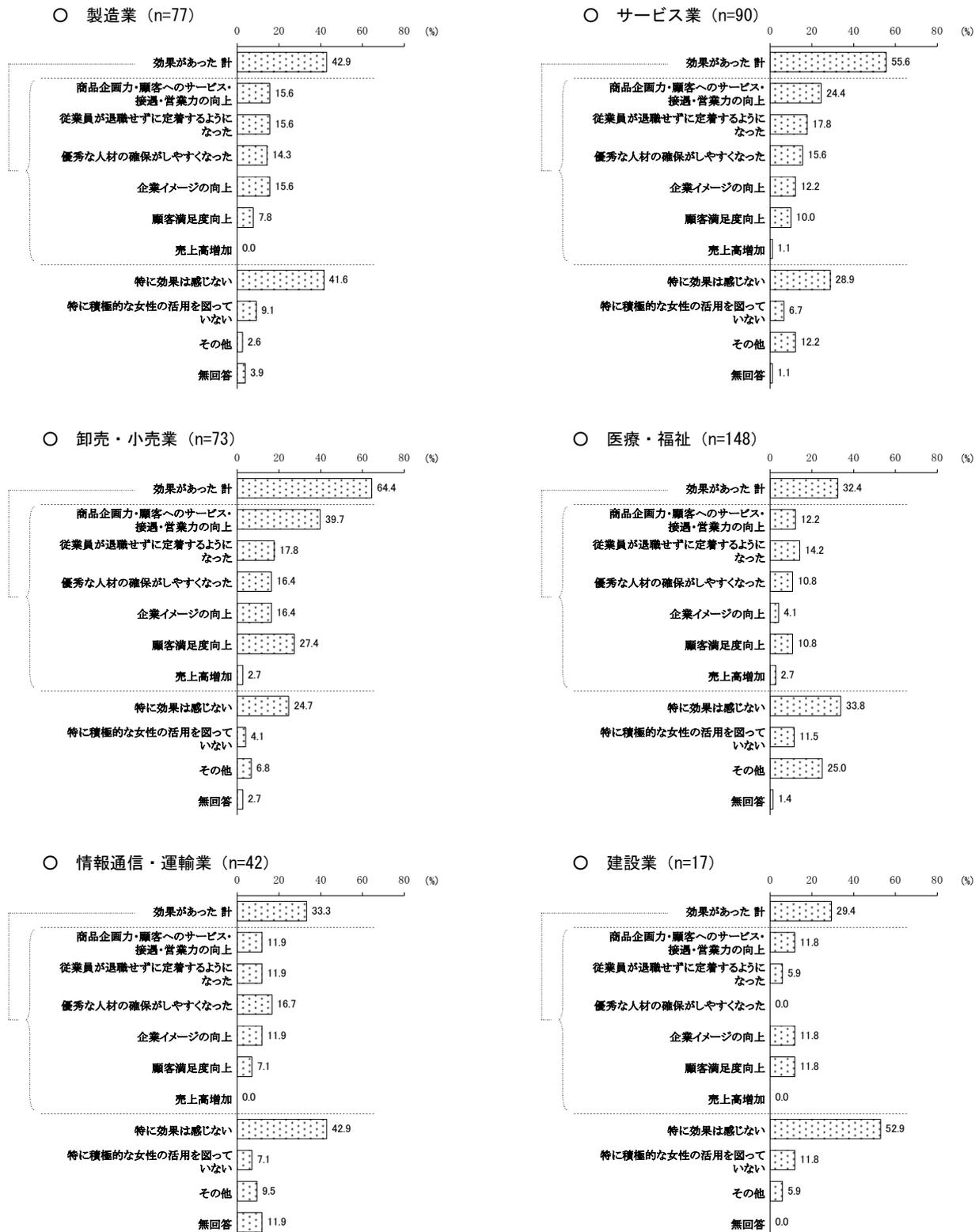
なお、「その他」(12.4%)の内容としては、「もともと女性を活用しているので比較できない」、「男性・女性を区別する意識はなく、男女に関わらず人材活用を行っている」という回答が多くみられた。

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)

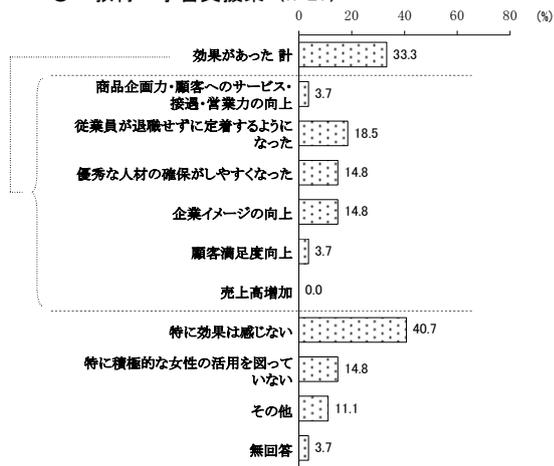


業種別でみると、『卸売・小売業』、『金融・保険業』は、他の業種と比べて何らかの経営上の効果を感じた割合が高い。また、『卸売・小売業』では、約4割が「商品企画力・顧客へのサービス・接客・営業力の向上」に効果があったと回答している。

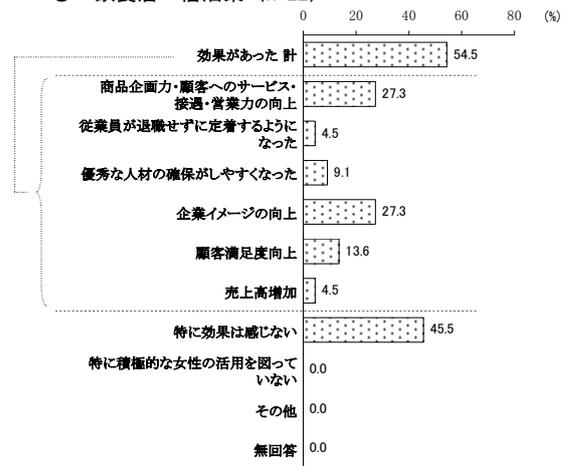
図表-16 女性の活用をする前と比較しての経営上の効果（業種別）



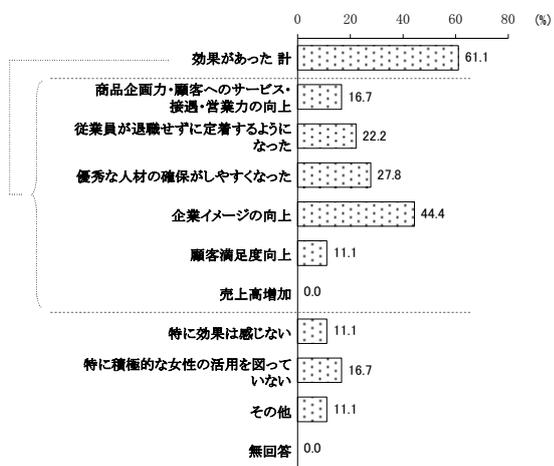
○ 教育・学習支援業 (n=27)



○ 飲食店・宿泊業 (n=22)



○ 金融・保険業 (n=18)



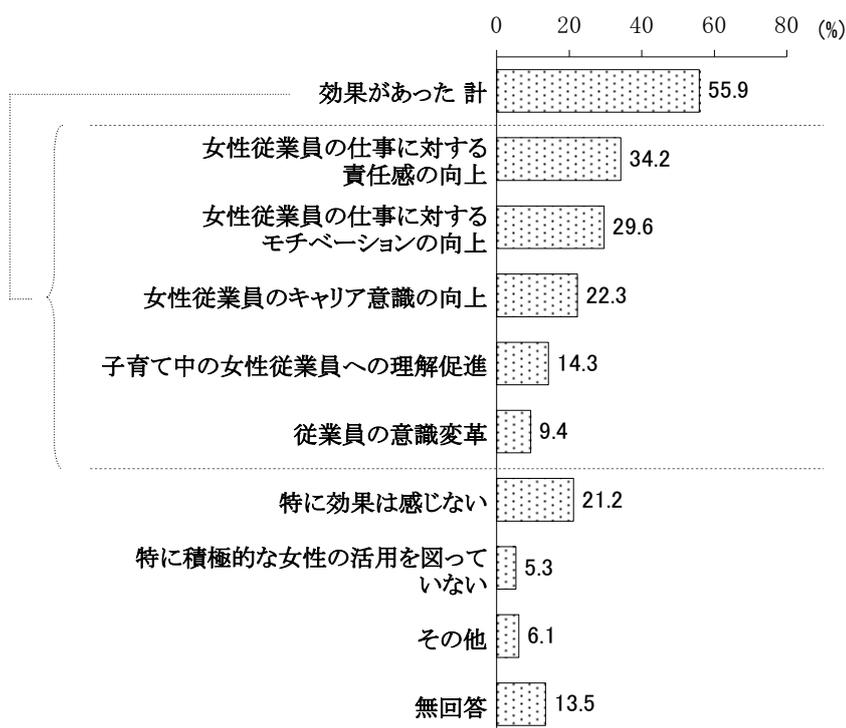
(2) 従業員の意識についての効果

◆「女性従業員の仕事に対する責任感の向上」の効果が最も多い。

女性管理職がいる事業所で、女性の活用をする前と比較しての従業員の意識についての効果を見ると、55.9%が何らかの効果を感じており、「女性従業員の仕事に対する責任感の向上」が34.2%で最も高く、次いで「女性従業員の仕事に対するモチベーションの向上」(29.6%)、「女性従業員のキャリア意識の向上」(22.3%)となっている。

図表-17 女性の活用をする前と比較しての従業員の意識についての効果

【複数回答：3つまで】(n=524)

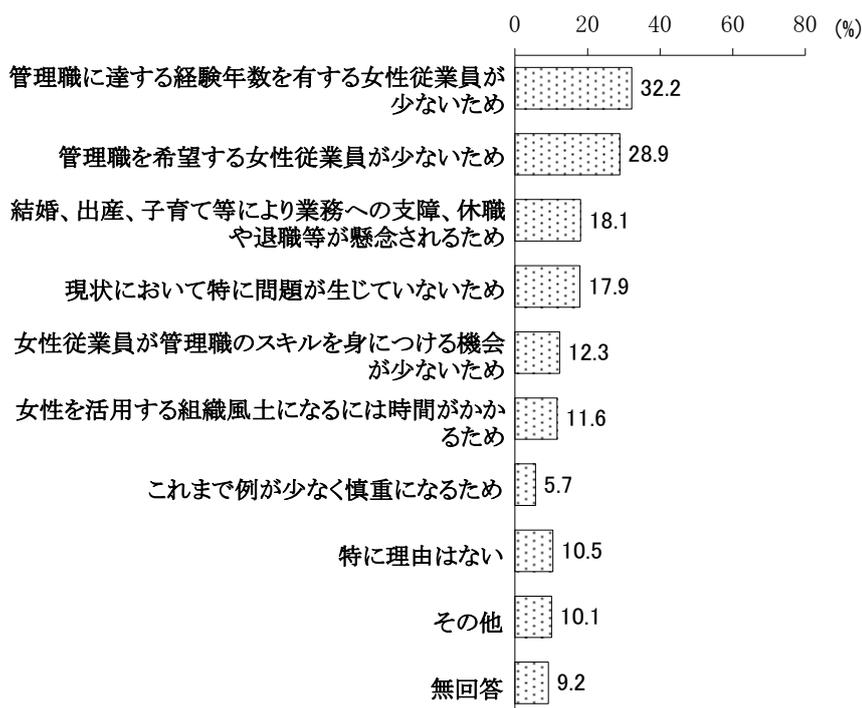


(3) 女性の活用が進まない理由

◆「管理職に達する経験年数を有する女性従業員が少ないため」が最も多い。

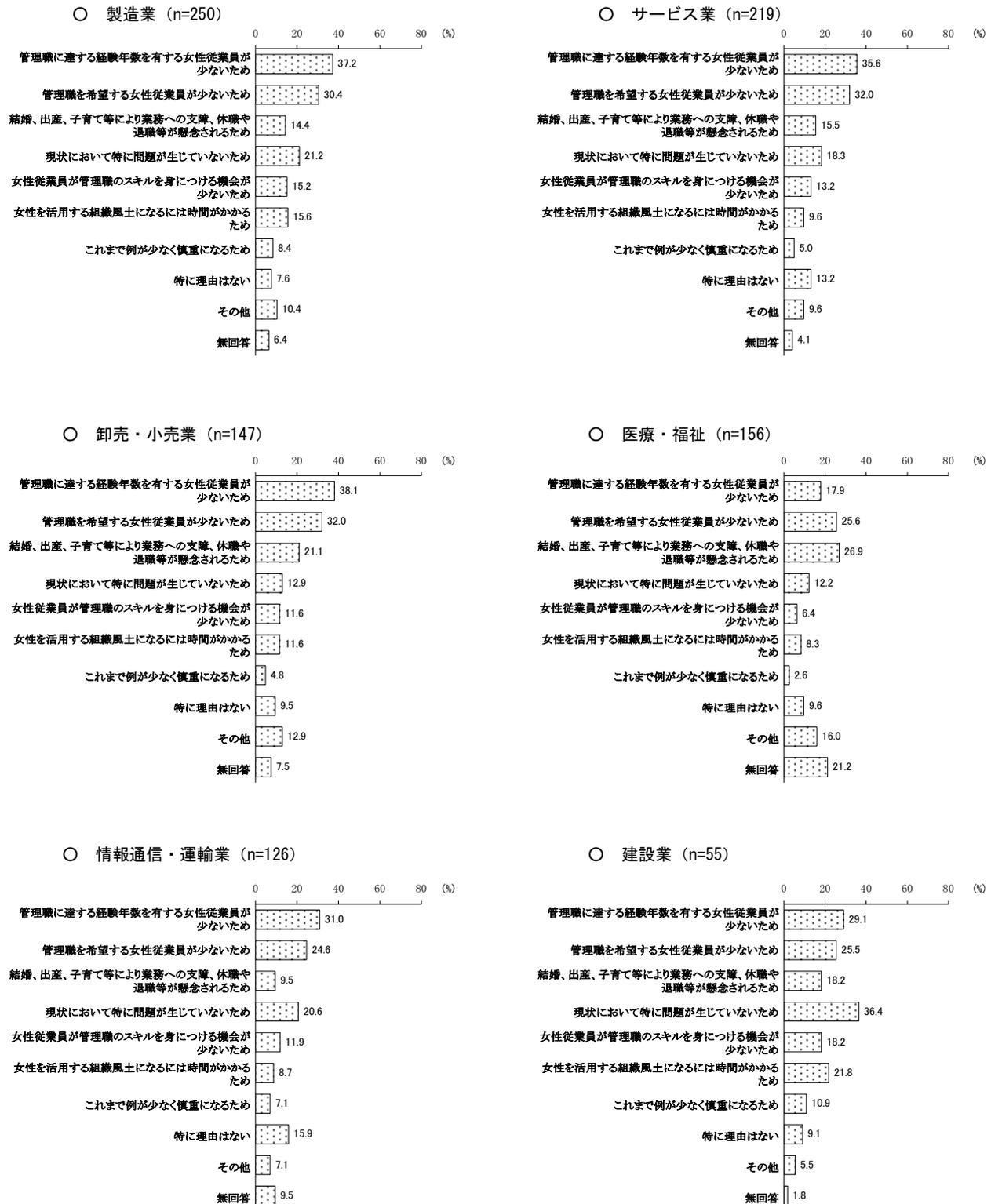
女性管理職の活用が進まない理由をみると、「管理職に達する経験年数を有する女性従業員が少ないため」が32.2%で最も高く、次いで「管理職を希望する女性従業員が少ないため」(28.9%)、「結婚、出産、子育て等により業務への支障、休職や退職等が懸念されるため」(18.1%)、「現状において特に問題が生じていないため」(17.9%)となっている。

図表-18 女性の活用が進まない理由【複数回答：3つまで】(n=1,092)

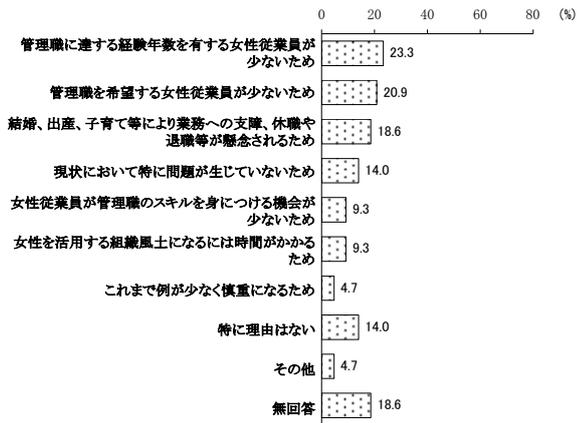


業種別でみると、『医療・福祉』、『建設業』、『金融・保険業』以外のすべての業種で「管理職に達する経験年数を有する女性従業員が少ないため」が最も高い。なお、『建設業』では、「現状において特に問題が生じていないため」(36.4%)、「女性を活用する組織風土になるには時間がかかるため」(21.8%)が他の業種に比べて高い。

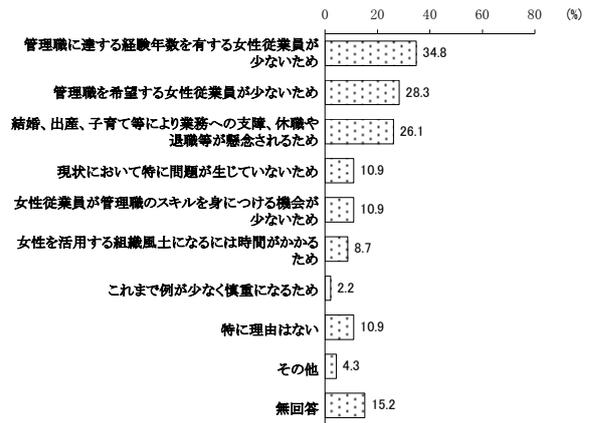
図表-19 女性の活用が進まない理由（業種別）



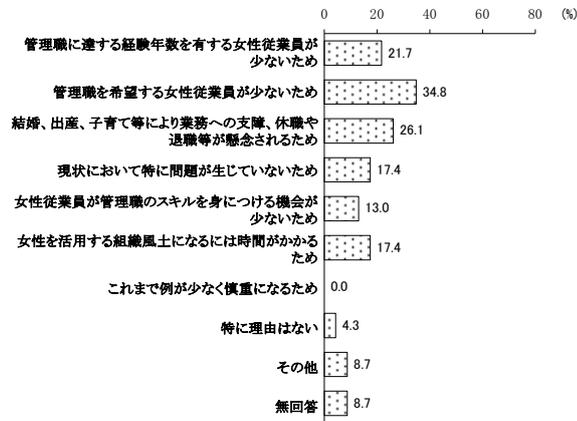
○ 教育・学習支援業 (n=43)



○ 飲食店・宿泊業 (n=46)



○ 金融・保険業 (n=23)

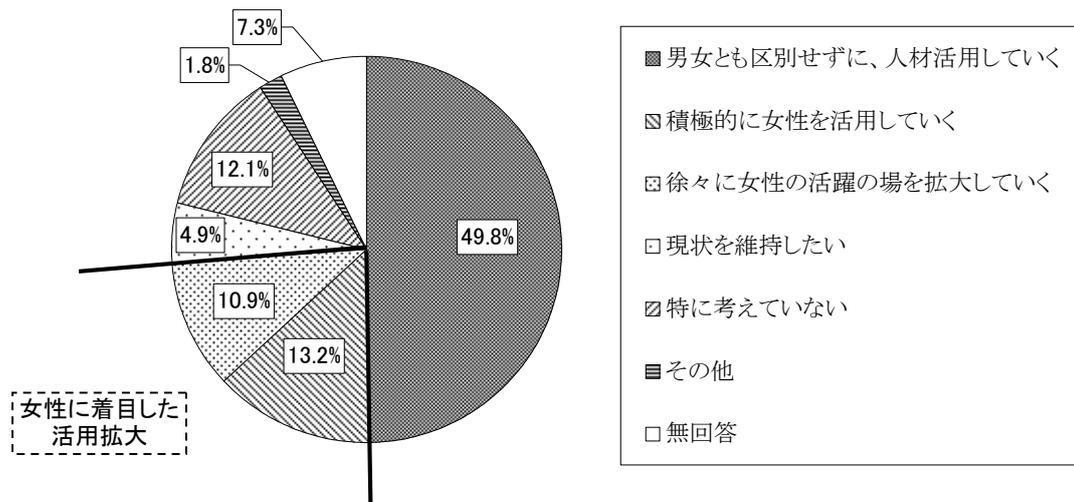


(4) 女性の活用についての考え方

◆「男女とも区別せずに、人材活用していく」が半数。

女性の活用についての考えをみると、「男女とも区別せずに、人材活用していく」が49.8%で最も高く、次いで「積極的に女性を活用していく」(13.2%)、「特に考えていない」(12.1%)となっている。“女性に着目した活用拡大”(「積極的に女性を活用していく」と「徐々に女性の活躍の場を拡大していく」の合計)は24.1%となっている。

図表-20 女性の活用についての考え (n=1,092)

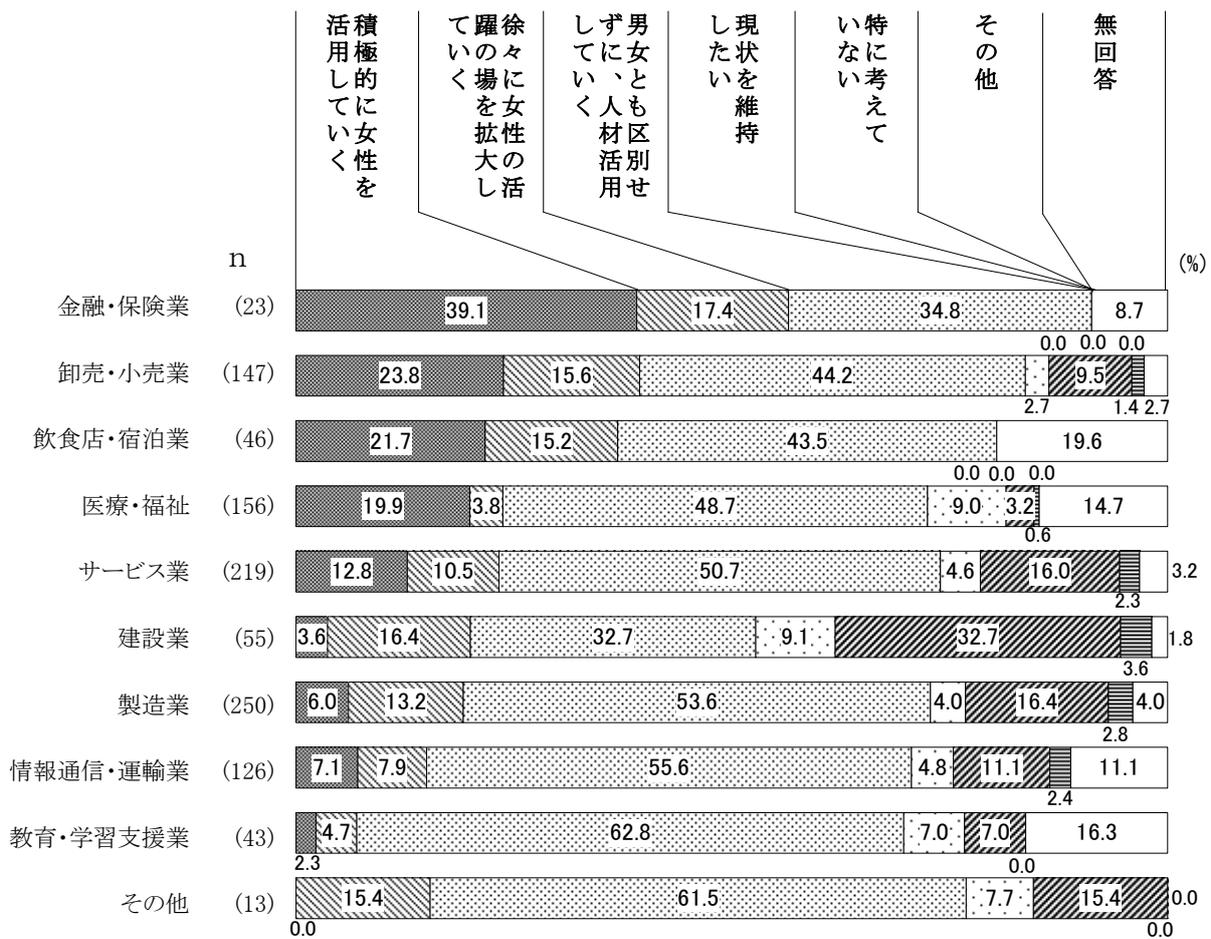


どの業種でも「男女とも区別せずに、人材活用していく」が高く、『サービス業』、『製造業』、『情報通信・運輸業』、『教育・学習支援業』では5割を超えている。

「積極的に女性を活用していく」、「徐々に女性の活躍の場を拡大していく」の割合が高く、女性に着目した活用拡大に前向きな業種は、『金融・保険業』、『卸売・小売業』、『飲食店・宿泊業』。

一方、『建設業』では「特に考えていない」(32.7%)が他の業種に比べて高く、消極的である。

図表-21 女性の活用についての考え（業種別）



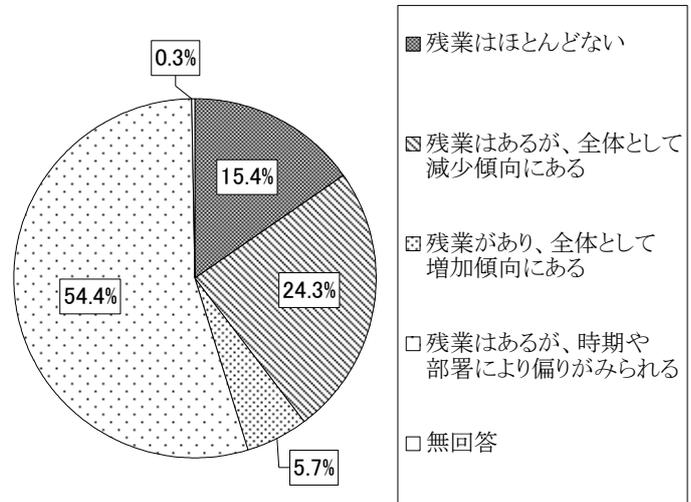
3. 残業の状況

◆「残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる」が最も多い。

残業の状況をみると、「残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる」が54.4%と最も高くなっている。次いで、「残業はあるが、全体として減少傾向にある」が24.3%、「残業はほとんどない」が15.4%となっている。

一方、「残業があり、全体として増加傾向にある」は5.7%と最も低くなっている。

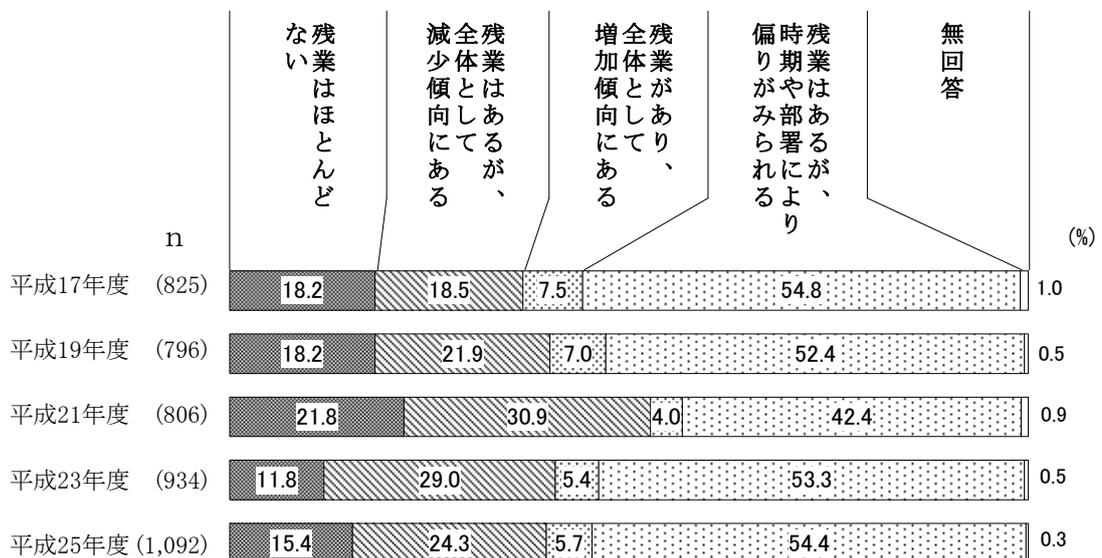
図表－22 残業の状況 (n=1,092)



前回調査と比較すると、「残業はほとんどない」が3.6ポイント増加、「残業はあるが、全体として減少傾向にある」が4.7ポイント減少している。

平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、平成21年度に「残業はほとんどない」、「残業は減少傾向」が増加したものの、今回調査では平成17年度や平成19年度並みの水準となっている。また、平成21年度以外では、「残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる」が5割以上となっており、残業の状況に偏りがみられる傾向に変化はない。

図表－23 残業の状況（経年調査との比較）

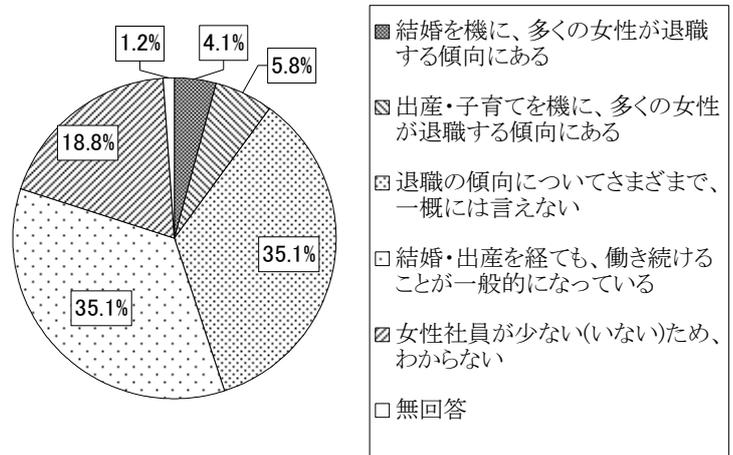


4. 女性の就労傾向

- ◆「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」が「退職の傾向についてさまざままで、一概には言えない」と並んで最も多い。

図表-24 女性の就労傾向 (n=1,092)

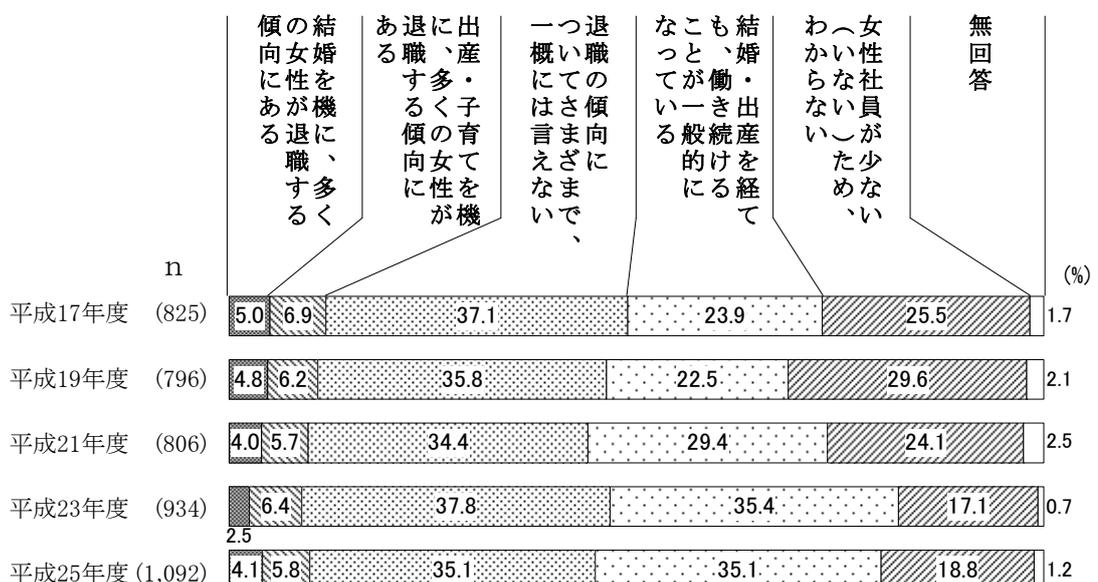
女性の就労傾向をみると、「退職の傾向についてさまざままで、一概には言えない」と「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」が35.1%と最も高い。一方、「女性社員が少ない(いない)ため、わからない」は18.8%となっている。



前回調査から大きな差はみられない。

平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、「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」が増加傾向にあり、一方で、「結婚を機に、多くの女性が退職する傾向にある」、「出産・子育てを機に、多くの女性が退職する傾向にある」は、ほぼ横ばいに推移している。

図表-25 女性の就労傾向 (経年調査との比較)



5. 再雇用

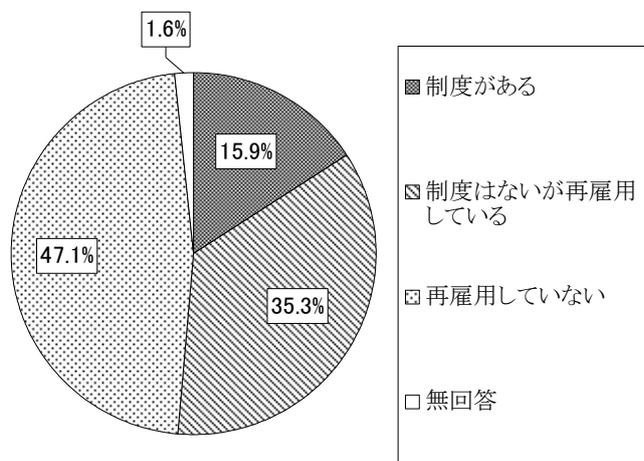
(1) 再雇用制度

◆ “再雇用している” は約半数で、やや増加傾向にある。

出産・子育てを機に、退職した元社員の再雇用制度についてみると、「制度がある」が15.9%、「制度はないが再雇用している」が35.3%となっている。両方をあわせた“再雇用している”が51.3%と、約5割の事業所で実態として再雇用を行っている。

一方、「再雇用していない」は47.1%となっている。

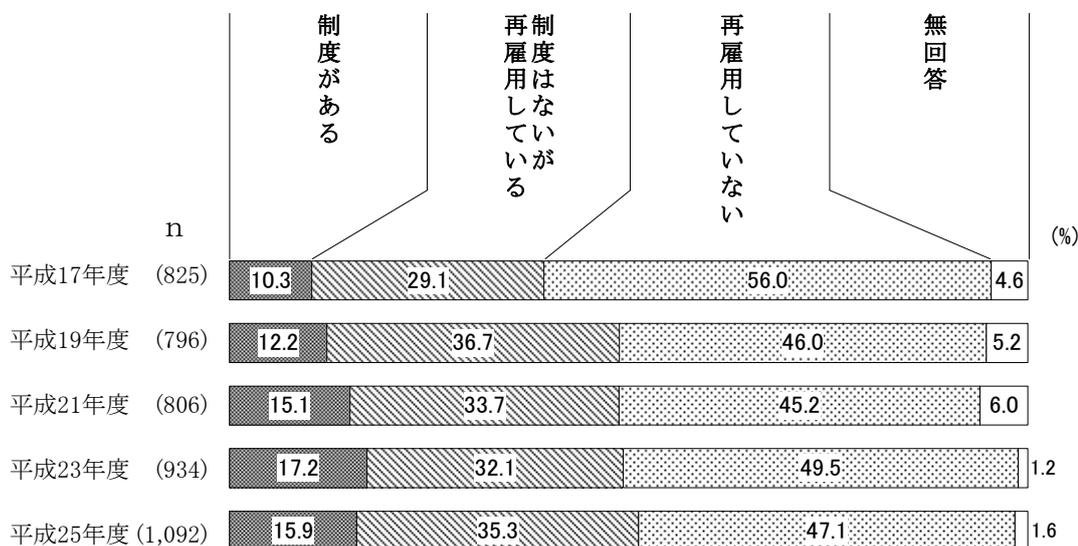
図表－26 再雇用制度 (n=1,092)



前回調査と比較すると、「制度はないが再雇用している」が3.2ポイント増加し、「再雇用していない」が2.4ポイント減少している。

平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、「制度がある」と「制度はないが再雇用している」の両方をあわせた“再雇用している”がやや増加傾向にあり、今回調査で初めて5割を超えた。

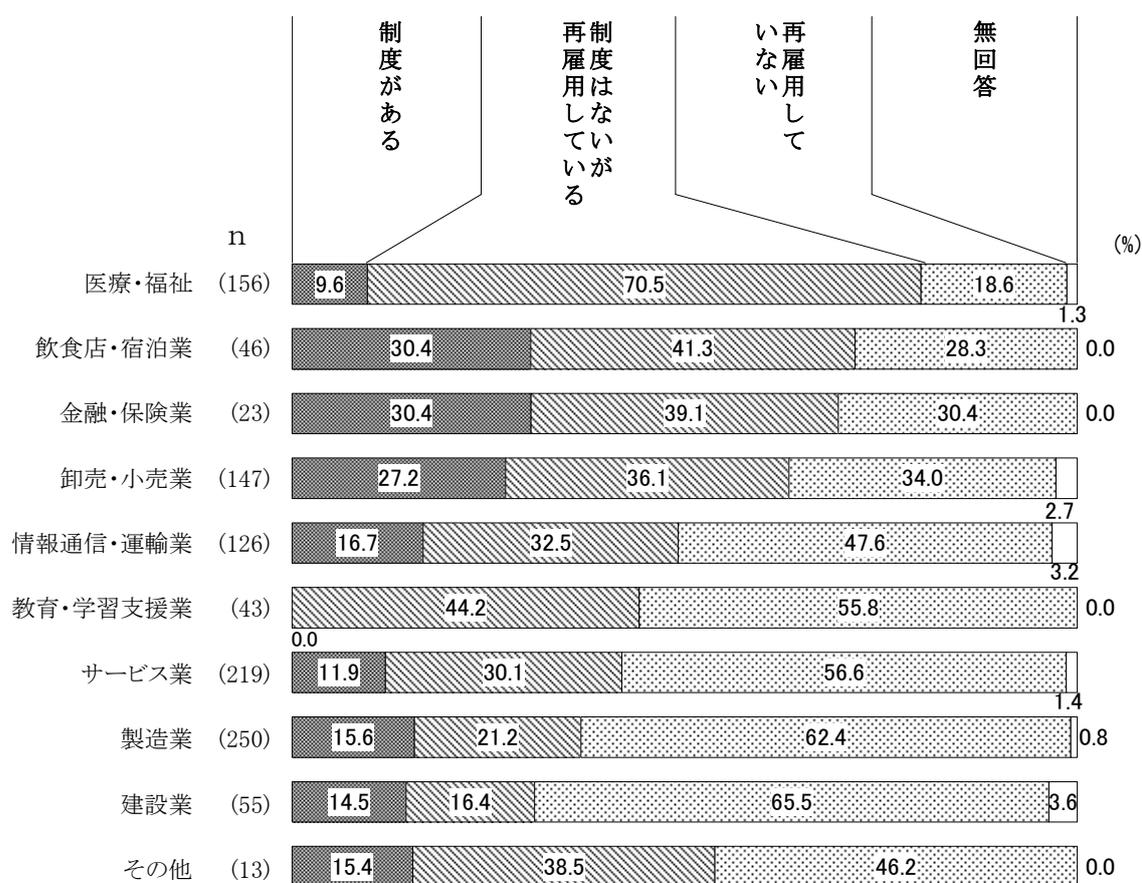
図表－27 再雇用制度 (経年調査との比較)



業種別にみると、「制度がある」は『飲食店・宿泊業』と『金融・保険業』で30.4%と最も高く、次いで『卸売・小売業』の27.2%となっている。

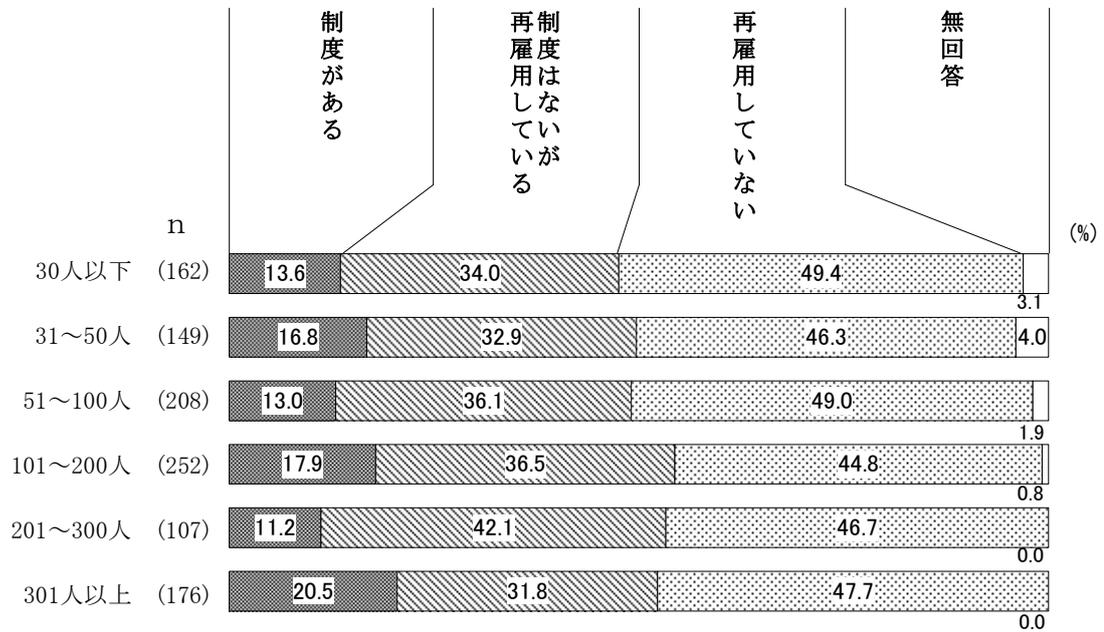
また、“再雇用している”が半数を超えた業種は、『医療・福祉』（80.1%）、『飲食店・宿泊業』（71.7%）、『金融・保険業』（69.6%）、『卸売・小売業』（63.3%）となり、実態として再雇用を行っている業種の上位は前回調査と同様だった。

図表-28 再雇用制度（業種別）



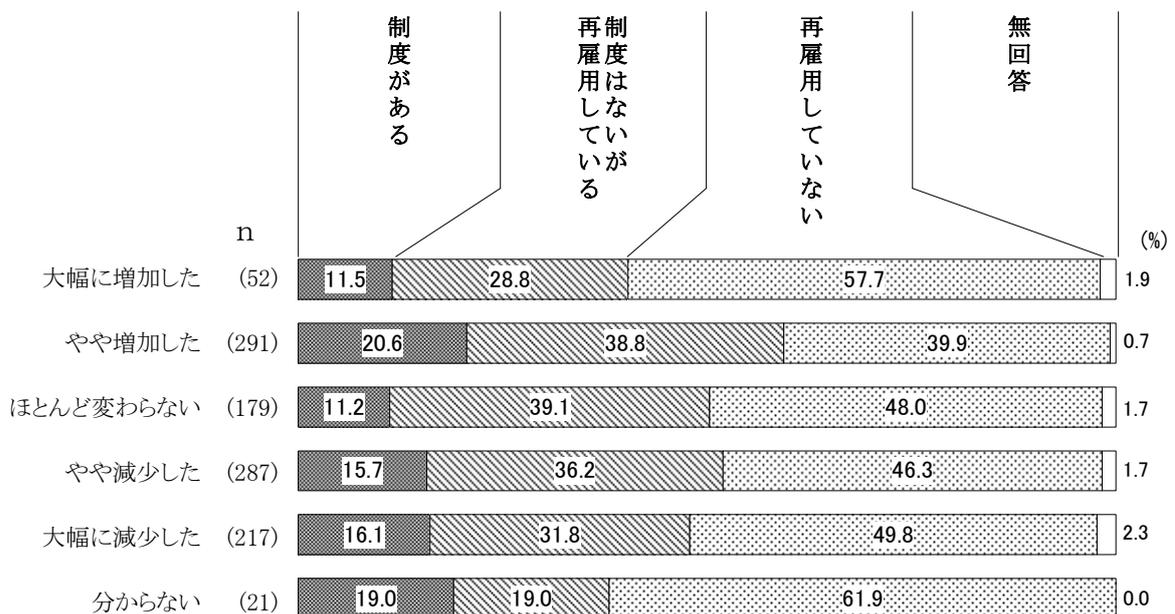
従業員別にみると、「制度がある」は『301人以上』で20.5%と最も高く、次いで『101～200人』が17.9%、『31～50人』が16.8%と続いている。「制度はないが再雇用している」は、従業員規模に関わらず、3割台から4割強となっている。

図表-29 再雇用制度（従業員規模別）



売上高別にみると、「再雇用している」は、『やや増加した』で59.5%と最も高くなっている。「制度がある」も売上高が『やや増加した』と回答した事業所で2割を超え、高くなっている。

図表-30 再雇用制度（売上高別）

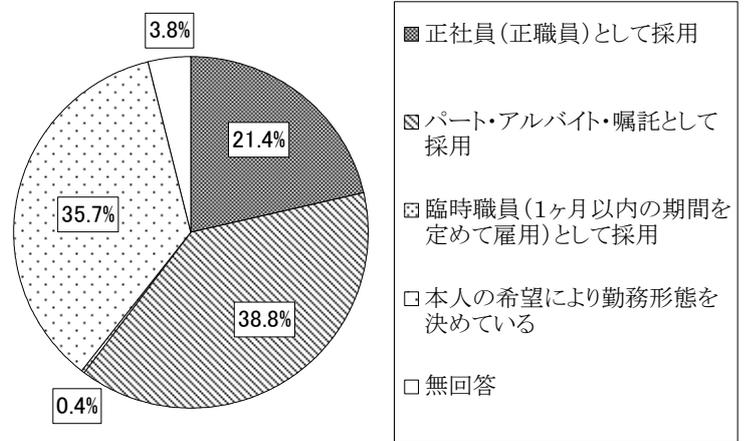


(2) 再雇用した元社員の勤務形態

◆「パート・アルバイト・嘱託として採用」が最も多く、前回調査と比べて増加した。

図表－31 再雇用した元社員の勤務形態 (n=560)

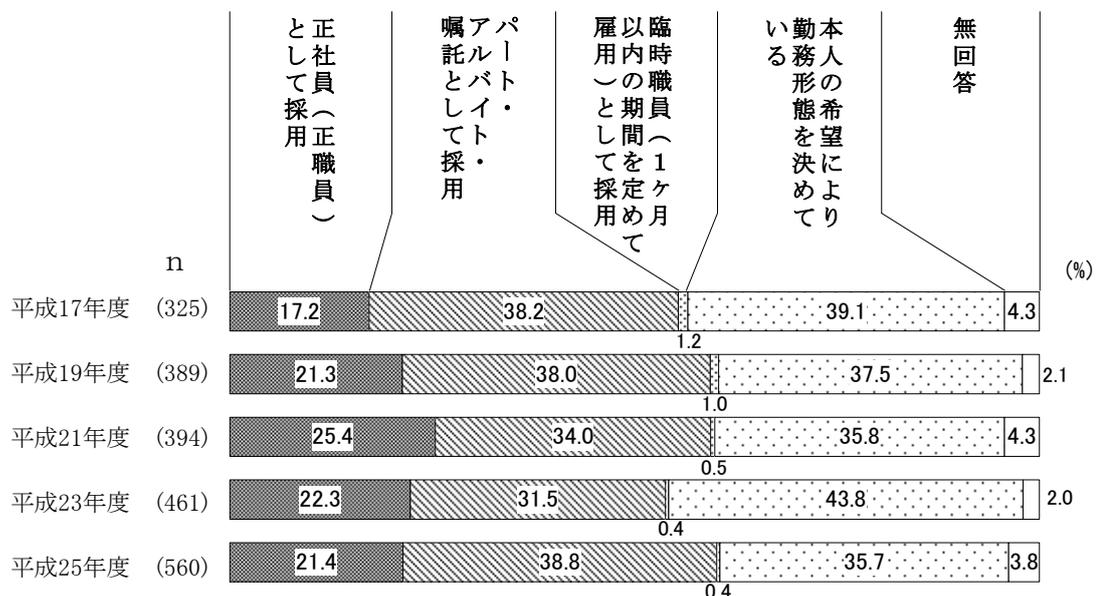
出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性を“再雇用している”と回答した事業所の再雇用した元社員の勤務形態をみると、「パート・アルバイト・嘱託として採用」が38.8%と最も高く、次いで「本人の希望により勤務形態を決めている」が35.7%、「正社員(正職員)として採用」が21.4%となっている。



前回調査と比較すると、「パート・アルバイト・嘱託として採用」が7.3ポイント増加しており、「本人の希望により勤務形態を決めている」が8.1ポイント減少している。

平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、「正社員(正職員)として採用」は平成21年度から減少傾向、「パート・アルバイト・嘱託として採用」は前回調査まで減少傾向にあったが、今回調査では増加に転じている。

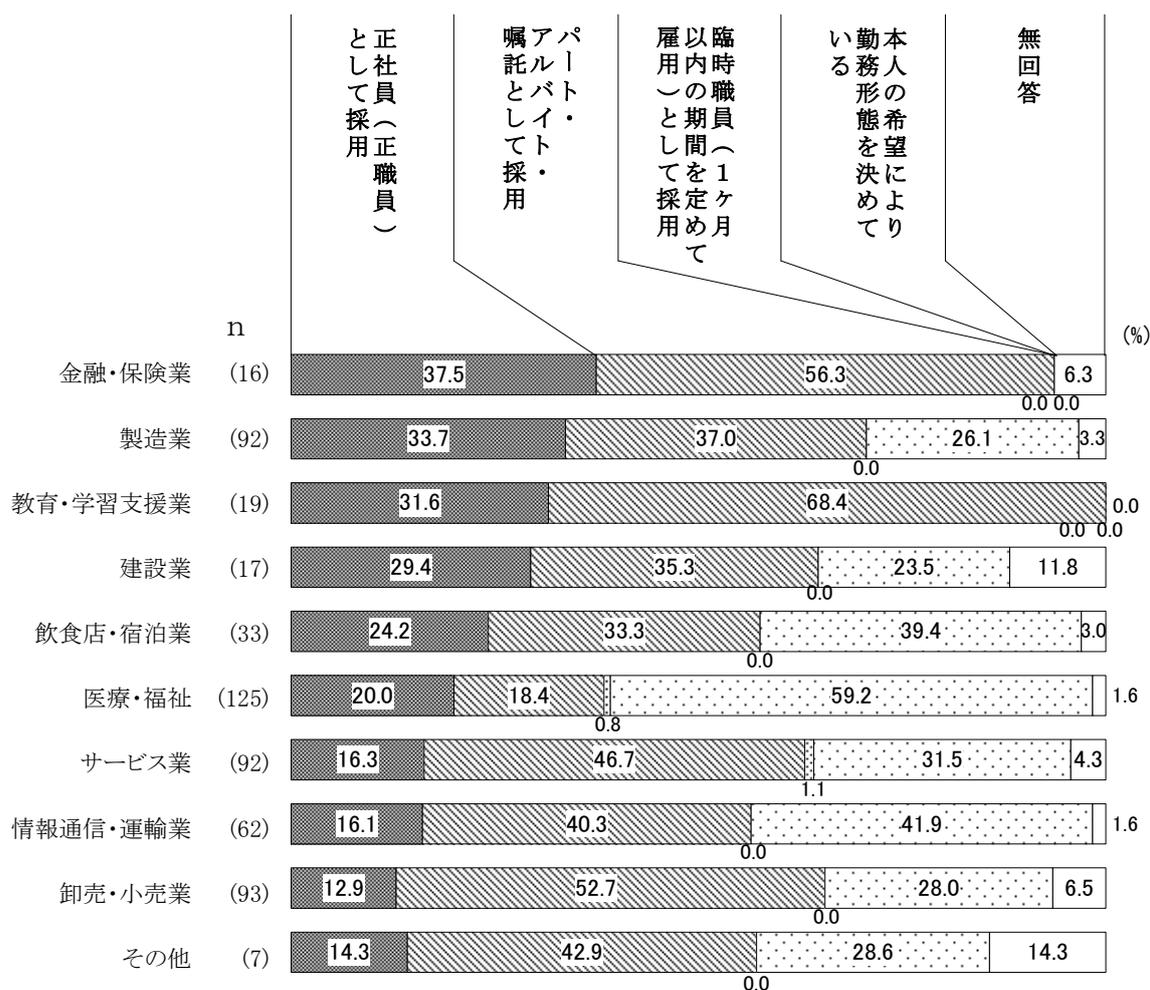
図表－32 再雇用した元社員の勤務形態 (経年調査との比較)



業種別にみると、「正社員(正職員)として採用」は『金融・保険業』で37.5%と最も高く、次いで『製造業』が33.7%、『教育・学習支援業』が31.6%と続いている。

「パート・アルバイト・嘱託として採用」は『教育・学習支援業』で68.4%と最も高く、次いで『金融・保険業』が56.3%、『卸売・小売業』が52.7%と続いている。

図表-33 再雇用した元社員の勤務形態（業種別）

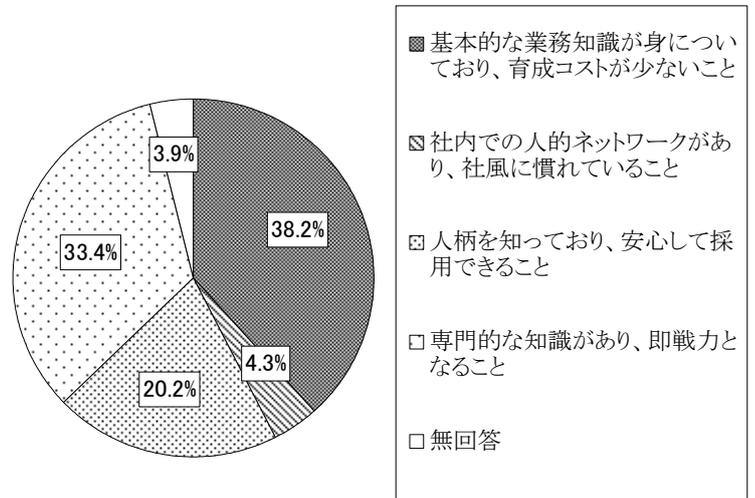


(3) 再雇用のメリット

◆「基本的な業務知識が身につけており、育成コストが少ない」が最も多く、増加傾向にある。

図表-34 再雇用のメリット (n=560)

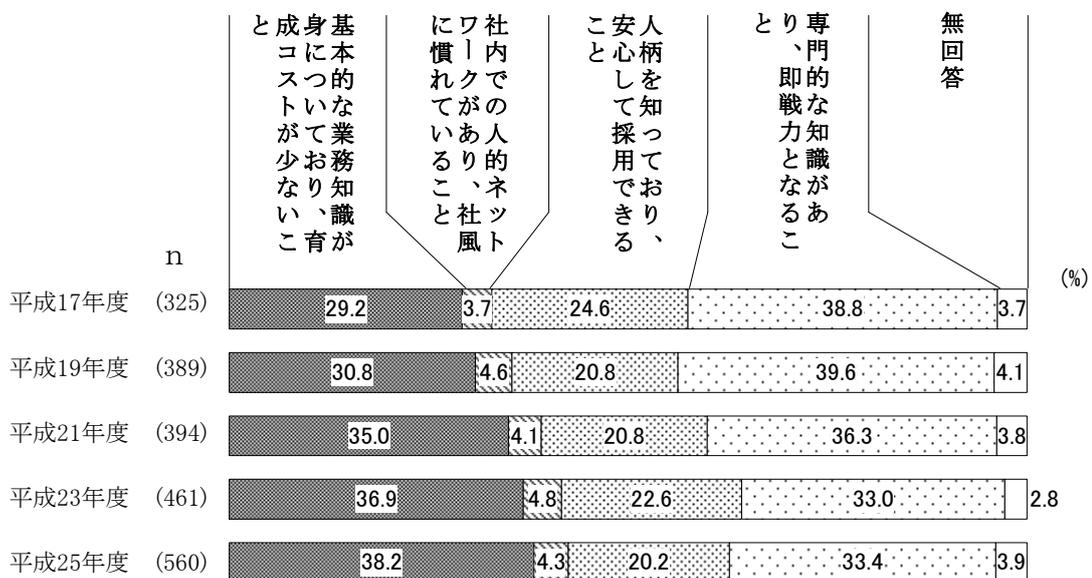
出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性を再雇用するメリットについてみると、「基本的な業務知識が身につけており、育成コストが少ないこと」が38.2%と最も高くなっている。次いで、「専門的な知識があり、即戦力となること」が33.4%、「人柄を知っており、安心して採用できること」が20.2%と続く。



前回調査と比較すると、「基本的な業務知識が身につけており、育成コストが少ないこと」が1.3ポイント増加し、「人柄を知っており、安心して採用できること」が2.4ポイント減少している。

平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、「基本的な業務知識が身につけており、育成コストが少ないこと」が一貫して増加傾向にあり、平成17年度の29.2%から8年間で38.2%に増加している。一方で、「人柄を知っており、安心して採用できること」と「専門的な知識があり、即戦力となること」は、僅かながら減少傾向にある。

図表-35 再雇用のメリット (経年調査との比較)

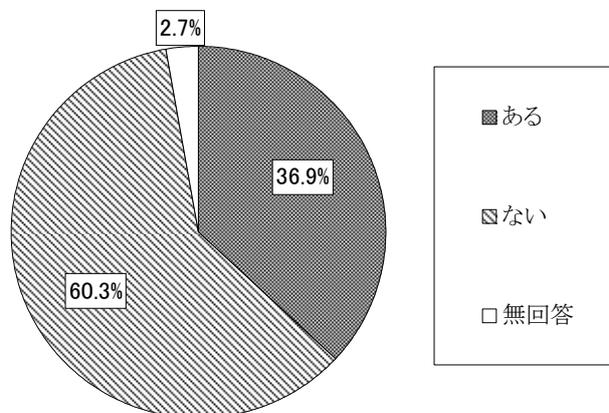


(4) 離職期間が長い女性の採用

◆「ある」は36.9%で、増加傾向にある。

出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用についてみると、「ある」と回答した事業所は36.9%、「ない」と回答した事業所は60.3%となっている。

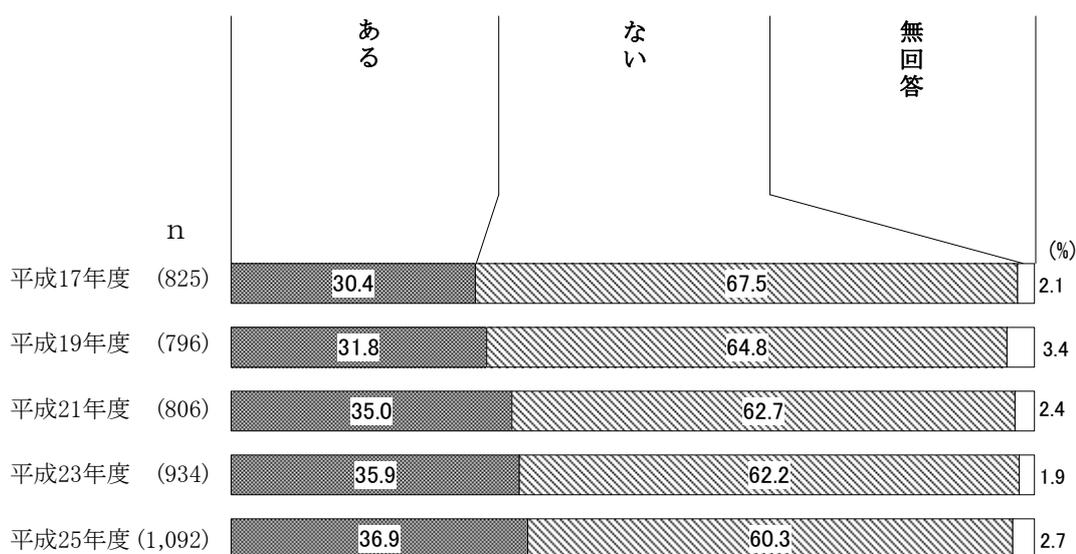
図表-36 離職期間が長い女性の採用 (n=1,092)



前回調査と比較すると、「ある」が1.0ポイント増加した。

平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、「ある」が平成17年度の30.4%から8年間で36.9%に増加しており、離職期間が長い女性の採用は増えてきていることがわかる。一方、「ない」は減少傾向にあり、平成17年度の67.5%から8年間で60.3%に減少している。

図表-37 離職期間が長い女性の採用 (経年調査との比較)

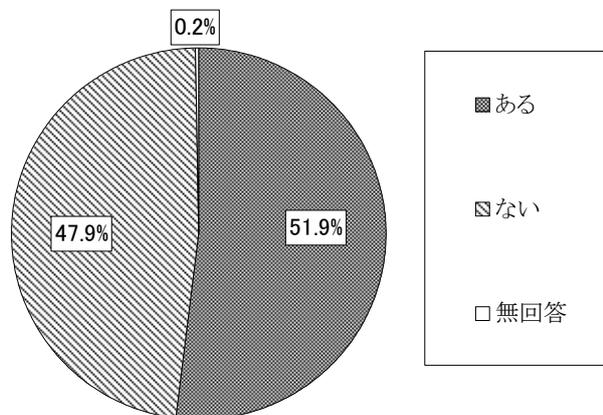


(5) 離職期間が長い女性の雇用形態

◆正社員として雇用「ある」は半数を超えている。

図表-38 離職期間が長い女性の正社員雇用 (n=403)

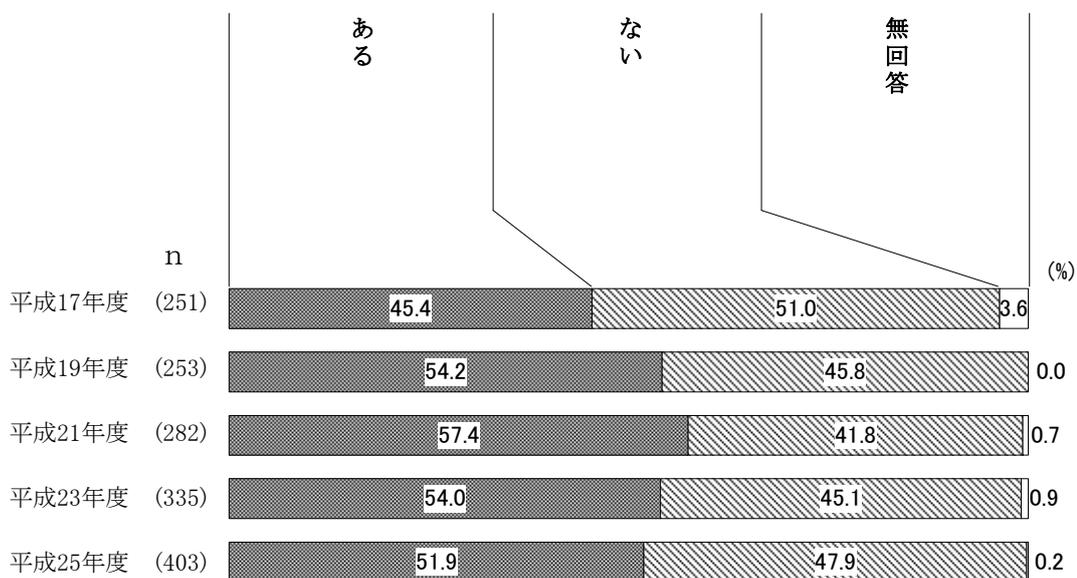
出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所で、離職期間が長い女性の正社員雇用が「ある」と回答した事業所は51.9%、「ない」と回答した事業所は47.9%となっている。



前回調査と比較すると、「ある」は2.1ポイント減少している。

平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、「ある」は平成17年度から増加傾向にあったが、平成21年度の57.4%をピークに、前回調査から減少傾向となっている。

図表-39 離職期間が長い女性の正社員雇用 (経年調査との比較)



(6) 採用した理由

◆「以前の職業経験が活かせるから」が最も多い。

出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の、採用した理由をみると、「以前の職業経験が活かせるから」が46.7%と最も高く、次いで「労働力が不足しているから」が26.6%と続いている。

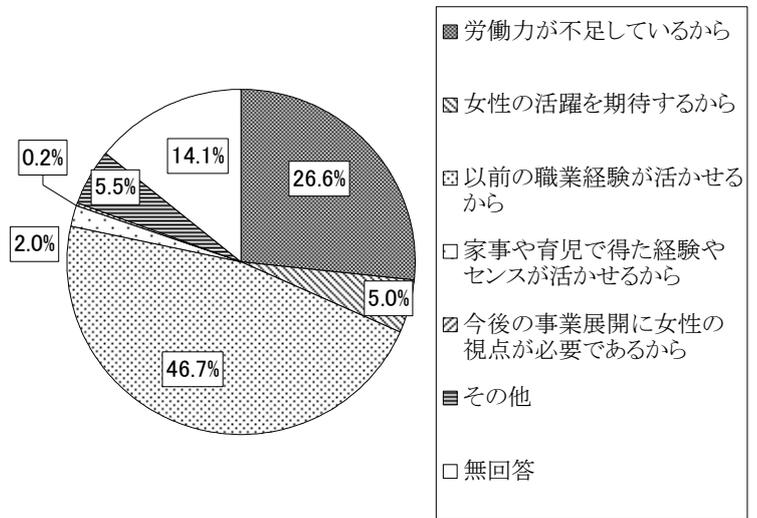
【採用した理由について<その他>の主な記述内容】

- ・「出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性」は選考の判断に関係ない。採用試験の結果による。
- ・長期間在職して欲しいため。(子育てが一段落している女性は離職率が低いと考えられる。)
- ・有資格者。
- ・本人の希望。

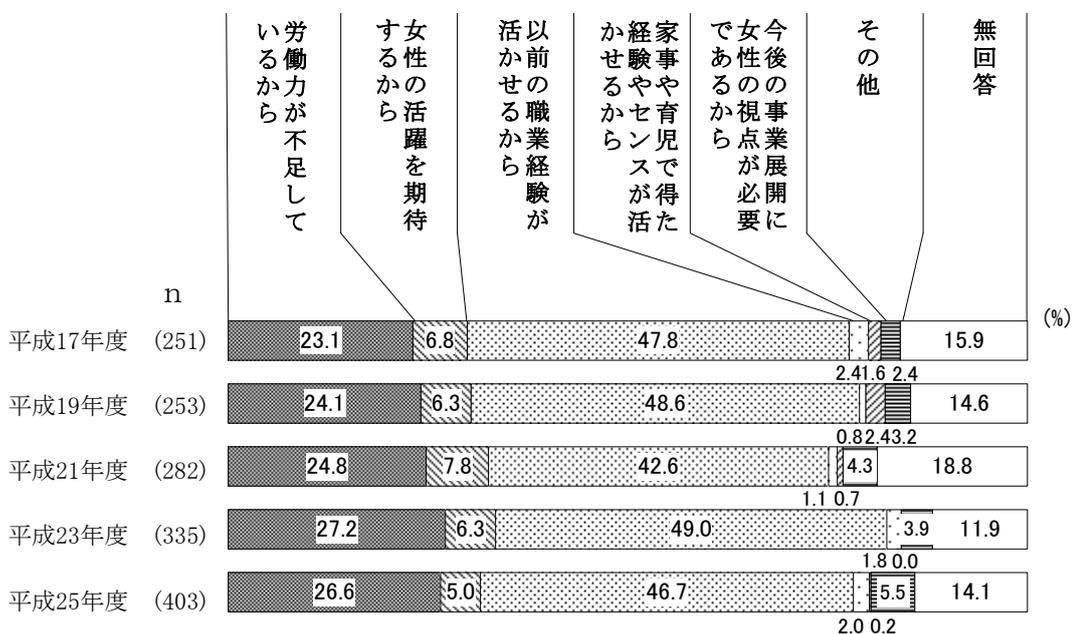
前回調査と比較すると、「以前の職業経験が活かせるから」が2.3ポイント減少した。

平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、「以前の職業経験が活かせるから」は平成21年度でやや減少したものの、40%台後半でほぼ横ばいに推移している。また、「労働力が不足しているから」は今回調査でやや減少したものの、この8年間でみると若干増加している。

図表-40 採用した理由 (n=403)



図表-41 採用した理由 (経年調査との比較)

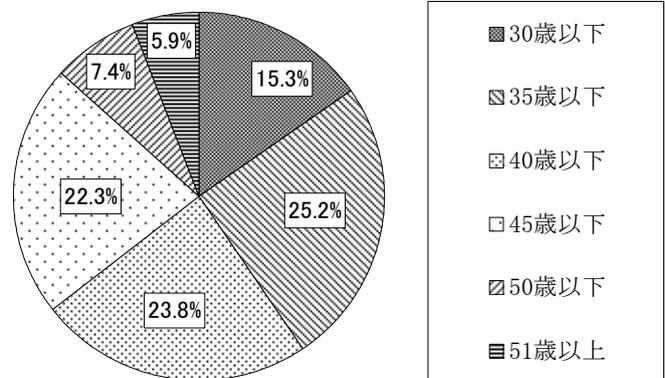


(7) 採用した女性の最高年齢（正社員）

◆「35歳以下」が最も多いが、比較的高い年齢層で増加傾向にある。

図表－42 採用した女性の最高年齢＜正社員＞（n=202）

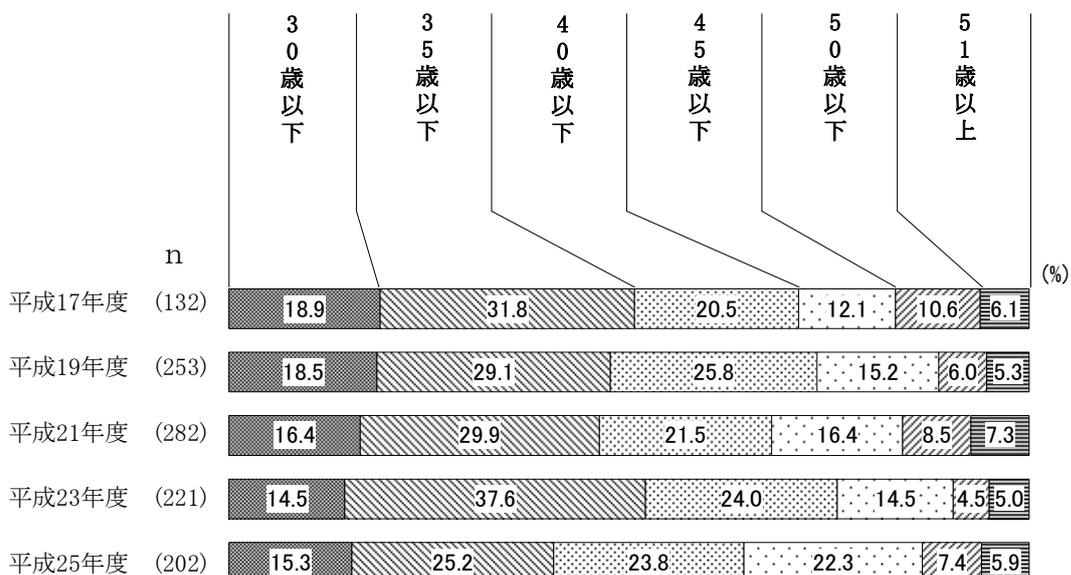
出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の、正社員の最高年齢についてみると（年齢が無回答のものを除く）、「35歳以下」が25.2%と最も多く、次いで「40歳以下」が23.8%、「45歳以下」が22.3%となっている。



前回調査と比較すると、「45歳以下」で7.8ポイント、「50歳以下」で2.9ポイント、それぞれ増加した。一方、「35歳以下」では12.4ポイント減少している。

平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、「40歳以下」が平成17年度の20.5%から8年間で23.8%に増加、また「45歳以下」も同じく12.1%から22.3%に大きく増加している。一方で、「30歳以下」と「35歳以下」は8年間でみると減少傾向にあり、正社員での再雇用は、比較的高い年齢層で増加傾向にあるといえる。

図表－43 採用した女性の最高年齢＜正社員＞（経年調査との比較）

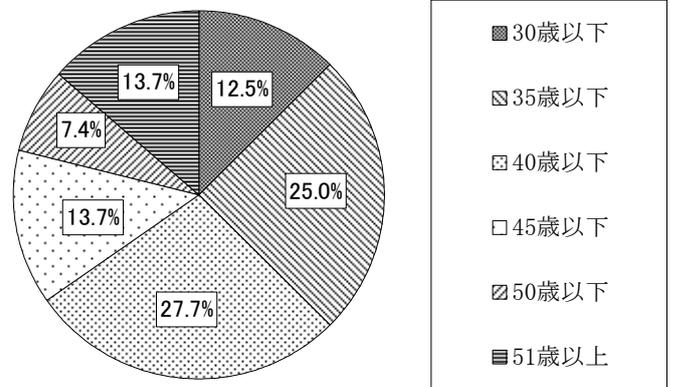


(8) 採用した女性の最高年齢（正社員以外）

◆「35歳以下」と「40歳以下」で約半数。若い年齢層で増加傾向にある。

出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の、採用した女性の最高年齢（正社員以外）についてみると（年齢が無回答のものを除く）、「40歳以下」が27.7%と最も多く、次いで「35歳以下」が25.0%、「45歳以下」と「51歳以上」が13.7%となっている。

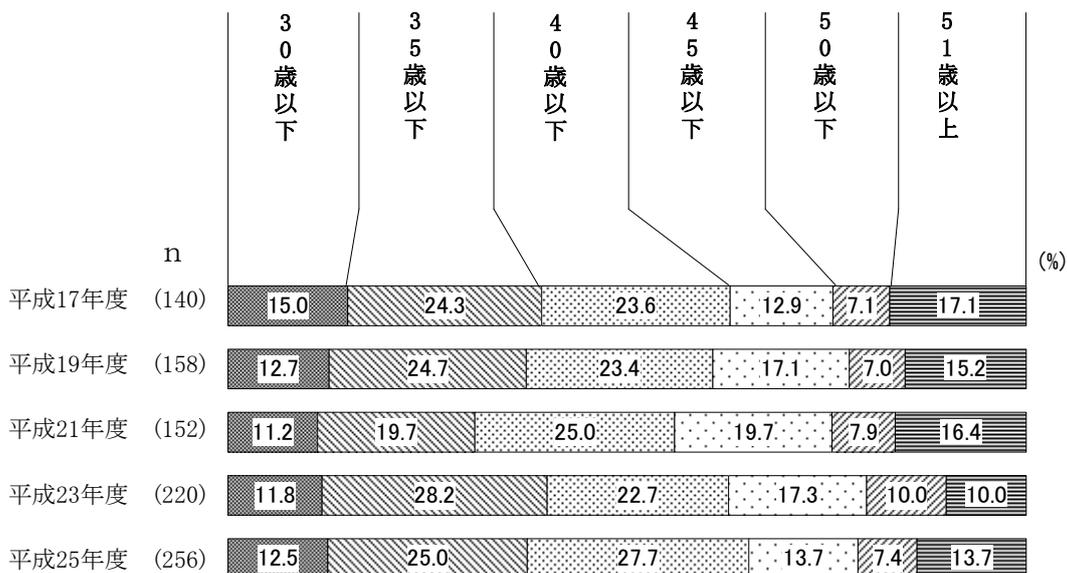
図表-44 採用した女性の最高年齢<正社員以外> (n=256)



前回調査と比較すると、「40歳以下」が5.0ポイント増加し、「45歳以下」が3.6ポイント減少している。

平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、「35歳以下」と「40歳以下」でほぼ半数を占める状況に大きな変化はない。「35歳以下」が平成21年の19.7%から4年間で25.0%に増加し、「30歳以下」、「40歳以下」でも若干増加しており、比較的若い年齢層で増加傾向にある。

図表-45 採用した女性の最高年齢<正社員以外>（経年調査との比較）



(9) 採用時に重視するもの

◆重視するのは「これまでの業務知識や経験」。

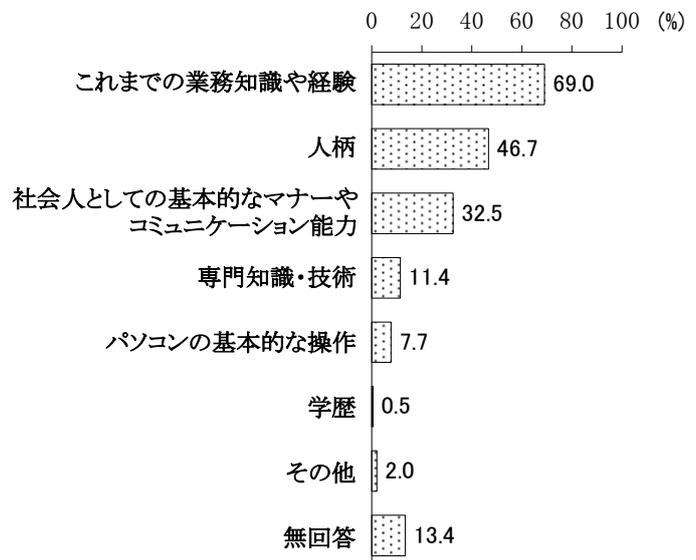
出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の、採用時に重視するものをみると、「これまでの業務知識や経験」が69.0%と最も高く、次いで「人柄」が46.7%、「社会人としての基本的なマナーやコミュニケーション能力」が32.5%と続いている。

「専門知識・技術」は11.4%、「パソコンの基本的な操作」は7.7%に留まっている。

これらは前回調査とほぼ同様の結果となっている。

図表-46 採用時に重視するもの

【複数回答：3つまで】(n=403)



(10) 従業員の募集方法

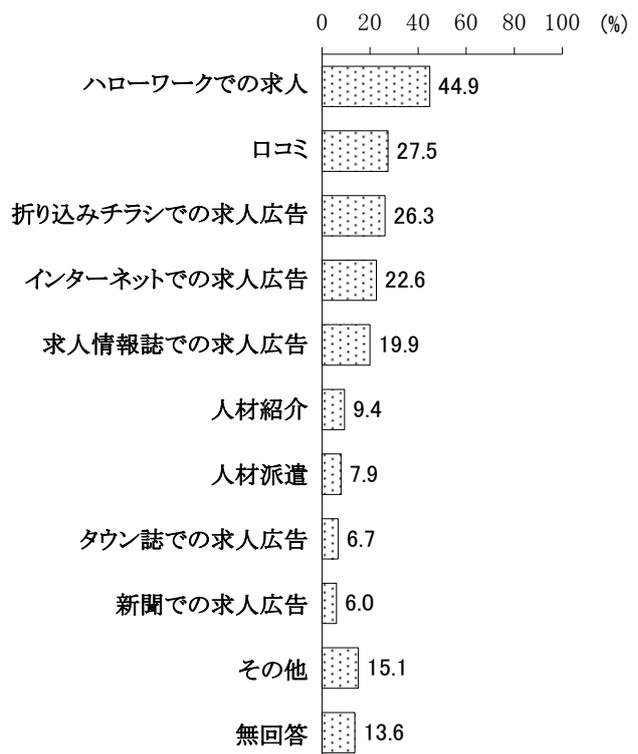
◆「ハローワークでの求人」、「口コミ」、「折り込みチラシでの求人広告」が上位。

出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の、従業員の募集方法についてみると、「ハローワークでの求人」が44.9%と最も高く、次いで「口コミ」が27.5%、「折り込みチラシでの求人広告」が26.3%となっている。

なお、「その他」は「本人からの希望、申し出」(13件)、「職員や社員の紹介、コネクション」(12件)、「会社から本人に直接連絡、依頼」(11件)などがみられた。

図表-47 従業員の募集方法

【複数回答：あてはまるものすべて】(n=403)



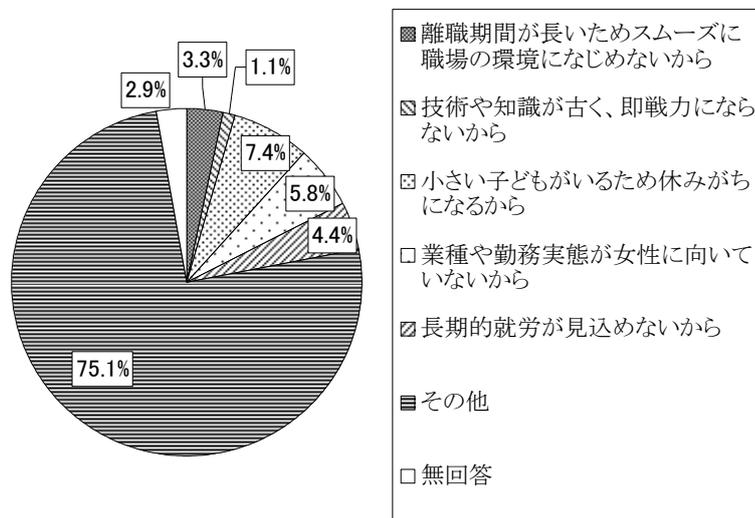
(11) 離職期間が長い女性を採用しない理由

- ◆「離職期間の長い女性の応募がない」、「そもそも離職期間の長い女性がない」、「前例がない」が多い。

図表－48 離職期間が長い女性を採用しない理由
(n=659)

出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ない」と回答した事業所の、離職期間が長い女性を採用しない理由をみると、離職期間の長さや、女性であること、子どものいることなどを理由にしている事業所の割合は少なく、「小さい子どもがいるため休みがちになるから」が最も多いが、7.4%に留まる。

一方、「その他」とする回答が多く、その中でも、「離職期間の長い女性の応募がない／復職の希望がない」(157件)や「そもそも離職期間の長い女性がない／退職者がいない／女性従業員がいない」(98件)、「前例・事例がない」(87件)が多くなっている。



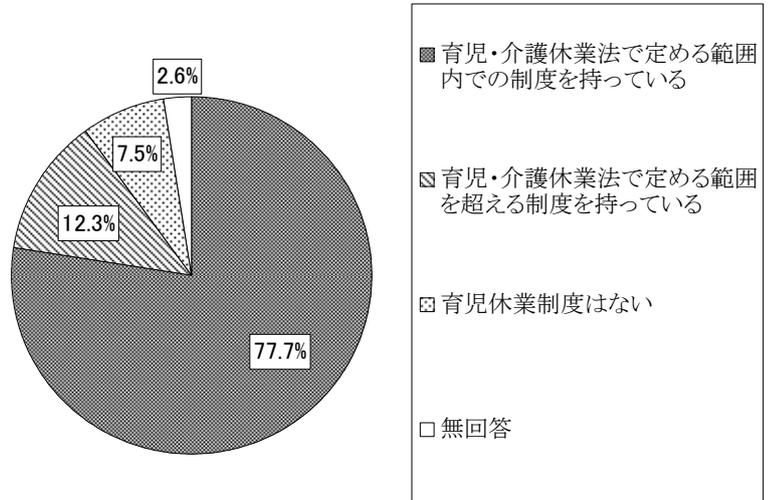
6. 育児休業制度の整備状況と活用

(1) 育児休業制度の規定状況

◆9割の事業所が育児休業制度を“規定している”。

図表－49 育児休業制度の規定状況 (n=1,092)

育児休業制度の規定状況についてみると、「育児・介護休業法で定める範囲内の制度を持っている」が77.7%、「育児・介護休業法で定める範囲を超える制度を持っている」が12.3%となっており、両者を合わせた“規定している”は89.9%となっている。一方、「育児休業制度はない」は7.5%となっている。

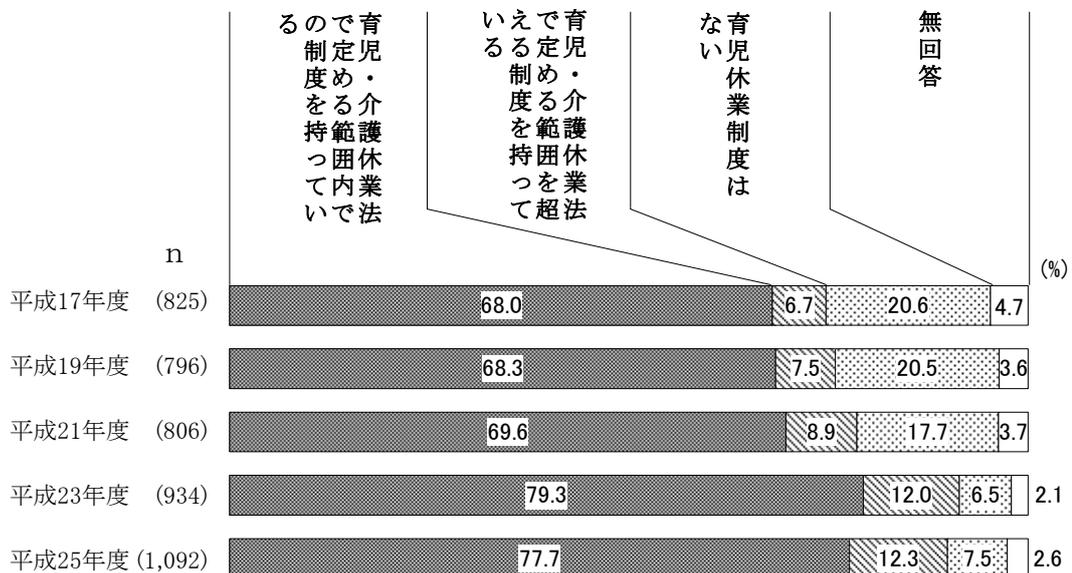


【法で定める範囲を超える制度の<その他>の主な記述内容】

育児休業	年齢規定	子が1歳6ヵ月から2歳に達するまで	30件
		子が3歳に達するまで	60件
		子が6歳に達するまで	0件
	時間短縮勤務規定	5件	
介護休業	1年以上	3件	
	1年未満	2件	

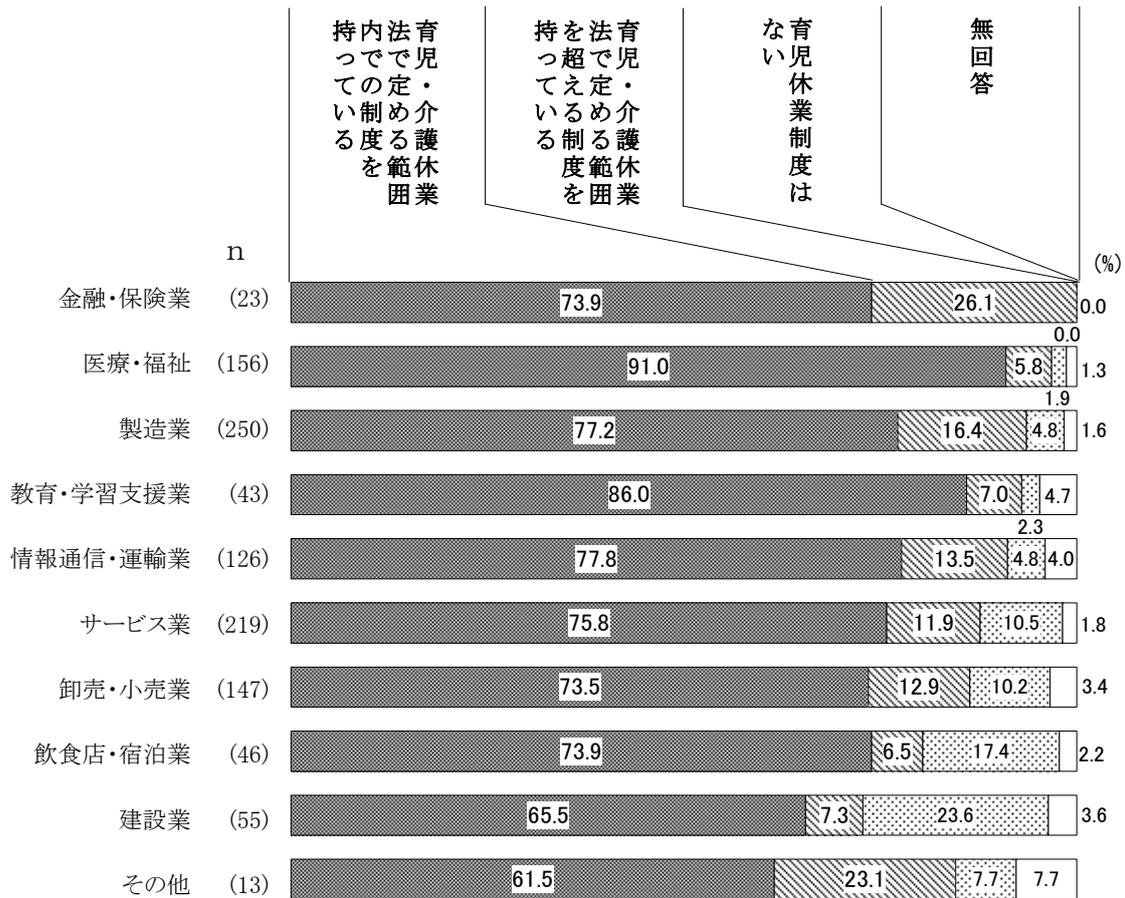
前回調査と比較すると、「育児・介護休業法で定める範囲内の制度を持っている」は1.6ポイント減少したものの、平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、“規定している”は前回調査より90%台の高い水準にあり、規定化が進んでいると考えられる。

図表－50 育児休業制度の規定状況（経年調査との比較）



業種別にみると、“規定している”は『金融・保険業』で100.0%と最も高く、次いで『医療・福祉』が96.8%、『製造業』が93.6%と続いている。また、「育児休業制度はない」は『建設業』で23.6%と最も高く、次いで『飲食店・宿泊業』が17.4%、『サービス業』が10.5%、『卸売・小売業』が10.2%となっている。

図表—51 育児休業制度の規定状況（業種別）



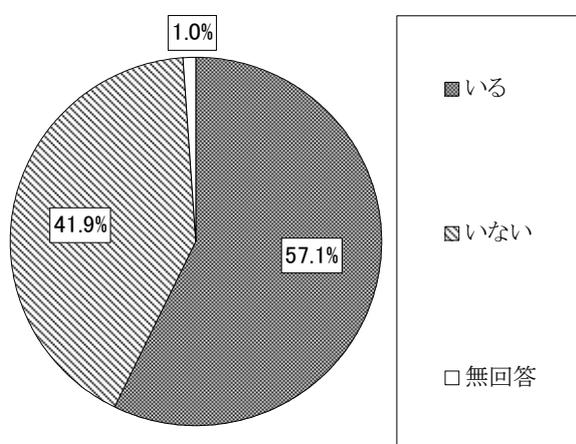
(2) 育児休業制度の取得状況

◆男性は前回調査と変わらず過去最高。女性はやや減少した。

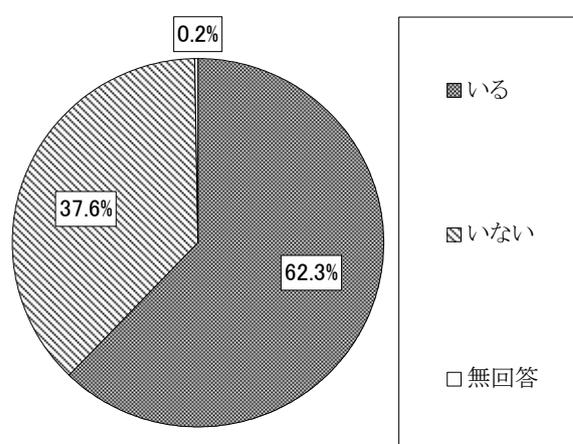
平成24年1月1日～12月31日の間に本人または配偶者が出産した従業員がいる事業所は、全体の57.1%となっている。また、そのうちの育児休業制度の取得状況をみると、取得者が「いる」は62.3%、「いない」は37.6%となっている。

育児休業の取得率を男女別にみると、男性は3.8%で前回調査と変わらず、女性は92.0%で前回調査から1.9ポイント減少している。

図表-52 本人または配偶者が出産した従業員の有無 (n=1,092)



図表-53 育児休業取得の有無 (n=623)



図表-54 出産した従業員数、育児休業を取得した従業員数、育児休業取得率（経年調査との比較）

調査年度	本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
17年度調査			
男性	1,348人	12人	0.9%
女性	673人	560人	83.2%
19年度調査			
男性	1,021人	17人	1.7%
女性	624人	621人	99.5%
21年度調査			
男性	1,155人	25人	2.2%
女性	677人	597人	88.2%
23年度調査			
男性	2,240人	85人	3.8%
女性	1,239人	1,164人	93.9%
25年度調査			
男性	2,555人	98人	3.8%
女性	1,623人	1,493人	92.0%

育児休業の取得率を従業員規模別にみると、男性では『30人以下』、女性では『201～300人』が最も高い取得率となっており、最も低いのは男女とも『101～200人』となっている。

図表－55 出産した従業員数、育児休業を取得した従業員数、育児休業取得率（従業員規模別）

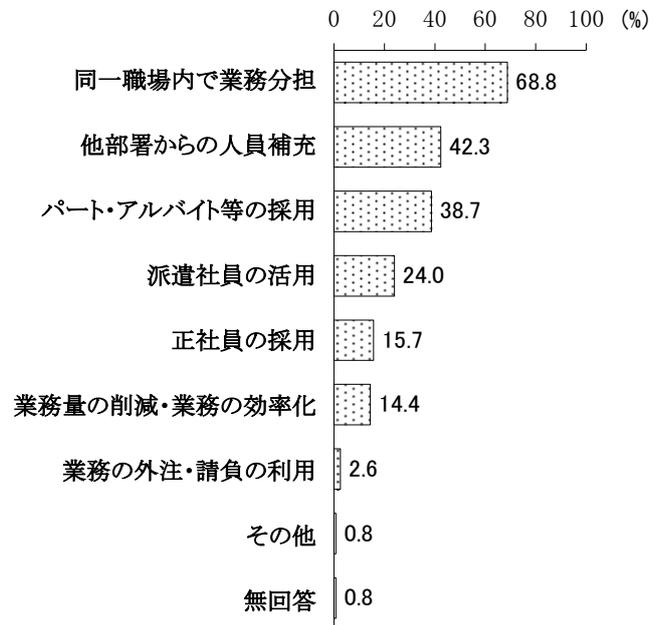
25年度調査		本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
性別	従業員規模			
男性	(全体)	2,555人	98人	3.8%
	30人以下	44人	2人	4.5%
	31～50人	54人	2人	3.7%
	51～100人	150人	5人	3.3%
	101～200人	239人	6人	2.5%
	201～300人	177人	5人	2.8%
	301人以上	1,461人	64人	4.4%
女性	(全体)	1,623人	1,493人	92.0%
	30人以下	21人	20人	95.2%
	31～50人	32人	29人	90.6%
	51～100人	79人	72人	91.1%
	101～200人	145人	131人	90.3%
	201～300人	165人	160人	97.0%
	301人以上	1,016人	927人	91.2%

(3) 育児休業中の代替要員の確保

◆「同一職場内で業務分担」が最も多く、増加傾向にある。

図表-56 育児休業中の代替要員の確保
【複数回答：あてはまるものすべて】(n=388)

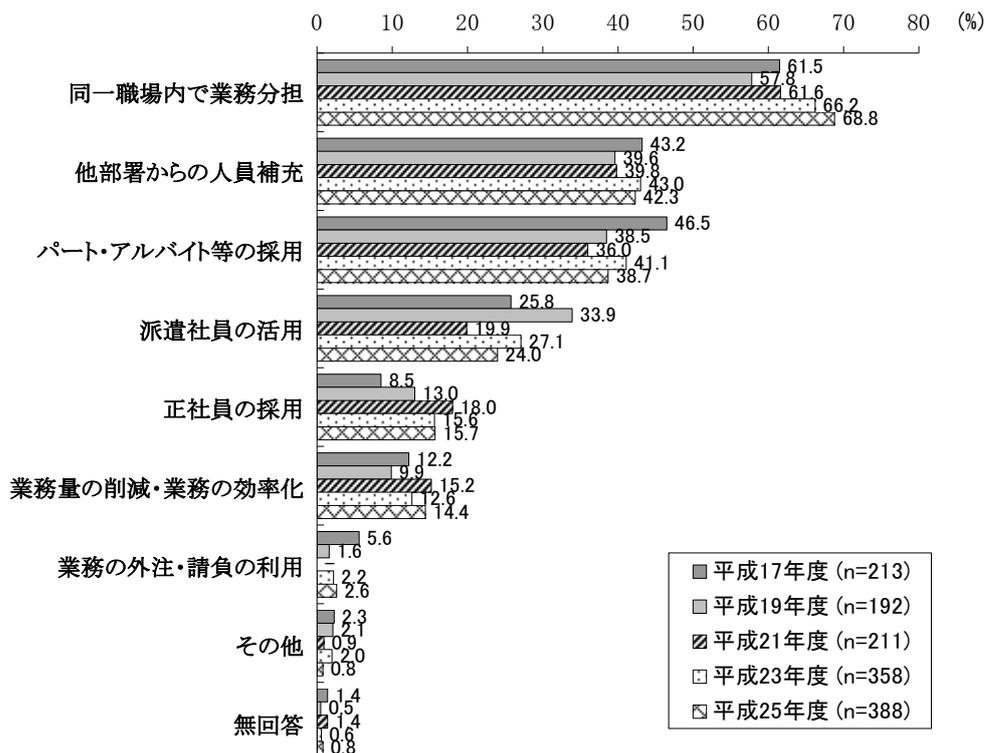
「育児休業取得者がいる」と回答した事業所において、育児休業中の代替要員の確保をみると、「同一職場内で業務分担」が68.8%と最も高く、次いで「他部署からの人員補充」が42.3%、「パート・アルバイト等の採用」が38.7%、「派遣社員の活用」が24.0%と続いている。



前回調査と比較すると、「同一職場内で業務分担」が2.6ポイント増加し、「パート・アルバイト等の採用」が2.4ポイント、「派遣社員の活用」が3.1ポイント、それぞれ減少している。

平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、「同一職場内で業務分担」が平成17年度の61.5%から8年間で68.8%に増加しており、また「正社員の採用」も同じく8.5%から8年間で15.7%に増加している。

図表-57 育児休業中の代替要員の確保（経年調査との比較）



(4) 男性の育児休業取得に対する考え方

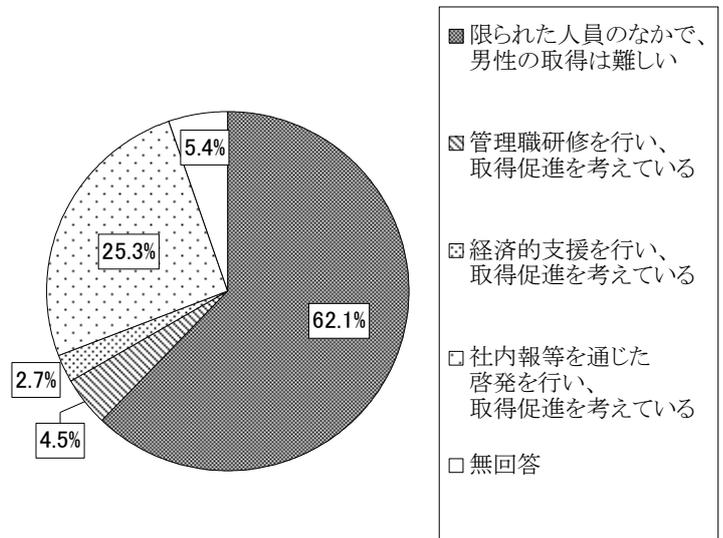
◆「男性の育児休業取得は難しい」が6割強と最も多く、増加傾向にある。

図表－58 男性の育児休業取得に対する考え方

(n=1,092)

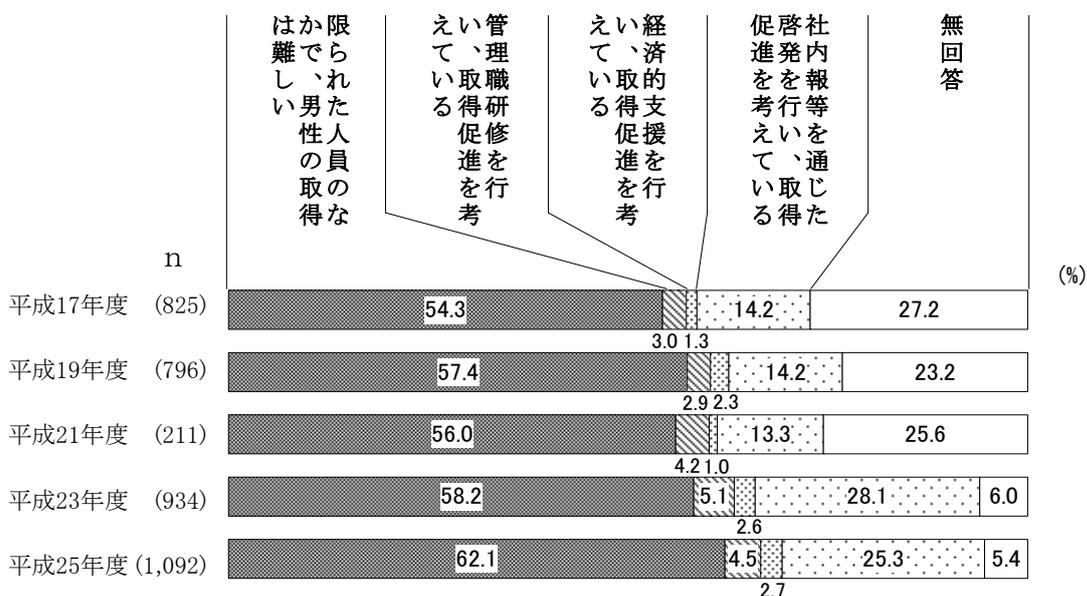
男性の育児休業取得に対する考え方をみると、「限られた人員のなかで、男性の取得は難しい」が62.1%と最も高く、6割を超えている。

一方で、「社内報等を通じた啓発を行い、取得促進を考えている」(25.3%)、「管理職研修を行い、取得促進を考えている」(4.5%)、「経済的支援を行い、取得促進を考えている」(2.7%)を合わせた、“何らかの形で取得促進を考えている”は32.5%となっている。



前回調査と比較すると、「限られた人員の中で、男性の取得は難しい」が3.9ポイント増加している。平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、「限られた人員の中で、男性の取得は難しい」が平成17年度の54.3%から8年間で62.1%に増加している。一方で、「社内報等を通じた啓発を行い、取得促進を考えている」は前回調査で大きく増加したものの、今回調査ではやや減少している。

図表－59 男性の育児休業取得に対する考え方（経年調査との比較）



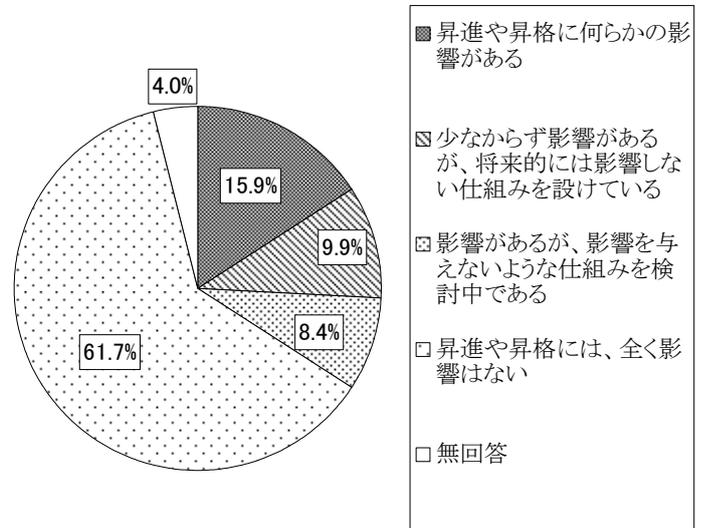
(5) 育児休業取得の昇進・昇格への影響

◆「昇進や昇格には、全く影響はない」が最も多く、増加傾向にある。

図表－60 育児休業取得の昇進・昇格への影響

(n=1,092)

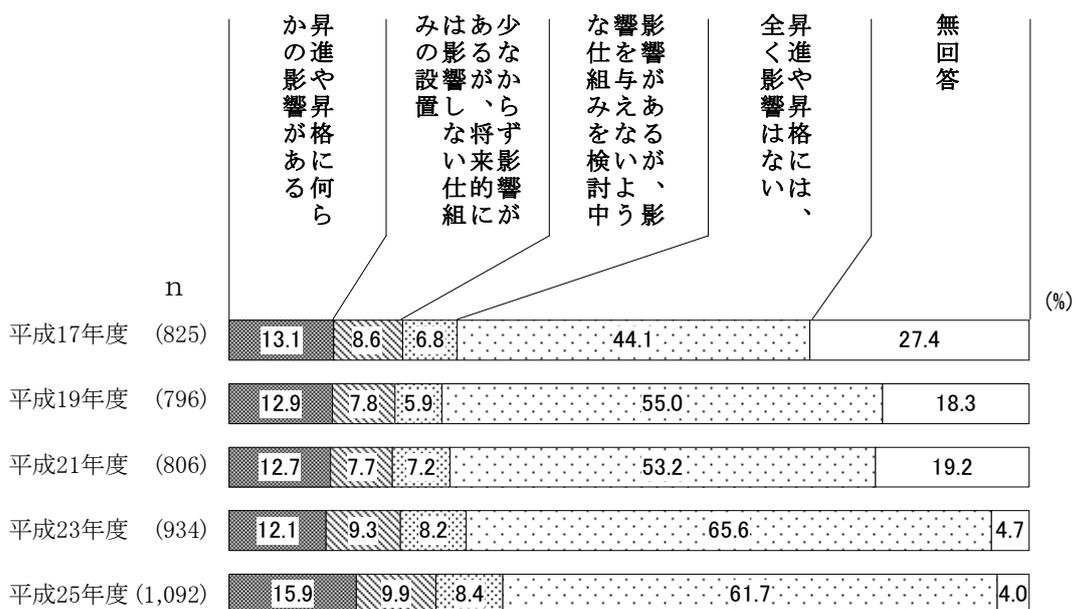
育児休業の取得が与える昇進昇格への影響についてみると、「昇進や昇格には、全く影響はない」が61.7%と最も高く、次いで「昇進や昇格に何らかの影響がある」が15.9%、「少なからず影響があるが、将来的には影響しない仕組みを設けている」が9.9%、「影響があるが、影響を与えないような仕組みを検討中である」が8.4%となっている。



前回調査と比較すると、「昇進や昇格に何らかの影響がある」は3.8ポイント増加し、「昇進や昇格には、全く影響はない」が3.9ポイント減少している。

平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、「昇進や昇格には、全く影響はない」は今回調査で減少したものの、平成17年度の44.1%から8年間で61.7%に増加している。

図表－61 育児休業取得の昇進・昇格への影響（経年調査との比較）



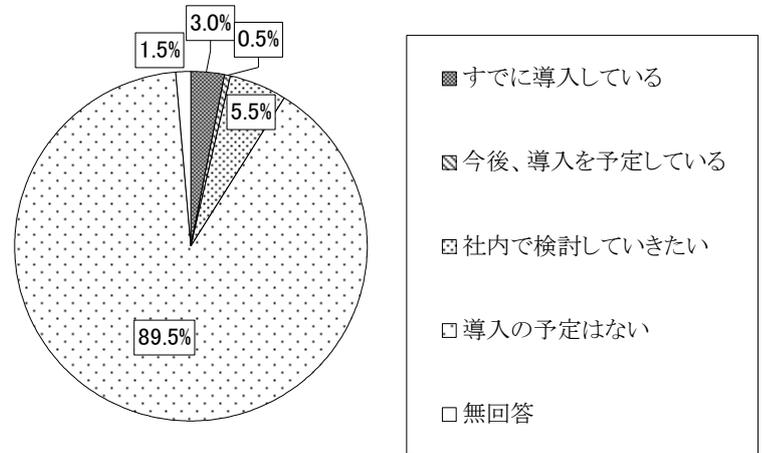
7. テレワークについて

(1) テレワークの導入状況

◆テレワーク導入の意向がある事業所は少数。

テレワークの導入状況を見ると、「導入の予定はない」が89.5%と大半で、「社内で検討していきたい」が5.5%、「すでに導入している」が3.0%、「今後、導入を予定している」が0.5%と、導入に対して積極的である事業所の割合は少ない。

図表-62 テレワークの導入状況 (n=1,092)



業種別にみると、どの業種も「導入の予定はない」が8割以上を占めるが、『建設業』や『卸売・小売業』でわずかに導入がみられる。また、「社内で検討していきたい」は『金融・保険業』と『卸売・小売業』でやや高めとなっている。

図表-63 テレワークの導入状況 (業種別)

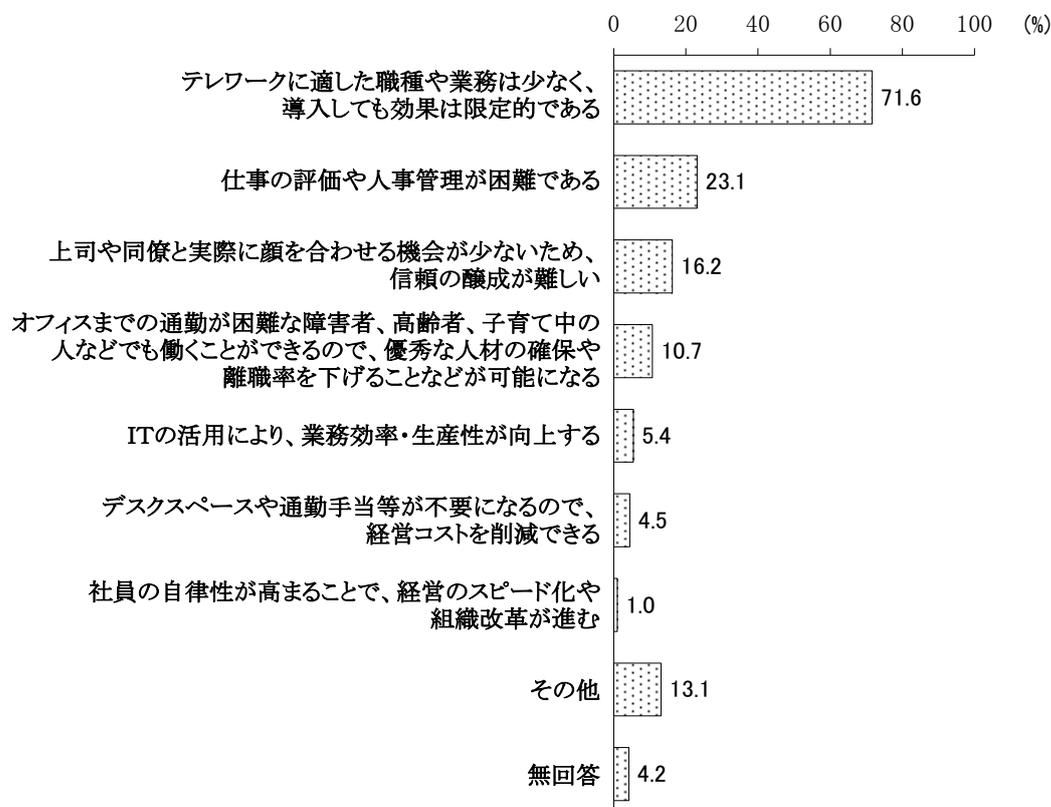
	調査数	すでに導入している	今後、導入を予定している	社内で検討していきたい	導入の予定はない	無回答
全体	1,092	3.0	0.5	5.5	89.5	1.5
業種別 (%)						
製造業	250	3.2	-	6.8	90.0	-
サービス業	219	3.2	0.5	6.8	87.7	1.8
卸売・小売業	147	4.8	2.7	7.5	84.4	0.7
医療・福祉	156	-	-	1.9	97.4	0.6
情報通信・運輸業	126	3.2	-	5.6	88.1	3.2
建設業	55	7.3	-	5.5	85.5	1.8
教育・学習支援業	43	2.3	2.3	2.3	90.7	2.3
飲食店・宿泊業	46	-	-	2.2	93.5	4.3
金融・保険業	23	4.3	-	8.7	82.6	4.3
その他	13	7.7	-	-	84.6	7.7

(2) テレワークに対する考え方

◆「適した業務が少なく、導入効果が限定的である」が約7割。

テレワークに対する考え方をみると、「テレワークに適した職種や業務は少なく、導入しても効果は限定的である」が71.6%と最も高くなっている。次いで、「仕事の評価や人事管理が困難である」が23.1%、「上司や同僚と実際に顔を合わせる機会が少ないため、信頼の醸成が難しい」が16.2%と続いている。

図表-64 テレワークに対する考え方 (n=1,092)



8. 仕事と個人の生活等の両立支援制度の整備・活用状況

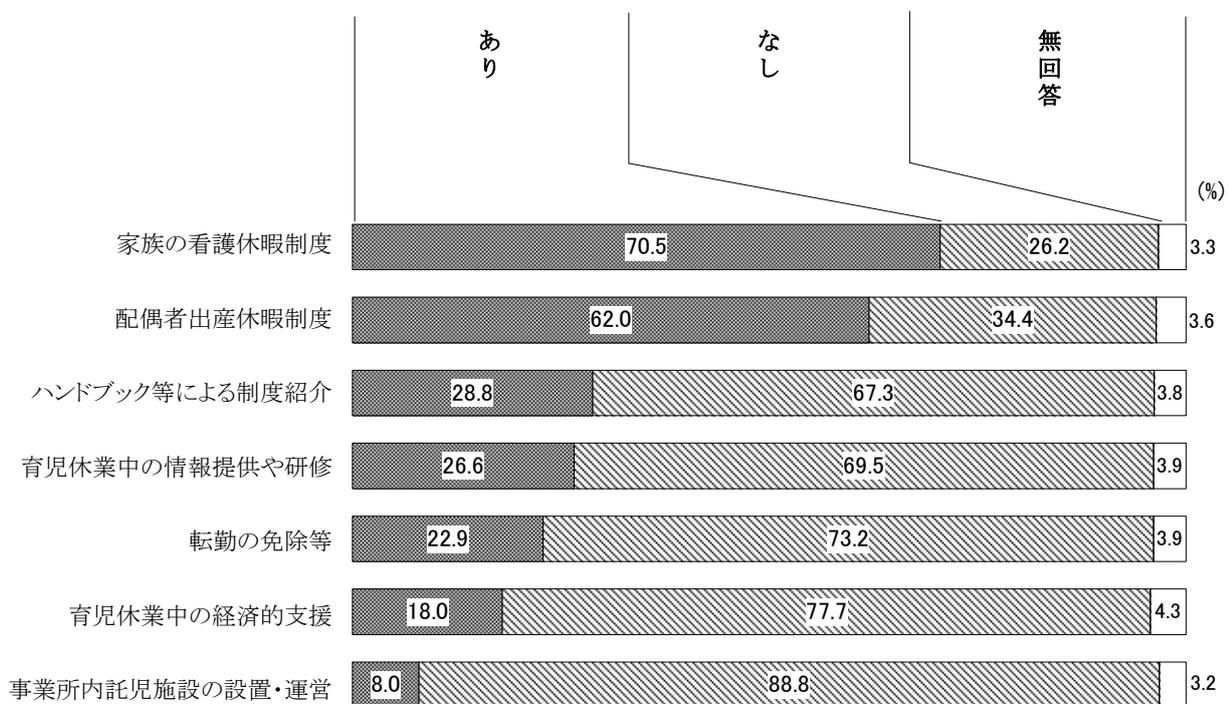
(1) 子育て中の社員に対する配慮

◆約7割の事業所で『家族の看護休暇制度』、約6割の事業所で『配偶者出産休暇制度』がある。

「子育て中の社員に対する配慮」に関する取組についてみると、制度がある事業所は、『家族の看護休暇制度』が70.5%、『配偶者出産休暇制度』が62.0%で特に高くなっている。一方、『事業所内託児施設の設置・運営』は8.0%と極めて少数であった。

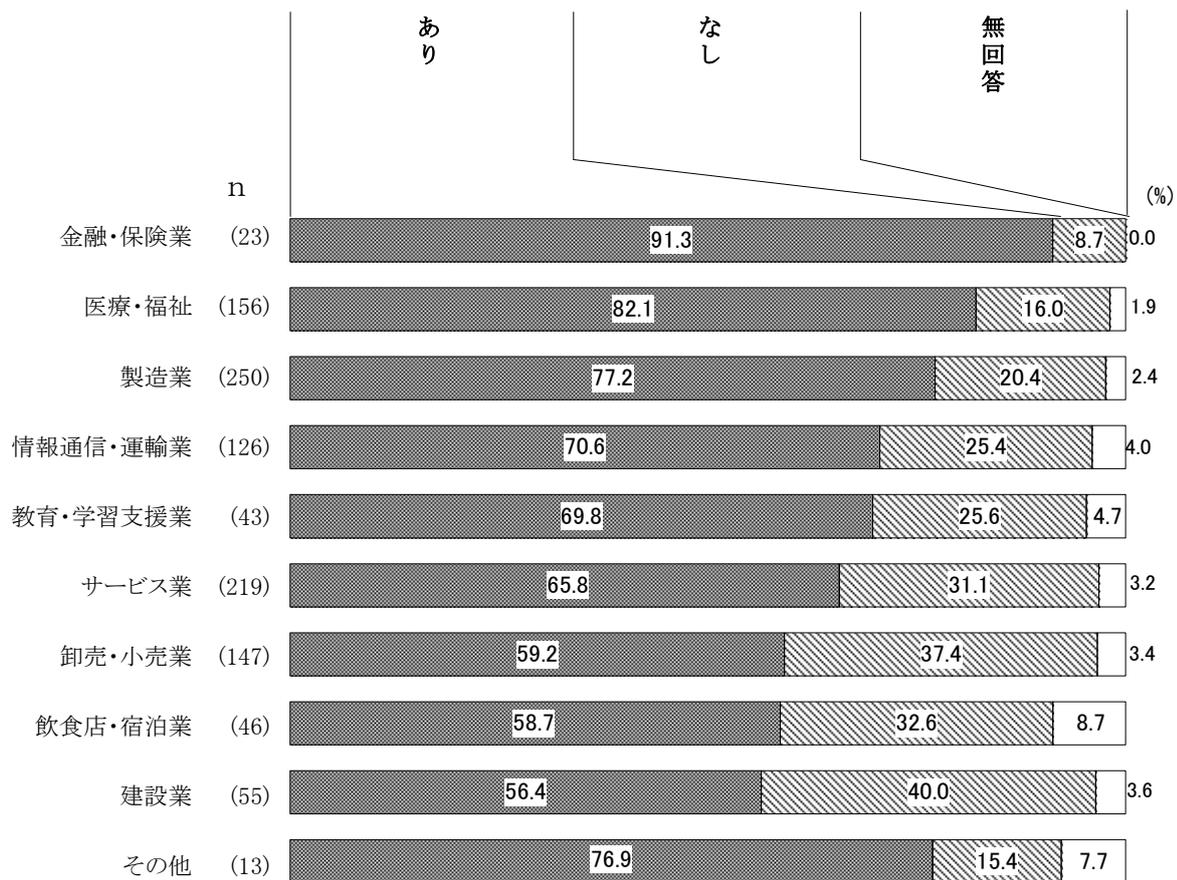
前回調査と比較すると、『配偶者出産休暇制度』が前回調査から4.2ポイント減少している。

図表-65 「子育て中の社員に対する配慮」に関する取組（制度の有無）（n=1,092）



整備が進んでいる「家族の看護休暇制度」の有無を業種別にみると、「あり」と回答した事業所は『金融・保険業』で91.3%と特に高くなっており、次いで『医療・福祉』が82.1%、『製造業』が77.2%となっている。一方で、「なし」と回答した事業所は『建設業』が最も高く40.0%であった。

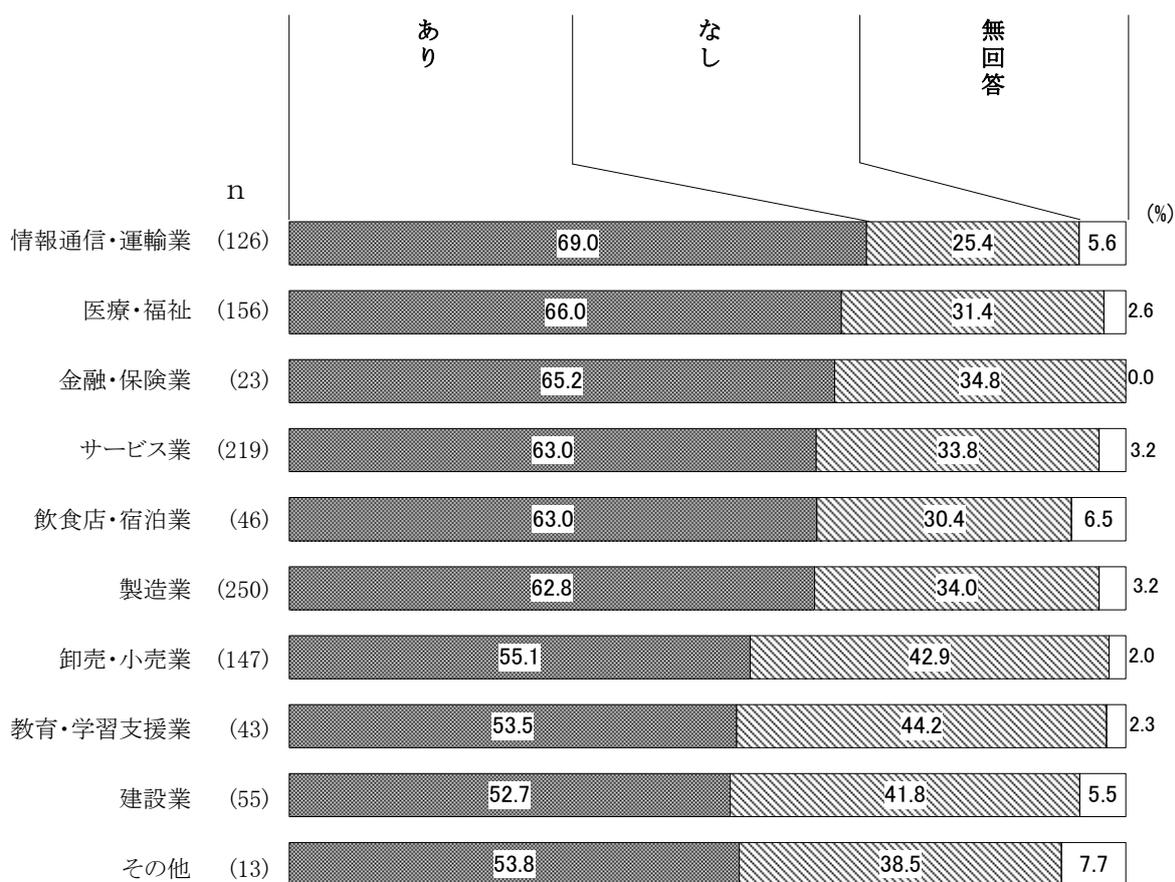
図表－66 家族の看護休暇制度（業種別）



「配偶者出産休暇制度」の制度の有無を業種別にみると、「あり」と回答した事業所は『情報通信・運輸業』で69.0%と最も高く、次いで『医療・福祉』が66.0%、『金融・保険業』が65.2%となっている。

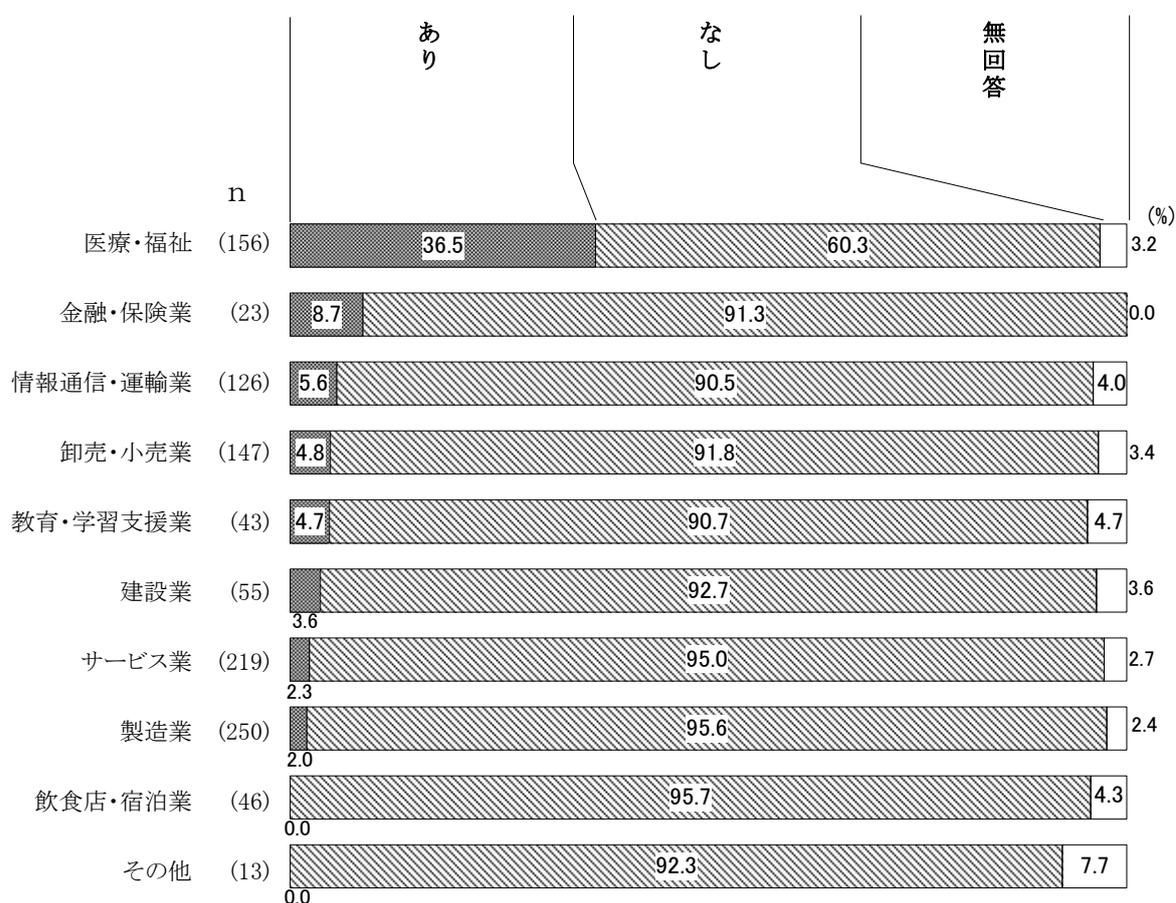
前回調査と比較すると、『医療・福祉』で3.7ポイント増加しているほかは、他の業種では減少傾向にある。

図表-67 配偶者出産休暇制度（業種別）



「事業所内託児施設の設置・運営」の制度の有無を業種別にみると、「あり」と回答した事業所は『医療・福祉』で36.5%と特に高くなっており、その他の業種では1割未満にとどまっている。

図表－68 事業所内託児施設の設置・運営（業種別）



(2) 6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮

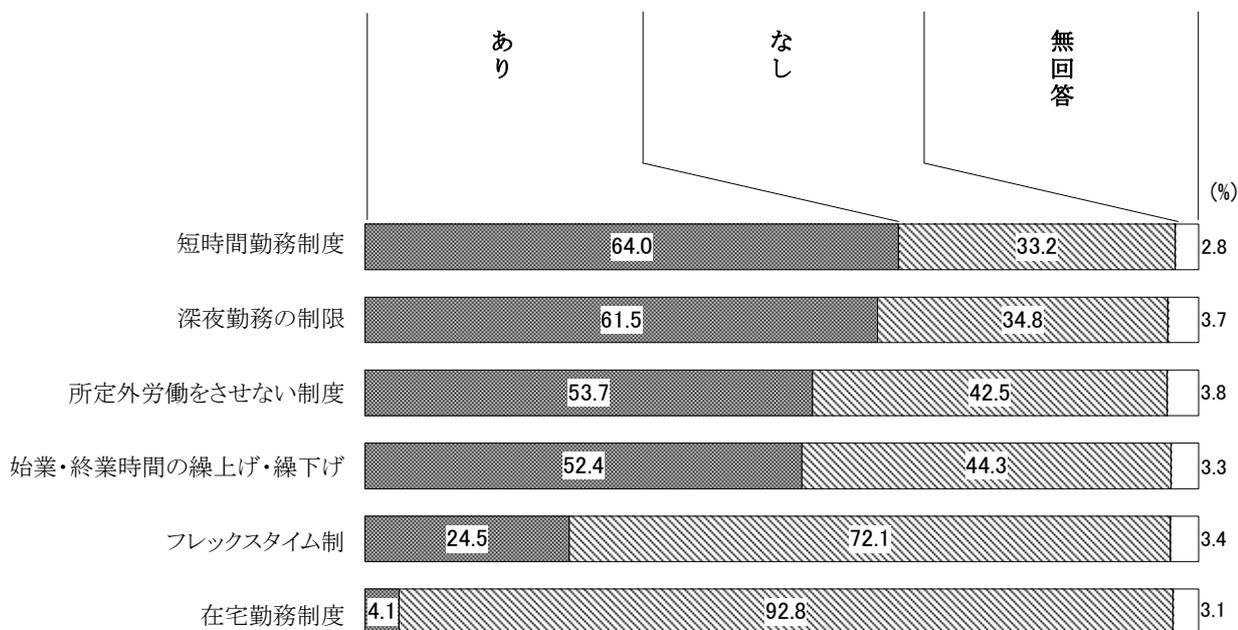
◆『短時間勤務制度』と『深夜勤務の制限』は6割強の事業所で整備されている。

「6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮」に関する取組についてみると、『短時間勤務制度』が64.0%で最も高くなっている。また、『深夜勤務の制限』(61.5%)、『所定外労働をさせない制度』(53.7%)、『始業・終業時間の繰上げ・繰下げ』(52.4%)においても5割以上の事業所で整備されている。一方、『在宅勤務制度』は4.1%に留まっており、普及率は低い。

前回調査と比較すると、『短時間勤務制度』が2.8ポイント、『始業・終業時間の繰上げ・繰下げ』が2.2ポイント、それぞれ増加している。

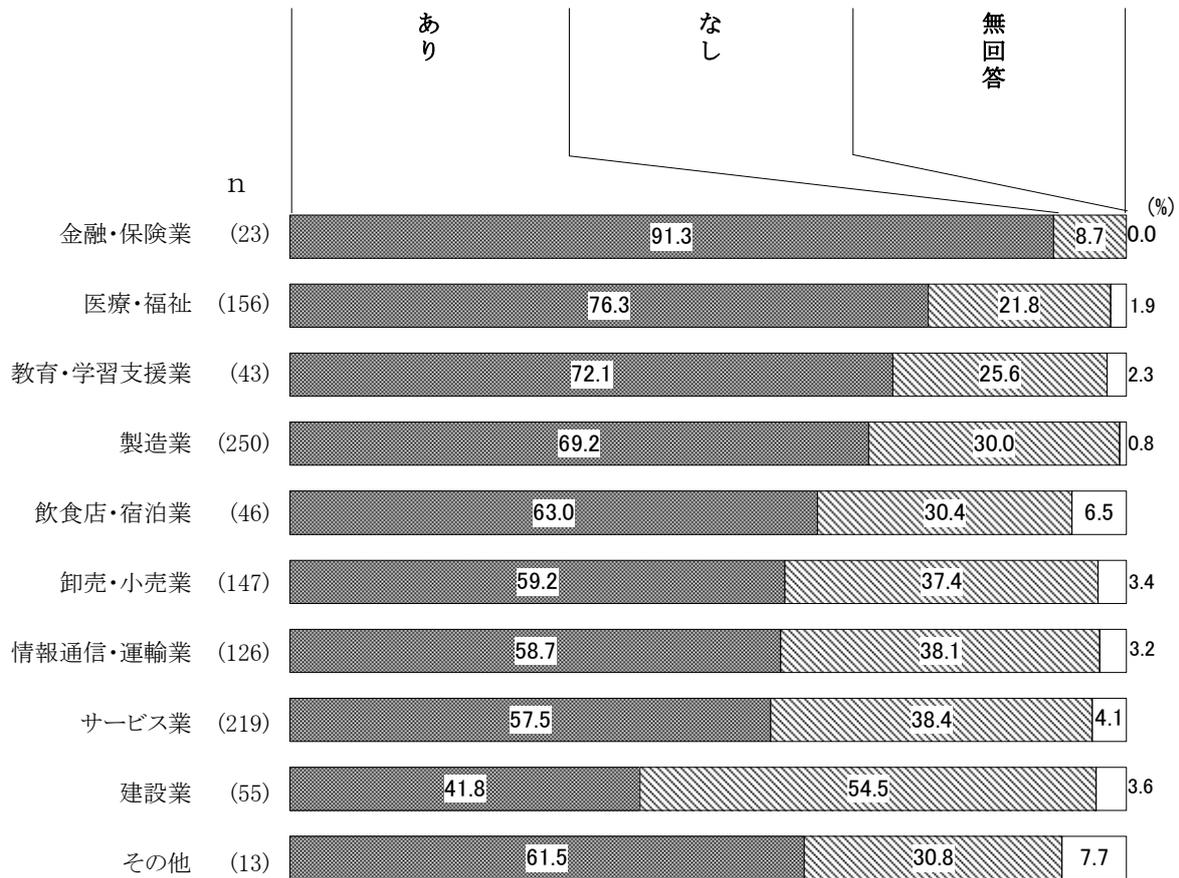
図表-69 「6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮」に関する取組（制度の有無）

(n=1,092)

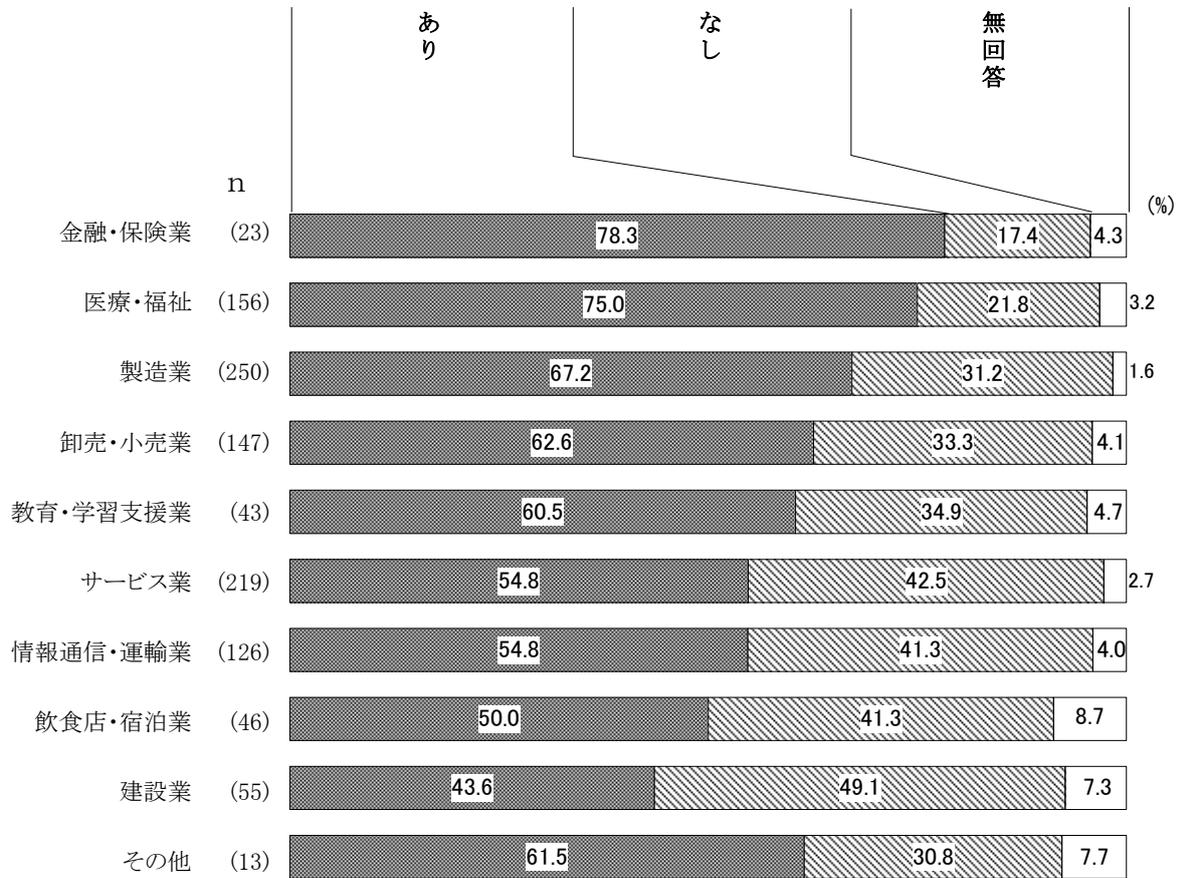


「短時間勤務制度」と「深夜勤務の制限」の制度の有無について業種別でみると、「あり」はどちらの制度も『金融・保険業』、『医療・福祉』で7割を超えており、一方、『建設業』ではどちらも5割を下回っている。

図表－70 短時間勤務制度（業種別）



図表-71 深夜勤務の制限（業種別）

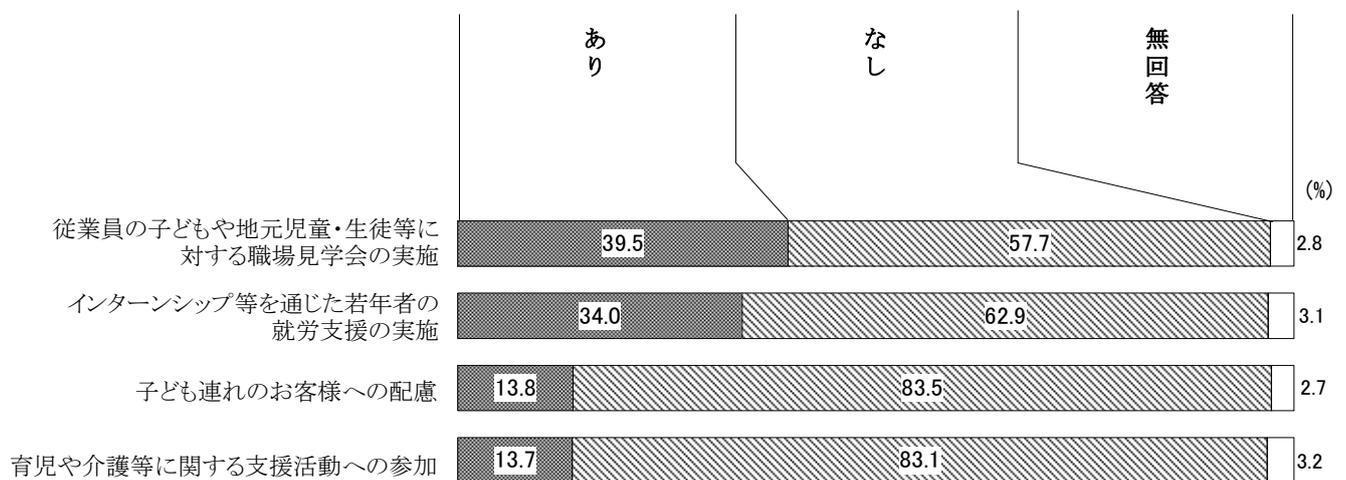


(3) 地域における子育て支援等への参画

◆『職場見学会』を実施している事業所は約4割。

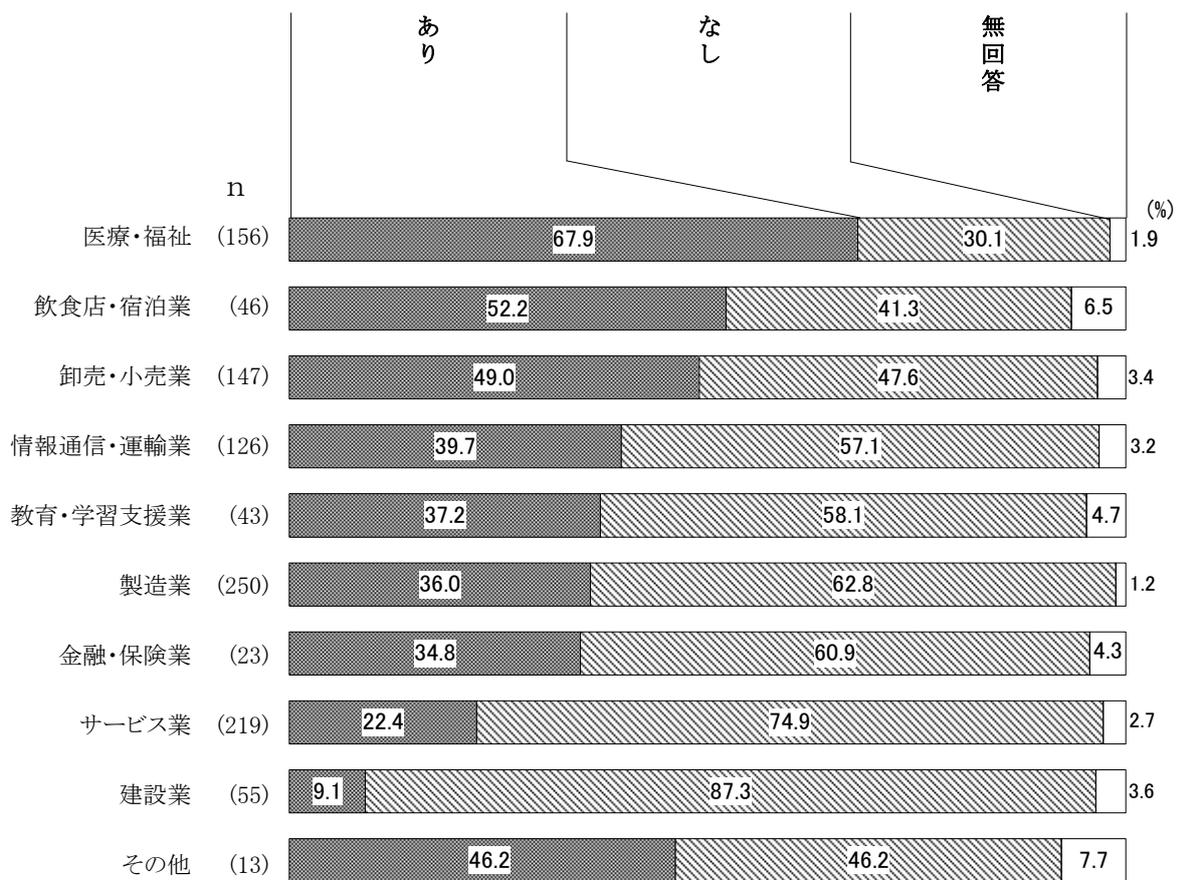
「地域における子育て支援等の参画」に関する取組についてみると、『従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学会の実施』が39.5%、『インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施』が34.0%と3割を超えている。一方、『子ども連れのお客様への配慮』は13.8%、『育児や介護等に関する支援活動への参加』は13.7%と低くなっている。

図表-72 「地域における子育て支援等への参画」に関する取組（制度の有無）(n=1,092)

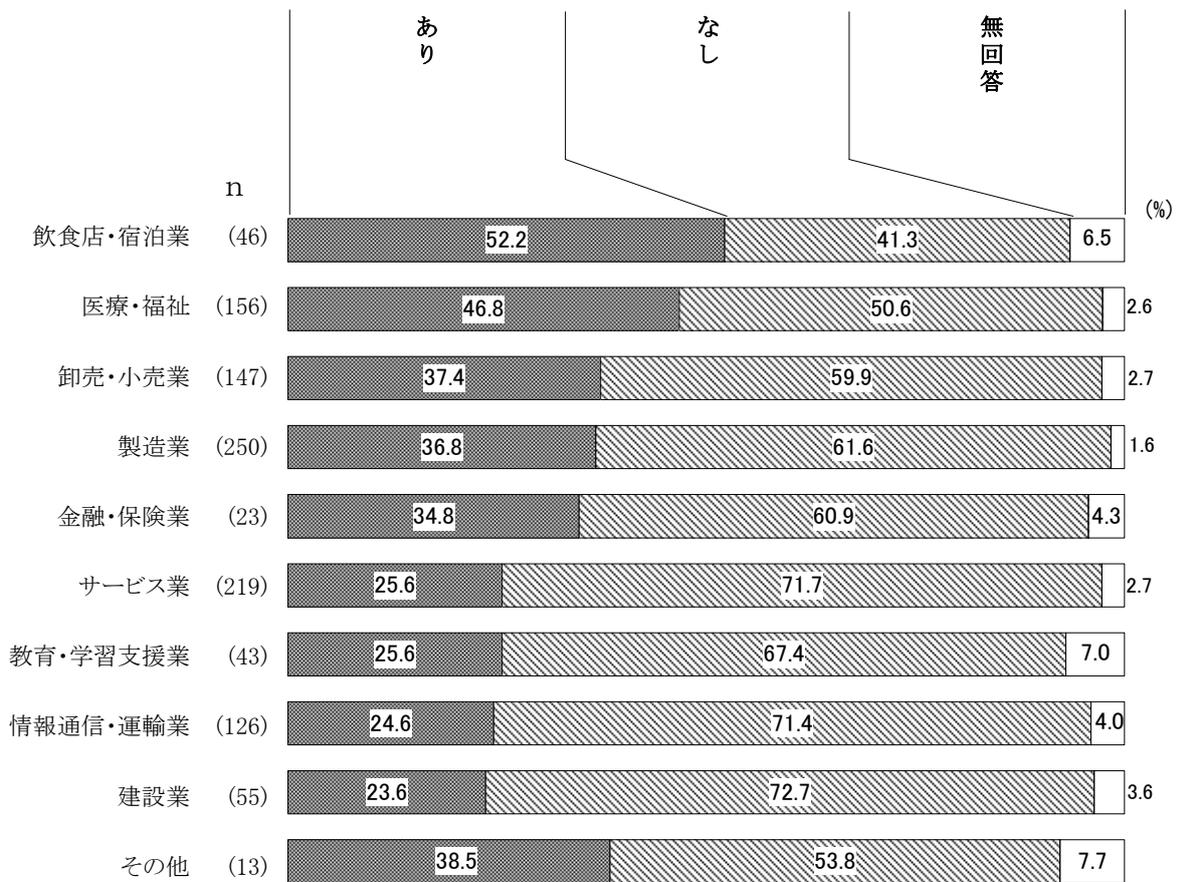


「従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学会の実施」、「インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施」の制度の有無を業種別にみると、「従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学会の実施」では『医療・福祉』（67.9%）、『飲食店・宿泊業』（52.2%）、『卸売・小売業』（49.0%）で取組が進んでいる。また、「インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施」は、『飲食店・宿泊業』（52.2%）、『医療・福祉』（46.8%）で取組が進んでいる。

図表－73 従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学会の実施（業種別）



図表-74 インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施（業種別）



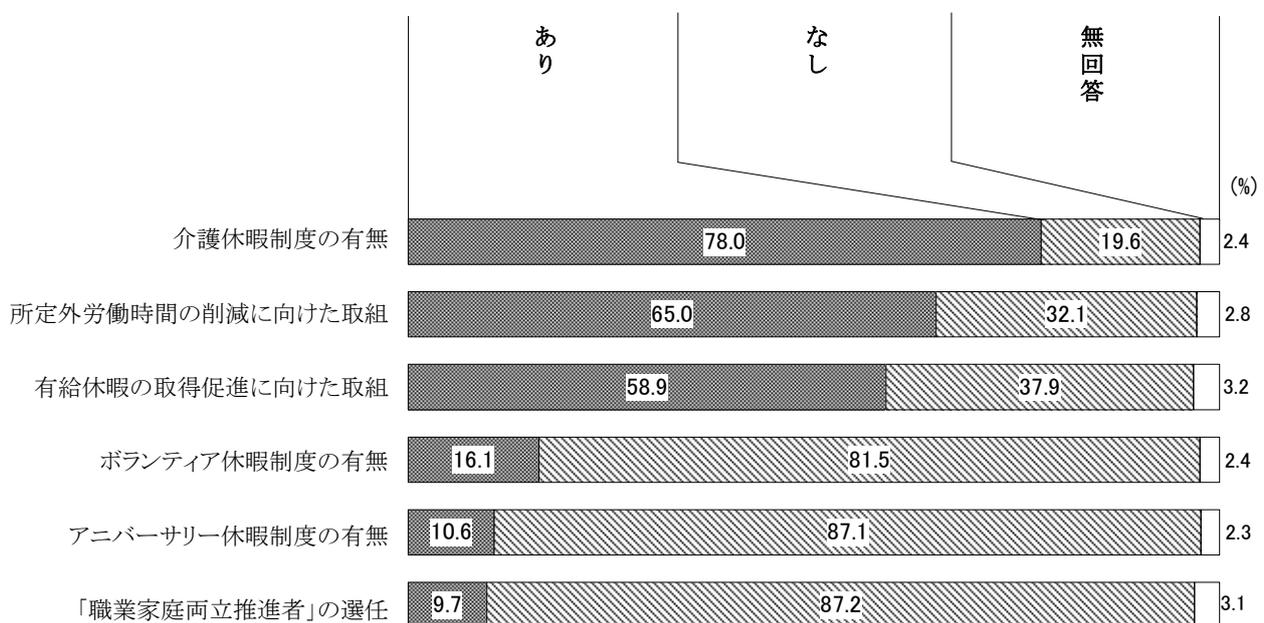
(4) 全社員を対象とした仕事と生活を両立しやすい環境づくり

◆ 8 割弱の事業所で『介護休暇制度』がある。

「全社員を対象とした仕事と生活を両立しやすい環境づくり」に関する取組についてみると、『介護休暇制度の有無』が78.0%と最も高く、次いで『所定外労働時間の削減に向けた取組』が65.0%、『有給休暇の取得促進に向けた取組』が58.9%と高くなっている。一方、『アニバーサリー休暇制度の有無』は10.6%、『「職業家庭両立推進者」の選任』は9.7%と1割程度に留まっている。

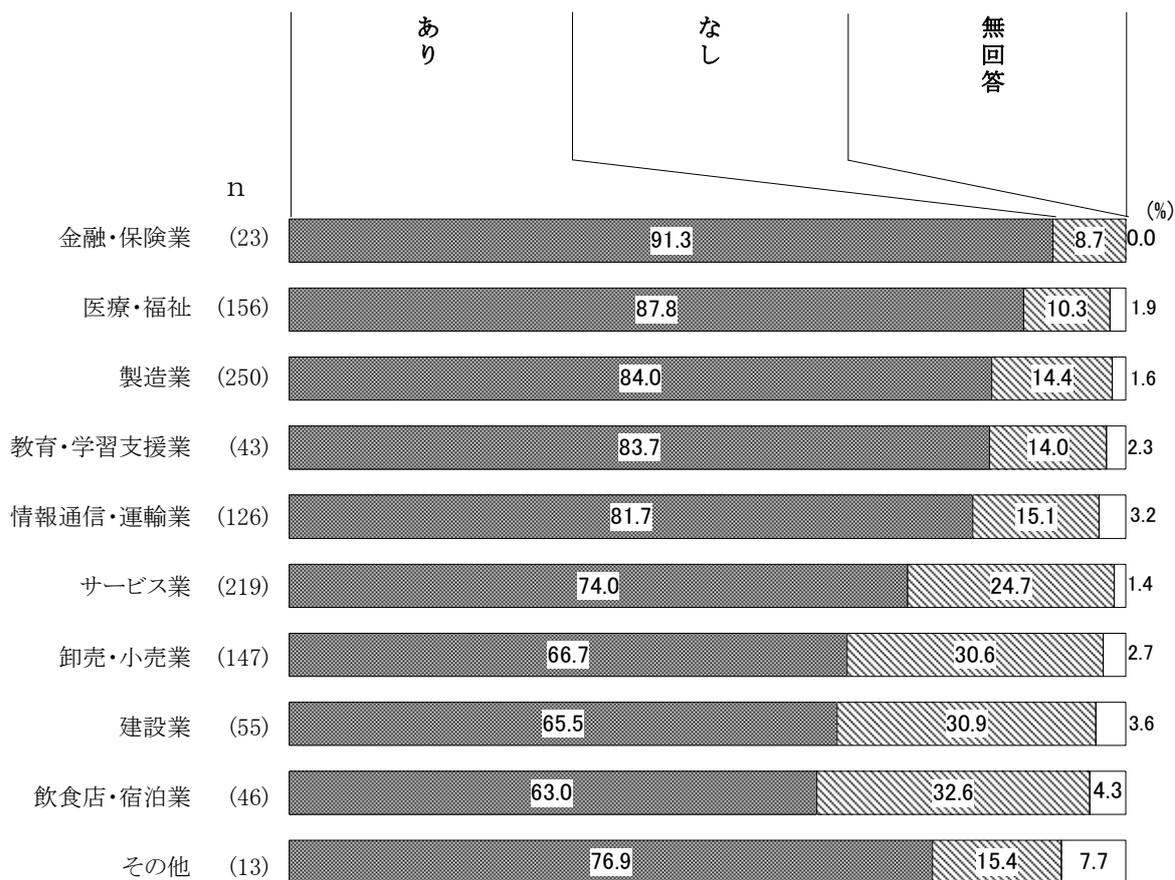
図表-75 「全社員が仕事と生活を両立しやすい環境づくり」に関する取組

(制度の有無) (n=1,092)

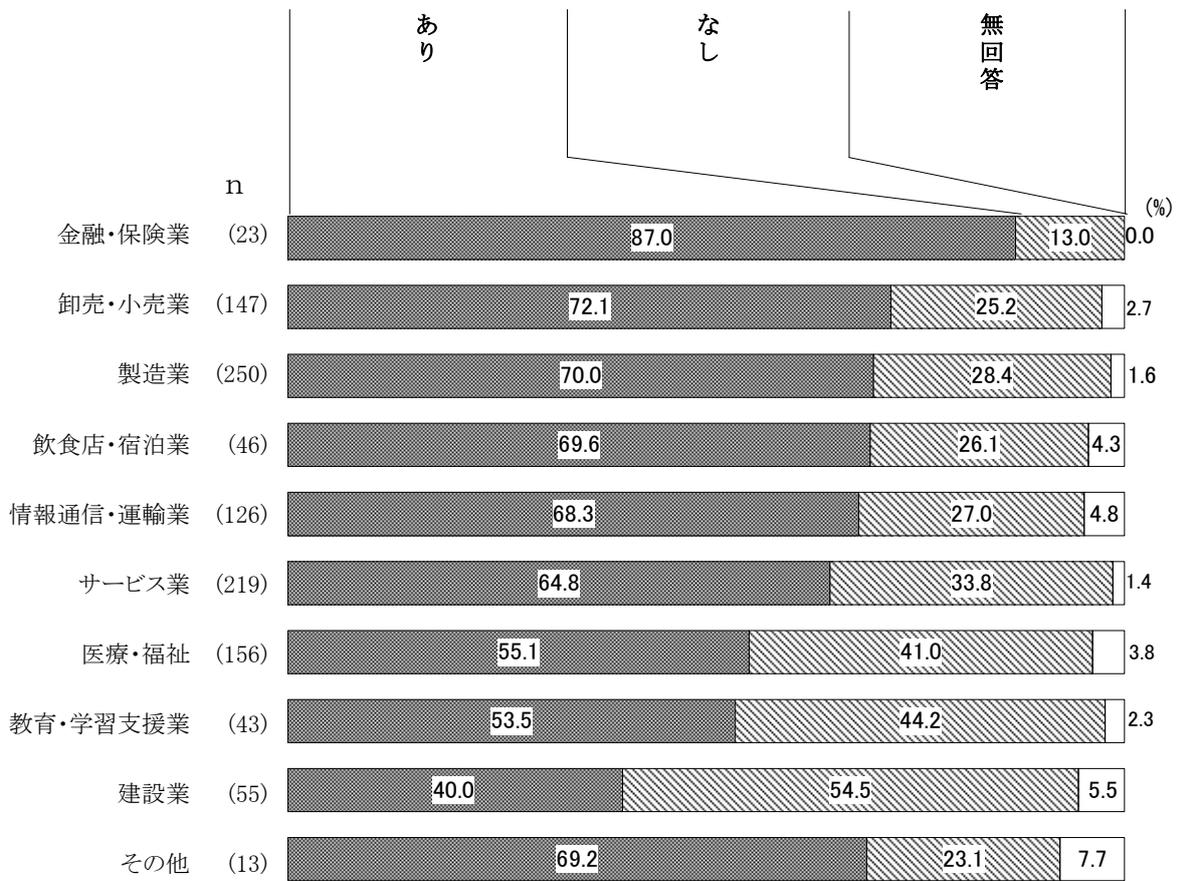


「介護休暇制度の有無」、「所定外労働時間の削減に向けた取組」の制度の有無を業種別にみると、「介護休暇制度の有無」は、『金融・保険業』で91.3%、『医療・福祉』で87.8%と高くなっている。また、「所定外労働時間の削減に向けた取組」は、『金融・保険業』で87.0%と特に高く、次いで『卸売・小売業』が72.1%、『製造業』で70.0%となっている。

図表－76 介護休暇制度の有無（業種別）



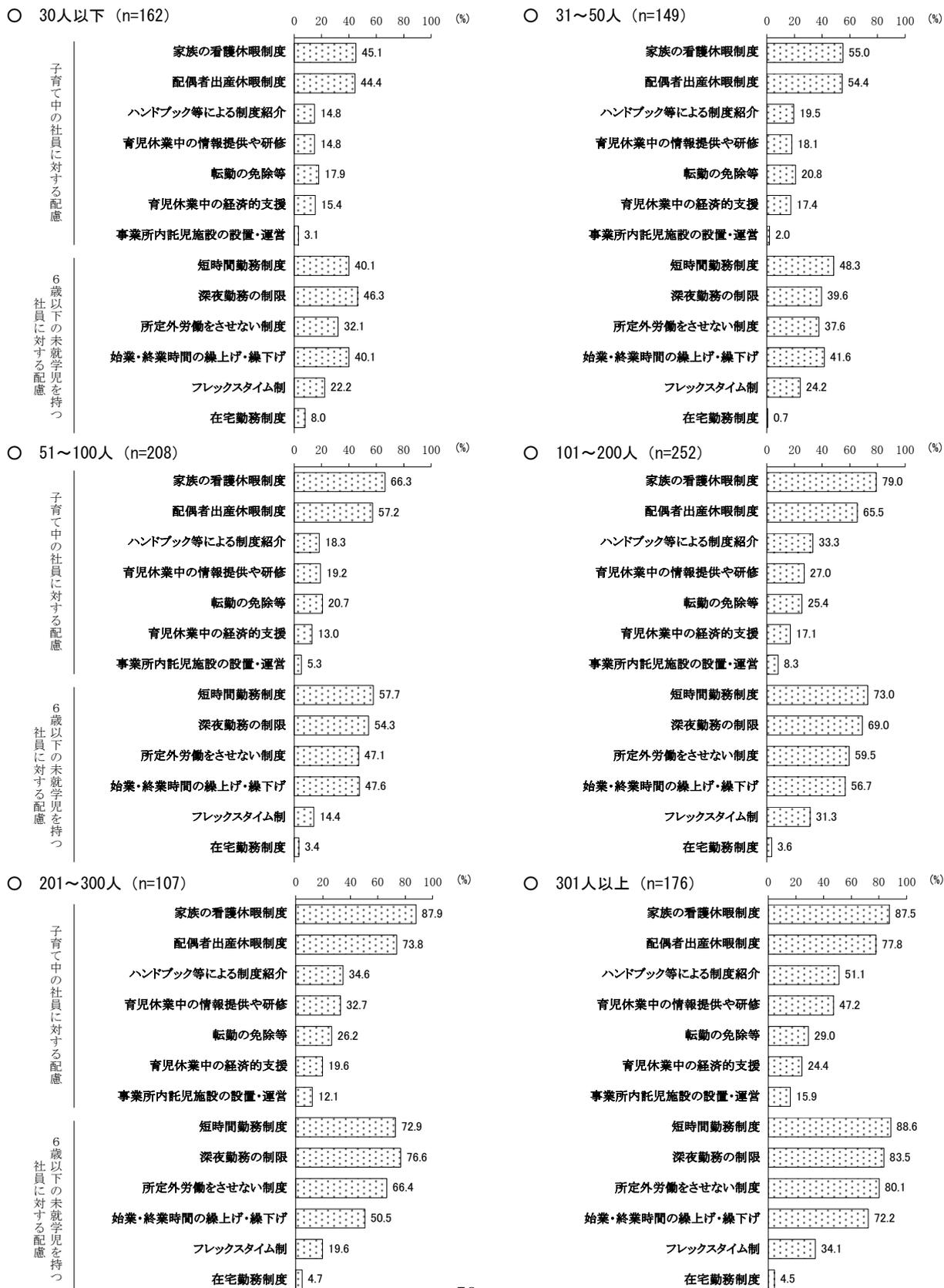
図表-77 所定外労働時間の削減に向けた取組（業種別）



(5) 従業員規模別の両立支援状況

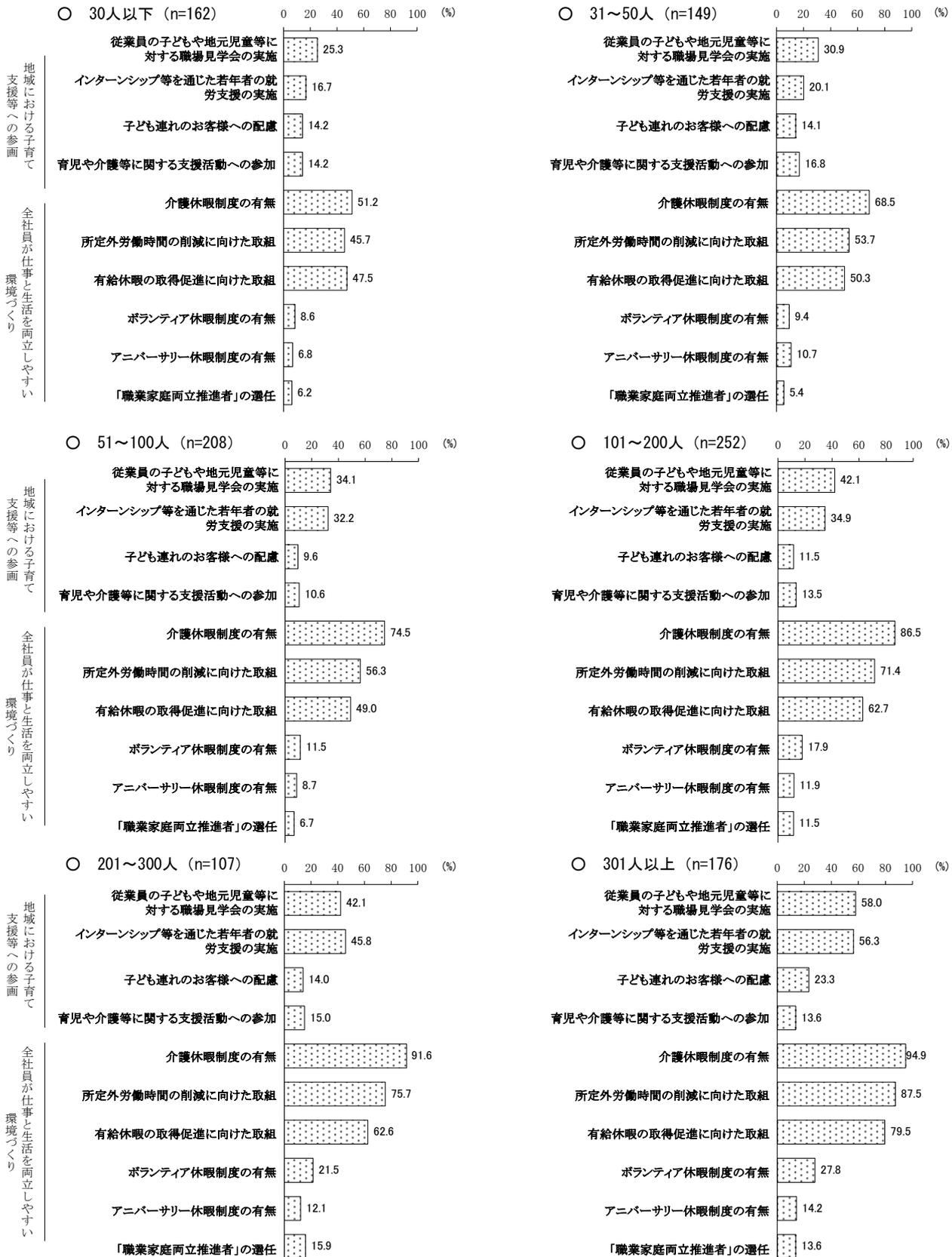
従業員規模別に「子育て中の社員に対する配慮」に関する取組と「6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮」に関する取組の制度の有無をみると、従業員規模の大きい事業所ほど制度「あり」の割合が比較的高くなる傾向にある。

図表-78 両立支援取組状況 1 (「あり」の割合、従業員規模別)



また、従業員規模別に「地域における子育て支援等への参画」に関する取組と「全社員を対象とした仕事と生活を両立しやすい環境づくり」に関する取組の制度の有無をみても、従業員規模の大きい事業所ほど制度「あり」の割合が高くなる傾向にある。

図表-79 両立支援取組状況 2 (「あり」の割合、従業員規模別)



(6) 各制度の整備状況の変化

◆最も増加したのは『短時間勤務制度』、最も普及しているのは『介護休暇制度』。

制度「あり」の回答割合を前回調査と比較すると、最も増加したのは『短時間勤務制度』で2.8ポイント、次いで『始業・終業時間の繰上げ・繰下げ』が2.2ポイント、『転勤の免除等』が2.0ポイント、それぞれ前回調査を上回った。

制度「あり」の割合が高いものは、『介護休暇制度』が78.0%、『家族の看護休暇制度』が70.5%と7割以上の事業所に整備されているほか、『所定外労働時間の削減に向けた取組』（65.0%）、『短時間勤務制度』（64.0%）、『配偶者出産休暇制度』（62.0%）、『深夜勤務の制限』（61.5%）が6割以上の事業所で整備が進んでいる。

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。

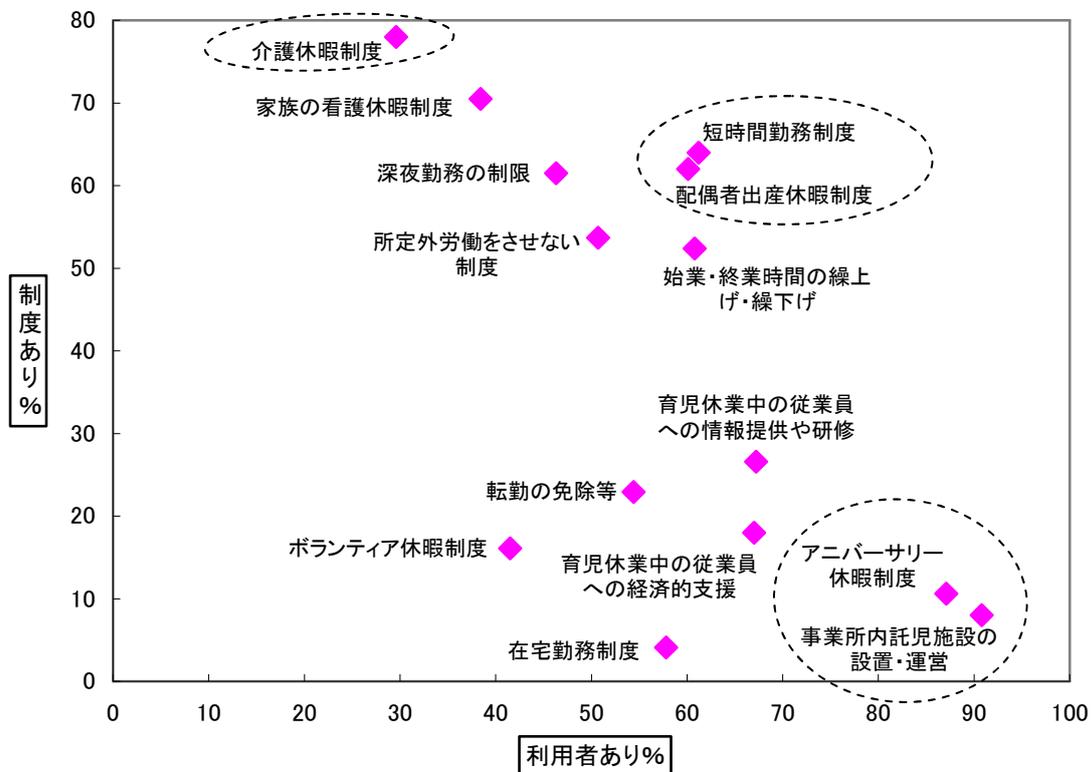
(7) 両立支援制度の整備状況と活用の度合い

下図は、両立制度の整備率と利用率を表したもので、縦軸が整備率（制度「あり」の割合）、横軸が利用率（制度「あり」のうち「利用者あり」の割合）としている。

各制度において、整備状況とその活用の度合いをみると、『短時間勤務制度』、『配偶者出産休暇制度』で整備率、利用率が比較的高い。また、整備率は低いが利用率は高い制度は『事業所内託児施設の設置・運営』、『アニバーサリー休暇制度』であり、整備率は高いが利用率は低い制度は『介護休暇制度』である。これらは前回調査とほぼ同様となっている。

利用率を前回調査と比較すると、『在宅勤務制度』が13.0ポイント、『アニバーサリー休暇制度』が11.6ポイント、それぞれ整備率は低いものの前回調査から増加している。

図表-81 制度整備率と利用率



図表-82 利用率（経年調査との比較）

制度名	平成17年度 あり (%)	平成19年度 あり (%)	平成21年度 あり (%)	平成23年度 あり (%)	平成25年度 あり (%)	増減 (25年度 -23年度)
在宅勤務制度	30.8	57.9	45.0	44.8	57.8	13.0
アニバーサリー休暇制度	-	-	-	75.5	87.1	11.6
所定外労働をさせない制度	38.4	39.2	42.3	46.7	50.7	4.0
深夜勤務の制限	33.7	37.5	38.2	43.1	46.3	3.2
配偶者出産休暇制度	55.5	52.3	55.7	57.0	60.1	3.1
短時間勤務制度	42.2	52.3	53.4	59.6	61.2	1.6
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	43.3	57.5	53.8	59.5	60.8	1.3
育児休業中の従業員への情報提供や研修	62.1	48.1	60.9	66.8	67.2	0.4
介護休暇制度の有無	20.4	23.4	23.2	30.3	29.6	-0.7
事業所内託児施設の設置・運営	84.6	80.0	89.0	92.1	90.8	-1.3
家族の看護休暇制度(※)	25.2	30.4	35.6	40.6	38.4	-2.2
育児休業中の従業員への経済的支援	59.6	53.9	57.9	70.7	67.0	-3.7
ボランティア休暇制度	-	-	-	45.2	41.5	-3.7
転勤の免除等	53.7	47.8	56.1	61.5	54.4	-7.1

※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。

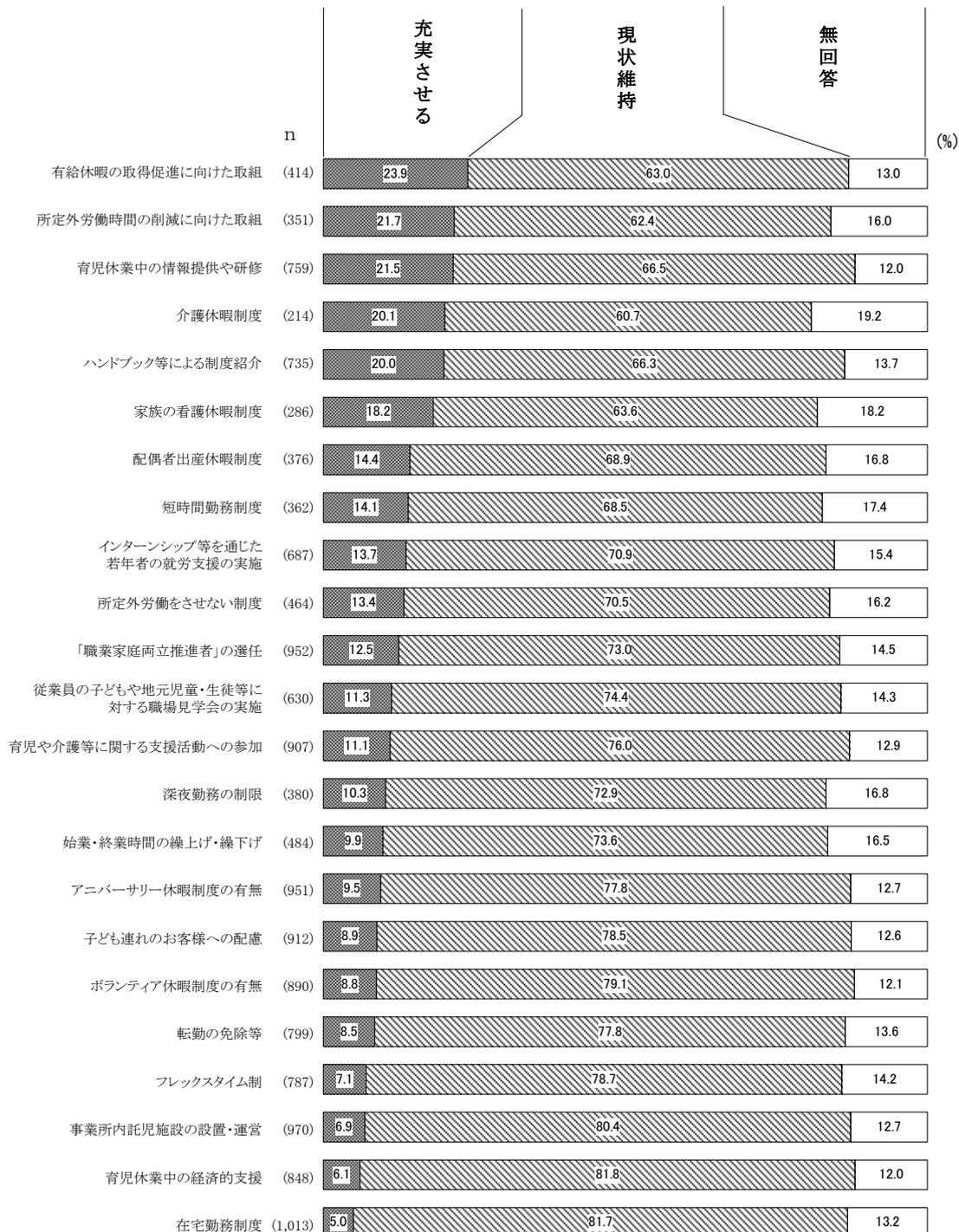
(8) 今後の整備意向

◆充実させたいのは『有給休暇の取得促進への取組』、『所定外労働時間の削減への取組』。

各制度について、制度「なし」と回答した事業所の今後の制度の整備意向をみると、「充実させる」が最も高いのは『有給休暇の取得促進に向けた取組』で23.9%、次いで『所定外労働時間の削減に向けた取組』が21.7%、『育児休業中の情報提供や研修』が21.5%となっている。

『有給休暇の取得促進』や『所定外労働時間の削減』といった労働時間の削減に関する取組の他に、『育児休業中の情報提供や研修』や『ハンドブック等による制度紹介』といった情報提供や、『介護休暇制度』といった休暇制度に関することが上位になっている。

図表-83 制度のない事業所の制度整備意向

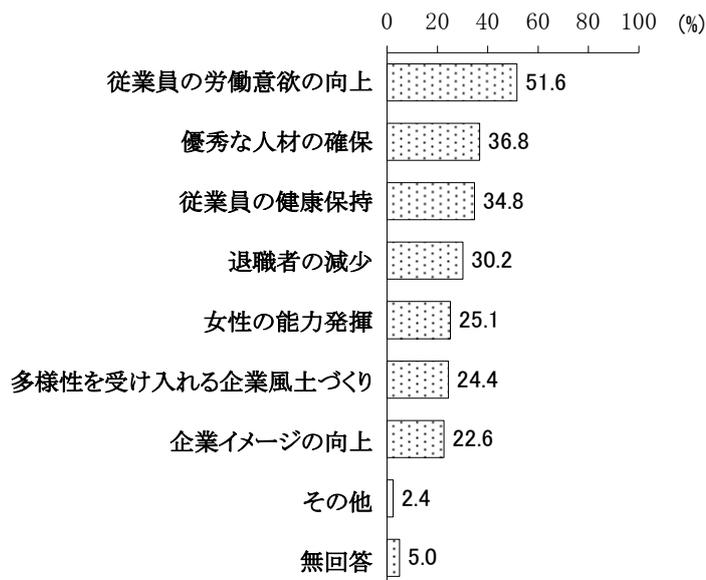


9. 両立支援の取組に期待する効果

◆「従業員の労働意欲の向上」が最も高く、半数を超えている。

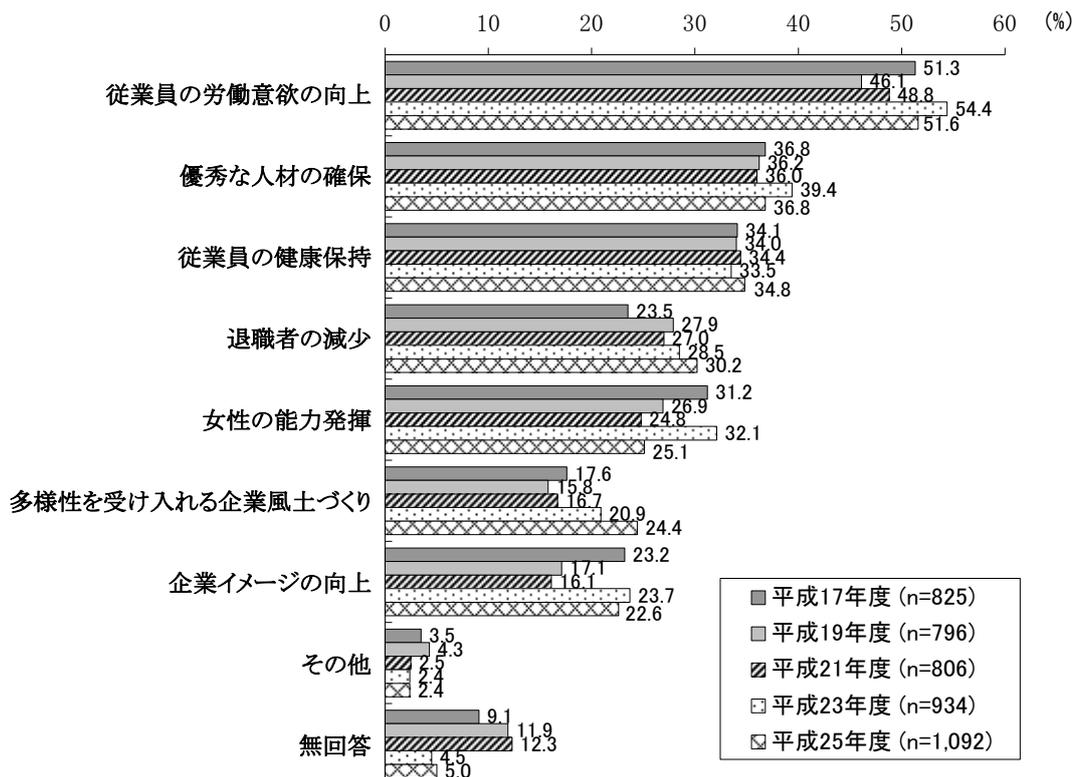
両立支援の取組に期待する効果をみると、「従業員の労働意欲の向上」が51.6%と最も高く、次いで「優秀な人材の確保」が36.8%、「従業員の健康保持」が34.8%、「退職者の減少」が30.2%と続いている。

図表—84 両立支援の取組に期待する効果【複数回答：3つまで】(n=1,092)



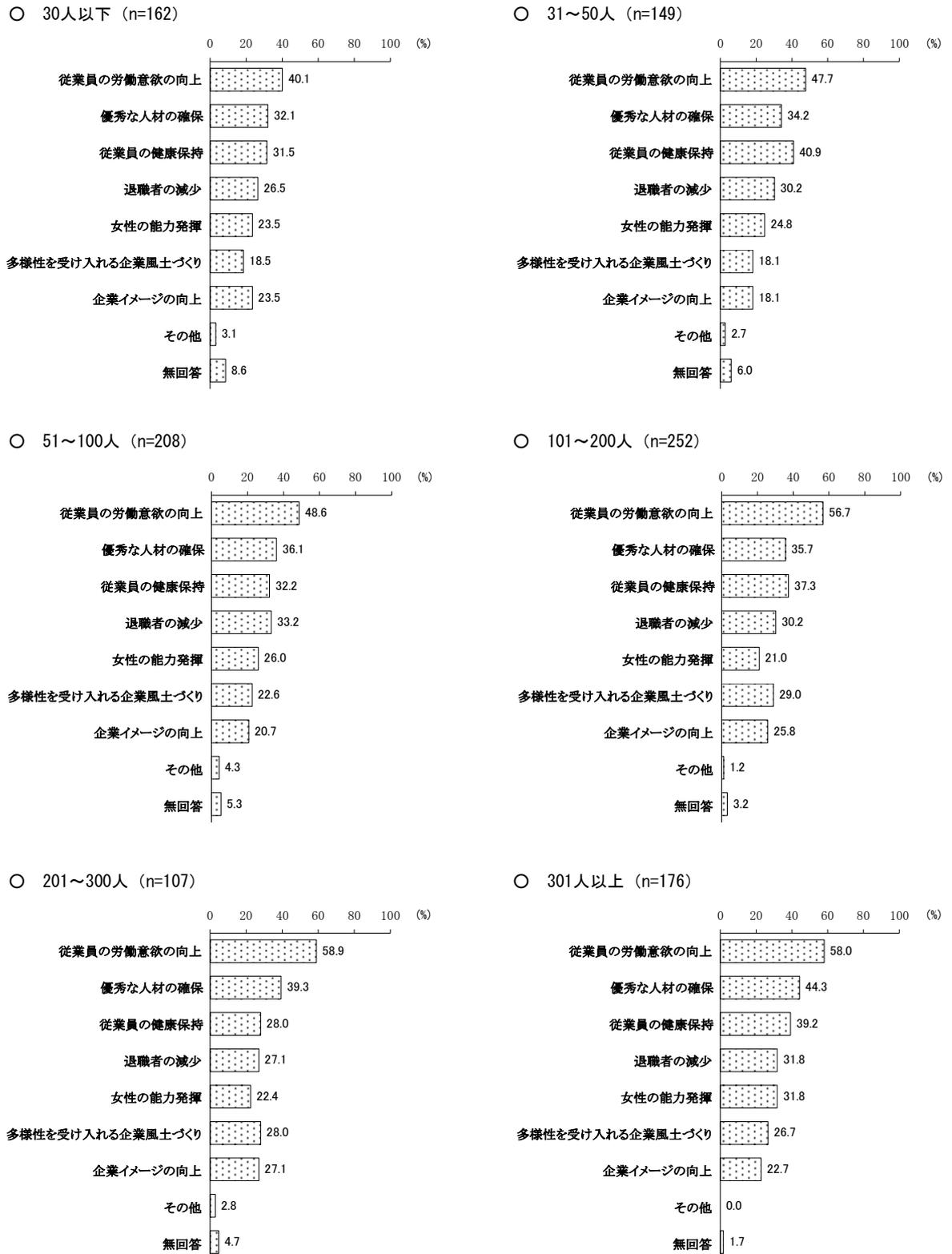
前回調査と比較すると、「多様性を受け入れる企業風土づくり」が3.5ポイント増加している。一方、「女性の能力発揮」は7.0ポイント低下している。

図表—85 両立支援の取組に期待する効果（経年調査との比較）



従業員規模別にみると、「301人以上」で「女性の能力発揮」が全体より高く、3割を超えている。また、「従業員の労働意欲の向上」と「優秀な人材の確保」は従業員規模が大きいほど高い傾向がある。

図表-86 両立支援の取組に期待する効果（従業員規模別）



10. ワーク・ライフ・バランスについて

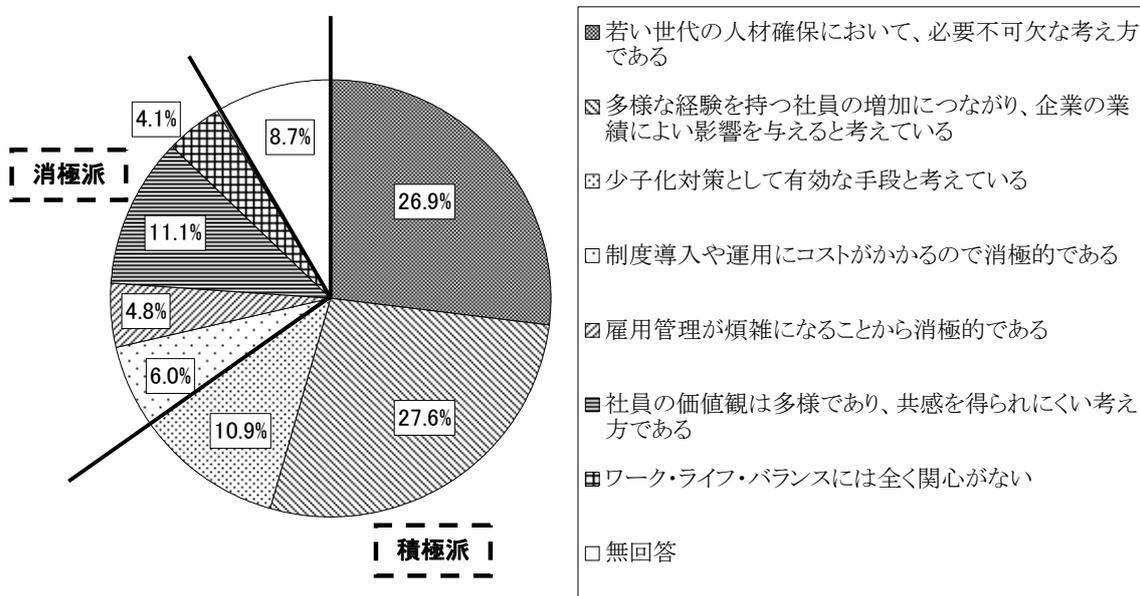
(1) ワーク・ライフ・バランスについての考え方

◆6割以上の事業所でワーク・ライフ・バランスを積極的に捉えている。

ワーク・ライフ・バランスに対する考え方をみると、「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績に良い影響を与えていると考えている」が27.6%と最も高く、次いで「若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である」が26.9%となっている。“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”（「若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である」と「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績に良い影響を与えている」、「少子化対策として有効な手段を考えている」の合計）は65.4%となり、6割以上の事業所でワーク・ライフ・バランスを積極的に捉えている。

一方、“ワーク・ライフ・バランスに対して消極的”（「制度導入や運用にコストがかかるので消極的である」と「雇用管理が煩雑になることから消極的である」、「社員の価値観は多様であり、共感を得られにくい考え方である」、「ワーク・ライフ・バランスには全く関心がない」の合計）は25.9%となっている。

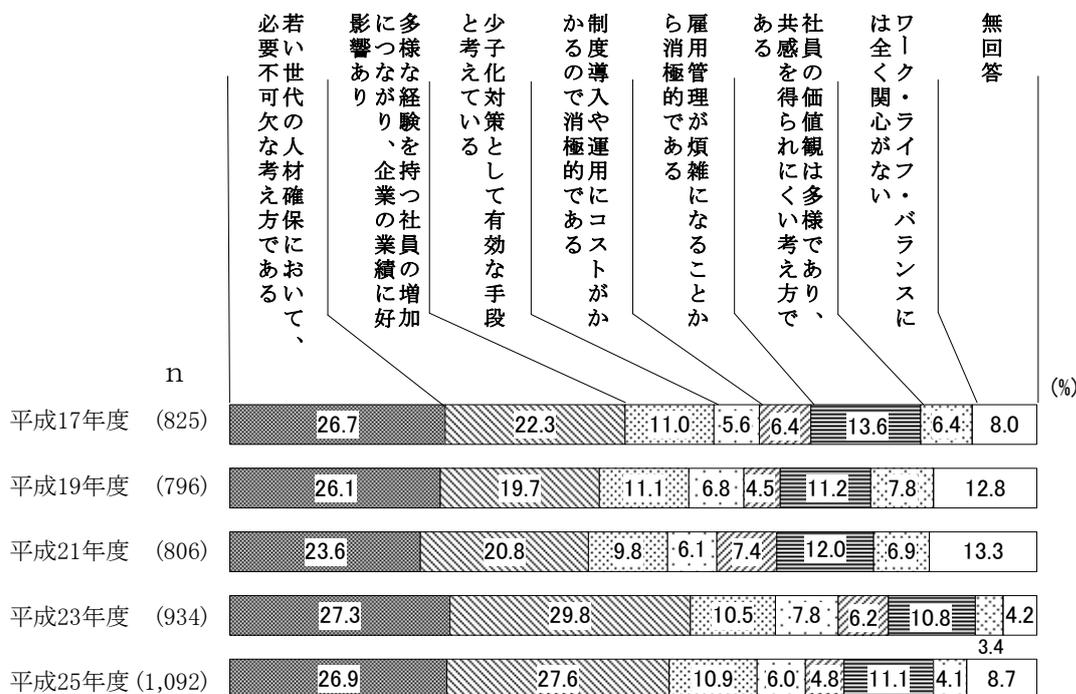
図表-87 ワーク・ライフ・バランスについての考え方 (n=1,092)



前回調査と比較すると、大きな差はみられない。

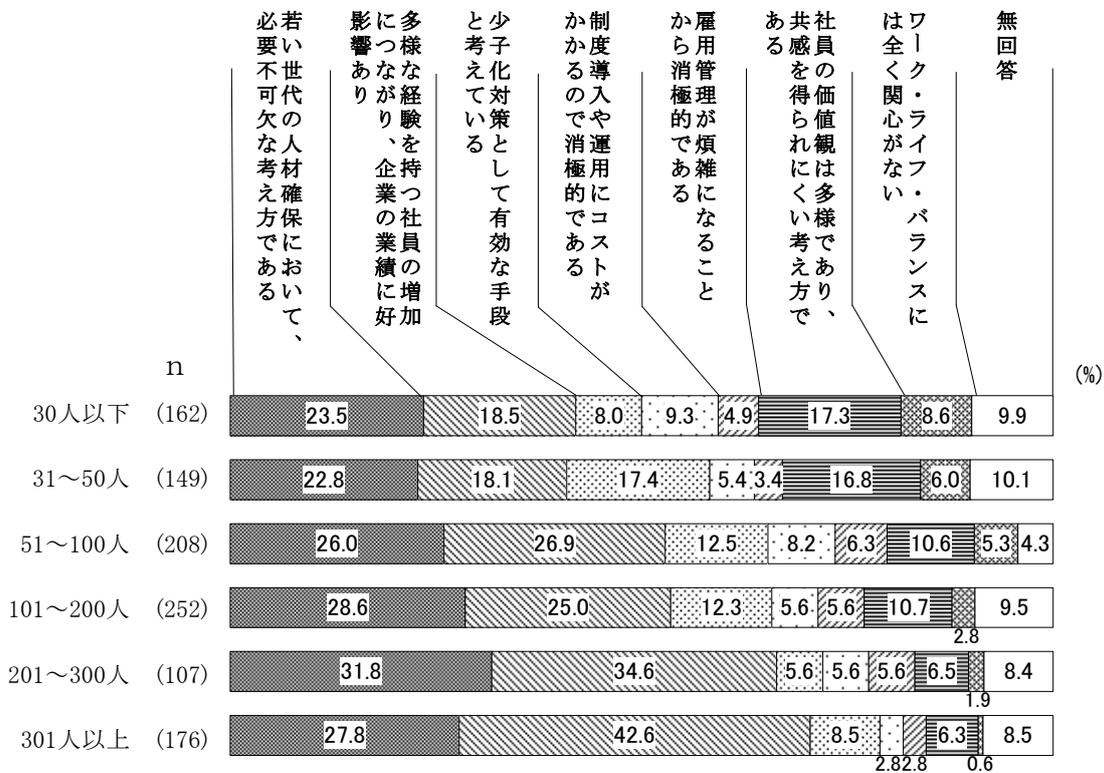
平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”は、平成19年度と平成21年度でそれぞれ減少したが、前回調査で大きく増加した。今回調査で再び減少したものの、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”は6割台後半の水準で推移している。

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。

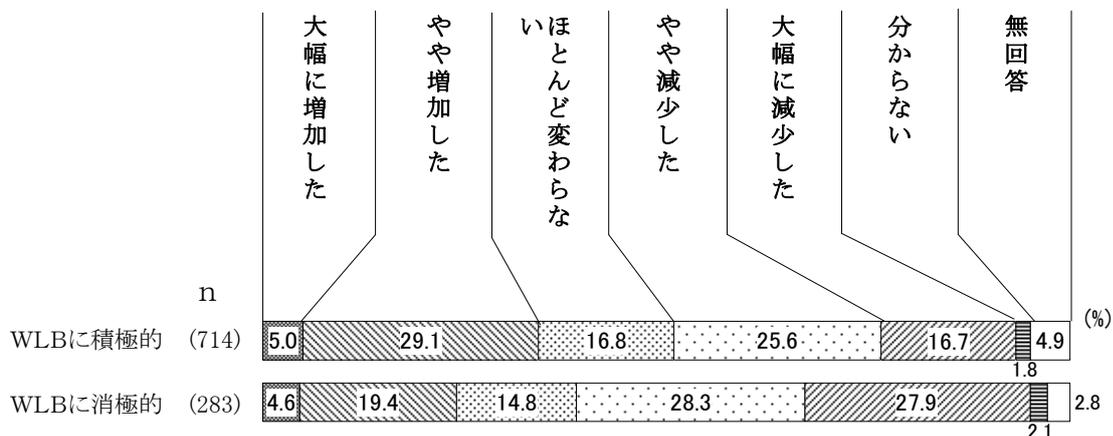
図表-89 ワーク・ライフ・バランスについての考え方（従業員規模別）



ワーク・ライフ・バランスに対する考え方と直近の売上高の関係をみると、『ワーク・ライフ・バランスに対して積極的』な事業所では、売上高が“増加した”（「大幅に増加した」と「やや増加した」の合計、34.2%）と「ほとんど変わらない」（16.8%）の合計は5割を超えている（51.0%）。

一方、『ワーク・ライフ・バランスに対して消極的』な事業所では、同じく売上高が“増加した”（同24.0%）と「ほとんど変わらない」（14.8%）の合計が4割弱（38.8%）に留まっている。

図表-90 売上高（ワーク・ライフ・バランスについての考え方別）

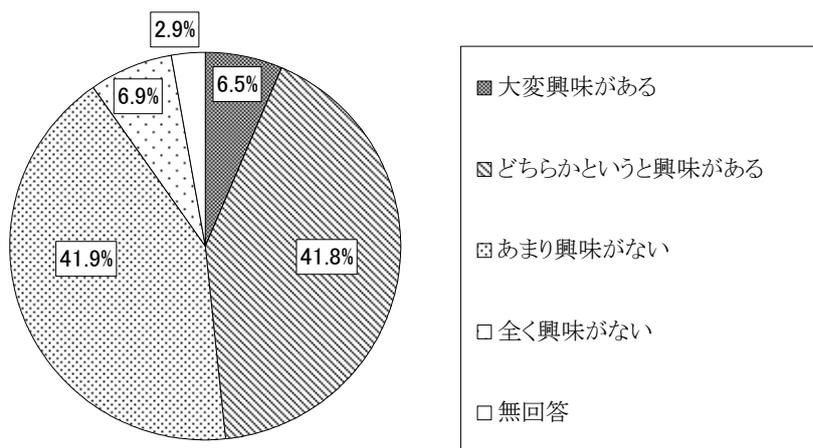


(2) ワーク・ライフ・バランスを進めるための企業同士の情報交換への関心

◆ “興味がある” は約半数に留まる。

ワーク・ライフ・バランスを進めるための企業同士の情報交換の場への関心をみると、“興味がある”（「大変興味がある」と「どちらかというに興味がある」の合計）が48.3%、“興味がない”（「あまり興味がない」と「全く興味がない」の合計）が48.8%となっている。

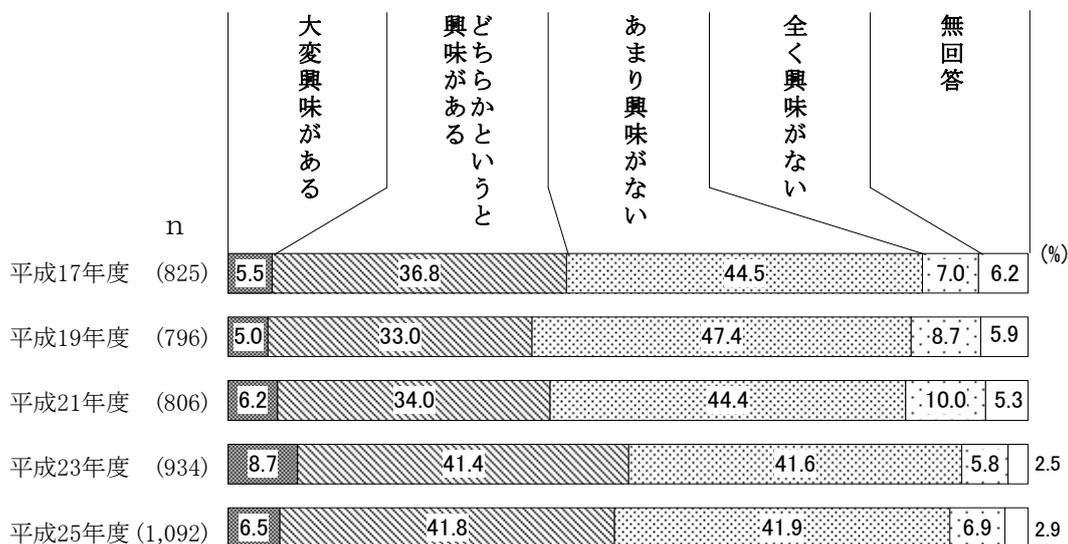
図表-91 ワーク・ライフ・バランスを進めるための企業同士の情報交換への関心 (n=1,092)



前回調査から大きな差はみられない。

平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、“興味がある” は今回調査ではやや減少したものの、平成17年度の42.3%から8年間で48.3%に増加している。

図表-92 ワーク・ライフ・バランスを進めるための企業同士の情報交換への関心
(経年調査との比較)



11. 次世代育成支援対策推進法に係る施策について

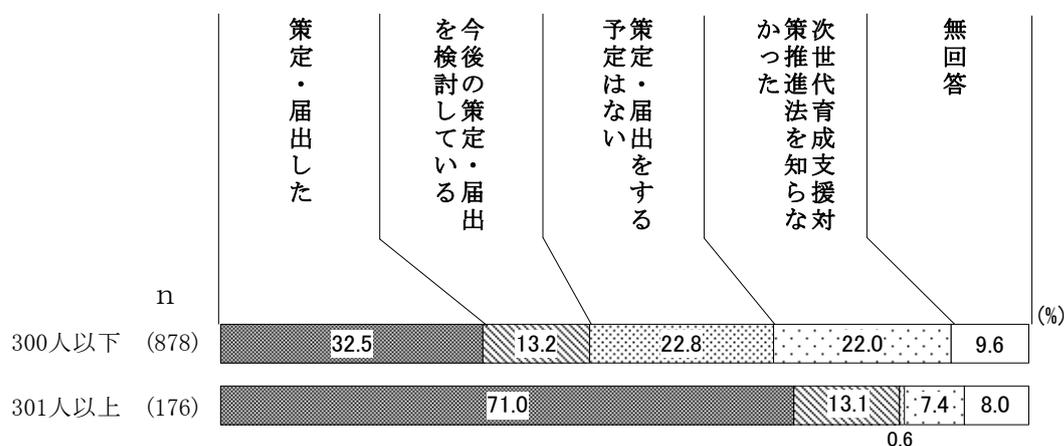
(1) 一般事業主行動計画策定状況

◆『301人以上』の事業所で約7割、『300人以下』の事業所で約3割が「策定・届出した」。

次世代育成支援対策推進法に定める一般事業主行動計画策定状況を従業員規模別にみると、「策定・届出した」は『301人以上』で71.0%と『300人以下』(32.5%)より38.5ポイント高くなっている。

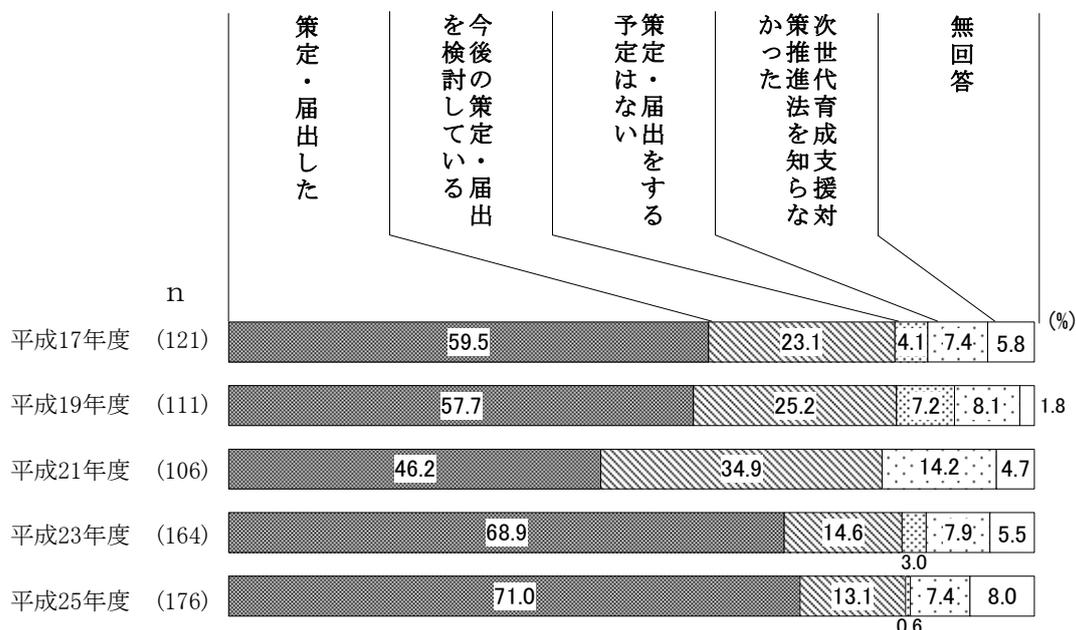
一方、「次世代育成支援対策推進法を知らなかった」は『300人以下』で22.0%と『301人以上』(7.4%)より14.6ポイント高くなっている。

図表-93 一般事業主行動計画策定状況（従業員規模別）



前回調査と比較すると、従業員規模『301人以上』では、「策定・届出した」が2.1ポイント増加したが、大きな差はみられない。

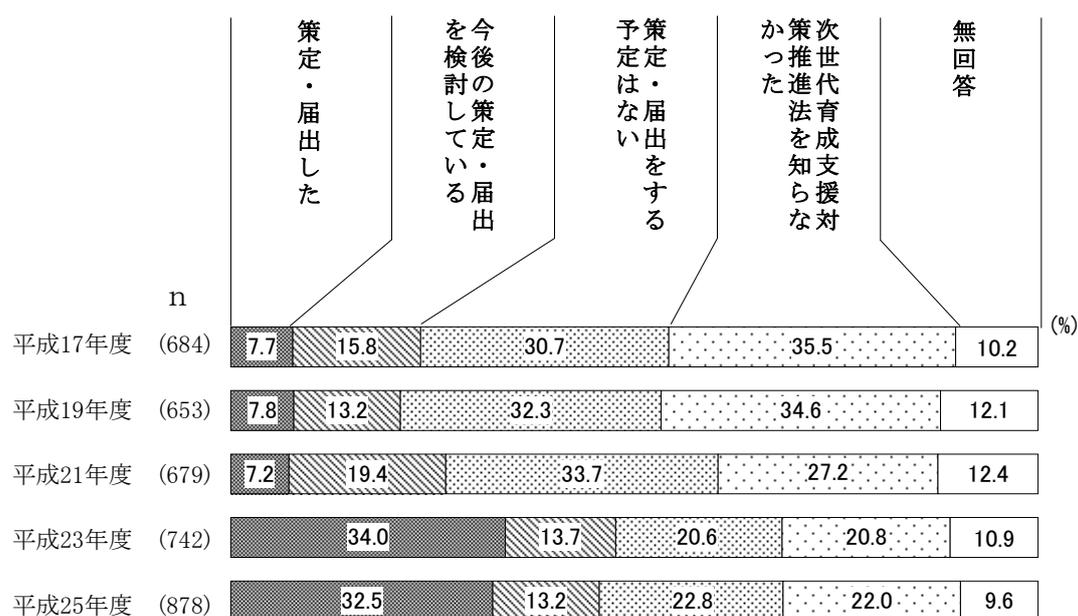
図表-94 一般事業主行動計画策定状況<従業員規模301人以上> (経年調査との比較)



※ 平成17年度から平成21年度までは従業員規模『300人以上』で調査を行った。

また、従業員規模『300人以下』も前回調査と大きな差はみられず、一般事業主行動計画の策定は、あまり進んでいない。

図表-95 一般事業主行動計画策定状況<従業員規模300人以下> (経年調査との比較)



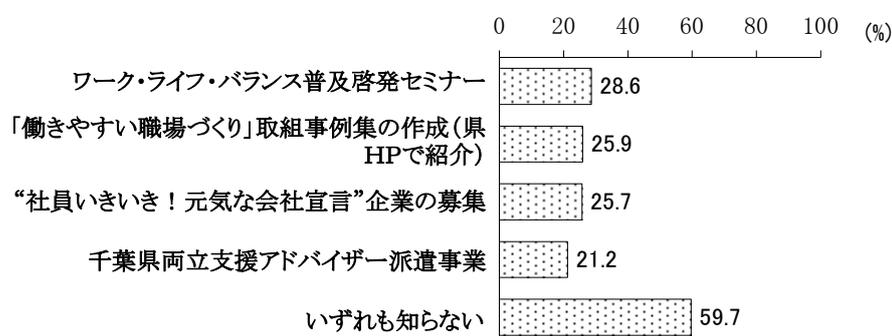
※ 平成17年度から平成21年度までは従業員規模『299人以下』で調査を行った。

(2) ワーク・ライフ・バランス推進事業の認知状況・効果がある事業

◆認知状況はそれぞれの施策で2割を超えている。

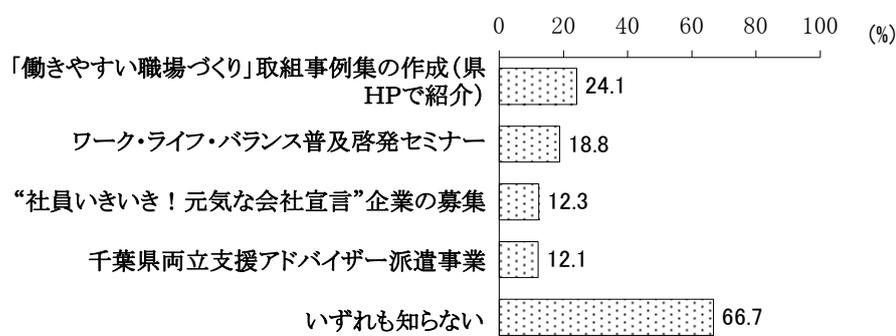
ワーク・ライフ・バランス推進事業の認知状況についてみると、『ワーク・ライフ・バランス普及啓発セミナー』が最も高く28.6%、次いで『「働きやすい職場づくり」取組事例集の作成（県HPで紹介）』は25.9%、『“社員いきいき！元気な会社宣言”企業の募集』は25.7%、『千葉県両立支援アドバイザー派遣事業』は21.2%となっている。

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）



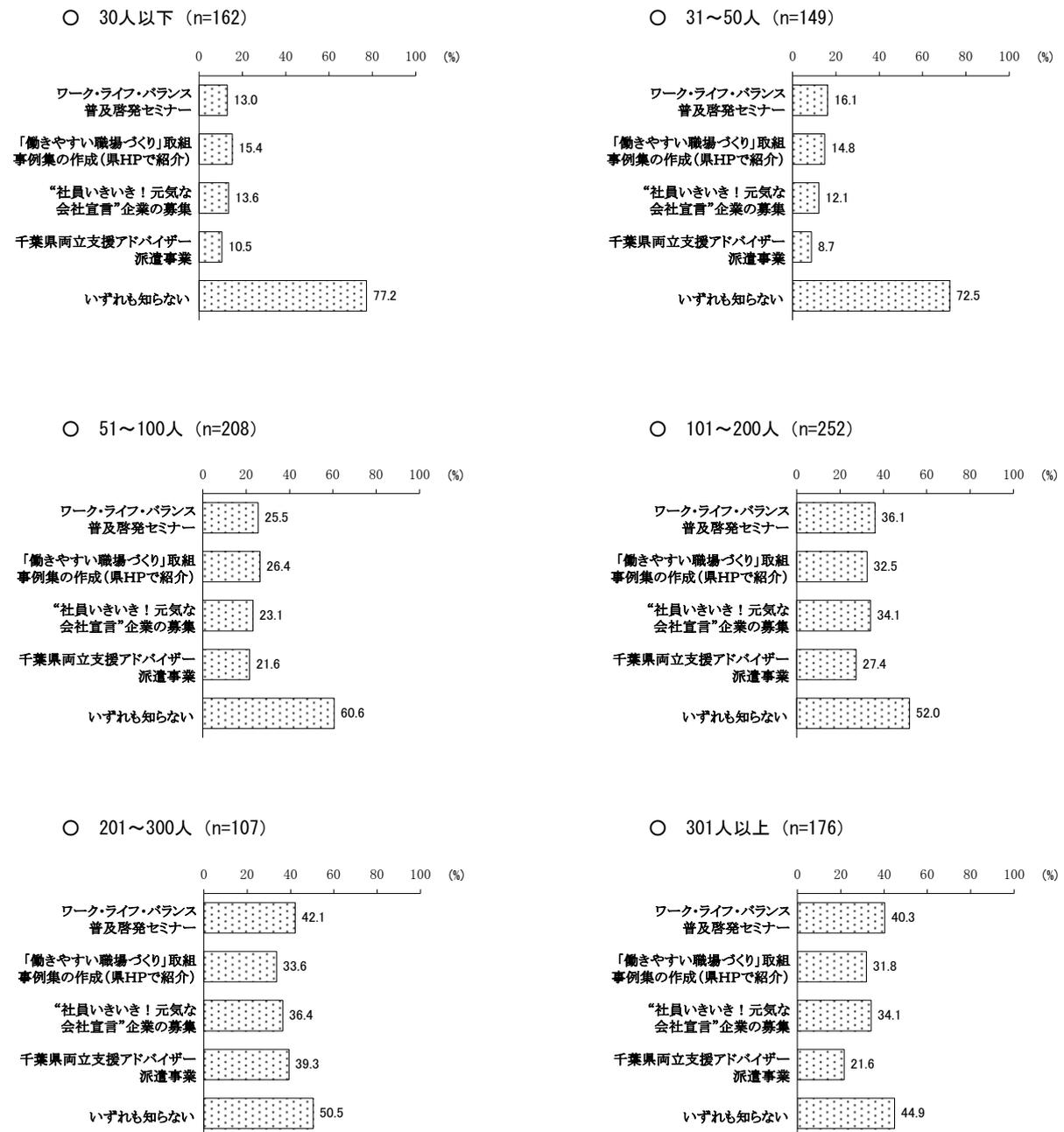
また、ワーク・ライフ・バランス推進事業で効果があるものについてみると、『「働きやすい職場づくり」取組事例集の作成（県HPで紹介）』が最も高く24.1%、次いで『ワーク・ライフ・バランス普及啓発セミナー』が18.8%、『“社員いきいき！元気な会社宣言”企業の募集』が12.3%、『千葉県両立支援アドバイザー派遣事業』が12.1%となっており、認知度が高いものと効果があるものは若干異なっている。

図表-97 ワーク・ライフ・バランス推進事業で効果がある事業（n=1,092）



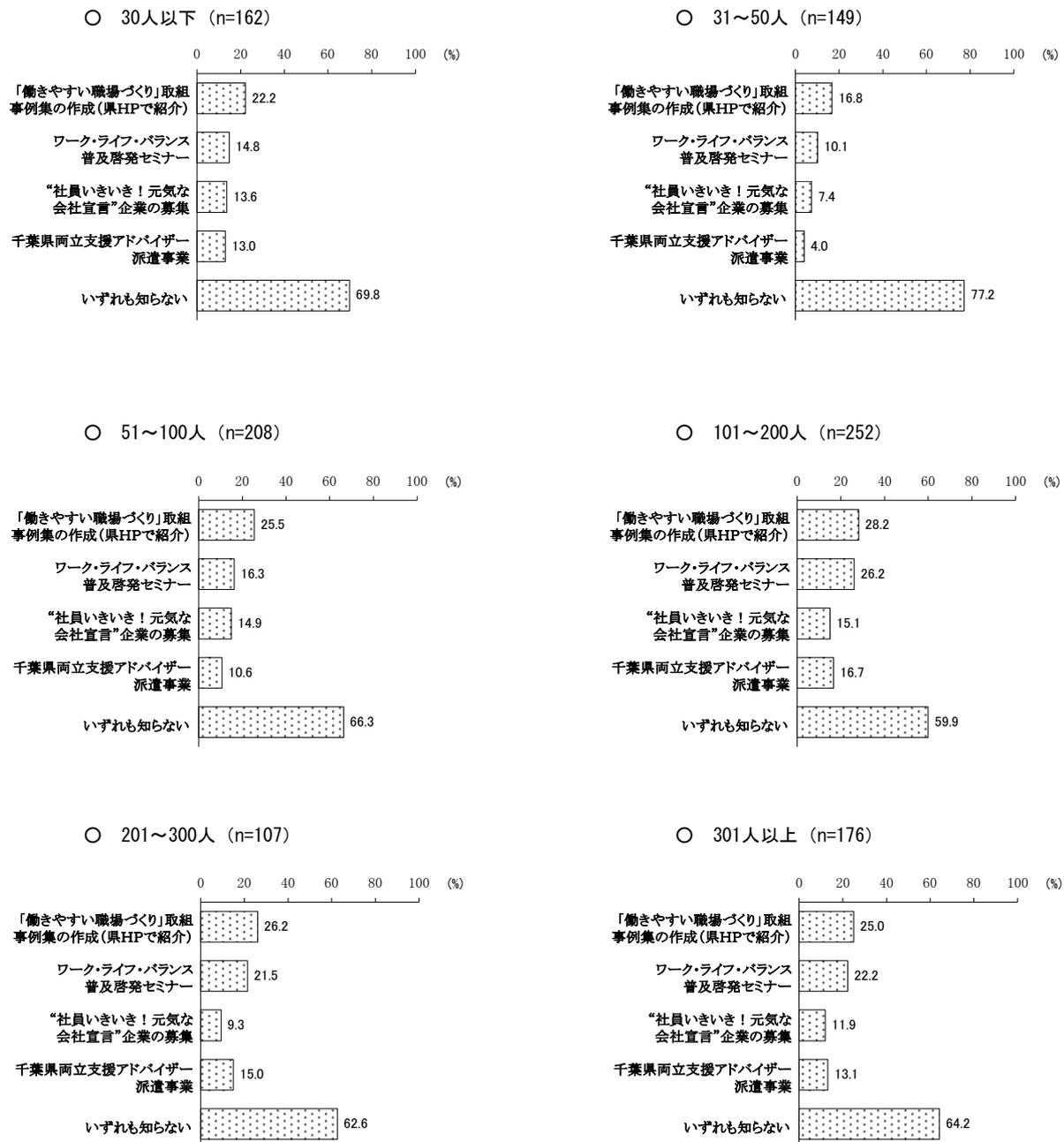
従業員規模別でワーク・ライフ・バランス推進事業の認知状況（知っているもの）についてみると、比較的従業員規模の大きい事業所ほど認知状況が高くなっている。

図表-98 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）（従業員規模別）



従業員規模別でワーク・ライフ・バランス推進事業で効果がある事業についてみると、『「働きやすい職場づくり」取組事例集の作成（県HPで紹介）』と『ワーク・ライフ・バランス普及啓発セミナー』は、比較的従業員規模の大きい事業所ほど事業の効果があると考えている。

図表－99 ワーク・ライフ・バランス推進事業で効果がある事業（従業員規模別）

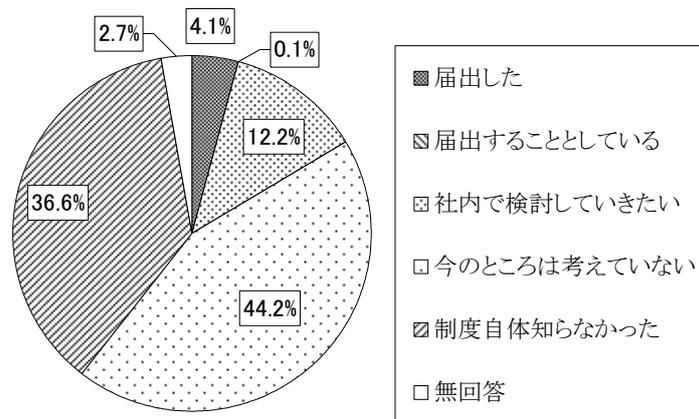


(3) “社員いきいき！元気な会社” 届出意向

◆届出意向は、前回と変わらない。

県の事業である「“社員いきいき！元気な会社” 宣言企業の募集」に対する届出意向をみると、「届出した」は4.1%、「届出することとしている」は0.1%、「社内で検討していきたい」は12.2%となっている。一方、「今のところは考えていない」は44.2%、「制度自体知らなかった」は36.6%となっている。

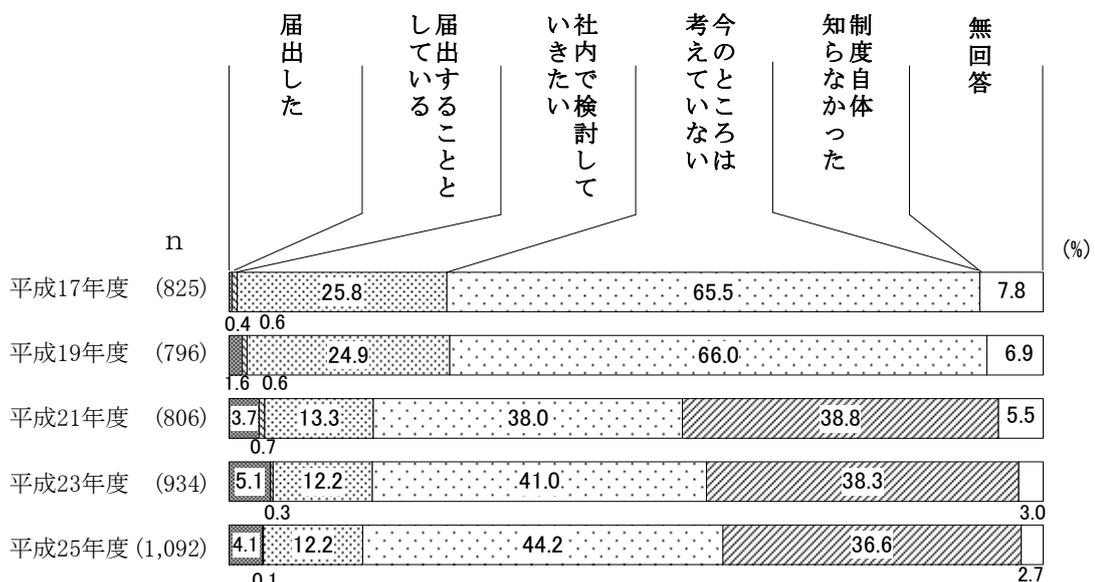
図表－100 “社員いきいき！元気な会社” 届出意向 (n=1,092)



前回調査と比較すると、「今のところは考えていない」が3.2ポイント増加した。

平成17年度から平成23年度までの経年調査と比較すると、平成21年度以降「制度自体知らなかった」は減少傾向にあるものの、「今のところは考えていない」が増加傾向にある。「届出した」、「届出することとしている」、「社内で検討していきたい」は、平成21年以降、ほぼ横ばいに推移している。

図表－101 “社員いきいき！元気な会社” 届出意向（経年調査との比較）

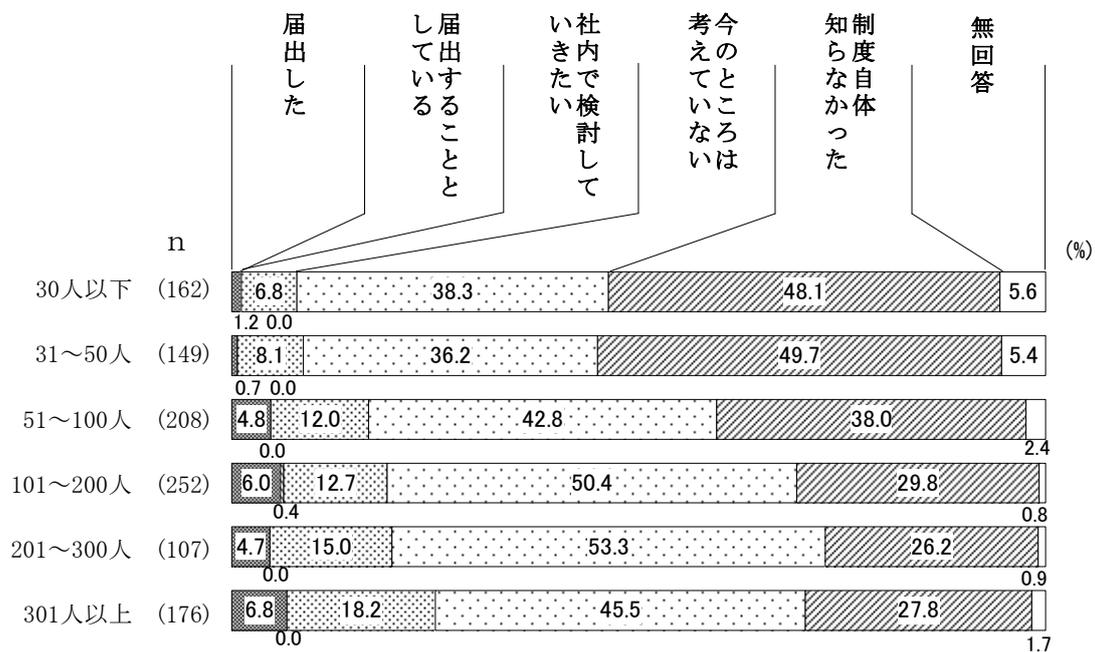


※「制度自体知らなかった」は平成21年度調査から追加された。

従業員規模別にみると、「届出した」は従業員が『51～100人』以上の事業所規模で高い傾向があり、『301人以上』で6.8%と最も高く、次いで『101～200人』が6.0%、『51～100人』が4.8%となっている。「社内で検討していきたい」は、『301人以上』で18.2%、『201人～300人』で15.0%、『101～200人』で12.7%と規模の大きい事業所で関心が高くなっている。

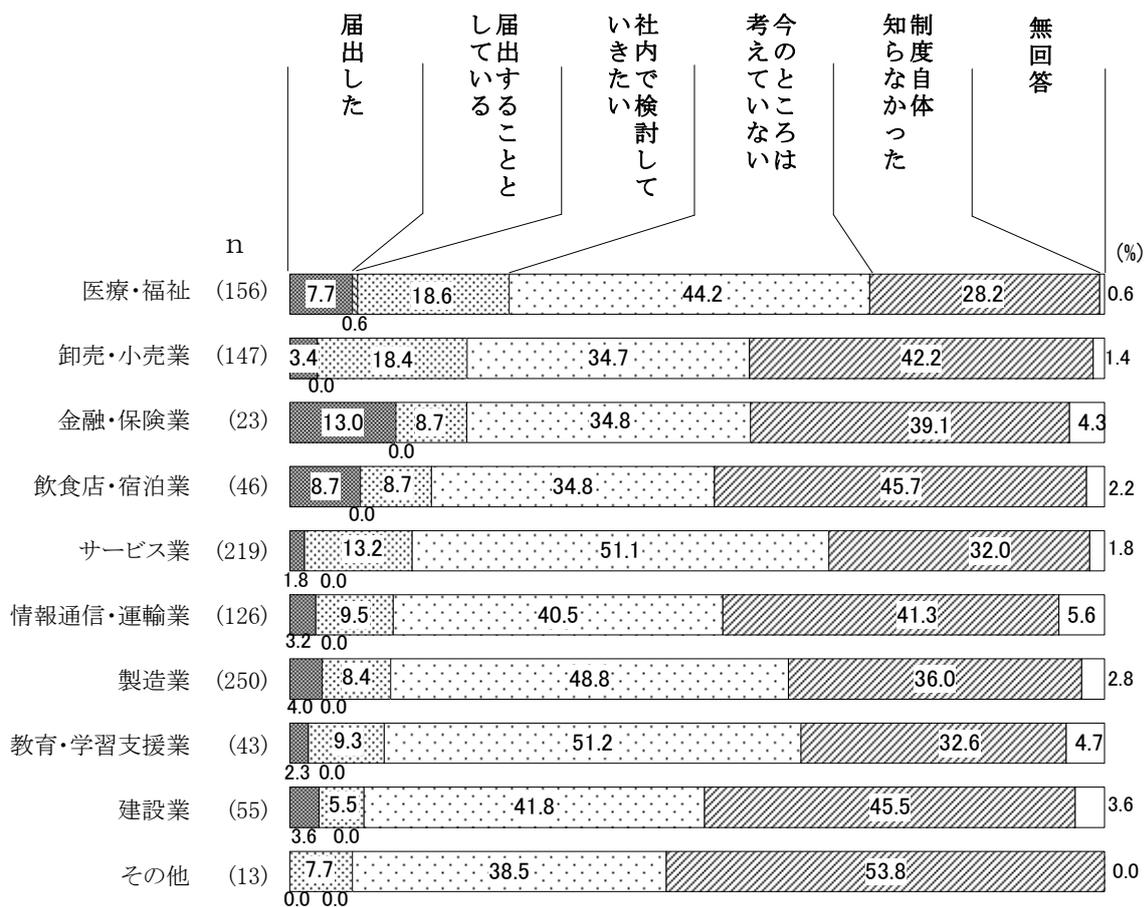
一方、「制度自体知らなかった」は、『30人以下』で48.1%、『31～50人』で49.7%、『51～100人』で38.0%と100人以下の事業所で割合が高くなっている。

図表－102 “社員いきいき！元気な会社”届出意向（従業員規模別）



業種別にみると、「届出した」は『金融・保険業』で13.0%と最も高く、次いで『飲食店・宿泊業』が8.7%、『医療・福祉』が7.7%と続いている。

図表-103 “社員いきいき！元気な会社”届出意向（業種別）

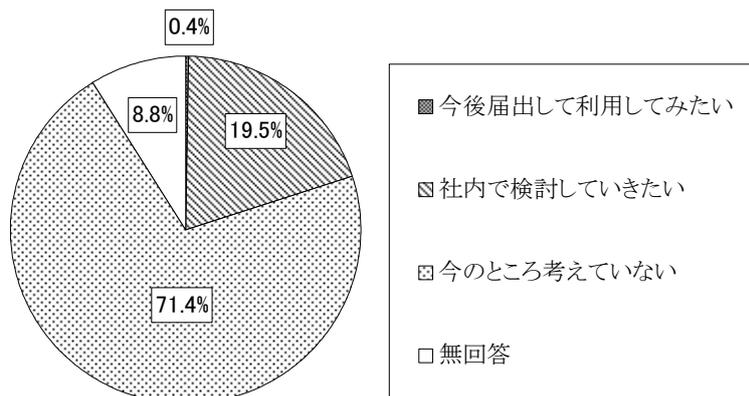


(4) 千葉県両立支援アドバイザー派遣事業の利用意向

◆「今のところ考えていない」が高い。

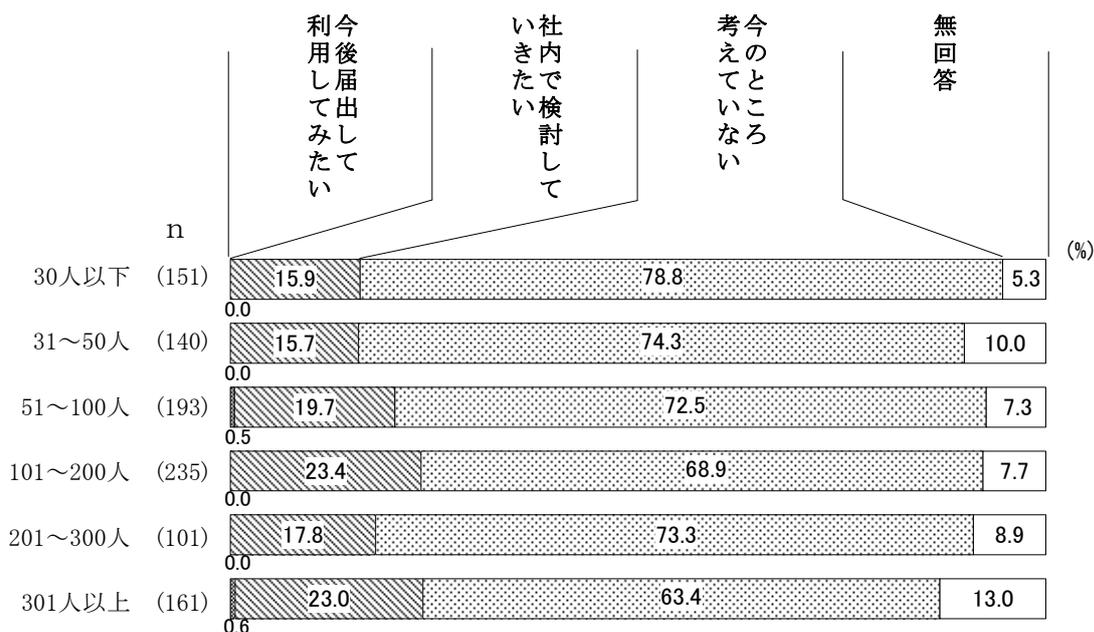
県の事業である千葉県両立支援アドバイザー派遣事業の利用意向をみると、「今後届出して利用してみたい」は0.4%、「社内で検討していきたい」は19.5%となっている。一方、「今のところ考えていない」は71.4%となっている。

図表－104 千葉県両立支援アドバイザー派遣事業の利用意向 (n=1,017)



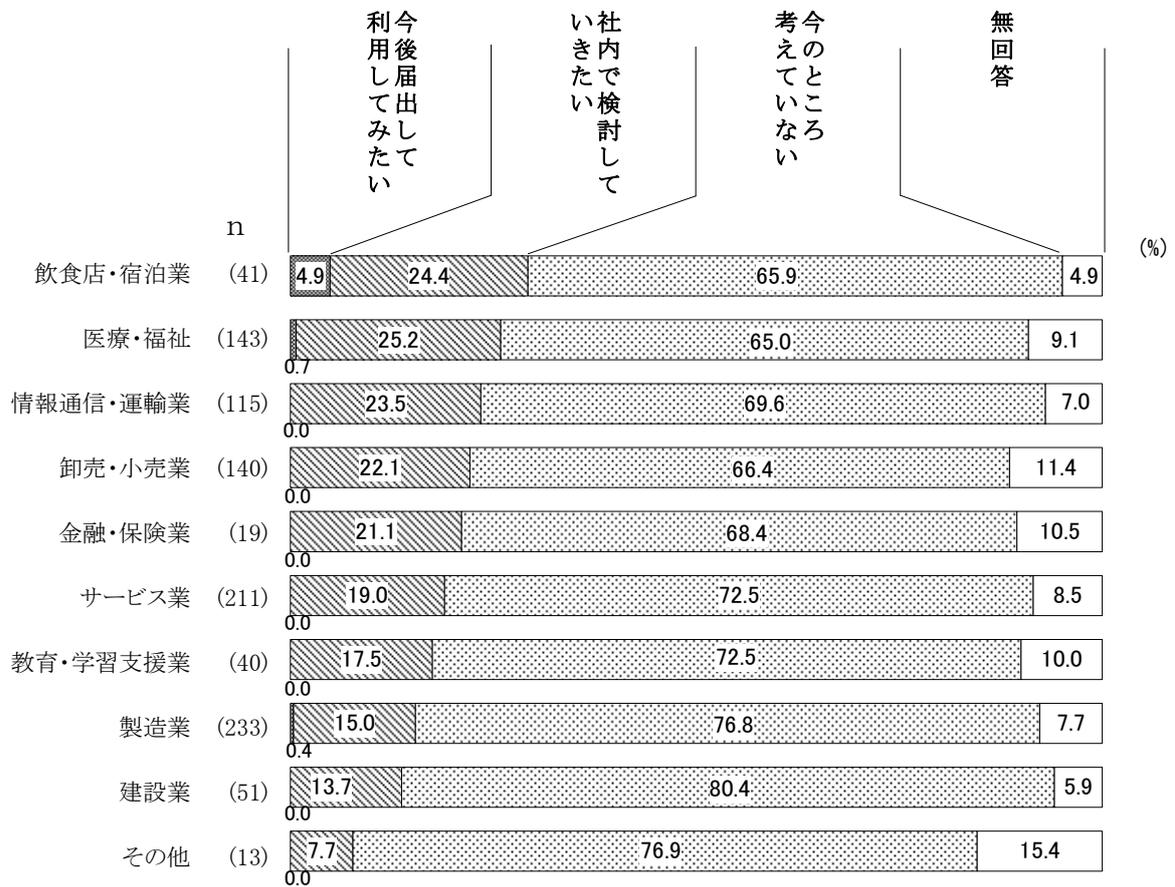
従業員規模別にみると、「社内で検討していきたい」は、『101～200人』で23.4%と最も高く、次いで『301人以上』が23.0%となっている。

図表－105 千葉県両立支援アドバイザー派遣事業の利用意向（従業員規模別）



業種別にみると、「社内で検討していきたい」は『医療・福祉』で25.2%と最も高く、次いで『飲食店・宿泊業』が24.4%、『情報通信・運輸業』が23.5%となっている。

図表－106 千葉県両立支援アドバイザー派遣事業の利用意向（業種別）



12. 助成制度について

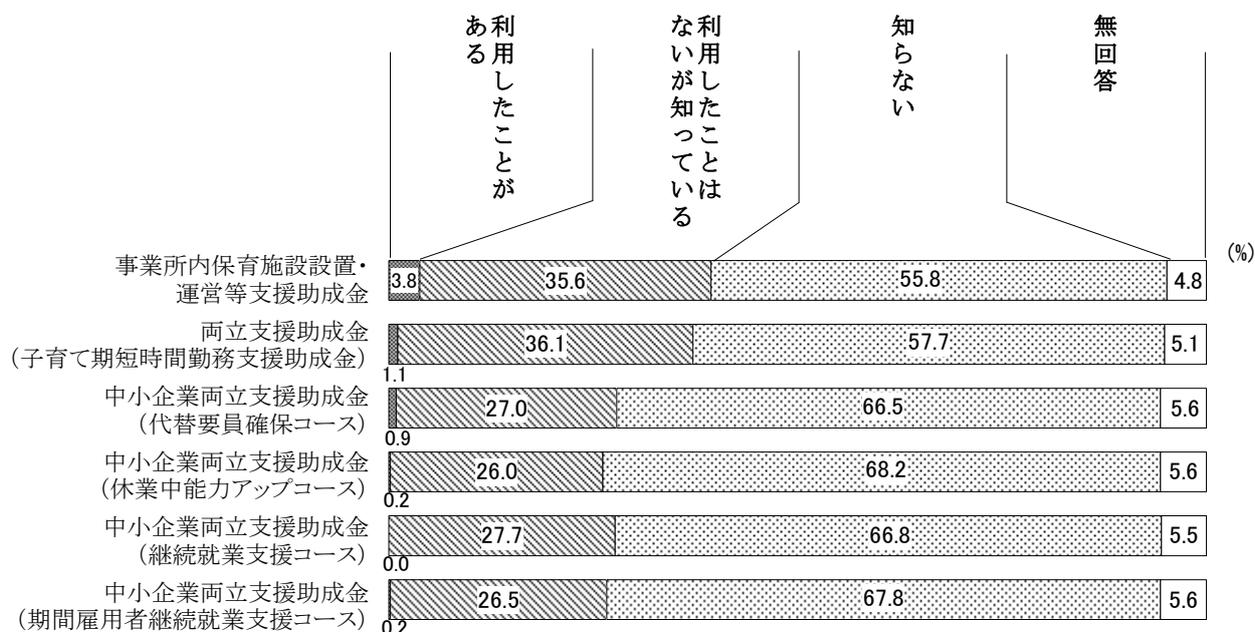
(1) 助成制度の認知状況

◆最も認知度が高い助成制度は『事業所内保育施設設置・運営等支援助成金』で39.5%。

助成制度に対する認知状況をみると、“知っている”（「利用したことがある」と「利用したことはないが知っている」の合計）は『事業所内保育施設設置・運営等支援助成金』で最も高く39.5%、次いで『両立支援助成金（子育て期短時間勤務支援助成金）』が37.2%、『中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）』が27.9%となっている。

また、「利用したことがある」はどの助成制度でも低く、最も高い『事業所内保育施設設置・運営等支援助成金』でも3.8%となっている。

図表－107 助成制度の認知度（n=1,092）

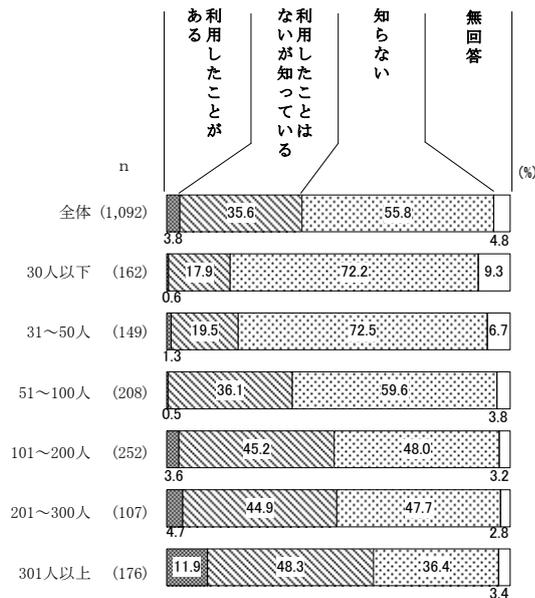


従業員規模別にみると、どの助成制度においても、「利用したことはないが知っている」の割合は従業員規模が大きいほど高い傾向にある。

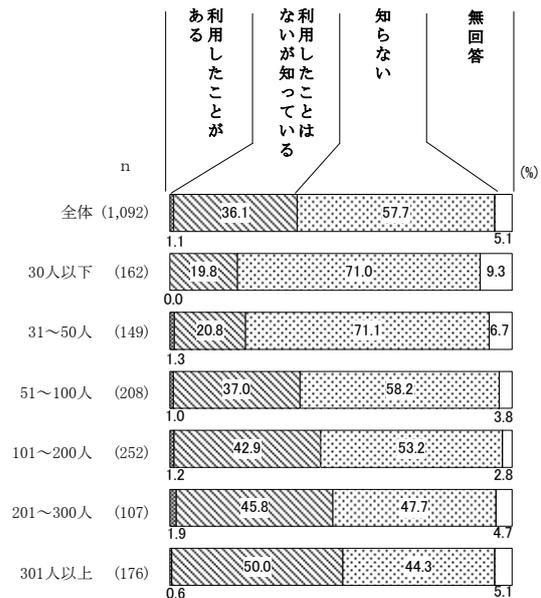
最も認知度の高い『事業所内保育施設設置・運営等支援助成金』は、「301人以上」では「利用したことはないが知っている」が48.3%と4割台後半なのに対し、「30人以下」では17.9%と2割に満たず、認知度の差が大きくなっている。

図表－108 助成制度の認知度（従業員規模別）(n=1,092)

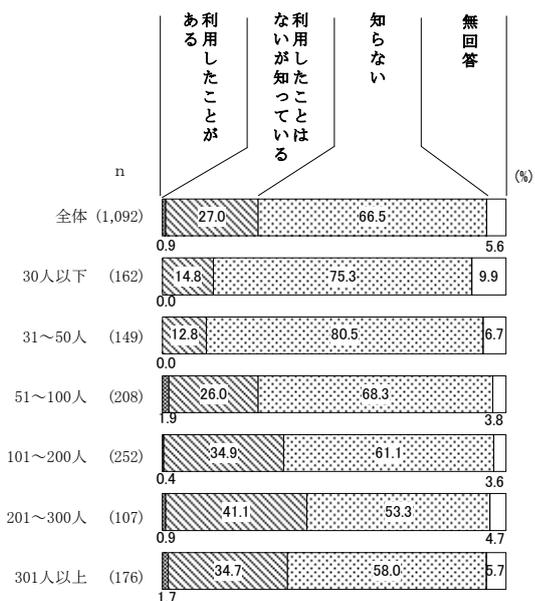
○ 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金



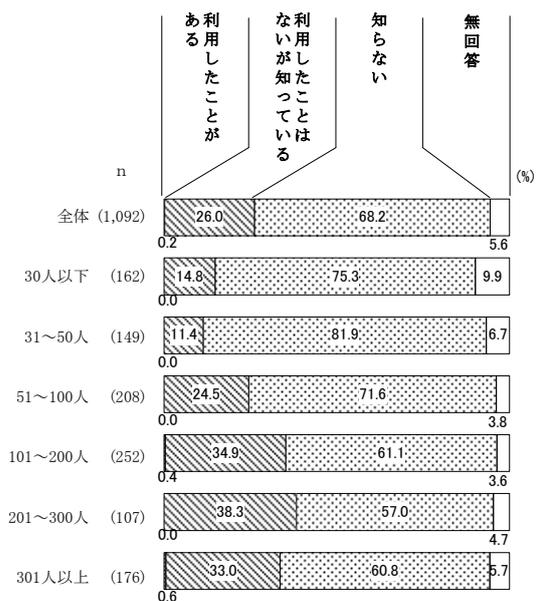
○ 両立支援助成金（子育て期短時間勤務支援助成金）



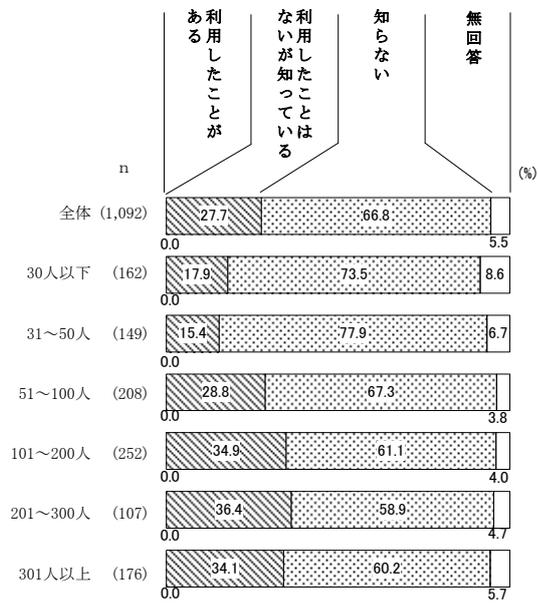
○ 中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）



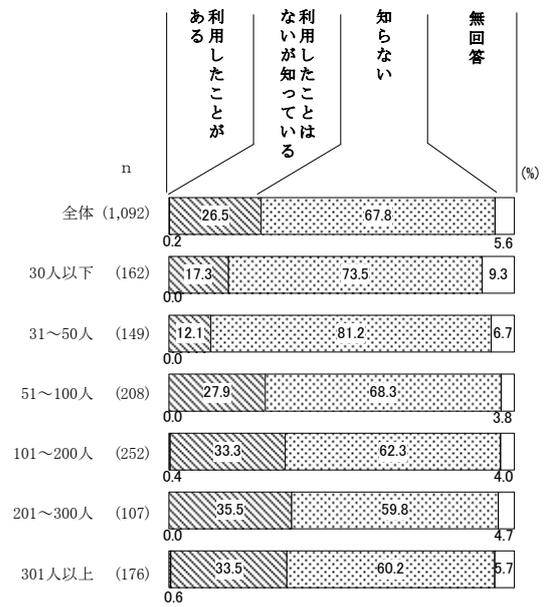
○ 中小企業両立支援助成金（休業中能力アップコース）



○ 中小企業両立支援助成金（継続就業支援コース）



○ 中小企業両立支援助成金（期間雇用者継続就業支援コース）

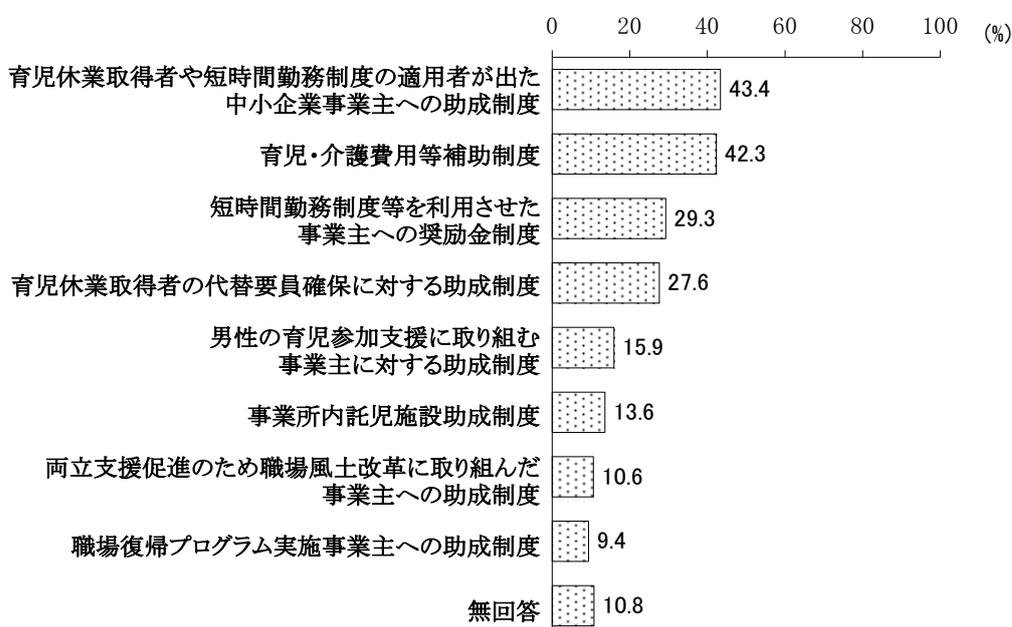


(2) 充実を望む助成制度

- ◆「育児休業取得者や短時間勤務制度の適用者が出た中小企業事業主への助成制度」と「育児・介護費用等補助制度」の充実が期待されている。

充実を望む助成制度についてみると、「育児休業取得者や短時間勤務制度の適用者が出た中小企業事業主への助成制度」(43.4%)と、「育児・介護費用等補助制度」(42.3%)の2つが、4割を超えて特に高くなっている。

図表-109 充実を望む助成制度【複数回答：3つまで】(n=1,092)



13. 仕事と家庭生活等の両立支援について行政に期待すること

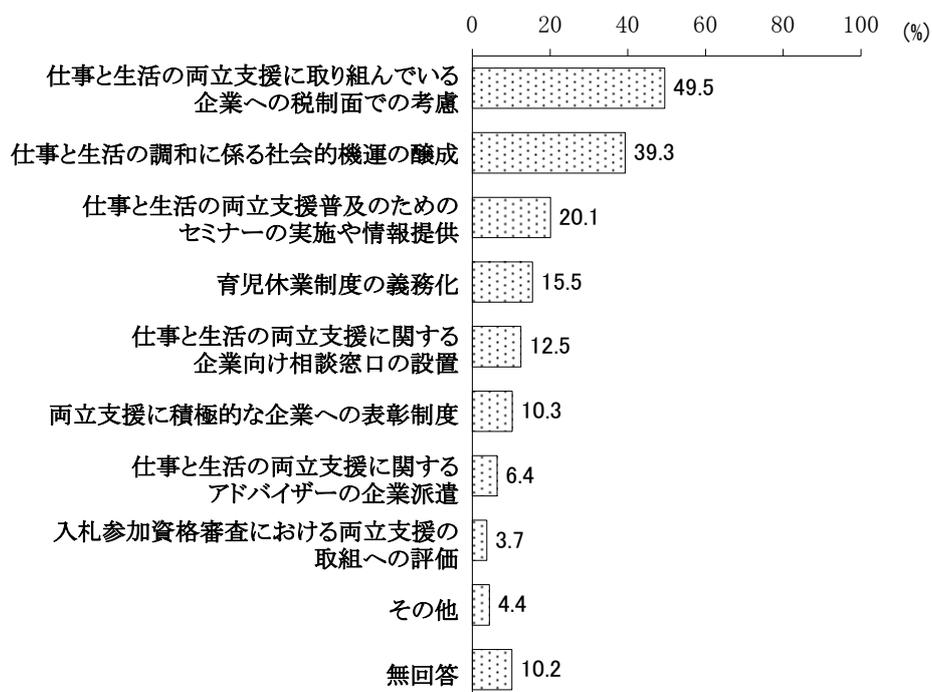
◆「税制面での考慮」と「社会的機運の醸成」に期待している。

仕事と家庭生活等の両立支援について行政に期待することをみると、「仕事と生活の両立支援に取り組んでいる企業への税制面での考慮」（49.5%）、「仕事と生活の調和に係る社会的機運の醸成」（39.3%）が特に高くなっている。

一方、「仕事と生活の両立支援に関するアドバイザーの企業派遣」（6.4%）、「入札参加資格審査における両立支援の取組への評価」（3.7%）は1割未満と低くなっている。

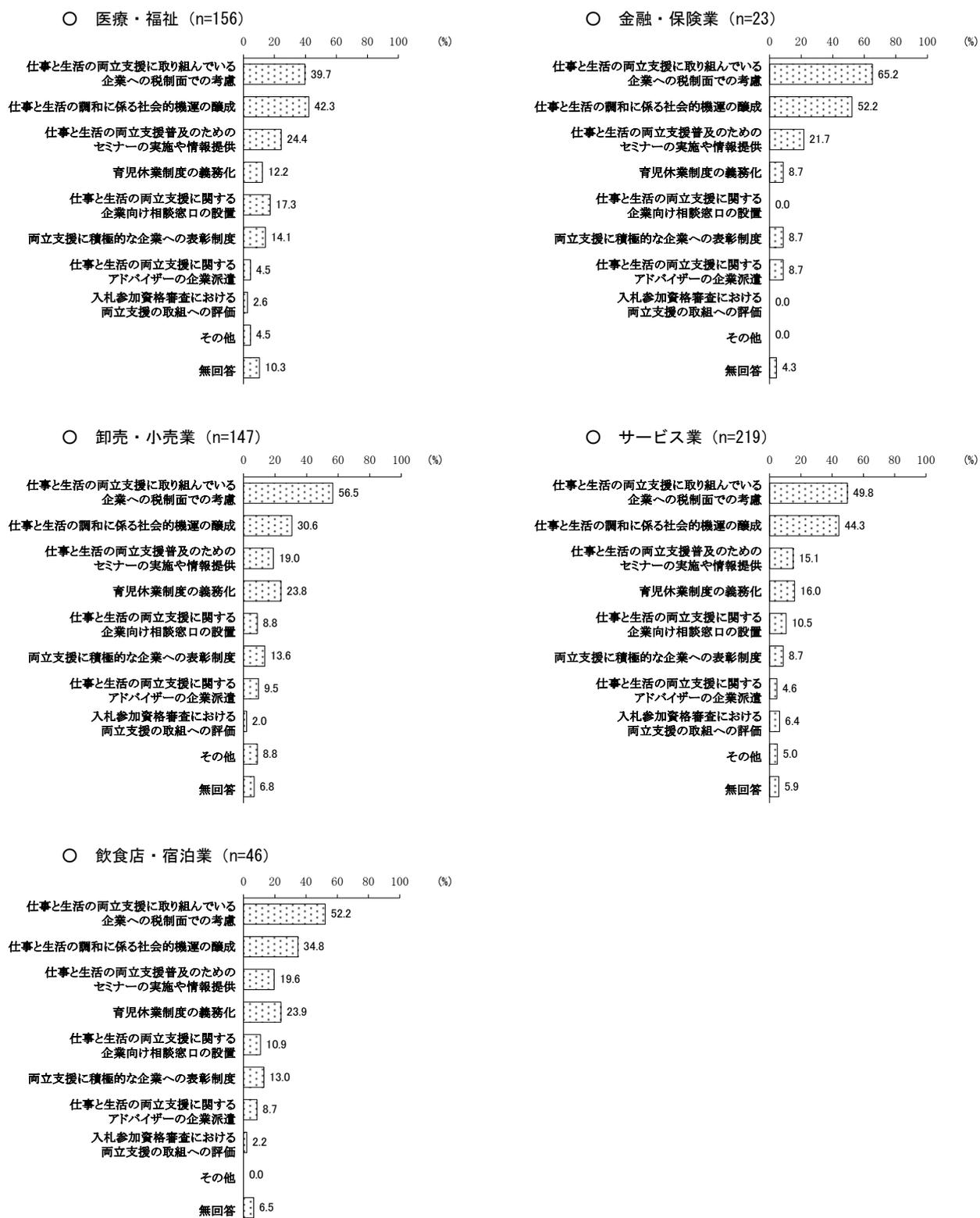
なお、「その他」では、「育児施設の充実」や「保育園の増加」といった保育サービスの充実を期待する内容が見られた。

図表－110 行政に期待すること【複数回答：3つまで】（n=1,092）



これを女性従業員比率が半数を超える『医療・福祉』、『金融・保険業』、『卸売・小売業』、『サービス業』、『飲食店・宿泊業』についてみると、『医療・福祉』以外の各業種では、「仕事と生活の両立支援に取り組んでいる企業への税制面での考慮」が最も高く、半数を超える業種が多い。『医療・福祉』では、「仕事と生活の調和に係る社会的機運の醸成」が4割を超え、最も高くなっている。

図表-111 行政に期待すること（業種別）



4章 その他自由意見

自由記述欄に寄せられた主な意見を分類した。主な意見は以下の通り。

両立支援に前向き

- 仕事と個人の生活などの両立や次世代育成支援などは今の時代大変良い制度だと思う。しかしながら、それぞれの企業は財政的に厳しい環境下におかれています。したがって、それぞれの助成金制度は必要と思われる。しかしながら、申請手続きが複雑であれば、躊躇してしまう企業が多いのではないのでしょうか。簡単な手続である事を望みます。また、大変良い制度なので、制度や手続きのPRを是非お願い致します。(医療・福祉/51~100人)
- 社員のワーク・ライフ・バランス向上のため、引き続き自治体様と連携し、積極的な活動を継続したいと考えております。(サービス業/301人以上)
- 弊社内において両立を支援する制度づくりができていないことを痛感し、今後行政の取り組まれる事業に着眼し、今後の社内制度整備の推進を図りたい。(卸売・小売業/51~100人)
- 次世代育成のためには、ワーク・ライフ・バランスの推進は必要であると考えます。働き方そのものに対するとらえ方を明確にした制度として導入することにより、よい効果をもたらすことになるのではないかと思います。甘いイメージばかりが先行しがちであるが、ライフばかりが充実してもワークに危機が生じて本末転倒となってしまうように思う。企業・社員双方に効果的な利益をもたらすことができる取組を行えばと考えます。(サービス業/31~50人)
- 今後ますます少子高齢化が進むなかで、女性の活躍が期待される。当社も育児、介護制度に関する社内規定の充実を図り、女性の戦力化と優秀な人材を確保したい。(無回答/51~100人)
- 私達は女性が力をあわせて働く場所をつくることで「みなし法人」としてはじまった事業所です。10年経て、法人格が必要となり「企業組合」を取得し、今日に至っています。創業から20年がたちました。メンバーのそれぞれの都合を考慮の上、就業の状況を決めています。ワークシェアを意識して取り入れていくことが大事かと思えます。(情報通信・運輸業/無回答)

両立支援制度を運用する上での課題

- 中小企業やサービス業では、男性の勤務体系と職務に無理があると思います。支援を強化するのは、大企業向けでなく、中小・サービス業向けに考えてもらいたい。完全週休2日制、祝日の代休は必ずとらせる、有休は公休とするなど、統一できれば、子育てなどは充分参加できると思います。(サービス業/51~100人)
- 当社は女性社員の100%が本人が希望すれば出産、育児で休業しており、全て復帰しています。女性にとっては良い会社ではないでしょうか(残業も殆んどなし)。その反面、休業している間はまわりの男性に仕事がシェアされていくので、特に中間管理職に負担がかかっていきます。休業の間だけ人を採用すれば事が済む問題ではない為。この両立支援は一部の社員は恩恵にあずかれるかもしれませんが、その反面、その負担が一部の社員にかかるのはいけません。(製造業/301人以上)
- 育児休暇、看護休暇を取得すると、結局本人の戻る場所がなくなっているのが現状ではないので

しょうか。休暇取得中も会社は常に前に進んでいるため、取得者が取り残されてしまう。(建設業／30人以下)

- ①女性の場合→子育て世代(20代～40才)は子供中心の生活なので、仕事と両立となると時間に限りがある為、きっちり働くのはやはり難しいのが現状です。小売業の場合は特に営業時間も長く、年中無休である為、人材確保も厳しいです。②男性の場合→配偶者が20代、30代の場合、育児休業する方はなかなか出てきません。積極的にとる方がいると浸透すると思います。(卸売・小売業／301人以上)
- 少ない人数で働いて利益を出しているようなところがあるので、産休や育休等で人員が欠けた場合、同じ部署の人に迷惑をかけてしまうことになる。代替要員を入れた場合、休んでいる人が戻ってくる場所がなくなってしまうので、入れづらい。期間限定の代替要員を入れやすくしてくれたら、気がねなく産・育休が取れると思う。基本的にゆとりがないので、大変である。ワーク・ライフ・バランスは「絵に描いたもち」のようなものである。(製造業／301人以上)
- 少子化社会ですから、次世代育成ということは充分理解しているつもりです。しかしながら現状を考えると、育休明けに仕事に復帰しても看護休暇などで(短時間休暇を含んでも)休むのは多いです。周りの理解も「仕方無い」と思うのは子1人についてで、2人目になると「またか」であきらめムードになります。立派な制度があっても、実際には企業側に大きな負担を強いられています。(製造業／51～100人)
- 育休等を取得する職員には制度が充実化する方向だが、取得する職員をかかえた部署の他の職員へ業務のかたよりができてしまう。(医療・福祉／201～300人)

国・県の取組み

- アンケートで初めて知る内容が多いので、企業への広報の取組を期待しております。(情報通信・運輸業／101～200人)
- 行政は掛け声ばかりで、支援も助成金ばかり。多様な従業員がいるのと同様、多様な会社があり、多様な経営環境である。一律に押しつけてもダメである。金がもらえるからと推進できるものでもない。考え方そのものは否定しないが、もっと地道な取組を期待したい。ワーク・ライフ・バランスという名称もどうかと思う(横文字ばかりでわかりにくい)。(製造業／51～100人)
- 現在、多くの企業が次世代育成や個人の生活のバランスを考えていますが、実現に今一つなのはあくまで企業主体で行われているからです。本来は国が積極的に働きかけをしていかなければいけないと思います。(卸売・小売業／101～200人)
- 賃金を上げられる様な施策を期待しています。(医療・福祉／30人以下)
- 先進企業の具体的な取組事例を紹介してほしい。(サービス業／201～300人)
- ワーク・ライフ・バランスを推進するような制度をある程度義務化していくことで、企業内部の制度も整っていくと考えられる。(製造業／301人以上)
- 様々な助成制度は、事業主や雇用される者にとって有難いことで、活性化に繋がると思います。ただ、利用・申請の為に手続き等が煩雑なので改善を望みます。(医療・福祉／101～200人)
- 宣言企業として認定された時、名刺やHPに利用できる様、ロゴマークの制作を。(医療・福祉／101～200人)
- ①古い考え方を持っている管理職に対して、社労士による効果的なアドバイス(研修・フォ

ロー)が必要ではないでしょうか。②助成金より個々の企業に応じた適切な対応を希望。③両立の必要性和未来に対する明確なビジョンをもっと積極的に周知し、実践に移してほしい。(製造業／101～200人)

- 多様な働き方への社会的機運の醸成を図ることが重要で、育休をムリに取得させたり、「取得させた企業はすばらしい！」的な政策は無意味！！育児の為に離職した者が、働きたい時に働けるような風土づくりが必要と思う。例えば、「40歳子持ち」の主婦は採用に限りがあるが、こういう方たちも働ける環境(限定正社員やダイバーシティ)があれば、「育休3年に延長」みたいな無意味な政策はでてこない。「就社」から「就職」への考え方の転換が日本には必要だと思う。(サービス業／30人以下)
- 地域における子育て支援についてですが、地域性が強く、取組方も様々なので、事業所が多い企業では統一した取組が困難です。よって各地域の取組事例や、それに伴う問い合わせ窓口の紹介などがあると大変助かります。(卸売・小売業／301人以上)
- 余剰人員等を置かない等、経営者の意識を変えさせる必要が小さい会社には必要なので、何かしらの労働局のチェックが必要なのではないかと思う。就業規則等に制度をのせているだけで、内部的には利用をはばかれる。または、賃金が出ないため(休業すると無給)賃金確保のため、働かざるを得ない社員が多い。(サービス業／51～100人)
- 新規取組を評価されるケースが多いが、取組の継続についても一定の評価を希望します。(情報通信・運輸業／無回答)
- 当社のように、何十年も前から女性が活躍し、男女の区別なく登用している企業に対し、新たな法律や条令によって負担増を強いるのではなく、違法な状態を当たり前のように続けている企業に対して、厳しく対処することが、世の中における女性の働きやすさ、ワーク・ライフ・バランスの向上、若者の就業機会の増加などに繋がるのではないかと考えます。紙媒体の印刷代、往復の輸送費、手書きにかかる時間等を考えると、このアンケートのような形式は現在の社会では非常に効率が悪く、税金がもったいないと強く感じます。(サービス業／51～100人)
- ほとんど知らない制度ばかりでしたので、積極的に企業にお知らせいただければと思います。(卸売・小売業／301人以上)
- 社会保険、年金、法人税の重税を減らす事が効果的に思います。(建設業／51～100人)
- 知る機会が少ないと思われます。事業者のメリットも明確にならない限り、先延ばしされるトピックの様に思います。(飲食店・宿泊業／無回答)
- 育児休業には、健康保険、厚生年金等の掛金免除のシステムがあるが、介護休業にはなく、介護休業を取得する者の大きな負担となっている。介護休業も掛金が免除になるようにしてもらいたい。(その他／101～200人)
- 仕事と家庭のこと(育児・介護も含めて)をどのくらいの割合で両立したいかは個人個人で考えが違ふと思うので、それぞれに対応できるような体制を、行政と企業とでリーダーシップをとっていただいて作っていただきたいです。(情報通信・運輸業／30人以下)

助成金制度の充実

- 両立支援を進めて行くうえで、職員が休業中の人材確保についての助成、補助制度の充実をお願いしたい。(医療・福祉／101～200人)
- 中小企業向けの助成金は色々な種類あるが、従業員規模が大きい会社の助成も種類を増やしてほしい。(サービス業／301人以上)

両立支援に取り組めない要因

- ワーク・ライフ・バランス等を実施するのは、私達零細企業にとっては困難なことである。その理由として、管理にさける人員やコストには限界があり、企業の資源は今現在は底をついている。当社を含めて多くの中小企業では、ワーク・ライフ・バランスより、どうしたら生き残ることが出来るかという死活問題に直面している。この様な制度を行政や県が推進する時期ではなく、中小企業が行き残るための施策を実施するときであると思う。企業経営に負担をかけることは実施しないほしい。(情報通信・運輸業／51～100人)
- 両立支援や、次世代育成支援の主旨は大いに理解できるし、協力、努力していきたい。ただし、私共の事業は、要介護者への直接的な支援であるため、休職中の代替職員等に期待する事が難しいのが現状である。様々な業種に適した支援方法を示して欲しい。(医療・福祉／101～200人)
- 民間は役所と違い、日々少ない人数でぎりぎりのところで仕事をしている。今後どのようになるか分からない状況下で、きれいごとを言ってもらえないのが現実です。設備投資もままならない中で、会社を存続させ、今いる社員の雇用を維持する事が精一杯なのです。以上。(サービス業／51～100人)
- ワーク・ライフ・バランスは重要ですが、企業はビジネスの運用も考えていかねばなりません。そのバランスがとても大変で行政の支援があれば有難いです。(製造業／301人以上)
- 当社は100%請負会社で、親会社との契約上、定員に余力を持たせることが難しく、配偶者の育休取得等、実際には取得しにくい体制です。(製造業／101～200人)
- 中小企業は1人1人が複数の業務を担当しており、余裕のある人員体制を整えていません。例えば大企業であれば経理だけを担当していれば良いものを、中小企業は経理、人事、総務と他と1人で色々受け持たなければなりません。そのような中で、どれだけ会社の為に尽くせるかというところが肝心であり、プライベートの比重が強くなり過ぎてしまう人が多くなってしまうと、企業そのものの存続が危うくなります。(製造業／30人以下)
- 現状、不可能。人員不足のため。(製造業／30人以下)
- 企業の経営状態が悪いと、いくらいい制度があっても利用できないのが現状。夢物語でしかない。(飲食店・宿泊業／31～50人)
- 我々のような中小の運送業界では、現状を見るととても難しい。運賃の減少、税金、保険料の値上げ等々(特に燃料費の高騰)で厳しい状況にあり、従業員の確保にも苦慮している状況です。色々な制度が出来る状況を先に作って下さい。(情報通信・運輸業／51～100人)
- 企業における休暇の概念が社会的に統一されてなく、利益の出る、余裕のある会社も少なく、厳しいのが現実です。(情報通信・運輸業／101～200人)
- 介護現場では、人材不足で大変です。(医療・福祉／101～200人)
- やはり行政の経済的な支援があると、様々な制度は導入しやすい。弊社は公共交通の会社であり、

バスを運休することが難しく（バス労働者の拘束時間が長く、キツイ仕事であることは客観的にも、多くの書物、雑誌等で述べられてきており、これら制度の導入を早急にすることは甘えではなく、難しい）、拘束時間等も長くなるため、今回のアンケートのような制度を自助努力だけであることは甘えではなく難しいととらえている。行政からの経済的な支援等もあれば、未経験の採用、女性の採用も、育休の完全実施も含め、可能になると思われる。（情報通信・運輸業／201～300人）

- 男性の育児休業については、社会的機運と資金の両方が必要なため、なかなか普及しないと考えます。私自身もお金の心配がなく、堂々と取得できるものなら利用したかった。そういう人は多いと思います。これからの世の中が良い方向へ向かうよう、私たちも応援していきますので、よろしくをお願いします（本音をいうと、管理職の業務がこれ以上増えるのも困ります。管理職のワーク・ライフ・バランスも考えないといけません）。（医療・福祉／31～50人）
- 仕事と家庭の両立のためには従業員が充分余裕をもって在籍しなくてはならない？ 少数でギリギリの状態でまわっている会社は、収支も±0であったり、赤字のこともある。1人産休、育休をとったらもうまわらない。他の従業員にも負担がかかる。即、職員の募集もしなくてはならない。かつすぐに集まるとは限らない。理想を実現するのは困難ではないか（小企業では）。（医療・福祉／30人以下）
- 我社の様に零細な企業は、働いている店員の給料を支払うのがやっと。私の給料は十万円、年金受給中です。現に働いていない人に支払う余裕はありません。（卸売・小売業／101～200人）

保育サービスの充実

- 待機児童の削減。以前に保育所に入所できず、なかなか復帰できない社員がいました。（卸売・小売業／301人以上）
- 事業内託児施設に対する補助は、女性の就労に不可欠と思います。（飲食店・宿泊業／51～100人）
- 子育て中の職員は子供を事業所内等の無認可保育所ではなく、設備等の充実した認可保育所に預けたいとの要望であり、今後認可保育所の充実が不可欠。（医療・福祉／201～300人）
- 小売業におけるワーク・ライフ・バランスでは土、日、祝日の子供を預けられる託児施設の充実が必須です。（卸売・小売業／101～200人）
- 現在女子事務員をパートで雇用していますが、4歳、2歳、1歳半と、3人子供がいます（当社採用前は9社から断られたそうです）。働く意欲があったので採用しましたが、子供の病気などで休みがち、うつる病気の時も元気があっても保育園には行けず大変です。フォローは男性社員、役員がしています。育児休業より本人としては働きたい為、病気の時にもみてくれる保育所があれば（高熱の時以外ですが）と思っております。長く勤めたい場合は学童保育も重要です。（サービス業／30人以下）
- 復帰しやすいように保育の充実を望みます。特に保育園が1人目と2人目が別になってしまうのは不合理。（卸売・小売業／301人以上）
- 中途採用で家庭の主婦の方が面接にお見えになることがあります。社内での託児施設完備は経済的に不可能ではありますが、外部の託児所等が設備されれば（提携等もできれば）、雇用の促進につながるものと思います。（情報通信・運輸業／30人以下）

その他

- 仕事と個人の生活等の両立や次世代育成支援の前に、社員が安心して仕事ができる（雇用が確保されている）状況をつくりあげることが第一ではないか。（医療・福祉／31～50人）

5章 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 用者の 女性の 割合	女性 常用雇 用者	38.5%	女性 常用雇 用者	40.1%	女性 常用雇 用者	42.9%	女性 常用雇 用者	47.3%	女性 常用雇 用者	43.1%
		男性 常用雇 用者	53.5%	男性 常用雇 用者	51.7%	男性 常用雇 用者	49.9%	男性 常用雇 用者	46.6%	男性 常用雇 用者	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	働きの 続けれ るこ とが 一般 的	23.9%	働きの 続けれ るこ とが 一般 的	22.5%	働きの 続けれ るこ とが 一般 的	29.4%	働きの 続けれ るこ とが 一般 的	35.4%	働きの 続けれ 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 35歳 まで	50.7%	正社員 35歳 まで	47.6%	正社員 35歳 まで	46.3%	正社員 35歳 まで	52.1%	正社員 35歳 まで	40.5%
		正社員 以外 35歳 まで	39.3%	正社員 以外 35歳 まで	37.4%	正社員 以外 35歳 まで	30.9%	正社員 以外 35歳 まで	40.0%	正社員 以外 35歳 まで	37.5%

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	
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%
		常用雇用者10人以上の事業所	79.3%	常用雇用者10人以上の事業所	80.8%	常用雇用者10人以上の事業所	84.4%	常用雇用者10人以上の事業所	92.4%	常用雇用者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	各種両立支援制度・環境づくりの普及率	P54、55参照									
13	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%
14	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%
15	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%

6章 調査から見えてきたこと

ワーク・ライフ・バランスに関して企業の現状や、両立支援に関して企業が抱える課題について、今回の調査結果や前回の調査との経年変化を踏まえて、以下のように整理した。

(1) 経営環境はやや好転の兆し。両立支援体制の整備状況は横ばいに推移。

1) 各事業所の経営環境は、この4年間で好転している。

- ① 前回調査と比較して「直近の売上高」は「大幅に増加した」、「やや増加した」が増加している。この状況は前回調査と同様であり、この4年間で経営環境は好転している様子が見える（図表-9）。
- ② 「残業の状況」は「残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる」が半数を超えており、残業の状況に偏りがみられる状況に変化はない（図表-23）。
- ③ 前回調査と比較して「雇用形態」は、男女ともに「正社員」が増加している。但し、経年調査と比較すると、男女とも「パート」が増加傾向にある（図表-6）。

2) 制度の規定化は横ばい。男性の育児休業は難しいとの回答が多い。

- ① 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。前回調査において、多くの制度や取組の「制度あり」が増加した背景もあり、今回は横ばいとなっている（図表-80）。
- ② 「育児休業制度の規定状況」についても、前回調査で大きく規定化が進み、約9割の事業所で規定化されている（図表-50）。規定化が進んでいる業種は、「金融・保険業」と「医療・福祉」（図表-51）。
- ③ 「男性の育児休業の取得に対する考え方」は、「限られた人員のなかで、男性の取得は難しい」という考えが6割強で、年々増加傾向にある（図表-59）。

3) 課題として

育児・介護休業法が浸透し、両立支援に関する制度整備は一段落していると考えられる。従業員規模別の売上高をみると、経営環境が好転しているのは比較的規模の大きい事業所であり、規模の小さい事業所の経営環境は、引き続き厳しい状況にあることが推測される（図表-10）。また、両立支援状況も、大きい事業所ほど「制度あり」の割合が高く、小さい事業所では低い傾向にあり、二極化している傾向が見られる。小規模事業所の経営環境改善、両立支援状況の整備が、今後の課題だといえる。

育児休業制度については約9割の事業所で規定化されたが、男性の取得は非現実的であり「男性の取得は難しい」という考えが、むしろ増加傾向にあるという点も課題の1つだと考えられる。

また、在宅勤務制度やテレワークといった働き方に対する事業所の意向は低く、ワーク・ライフ・バランス推進のためにも、他の手法を模索する必要がある。

(2) 女性の活躍の機会は広がっている

1) 出産・子育てを機に退職した元社員の再雇用は増加傾向にある。

- ①「再雇用した元社員の勤務形態」は、「パート・アルバイト・嘱託として採用」が前回までの減少傾向から一転して、今回調査では増加している（図表-32）。
- ②前回調査と比較して、正社員の「採用した女性の最高年齢」は、「45歳以下」や「50歳以下」といった高い年齢層で増加している（図表-43）。
- ③出産・子育てを機に退職した元社員の「再雇用制度」は、「再雇用している」が緩やかながらも増加傾向にあり、今回調査で初めて全事業所の半数を超えた（図表-27）。

2) 「結婚・出産を経ても働き続けることが一般的」は増加傾向にある。

- ①女性従業員の「雇用形態」は、前回調査と比較して、「正社員」の割合が増加し、「パート」の割合は減少している（図表-6）。
- ②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年々増加しており、女性の継続就労に対する意識は高まっているといえる（図表-25）。
- ③「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）。

3) 女性管理職がいる事業所のうち約45%が、女性の活用は何らかの経営上の効果があったと回答。

- ①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）。
- ②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）。

4) 課題として

出産・子育てを機に退職した元社員の再雇用についてや女性の活用についてなど、前向きな結果が多く、また「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的」も年々増加していることから、女性の活躍の機会はある程度広がっており、継続雇用による女性の活躍も期待できると考えられる。

一方、懸念材料としては、前回調査と比較して、女性管理職の割合が低下したことと、再雇用した元社員の勤務形態で「パート・アルバイト・嘱託として採用」が増加したことが挙げられる。女性の活躍が期待できるとはいえ、その範囲が限定的なものになってしまうという点が懸念される。

(3) 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。

1) ワーク・ライフ・バランスに対し積極的な企業は約65%。

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、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）。

2) 課題として

ワーク・ライフ・バランスを進めるための「企業同士の情報交換」への関心は、前回調査と比較しても大きな差は見られない（図表-92）。

「“社員いきいき！元気な会社” 宣言企業の募集」については、全事業所の約8割が「届出の意向なし」もしくは「制度自体知らなかった」と回答している（図表-100）。

国からの各種「助成金の認知状況」についても、認知度は4割に満たない（図表-107）。

これらのことから、取組は「行政に期待すること」で約4割が回答している「仕事と生活の調和に係る社会的機運の醸成」に込められている状況とはいえ、広報活動等によって認知度を向上させることが課題だと考えられる。

また、国からの各種助成金が整備されているのに対し、「行政に期待すること」で約半数が「税制面での考慮」を期待しており、金銭面での補助という点で両者は一致しているが、意見に微妙な相違がみられる。

特に中小の事業所において、各種「助成金の認知状況」や「ワーク・ライフ・バランス推進事業」に対する認知度は低く、その効果も正しく認識されていないケースが少なくない。ワーク・ライフ・バランスを進めることは、自社にとってプラスになるといったような事例を紹介するなど、小規模事業所のワーク・ライフ・バランスに対する正しい理解を得ることが、今後望まれる。

7章 調査票

ご協力お願いします



チーバくん

ワーク・ライフ・バランス取組状況調査

貴事業所(貴社)におかれましては、時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

千葉県では、企業の「仕事と家庭の両立」に関する意識や実態把握のため、平成17年度、平成19年度、平成21年度、平成23年度に企業の両立支援の取組に関して労働実態調査を実施してまいりました。

これら調査をもとに企業の次世代育成支援対策の促進事業、少子化対策事業を行ってまいりましたが、これまで推進してきた施策の効果を検証し、今後、更にワーク・ライフ・バランス普及促進に活用していくため、平成25年度「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」を実施することとなりました。

つきましては、業務御多忙のところ誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨を御理解いただき、御協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、御回答いただきました内容等につきましては、統計処理のみに使用し、他の目的には一切使用しないことを申し添えます。

平成25年7月
事業主各位

千葉県商工労働部雇用労働課長 篠崎 千尋

【御記入にあたって】

1. 御回答はアンケート調査票の設問に従い、選択肢の番号を○で囲んでください。
2. 「その他()」に当てはまる場合は、()内に具体的内容を記入してください。
3. 特に指定がない限り、平成25年7月1日現在で御回答ください。
4. 御記入いただきましたアンケート調査票は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れ、**8月5日(月)**までに御返送くださるよう、お願い申し上げます。
5. アンケート集計結果は、千葉県ホームページで公表します。なお、御回答いただいた方で、御希望された方には調査結果(概要版)を送付させていただきます。

【問い合わせ先】

千葉県商工労働部 雇用労働課 労働環境班
〒260-8667 千葉市中央区市場町1-1
電話 043-223-2743 FAX 043-221-1180

問1 貴事業所(貴社)の業種について、該当する番号をお選びください(○は1つ。複数業種にまたがる場合には、直近の売上高が最も多いものをお選びください)。

1	農業・林業	2	漁業	3	鉱業・採石業・砂利採取業
4	建設業	5	製造業	6	電気・ガス・熱供給・水道業
7	情報通信業	8	運輸業・郵便業	9	卸売業・小売業
10	金融業・保険業	11	不動産業・物品賃貸業	12	学術研究・専門・技術サービス業
13	宿泊業・飲食サービス業	14	生活関連サービス業・娯楽業	15	教育・学習支援業
16	医療・福祉	17	複合サービス事業	18	サービス業(他に分類されないもの)

問2 回答されるご担当者の役職について、該当する番号をお選びください(○は1つ)。

1	経営者	2	管理職
3	一般社員(人事、労務担当)	4	その他()

問3 貴事業所(貴社)の直近の売上高は5年前と比較してどうだったですか?最も近いと思われる番号をお選びください(○は1つ)。

1	大幅に増加した	2	やや増加した
3	ほとんど変わらない	4	やや減少した
5	大幅に減少した	6	分からない

問4 貴事業所(貴社)の常用雇用者について、枠内に数値を御記入ください。

	常用雇用者	うちパート・アルバイト
男	人	人
女	人	人
全体	人	人

※「常用雇用者」とは次のいずれかに該当する人を指します。

- ①期間を定めずに雇用されている人
- ②1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている人
- ③平成25年5月と6月に、それぞれ18日以上雇用されている人
- ④取締役、理事などの役員のうち常時勤務して、一般職員と同じ給与規則により給与の支払いを受けている人
- ⑤事業主の家族で、その事業所に常時勤務し、雇用者と同等の給与の支払いを受けている人
- ⑥上記の①から⑤のいずれかに該当し、他の会社等へ派遣している人

問5 貴事業所(貴社)が受け入れている派遣社員・請負社員について、枠内に数値を御記入ください。

	派遣・請負
男	人
女	人
全体	人

問6 貴事業所(貴社)の管理職(係長相当職で部下を1人以上持つ者及び課長相当職以上の者)に占める女性割合について、該当する番号をお選びください(○は1つ)。

1	10%以上	2	10%未満
3	5%未満	4	2%未満
5	1%未満	6	0.5%未満
7	女性管理職はいない ⇒ 問6-3にお進みください。		

問6で「1～6」を選んだ方にお伺いします。

問6-1 貴事業所(貴社)で女性の管理職の登用など女性の活用をする前と比較して、経営上の効果がありましたか。該当する番号をお選びください(○は3つまで)。

1	優秀な人材の確保がしやすくなった	
2	従業員が退職せずに定着するようになった	
3	企業イメージの向上	
4	商品企画力・顧客へのサービス・接遇・営業力の向上	
5	顧客満足度向上	
6	売上高増加	
7	その他()	
8	特に効果は感じない	
9	特に積極的な女性の活用を図っていない	

問6で「1～6」を選んだ方にお伺いします。

問6-2 女性の管理職登用など女性の活用をする前と比較して、従業員の意識について効果がありましたか。該当する番号をお選びください(○は3つまで)。

1	女性従業員の仕事に対するモチベーションの向上	
2	女性従業員のキャリア意識の向上	
3	女性従業員の仕事に対する責任感の向上	
4	子育て中の女性従業員への理解促進	
5	従業員の意識変革	
6	その他()	
7	特に効果は感じない	
8	特に積極的な女性の活用を図っていない	

問6-3 女性の管理職登用など女性の活用が進まない理由は何だと考えますか。該当する番号をお選びください(○は3つまで)。

1	管理職を希望する女性従業員が少ないため	
2	管理職に達する経験年数を有する女性従業員が少ないため	
3	結婚、出産、子育て等により業務への支障、休職や退職等が懸念されるため	
4	女性従業員が管理職のスキルを身につける機会が少ないため	
5	女性を活用する組織風土になるには時間がかかるため	
6	これまで例が少なく慎重になるため	
7	現状において特に問題が生じていないため	
8	その他()	
9	特に理由はない	

問6-4 貴事業所(貴社)で、今後、女性の管理職の登用など女性の活用について、どのように考えていますか。該当する番号をお選びください(○は1つまで)。

1	積極的に女性を活用していく	
2	徐々に女性の活躍の場を拡大していく	
3	男女とも区別せずに、人材活用していく	
4	現状を維持したい	
5	特に考えていない	
6	その他()	

問7 貴事業所(貴社)の残業の状況について、該当する番号をお選びください(○は1つ)。

- | | |
|---|------------------------|
| 1 | 残業はほとんどない |
| 2 | 残業はあるが、全体として減少傾向にある |
| 3 | 残業があり、全体として増加傾向にある |
| 4 | 残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる |

問8 貴事業所(貴社)では、結婚や出産・子育てを機に退職される女性社員の方がいらっしゃいますか。最も近いと思われる番号をお選びください(○は1つ)。

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1 | 結婚を機に、多くの女性が退職する傾向にある |
| 2 | 出産・子育てを機に、多くの女性が退職する傾向にある |
| 3 | 退職の傾向についてさまざまで、一概には言えない |
| 4 | 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 |
| 5 | 女性社員が少ない(いない)ため、わからない |

問9 貴事業所(貴社)には、出産・子育てを機に退職した元社員を再雇用する制度がありますか。該当する番号をお選びください(○は1つ)。

- | | | | | | |
|---|-------|---|---------------|---|----------|
| 1 | 制度がある | 2 | 制度はないが再雇用している | 3 | 再雇用していない |
|---|-------|---|---------------|---|----------|
- ⇒問12へお進みください。

問10 問9で「1 制度がある」、「2 制度はないが再雇用している」を選んだ方にお伺いします。再雇用した元社員の勤務形態で、最も多いものは何ですか(○は1つ)。

- | | |
|---|---------------------------|
| 1 | 正社員(正職員)として採用 |
| 2 | パート・アルバイト・嘱託として採用 |
| 3 | 臨時職員(1ヶ月以内の期間を定めて雇用)として採用 |
| 4 | 本人の希望により勤務形態を決めている |

問11 問9で「1 制度がある」、「2 制度はないが再雇用している」を選んだ方にお伺いします。貴事業所(貴社)において、再雇用のメリットは何だとお考えですか。最も近いものをお選びください(○は1つ)。

- | | |
|---|------------------------------|
| 1 | 基本的な業務知識が身につけており、育成コストが少ないこと |
| 2 | 社内での人的ネットワークがあり、社風に慣れていること |
| 3 | 人柄を知っており、安心して採用できること |
| 4 | 専門的な知識があり、即戦力となること |

問12 貴事業所(貴社)において、出産・子育てを機に退職し離職期間が長い(1年以上)女性を採用したことがありますか(○は1つ)。

- | | | | |
|---|----|---|--------------------|
| 1 | ある | 2 | ない ⇒問12-6にお進みください。 |
|---|----|---|--------------------|

問12で「1 ある」を選んだ方にお伺いします。

問12-1 採用した女性を正社員として雇用したことはありますか(○は1つ)。

- | | | | |
|---|----|---|----|
| 1 | ある | 2 | ない |
|---|----|---|----|

問 12 で「1 ある」を選んだ方にお伺いします。

問 12-2 採用したのはなぜですか。最も近いものをお選びください(○は1つ)。

1	労働力が不足しているから
2	女性の活躍を期待するから
3	以前の職業経験が活かせるから
4	家事や育児で得た経験やセンスが活かせるから
5	今後の事業展開に女性の視点が必要であるから
6	その他()

問 12 で「1 ある」を選んだ方にお伺いします。

問 12-3 貴事業所(貴社)で採用した出産・子育てを機に退職した女性の中で、最も年齢の高い方はいくつですか。該当する番号をお選びください(○はそれぞれ1つ)。

正社員 の場合	1	30歳以下	4	45歳以下
	2	35歳以下	5	50歳以下
	3	40歳以下	6	51歳以上

正社員 以外の 場合	1	30歳以下	4	45歳以下
	2	35歳以下	5	50歳以下
	3	40歳以下	6	51歳以上

問 12 で「1 ある」を選んだ方にお伺いします。

問 12-4 出産・子育てを機に退職した女性を採用する際に、重視するものは何ですか(○は3つまで)。

1	学歴
2	人柄
3	これまでの業務知識や経験
4	社会人としての基本的なマナーやコミュニケーション能力
5	パソコンの基本的な操作
6	専門知識・技術⇒(具体的に_____)
7	その他()

問 12 で「1 ある」を選んだ方にお伺いします。

問 12-5 出産・子育てを機に退職した女性を採用した際、どのような方法で従業員の募集を行いましたか。該当する番号をお選びください(該当するものすべてに○)。

1	ハローワークでの求人	2	インターネットでの求人広告
3	求人情報誌での求人広告	4	新聞での求人広告
5	タウン誌での求人広告	6	折り込みチラシでの求人広告
7	人材紹介	8	人材派遣
9	口コミ	10	その他()

問 12 で「2 ない」を選んだ方にお伺いします。

問 12-6 離職期間が長い(1年以上)女性を採用しない理由について、最も近いものをお選びください(○は1つ)。

- | | |
|---|------------------------------|
| 1 | 離職期間が長いいためスムーズに職場の環境になじめないから |
| 2 | 技術や知識が古く、即戦力にならないから |
| 3 | 小さい子どもがいるため休みがちになるから |
| 4 | 業種や勤務実態が女性に向いていないから |
| 5 | 長期的就労が見込めないから |
| 6 | その他() |

問 13 貴事業所(貴社)の育児休業制度について、お伺いします。

(1)育児休業制度が、就業規則や労働協約等で規定されていますか(○は1つ)。

- | | |
|---|---|
| 1 | 育児・介護休業法で定める範囲内での制度を持っている(満1歳まで。特別の事情があれば1歳6ヶ月まで) |
| 2 | 育児・介護休業法で定める範囲を超える制度を持っている。↓カッコ内に具体的内容をご記入ください() |
| 3 | 育児休業制度はない |

(2)貴事業所において、平成 24 年 1 月 1 日～12 月 31 日の間に出産(男性の場合は配偶者が出産)した従業員はいますか(○は1つ)。

- | | |
|---|--------------------|
| 1 | いる ⇒ (男性 人 女性 人) |
| 2 | いない ⇒ (5)にお進みください。 |

(2)で「1 いる」を選んだ方にお伺いします。

(3)出産した従業員のうち育児休業を取得した従業員はいますか(○は1つ)。

- | | |
|---|--------------------|
| 1 | いる ⇒ (男性 人 女性 人) |
| 2 | いない ⇒ (5)にお進みください。 |

(3)で「1 いる」を選んだ方にお伺いします。

(4)貴事業所では育児休業中の社員の業務について、通常どのように対応していますか。あてはまる番号をお選びください(あてはまるものすべて)。

- | | |
|---|---------------|
| 1 | 他部署からの人員補充 |
| 2 | パート・アルバイト等の採用 |
| 3 | 派遣社員の活用 |
| 4 | 正社員の採用 |
| 5 | 同一職場内で業務分担 |
| 6 | 業務量の削減・業務の効率化 |
| 7 | 業務の外注・請負の利用 |
| 8 | その他() |

(5) 男性従業員の育児休業の取得に関して、貴事業所(貴社)のお考えに最も近いものはどれですか。該当する番号をお選びください(○は1つ)。

- | | |
|---|--------------------------|
| 1 | 限られた人員のなかで、男性の取得は難しい |
| 2 | 管理職研修を行い、取得促進を考えている |
| 3 | 経済的支援を行い、取得促進を考えている |
| 4 | 社内報等を通じた啓発を行い、取得促進を考えている |

(6) 貴事業所(貴社)では、育児休業の取得が、社員の昇進や昇格に影響を与えますか。最も近いものをお選びください(○は1つ)。

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1 | 昇進や昇格に何らかの影響がある |
| 2 | 少なからず影響があるが、将来的には影響しない仕組みを設けている |
| 3 | 影響があるが、影響を与えないような仕組みを検討中である |
| 4 | 昇進や昇格には、全く影響はない |

問 14 貴事業所(貴社)では、テレワーク(インターネット等の情報通信を利用し、オフィスに集合することなく、在宅等で仕事を行う勤務形態)を導入(週数回等の随時テレワークも含む)していますか。該当する番号をお選びください(○は1つ)。

- | | |
|---|--------------|
| 1 | すでに導入している |
| 2 | 今後、導入を予定している |
| 3 | 社内で検討していきたい |
| 4 | 導入の予定はない |

問 15 テレワークによる勤務について、貴事業所(貴社)のお考えに近いものはどれですか。該当する番号をお選びください(○は3つまで)。

- | | |
|---|--|
| 1 | ITの活用により、業務効率・生産性が向上する |
| 2 | 社員の自律性が高まることで、経営のスピード化や組織改革が進む |
| 3 | オフィスまでの通勤が困難な障害者、高齢者、子育て中の人などでも働くことができるので、優秀な人材の確保や離職率を下げるなどが可能になる |
| 4 | デスクスペースや通勤手当等が不要になるので、経営コストを削減できる |
| 5 | 上司や同僚と実際に顔を合わせる機会が少ないため、信頼の醸成が難しい |
| 6 | 仕事の評価や人事管理が困難である |
| 7 | テレワークに適した職種や業務は少なく、導入しても効果は限定的である |
| 8 | その他 () |

問 16 次に示す仕事と個人の生活等の両立支援制度について、「貴社における制度の有無」、「今後の取組方針」、「利用者の有無」についてそれぞれ○をご記入ください。

【記入例】

配偶者出産休暇制度が「あり」、今後の取組方針が「現状維持」、利用者が「あり」の場合

項 目	制 度	今後の取組方針	利用者
①配偶者出産休暇制度	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし

(1) 子育て中の社員に対する配慮について

項 目	制 度	今後の取組方針	利用者
①配偶者出産休暇制度	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
②育児休業中の従業員への情報提供や復帰支援プログラムなど研修の実施	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
③育児休業中の従業員への経済的支援	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
④事業所内託児施設の設置・運営	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
⑤ハンドブック等による育児・介護に関する制度紹介	あり	現状維持	
	なし	充実させる	
⑥家族の看護休暇制度	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
⑦転勤の免除等勤務地・担当業務等の限定制度	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし



(2) 6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮

項 目	制 度	今後の取組方針	利用者
①短時間勤務制度	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
②フレックスタイム制	あり	現状維持	
	なし	充実させる	
③始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
④所定外労働をさせない制度	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
⑤深夜勤務の制限	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
⑥在宅勤務制度	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし

(3) 地域における子育て支援等への参画

項 目	制 度	今後の取組方針
①育児や介護等に関する支援活動への参加、地域貢献活動の実施	あり	現状維持
	なし	充実させる
②従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学会の実施	あり	現状維持
	なし	充実させる
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	あり	現状維持
	なし	充実させる
④プレイルームやおむつ交換台を設けるなど子ども連れのお客様への配慮	あり	現状維持
	なし	充実させる

(4) 全社員が仕事と生活を両立しやすい環境づくり

項 目	制 度	今後の取組方針	利用者
①「職業家庭両立推進者」の選任	あり	現状維持	
	なし	充実させる	
②所定外労働時間の削減に向けた取り組み	あり	現状維持	
	なし	充実させる	
③有給休暇の取得促進に向けた取り組み	あり	現状維持	
	なし	充実させる	
④介護休暇制度の有無	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
⑤ボランティア休暇制度の有無	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし
⑥アニバーサリー（家庭での記念日など）休暇制度の有無	あり	現状維持	あり
	なし	充実させる	なし

問 16-1 問 16(1)～(4)の取り組みに期待する効果はどのようなものですか。該当する番号をお選びください(○は3つまで)。

1	退職者の減少
2	企業イメージの向上
3	女性の能力発揮
4	多様性を受け入れる企業風土づくり
5	従業員の労働意欲の向上
6	優秀な人材の確保
7	従業員の健康保持
8	その他()

問 17 貴事業所(貴社)では、仕事と生活の調和、いわゆるワーク・ライフ・バランスについてどのようにお考えですか。最も近いものをお選びください(○は1つ)。

1	若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である
2	多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績に良い影響を与えていると考えている
3	少子化対策として有効な手段と考えている
4	制度導入や運用にコストがかかるので消極的である
5	雇用管理が煩雑になることから消極的である
6	社員の価値観は多様であり、共感を得られにくい考え方である
7	ワーク・ライフ・バランスには全く関心がない

問 18 貴事業所(貴社)は、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を進めるための、企業同士の情報交換や意見交換について、関心をお持ちですか(○は1つ)。

1	大変興味がある	3	あまり興味がない
2	どちらかというに興味がある	4	全く興味がない

問 19 次世代育成支援対策推進法が改正され、平成 23 年 4 月 1 日以降、従業員が 101 人以上の企業に対し、一般事業主行動計画の策定と届出が義務付けられましたが(平成 23 年 3 月 31 日までは 301 人以上の企業について義務)、貴社の策定・届出状況について、該当する番号をお選びください(○は1つ)。

1	策定・届出した	3	今後の策定・届出を検討している
2	策定・届出をする予定はない	4	次世代育成支援対策推進法を知らなかった

問 20 現在千葉県では、ワーク・ライフ・バランス推進のため、次のような事業を行っています。また、貴事業所(貴社)が、効果があると思われるものすべてに○を御記入ください。

項 目	知って いる	効果が ある
① ワーク・ライフ・バランス普及啓発セミナー		
② “社員いきいき！元気な会社宣言” 企業の募集		
③ 千葉県両立支援アドバイザー派遣事業		
④ 「働きやすい職場づくり」取組事例集の作成(県HPで紹介)		

問 21 現在千葉県では、社員が子育てしながら働きやすい環境づくりに取り組む企業を応援し、増やしていくため、「社員いきいき！元気な会社」宣言企業を募集しています。貴事業所（貴社）では、この宣言について、どのようにお考えですか。該当する番号をお選びください（○は1つ）。

1	届出した
2	届出することとしている
3	社内で検討していきたい
4	今のところは考えていない
5	制度自体知らなかった

問 22 問 21 で 1 以外を選んだ方にお伺いします。

現在千葉県では、「社員いきいき！元気な会社」宣言企業に登録いただいた従業者数 300 人以下の事業所（企業）に対し、「仕事と生活を両立できる職場環境づくり」に取り組む際に生じる諸問題の解決を支援するため、社会保険労務士等の専門家を千葉県両立支援アドバイザーとして無料で事業所（企業）に派遣（年度内 2 回まで）を行っていますが、この事業についてどのようにお考えですか。該当する番号をお選びください（○は1つ）。

1	今後届出して利用してみたい
2	社内で検討していきたい
3	今のところ考えていない

問 23 国では、仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主の方へ、各種助成金等の支給を行っています。次の各助成金について御存知ですか。該当する番号をお選びください（○は1つずつ）。

助成金等種類	利用状況		
	利用したことがある	利用したことはないが知っている	知らない
事業所内保育施設設置・運営等支援助成金	1	2	3
両立支援助成金 （子育て期短時間勤務支援助成金）	1	2	3
中小企業両立支援助成金 （代替要員確保コース）	1	2	3
中小企業両立支援助成金 （休業中能力アップコース）	1	2	3
中小企業両立支援助成金 （継続就業支援コース）	1	2	3
中小企業両立支援助成金 （期間雇用者継続就業支援コース）	1	2	3

※ 調査結果（概要版）の送付を御希望される方など、差し支えなければ、記入をお願いします。

調査結果（概要版）の送付（○を付けてください）	
希望する	希望しない

事業所名			
所在地	〒		
電話番号		FAX 番号	
E-mail		ホームページ	
御記入者	所属	役職	
	お名前		
ゴム印欄（上記につき、ゴム印にて対応いただける場合は、こちらをお願いします。）			

ワーク・ライフ・バランス取組状況調査報告書

平成26年1月

■発行 千葉県商工労働部雇用労働課

〒260-8667

千葉市中央区市場町1番1号

電話 043-223-2743

■分析・編集 株式会社 マーケティング・リサーチ・サービス

〒112-0012

東京都文京区大塚5丁目9番2号

電話 03-5976-0719