

ワーク・ライフ・バランス  
取組状況調査  
報告書

平成28年1月

千葉県



# 目 次

<b>1章 調査の概要</b> .....	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
<b>2章 回答事業所の属性</b> .....	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
<b>3章 調査結果</b> .....	10
1. 女性が活躍できる職場づくりへの取組 .....	10
2. 女性管理職の割合 .....	13
3. 女性の活用について .....	15
(1) 経営上の効果 .....	15
(2) 従業員の意識についての効果 .....	18
(3) 女性の活用が進まない理由 .....	19
(4) 女性の活用についての考え方 .....	22
4. シニア社員について .....	25
(1) シニア社員が活躍できる職場づくりに向けての取組 .....	25
(2) シニア社員が働く上での課題 .....	28
5. 残業の状況 .....	31
6. 職場におけるハラスメントについて .....	32
(1) 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況 .....	32
(2) ハラスメントを防止するための取組 .....	37
7. 女性の就労傾向 .....	44
8. 再雇用 .....	45
(1) 再雇用制度 .....	45
(2) 再雇用した元社員の勤務形態 .....	48
9. 育児休業制度の整備状況と活用 .....	50
(1) 育児休業制度の規定状況 .....	50
(2) 育児休業制度の取得状況 .....	52
(3) 育児休業中の代替要員の確保 .....	54

(4) 男性の育児休業取得に対する考え方	55
(5) 育児休業取得の昇進・昇格への影響	56
10. 介護休業制度、介護休暇制度について	57
(1) 規定状況	57
(2) 取得状況	59
11. テレワークについて	61
(1) テレワークの導入状況	61
(2) テレワークに対する考え方	62
12. 仕事と個人の生活等の両立支援制度の整備・活用状況	63
(1) 子育て中の社員に対する配慮	63
(2) 6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮	67
(3) 地域における子育て支援等への参画	70
(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	73
(5) 従業員規模別の両立支援制度の整備状況	76
(6) 各制度の整備状況の変化	78
(7) 両立支援制度の整備状況と活用の度合い	79
(8) 今後の整備意向	80
13. 両立支援の取組に期待する効果	81
14. ワーク・ライフ・バランスについて	83
(1) ワーク・ライフ・バランスについての考え方	83
(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	86
15. 次世代育成支援対策推進法に係る施策について	87
(1) 一般事業主行動計画策定状況	87
(2) 認定制度及び次世代認定マーク「くるみん」認知状況	89
(3) 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	90
(4) “社員いきいき！元気な会社”届出意向	93
(5) 千葉県両立支援アドバイザー派遣事業の利用意向	96
16. 助成制度について	98
(1) 助成制度の認知状況	98
(2) 充実を望む助成制度	101
17. 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	102
<b>4章 その他の自由意見</b>	<b>104</b>
<b>5章 指標の比較</b>	<b>108</b>
<b>6章 調査から見えてきたこと</b>	<b>109</b>
<b>7章 調査票</b>	<b>113</b>

# 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年度から、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ている。

今年度の調査は、前回調査（平成25年度調査、以下同じ。）をフォローするとともに、「シニア社員」「職場におけるハラスメント」「介護休業制度、介護休暇制度」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

- ・ 回答事業所の属性（業種、従業員数、雇用形態など）
- ・ 女性の活躍推進（管理職の割合、効果、課題など）
- ・ シニア社員の活躍推進（取組内容、課題）
- ・ 職場におけるハラスメントの状況（相談や苦情の状況、防止に向けた取組）
- ・ 両立支援制度（育児休業、介護休業制度などの整備・取得状況）
- ・ 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）
- ・ 行政に期待すること 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	1,043
201人以上300人以下の事業所	全抽出	369
300人以下の事業所合計		3,212
301人以上の事業所	全抽出	388
合 計		3,600

（抽出条件）

平成24年経済センサスの情報を基礎とした平成25年次フレーム（母集団情報）に基づく県内の事業所（公共・個人事業主を除く）より従業者規模別に抽出した。

従業者数200人以下の事業所については無作為抽出し、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 27 年 7 月 10 日から平成 27 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 111通 (あて先不明等で返戻されたもの) (前回 119通)

有効配付数 : 3,489件 (前回 3,481件)

有効回収数 : 1,063件 (前回 1,092件)

回収率 : 30.5% (前回 31.4%)

## 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人の計 6 区分を設けた。

### 2) 自由意見について

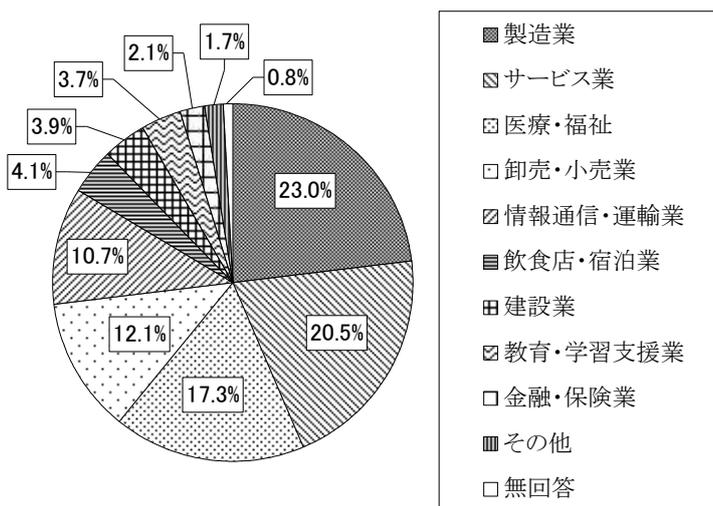
- ・ 自由意見は、意見の主旨から分類し、終わりにまとめて掲載した。

## 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23.0%で最も高く、次いで「サービス業」(20.5%)、「医療・福祉」(17.3%)、「卸売・小売業」(12.1%)、「情報通信・運輸業」(10.7%)となっている。

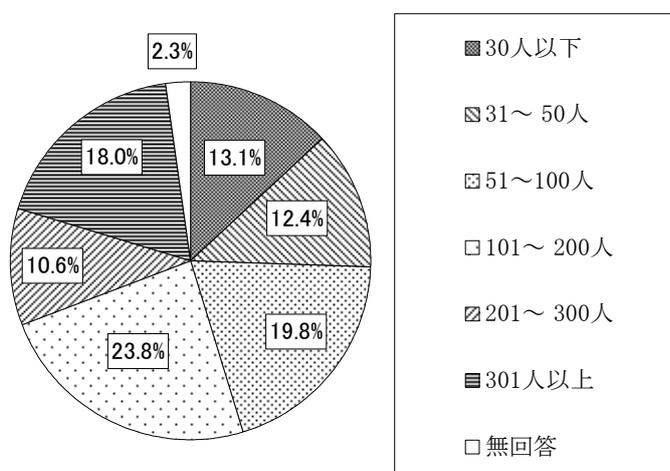
図表-1 業種 (n=1,063)



### 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23.8%、次いで「51～100人」(19.8%)、「301人以上」(18.0%)、「30人以下」(13.1%)となっている。

図表-2 従業員総数<常用雇用者+派遣・請負> (n=1,063)

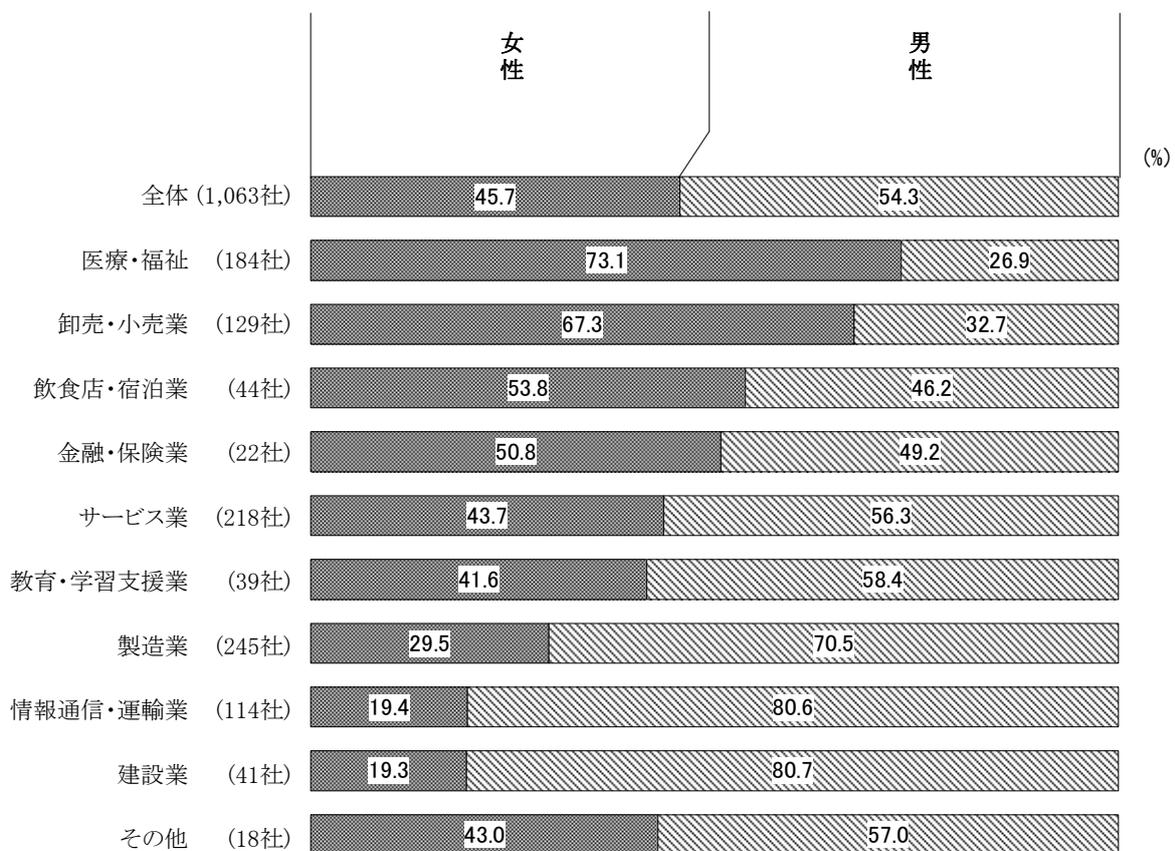


### 3. 従業員構成

回答事業所の従業員のうち、女性は45.7%、男性は54.3%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』（73.1%）、『卸売・小売業』（67.3%）、『飲食店・宿泊業』（53.8%）、『金融・保険業』（50.8%）となっている。

なお、前回調査で『サービス業』（51.1%）は、女性従業員割合が半数を超えていたが、今回調査では43.7%と半数を下回っている。

図表-3 従業員構成



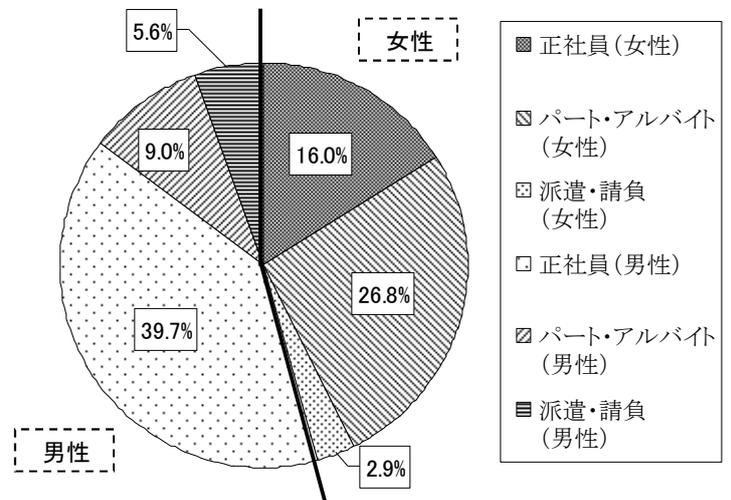
※ %BASE=全体/各業種の全ての事業所 従業員総数(人)

## 4. 雇用形態

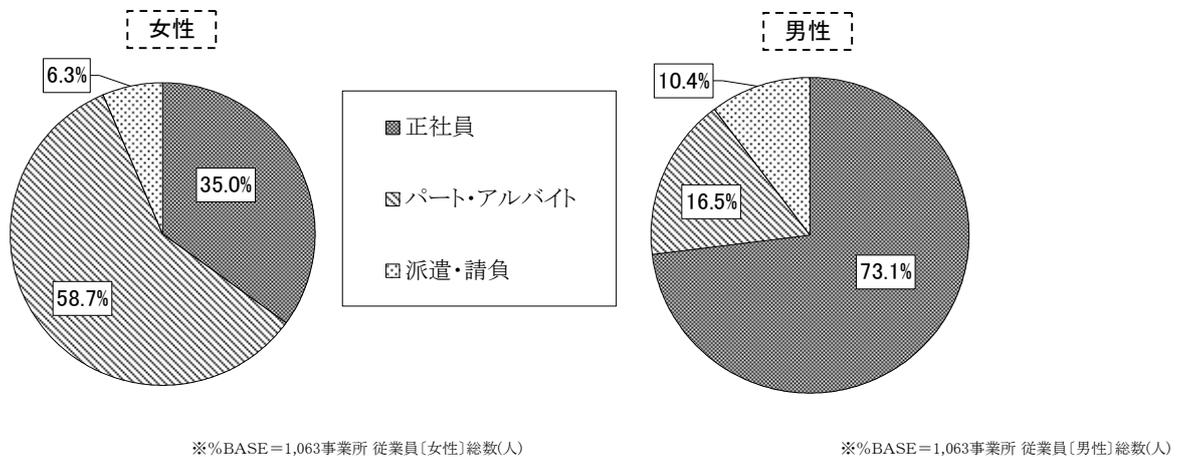
回答事業所の従業員の雇用形態をみると、「正社員男性」が最も高く39.7%、次いで「パート・アルバイト女性」(26.8%)、「正社員女性」(16.0%)となっている。

雇用形態を性別にみると、男性は「正社員」が73.1%と約3/4を占めているのに対し、女性は「正社員」が35.0%と1/3強となっている。

図表-4 雇用形態



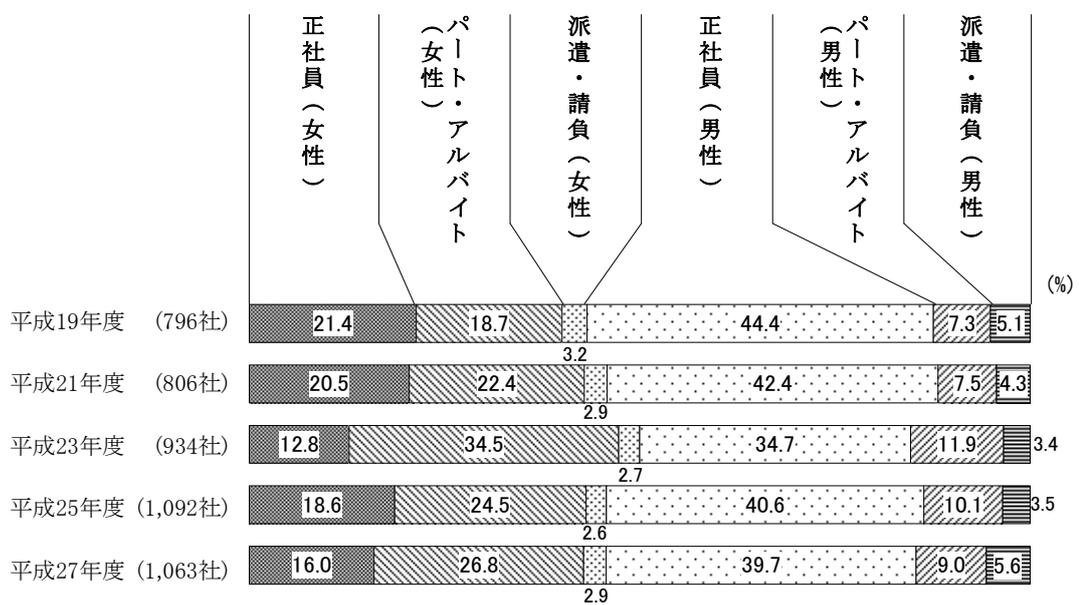
図表-5 雇用形態(性別)



平成19年度から平成25年度までの経年調査と比較すると、男性は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）を上回っている傾向が続いているが、女性は非正社員割合が、正社員割合を上回っている傾向が続いている。

今年度は、男性は正社員割合が非正社員割合を上回っている傾向が縮小し、女性は非正社員割合が正社員割合を上回っている傾向が拡大した。

図表-6 雇用形態（経年調査との比較）



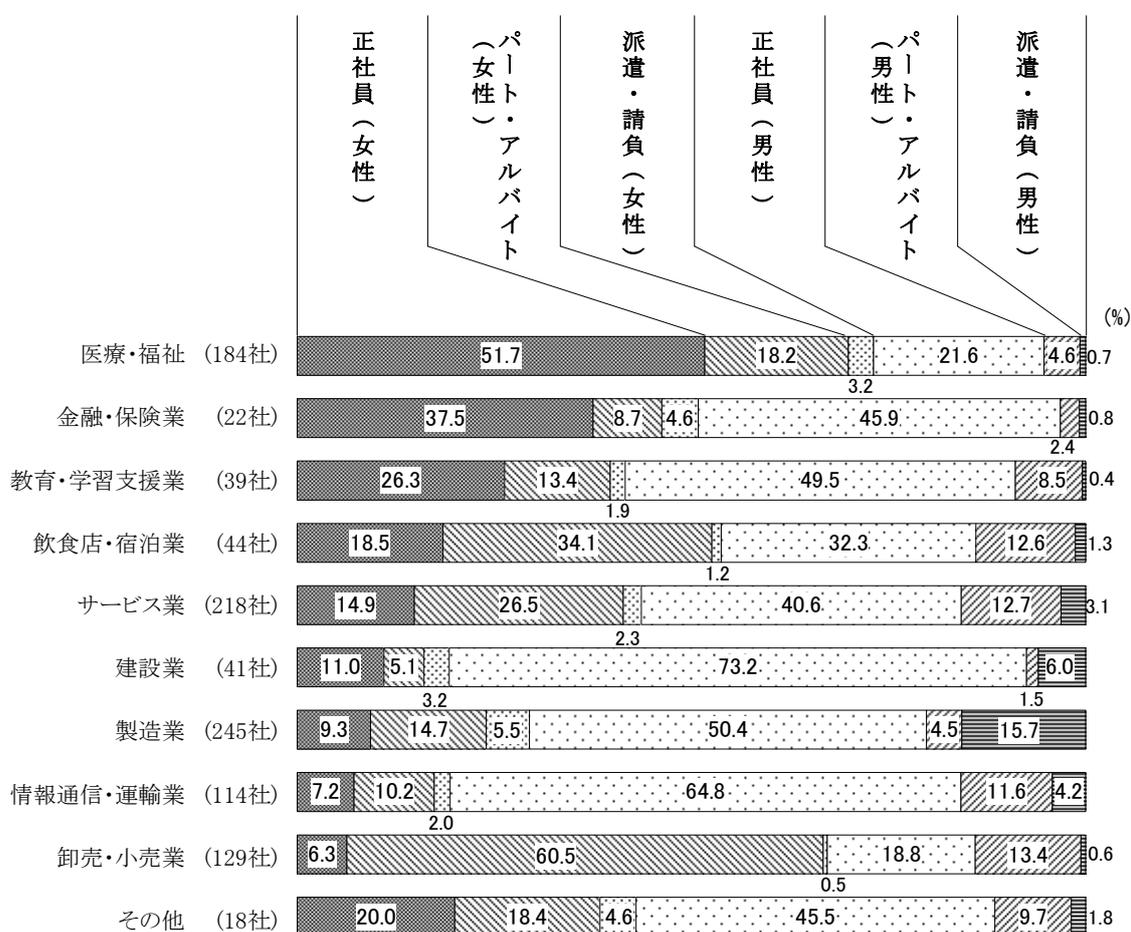
※%BASE=各年度の全ての事業所 従業員総数(人)

	女性			男性			(%)
	①正社員	②非正社員	②-①	①正社員	②非正社員	①-②	
平成25年度 (1,092社)	18.6	27.2	8.6	40.6	13.6	27.0	
平成27年度 (1,063社)	16.0	29.7	13.7	39.7	14.6	25.1	

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』（51.7%）であり、次いで『金融・保険業』（37.5%）、『教育・学習支援業』（26.3%）、『飲食店・宿泊業』（18.5%）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』、『飲食店・宿泊業』、『卸売・小売業』の4つ。女性の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』、『建設業』の4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）



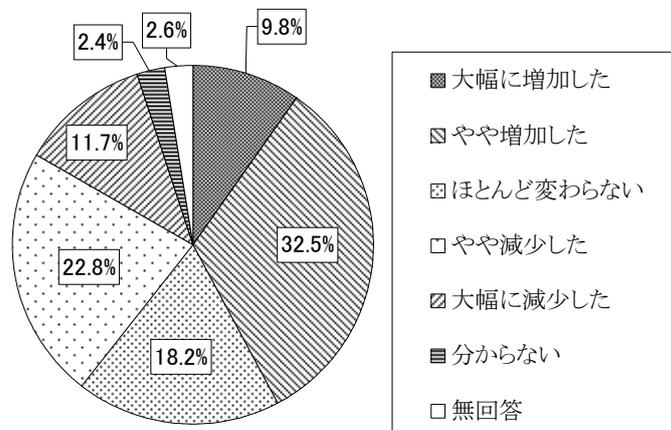
※%BASE=各業種の全ての事業所 従業員総数(人)

## 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42.3%、“減少した”（「やや減少した」と「大幅に減少した」の合計）は34.4%となっている。

また、「ほとんど変わらない」は18.2%となっている。

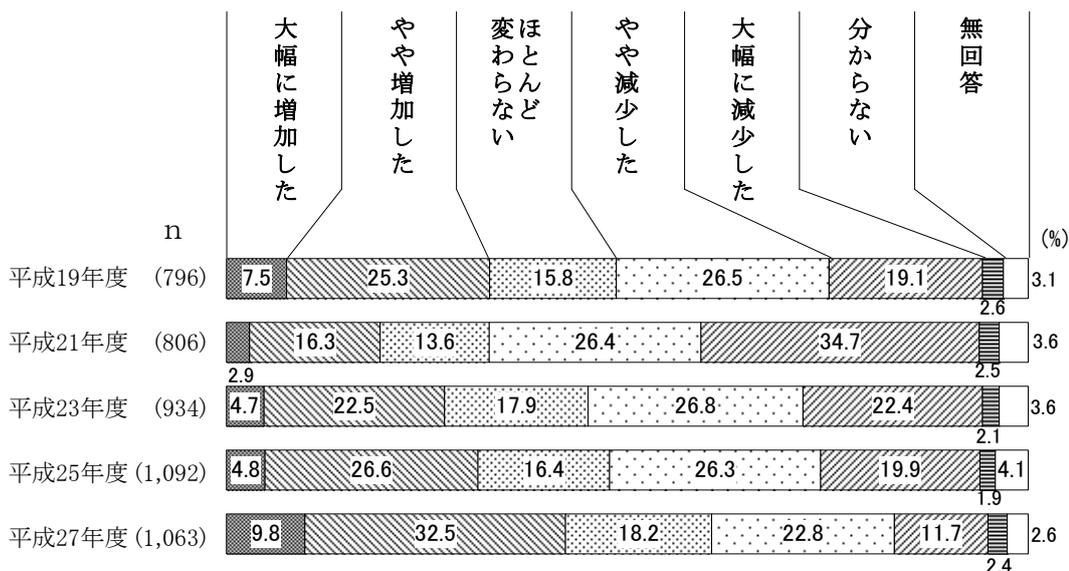
図表－8 直近の売上高 (n=1,063)



前回調査と比較すると、“増加した”割合が10ポイント以上、上昇し、“減少した”割合も10ポイント以上、低下した。

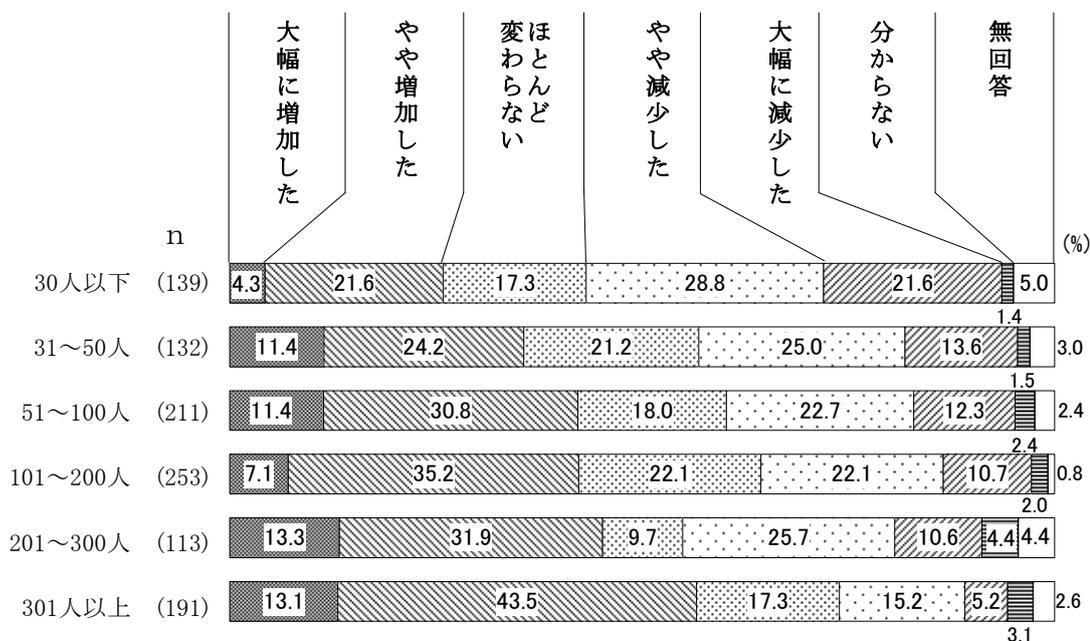
また、平成19年度から平成25年度までの経年調査と比較すると、平成21年度以降、“増加した”割合に上昇傾向がみられる。

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56.5%となっており、“減少した”が最も高いのは『30人以下』で50.4%となっている。

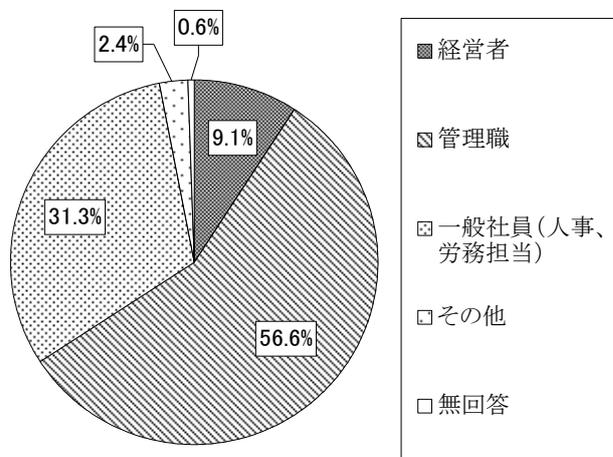
図表－10 直近の売上高（従業員規模別）



## 6. 回答者の役職

回答者の役職をみると、「管理職」が56.6%と最も高く、次いで「一般社員（人事、労務担当）」（31.3%）、「経営者」（9.1%）となっている。

図表－11 回答者の役職（n=1,063）



### 3章 調査結果

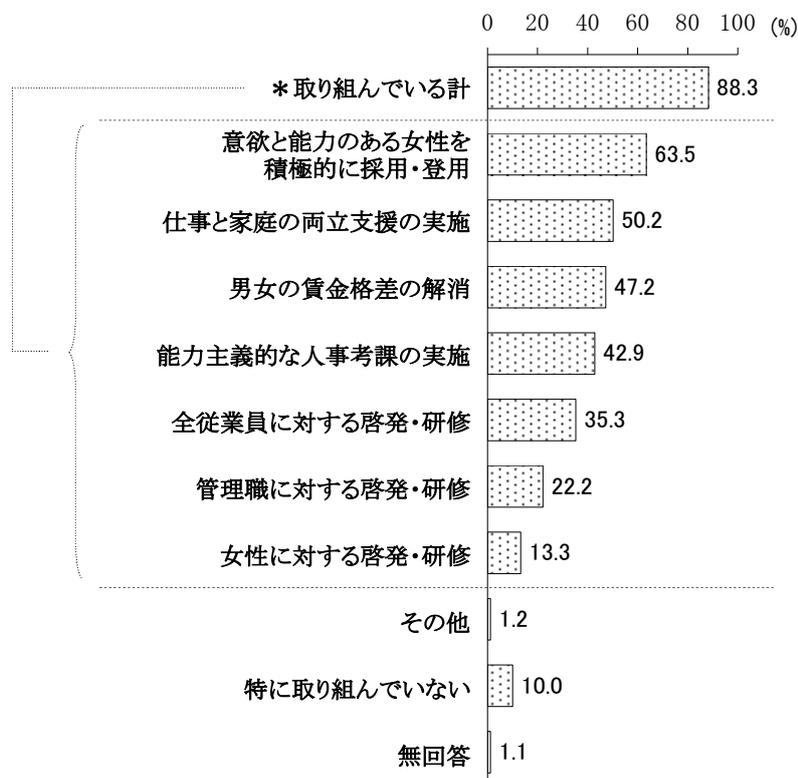
#### 1. 女性が活躍できる職場づくりへの取組

◆約9割の事業所で取り組んでいる。

回答事業所のうち88.3%が、女性が活躍できる職場づくりに取り組んでいる。

その中では「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が63.5%と最も多く、次いで「仕事と家庭の両立支援の実施」(50.2%)、「男女の賃金格差の解消」(47.2%)、「能力主義的な人事考課の実施」(42.9%)、「全従業員に対する啓発・研修」(35.3%)となっている。

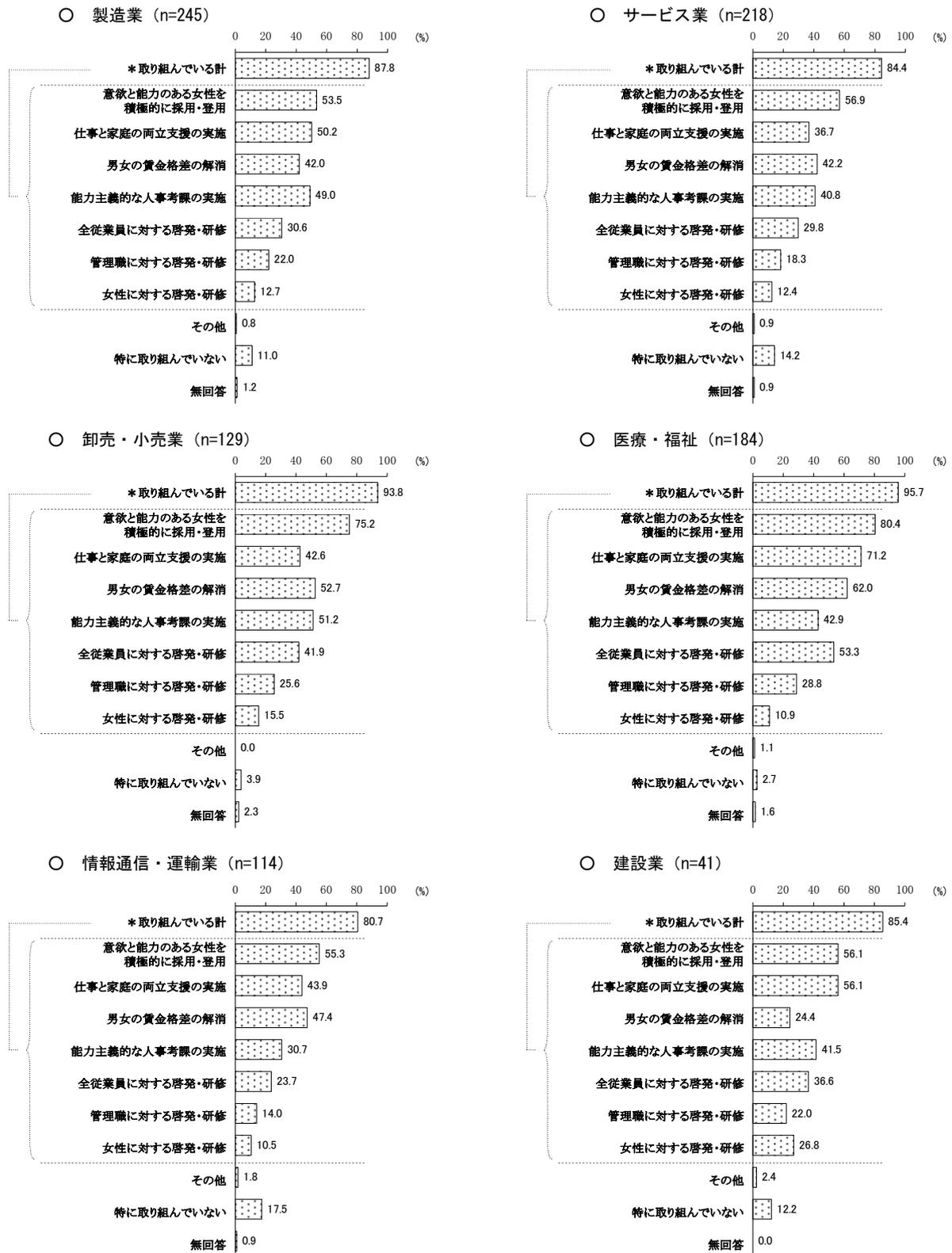
図表-12 女性が活躍できる職場づくりへの取組 (n=1,063)  
〔複数回答：該当するものすべて〕



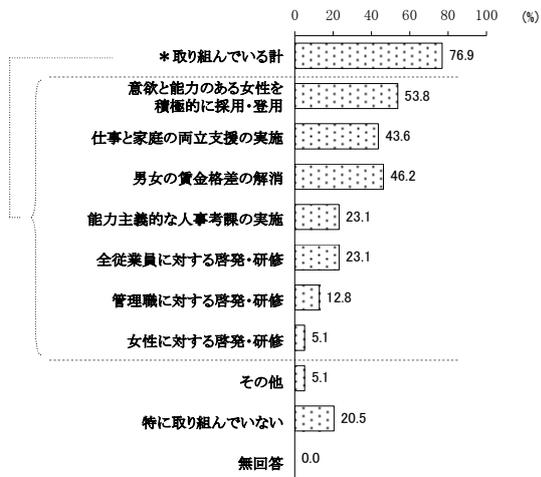
業種別に見ると、『金融・保険業』で女性が活躍できる職場づくりに取り組んでいる割合は100.0%で、特に「仕事と家庭の両立支援の実施」が86.4%と高い。

また、『飲食店・宿泊業』や『医療・福祉』では「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が8割を超えて高い。

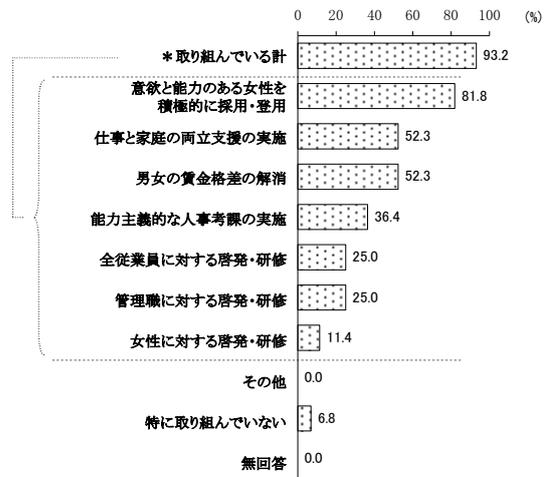
図表-13 女性が活躍できる職場づくりへの取組（業種別）



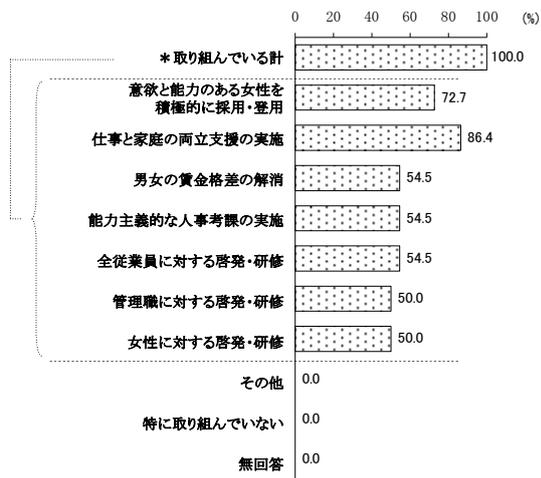
○ 教育・学習支援業 (n=39)



○ 飲食店・宿泊業 (n=44)



○ 金融・保険業 (n=22)



## 2. 女性管理職の割合

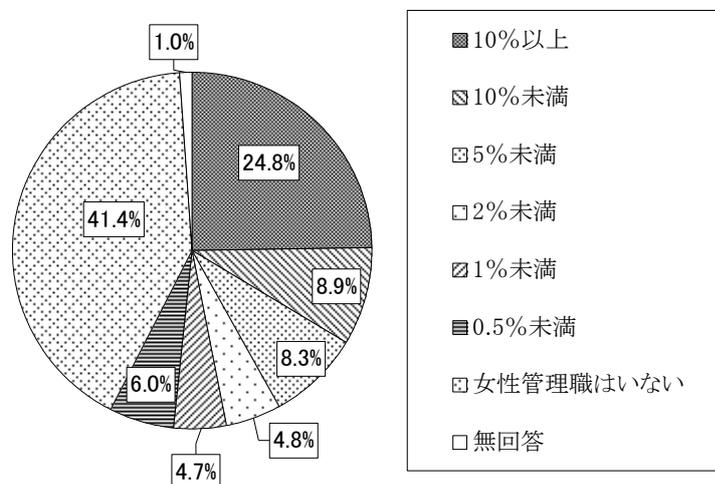
◆女性管理職のいる事業所の割合は約6割。

女性管理職の割合をみると、「女性管理職はいない」は41.4%。

女性管理職がいる割合では「10%以上」が全体の24.8%、次いで「10%未満」(8.9%)、「5%未満」(8.3%)となっている。

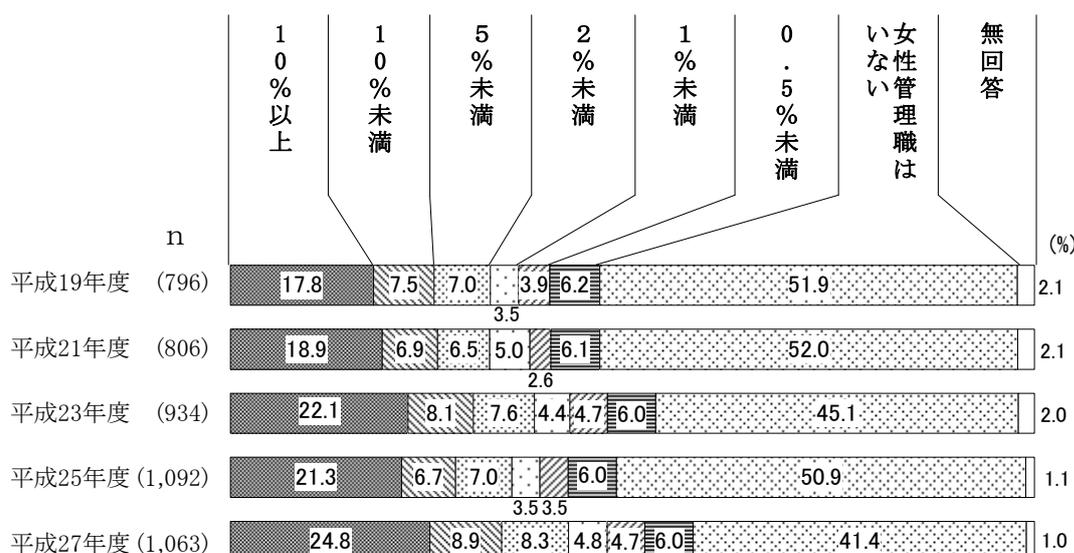
※管理職・・・係長相当職で部下を一人以上持つ者及び課長相当職以上の者

図表－14 女性管理職の割合 (n=1,063)



平成19年度から平成25年度までの経年調査と比較すると、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、今回（57.6%）が最も高く、「10%以上」の割合も最も高い。

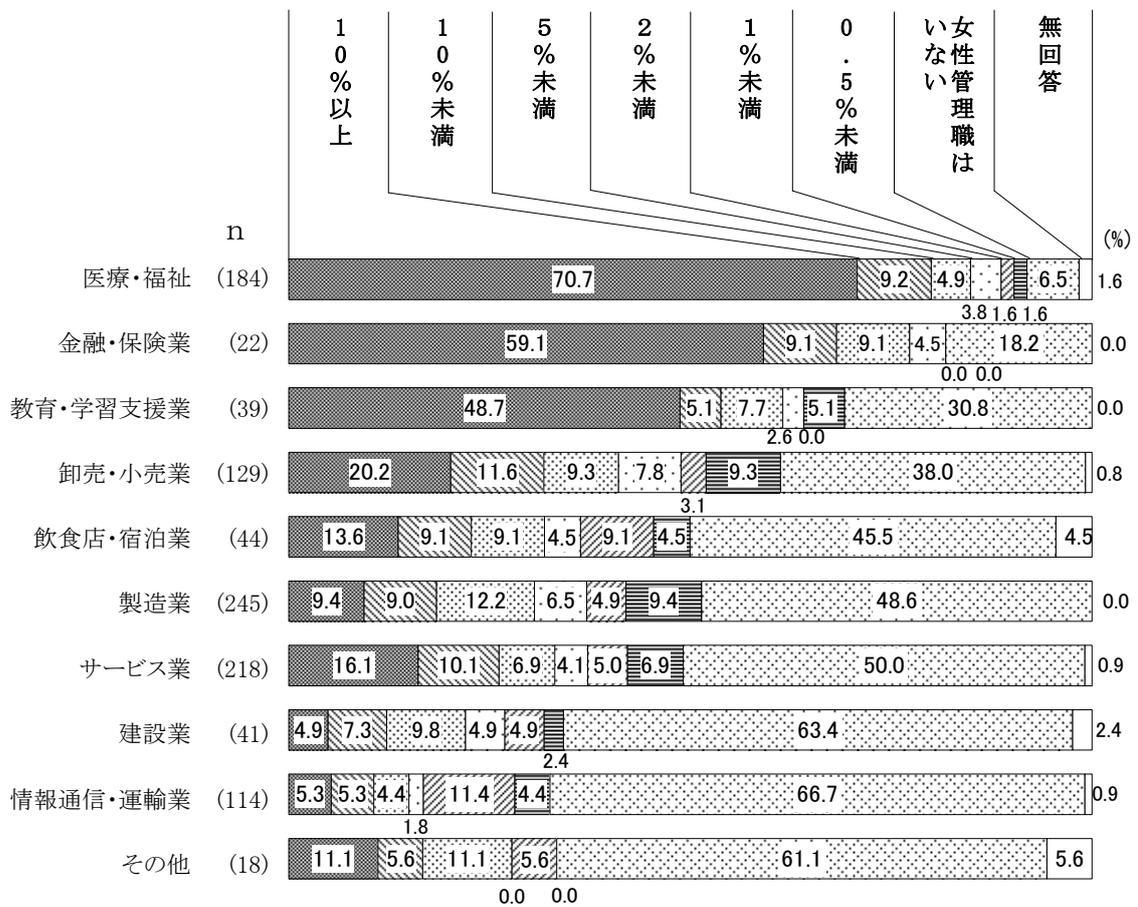
図表－15 女性管理職の割合（経年調査との比較）



業種別に見ると、「10%以上」は『医療・福祉』で70.7%と最も高くなっており、次いで『金融・保険業』(59.1%)、『教育・学習支援業』(48.7%)の順となっている。また、“女性管理職がいる”(「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』(91.8%)、『金融・保険業』(81.8%)、『教育・学習支援業』(69.2%)、『卸売・小売業』(61.2%)、『製造業』(51.4%)、『飲食店・宿泊業』(50.0%)の6つの業種となっている。

「女性管理職はいない」は『情報通信・運輸業』(66.7%)、『建設業』(63.4%)で6割を超えており高い。

図表-16 女性管理職の割合(業種別)



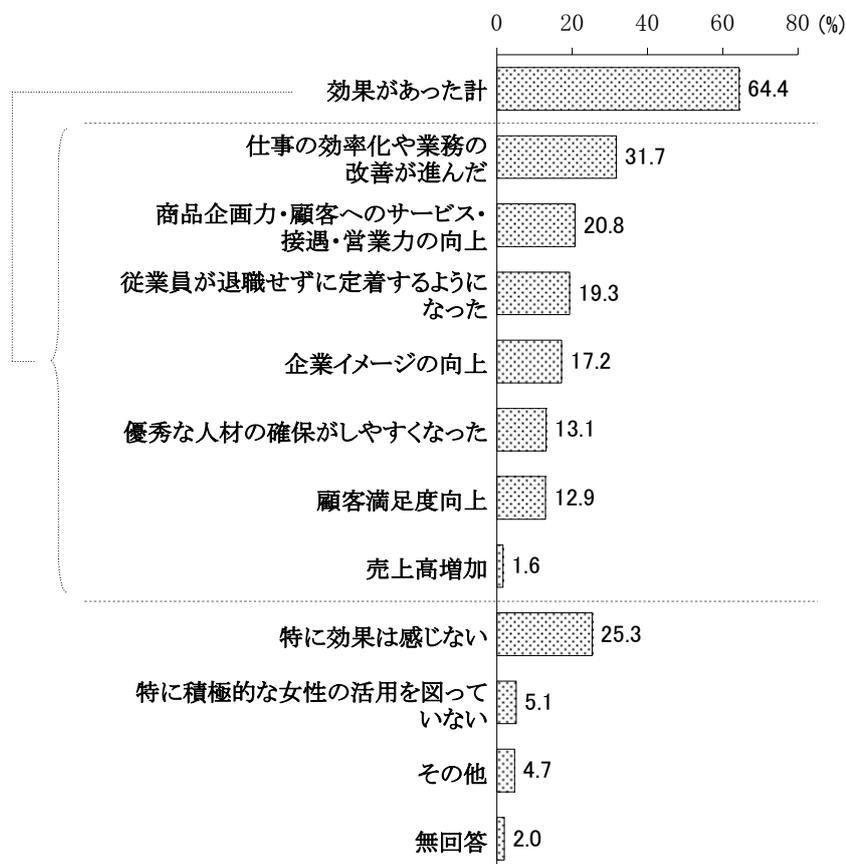
### 3. 女性の活用について

#### (1) 経営上の効果

◆効果を感じた割合は64.4%。

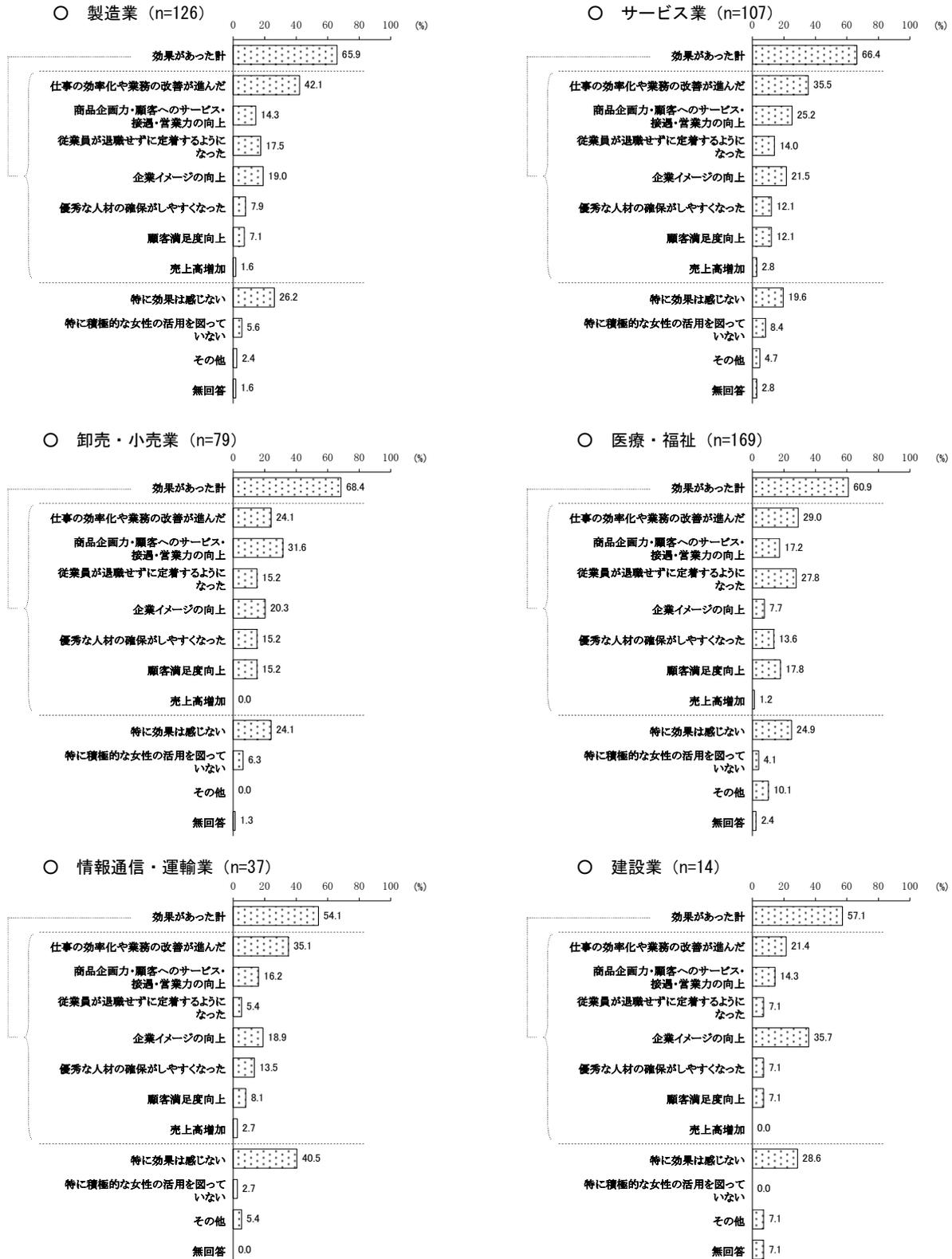
女性管理職がいる事業所で、女性の活用をする前と比較しての経営上の効果をみると、64.4%が何らかの経営上の効果を感じており、その中では、「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」が31.7%と最も高く、次いで「商品企画力・顧客へのサービス・接遇・営業力の向上」(20.8%)、「従業員が退職せずに定着するようになった」(19.3%)となっている。

図表-17 女性の活用をする前と比較しての経営上の効果  
〔複数回答：3つまで〕(n=612)

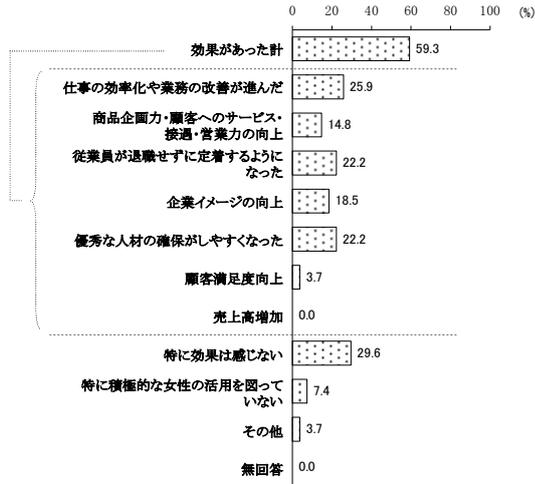


業種別にみると、『金融・保険業』は他の業種と比べて何らかの経営上の効果を感じた割合が83.3%と高い。また、『製造業』では、「仕事の効率化や業務の改善が進んだ」が42.1%と高い。

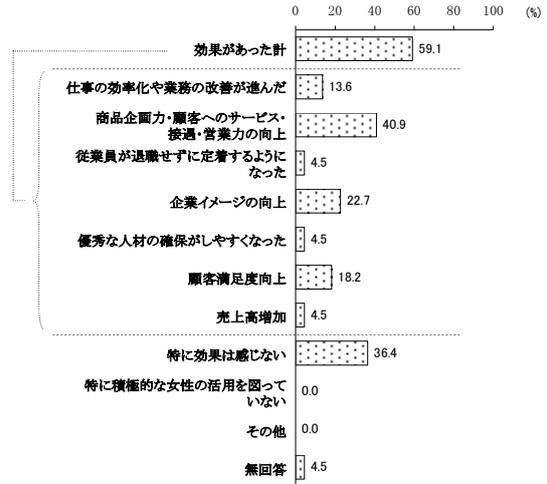
図表-18 女性の活用をする前と比較しての経営上の効果（業種別）



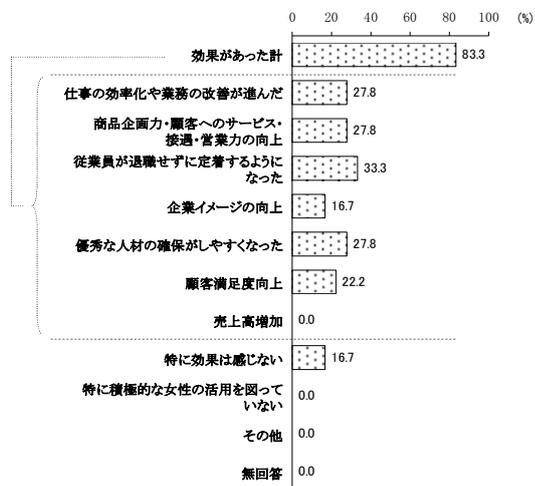
○ 教育・学習支援業 (n=27)



○ 飲食店・宿泊業 (n=22)



○ 金融・保険業 (n=18)

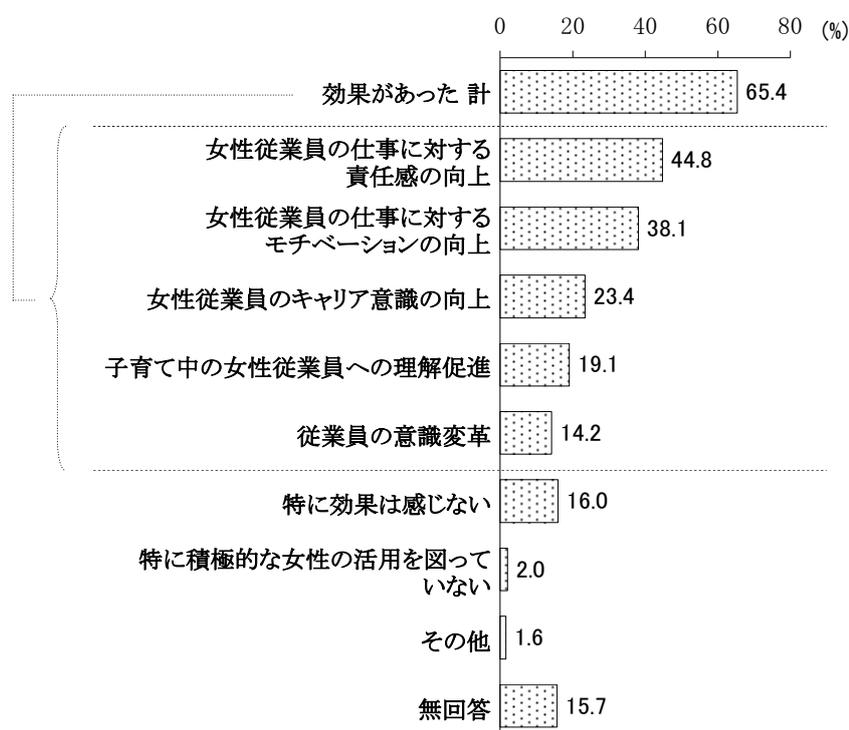


## (2) 従業員の意識についての効果

◆「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、65.4%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44.8%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」(38.1%)、「女性従業員のキャリア意識の向上」(23.4%)となっている。

図表-19 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=612)

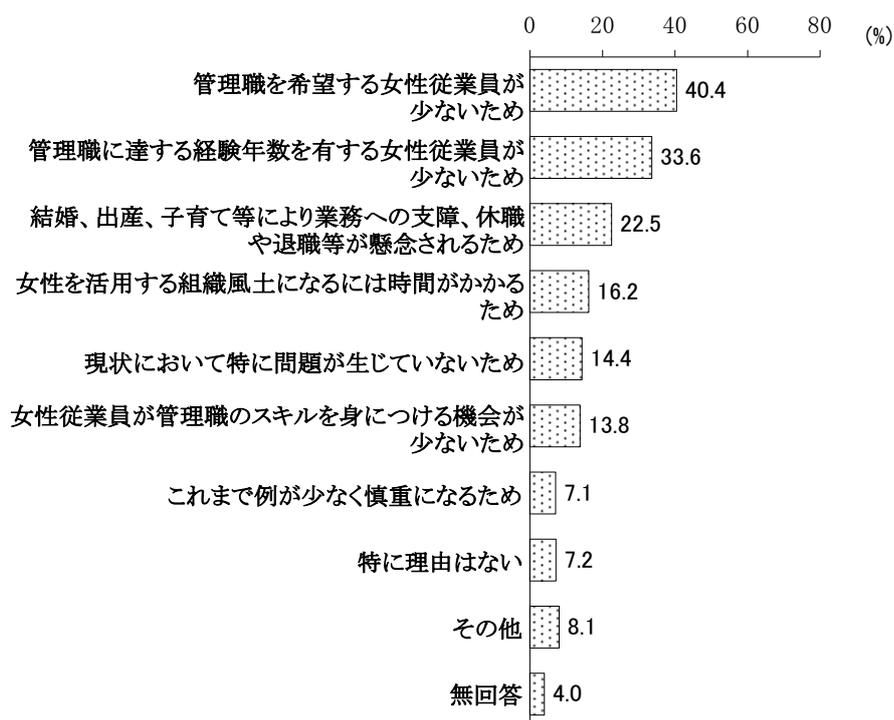


### (3) 女性の活用が進まない理由

◆「管理職を希望する女性従業員が少ないため」が最も多い。

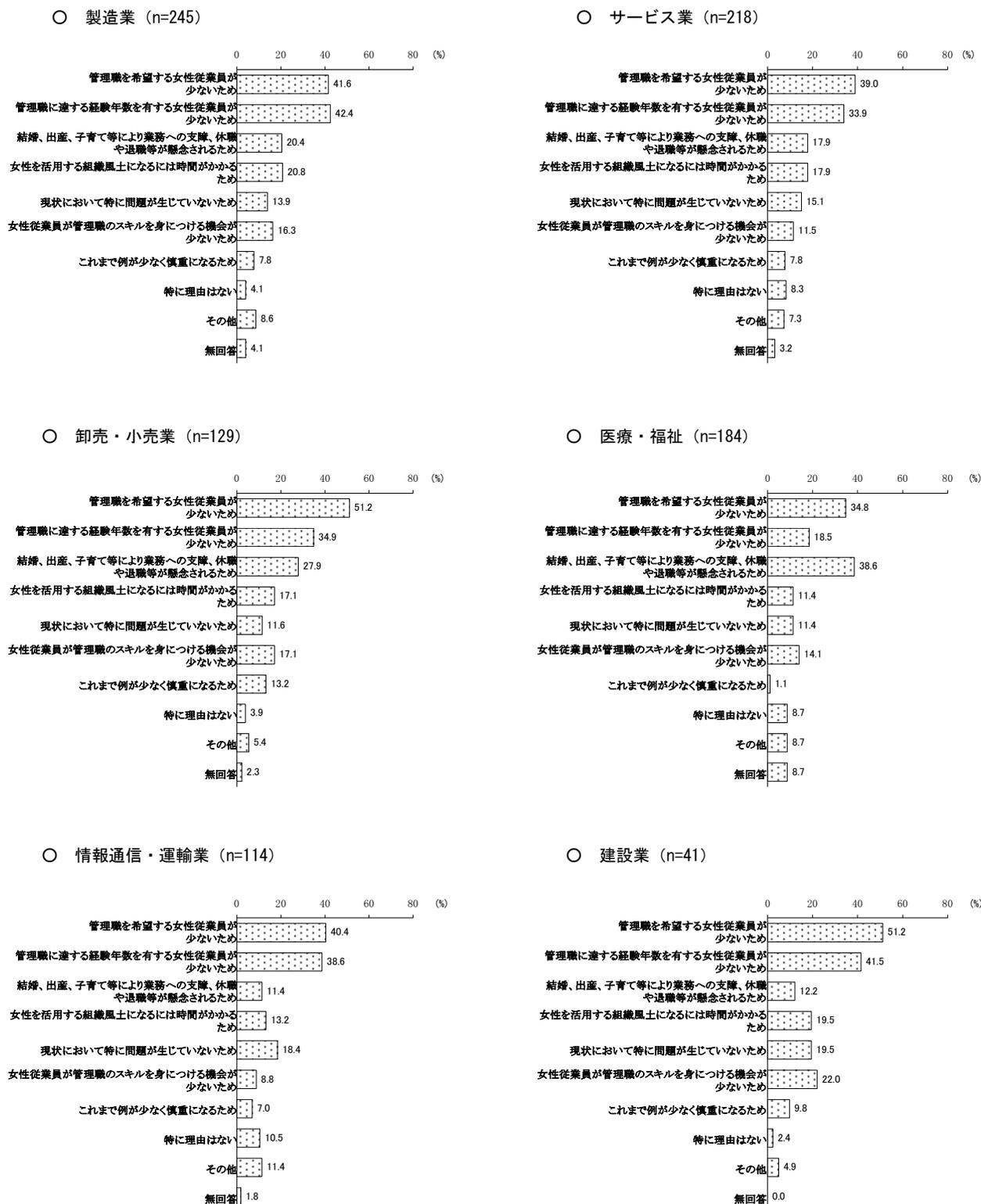
女性管理職の活用が進まない理由をみると、「管理職を希望する女性従業員が少ないため」が40.4%で最も高く、次いで「管理職に達する経験年数を有する女性従業員が少ないため」(33.6%)、「結婚、出産、子育て等により業務への支障、休職や退職等が懸念されるため」(22.5%)となっている。

図表-20 女性の活用が進まない理由〔複数回答：3つまで〕(n=1,063)

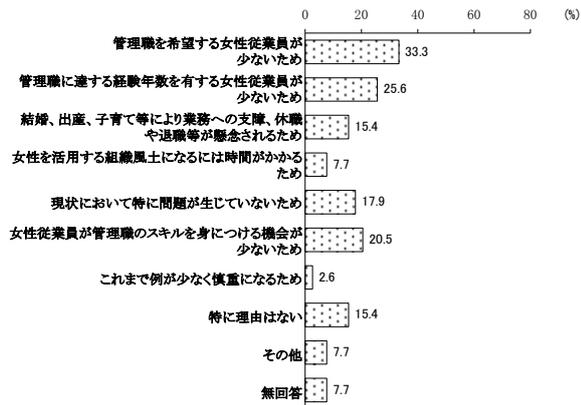


業種別にみると、『卸売・小売業』、『建設業』で「管理職を希望する女性従業員が少ないため」が5割を超えて高い。また、『製造業』、『建設業』で「管理職に達する経験年数を有する女性従業員が少ないため」が4割を超えて高く、『医療・福祉』で「結婚、出産、子育て等により業務への支障、休職や退職等が懸念されるため」が約4割と、他の業種に比べて高い。

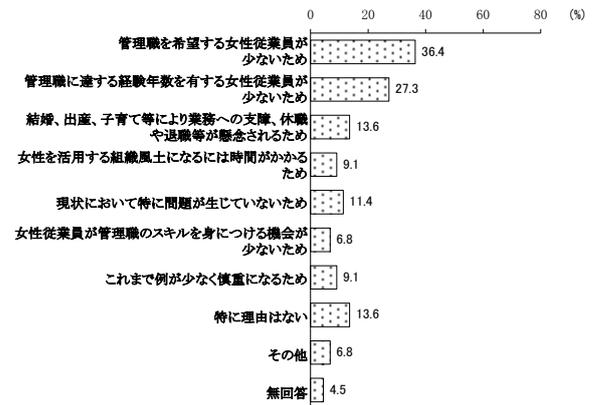
図表-21 女性の活用が進まない理由（業種別）



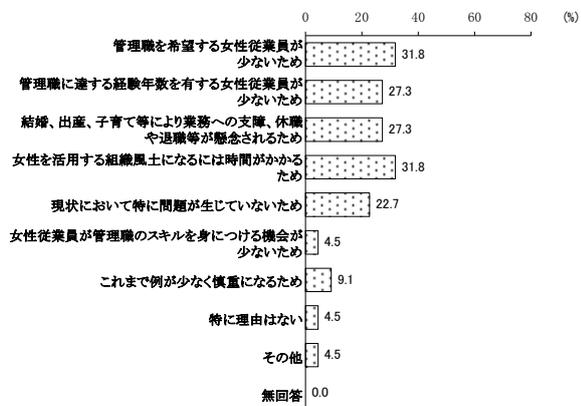
○ 教育・学習支援業 (n=39)



○ 飲食店・宿泊業 (n=44)



○ 金融・保険業 (n=22)



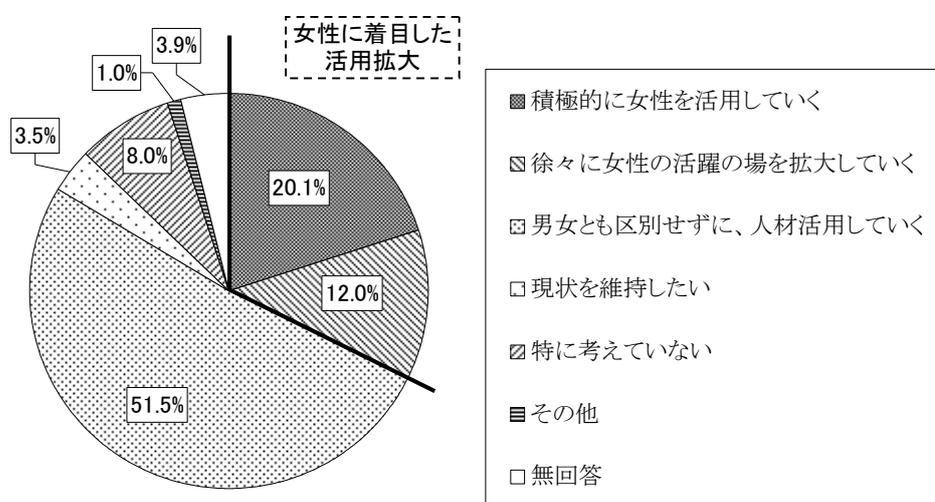
#### (4) 女性の活用についての考え方

◆「男女とも区別せずに、人材活用していく」が半数を超える。

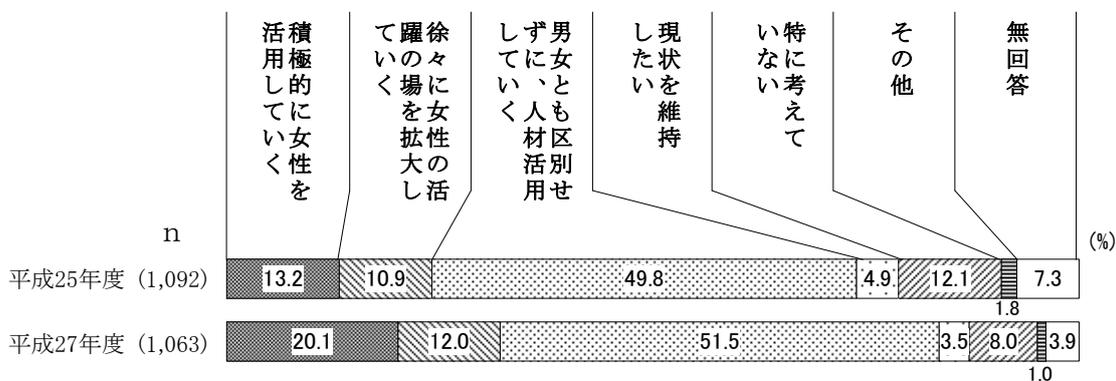
女性の活用についての考えをみると、「男女とも区別せずに、人材活用していく」が51.5%で最も高く、次いで「積極的に女性を活用していく」(20.1%)、「徐々に女性の活躍の場を拡大していく」(12.0%)となっており、“女性に着目した活用拡大”(「積極的に女性を活用していく」と「徐々に女性の活躍の場を拡大していく」の合計)は32.1%となっている。

前回調査と比較すると、特に「積極的に女性を活用していく」の割合が増加している。

図表-22 女性の活用についての考え (n=1,063)



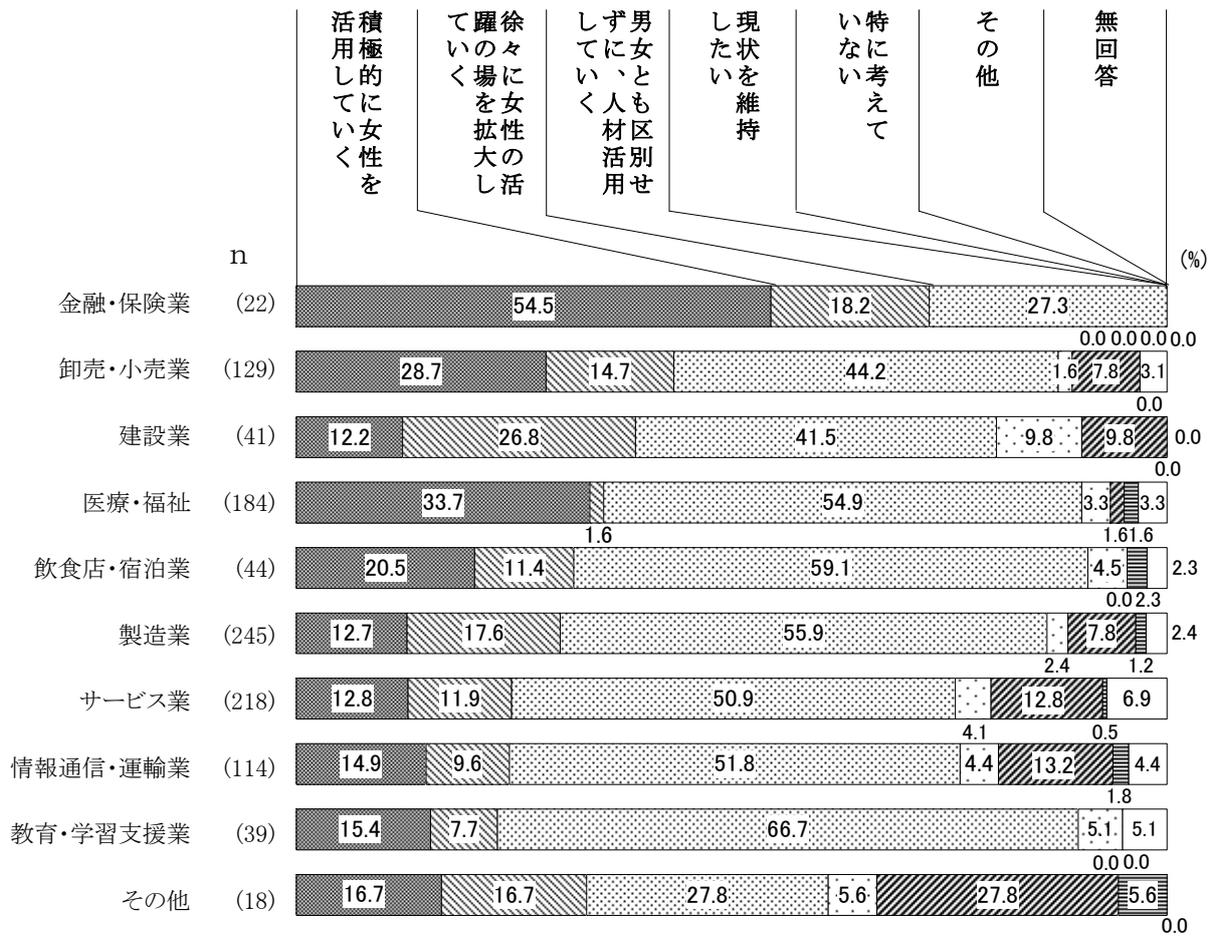
図表-23 女性の活用についての考え (前回調査との比較)



業種別にみると、「男女とも区別せずに、人材活用していく」は『教育・学習支援業』、『飲食店・宿泊業』、『製造業』、『医療・福祉』、『情報通信・運輸業』、『サービス業』で5割を超えて高い。

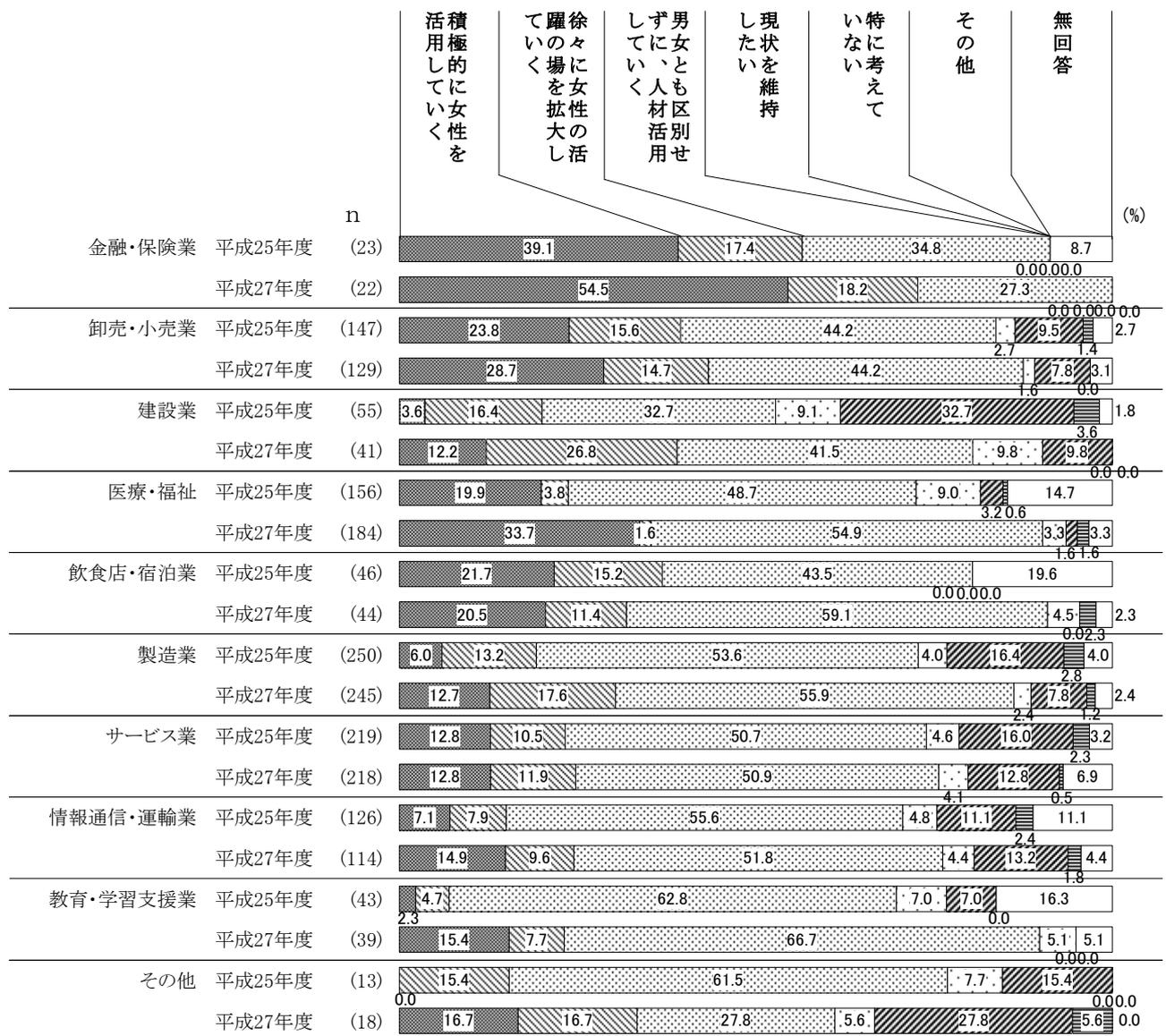
一方、“女性に着目した活用拡大”（「積極的に女性を活用していく」と「徐々に女性の活躍の場を拡大していく」の合計）の割合は、『金融・保険業』で特に高い。

図表-24 女性の活用についての考え（業種別）



業種別に前回調査と比較すると、「積極的に女性を活用していく」割合は『金融・保険業』や『医療・福祉業』をはじめ、多くの業種で増加している。

図表-25 女性の活用についての考え（前回調査との比較：業種別）



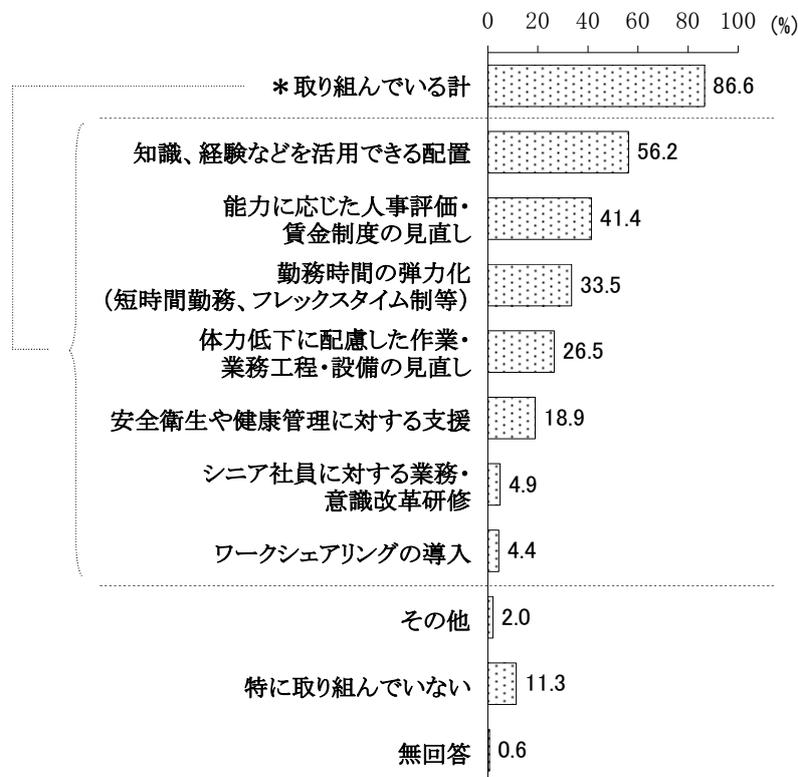
## 4. シニア社員について

### (1) シニア社員が活躍できる職場づくりに向けての取組

◆取組を行っている事業所は8割台半ば。

回答事業所のうち、シニア社員が活躍できる職場づくりに取組んでいる事業所は86.6%で、その中では、「知識、経験などを活用できる配置」が56.2%と最も高く、次いで「能力に応じた人事評価・賃金制度の見直し」(41.4%)、「勤務時間の弾力化」(33.5%)、「体力低下に配慮した作業・業務工程・設備の見直し」(26.5%)となっている。

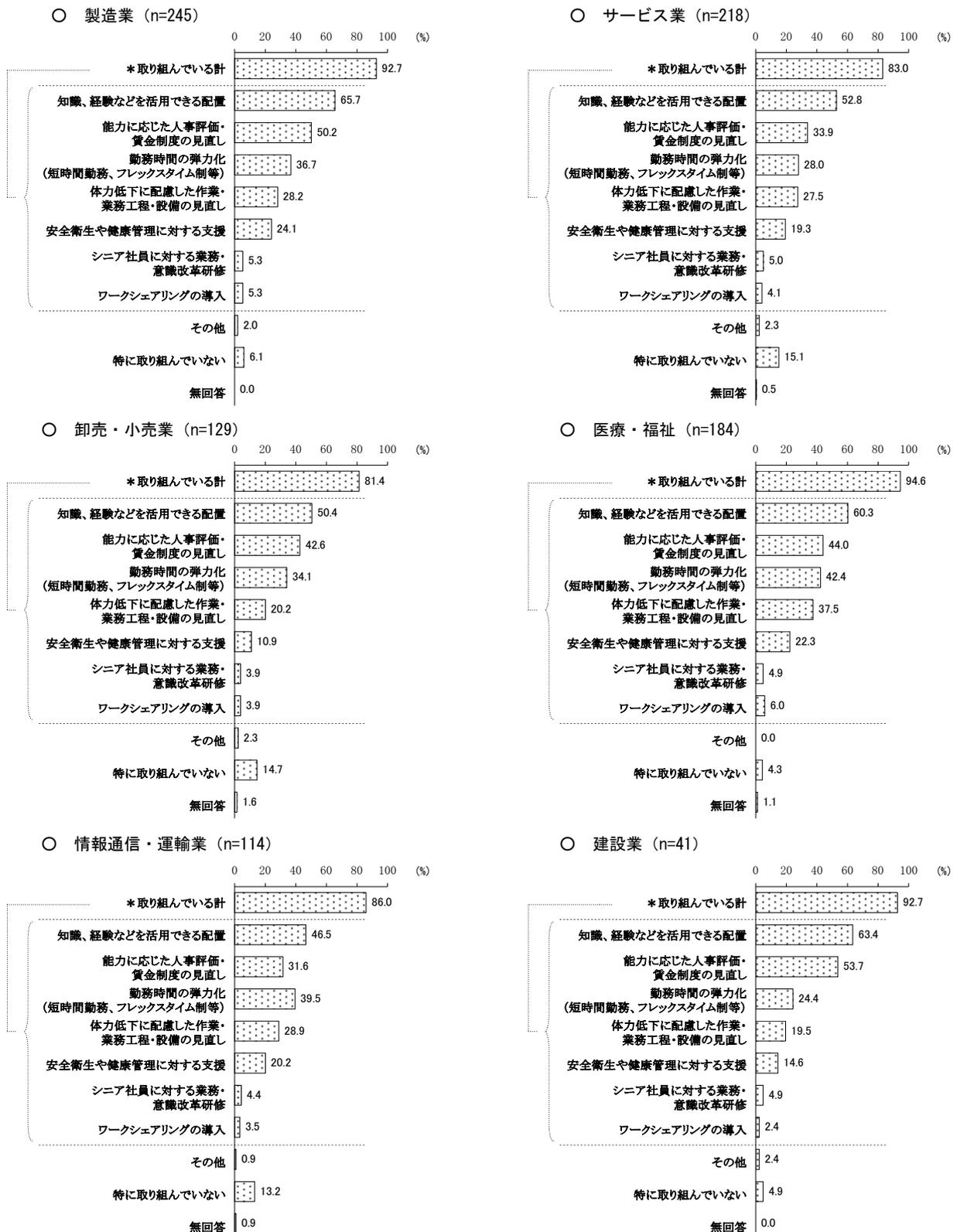
図表-26 シニア社員が活躍できる職場づくりに向けての取組 (n=1,063)  
〔複数回答：該当するものすべて〕



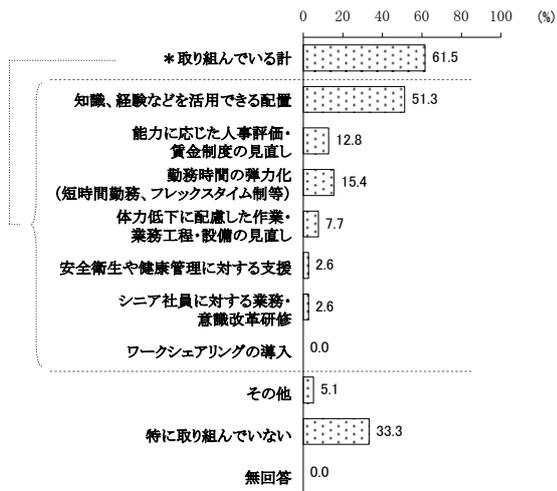
業種別にみると、『医療・福祉』、『製造業』、『建設業』で、シニア社員が活躍できる職場づくりに取り組んでいる割合が9割を超えて高い。また、「知識、経験などを活用できる配置」は『製造業』で65.7%と高く、「能力に応じた人事評価・賃金制度の見直し」は『飲食店・宿泊業』、『建設業』、『製造業』で5割を超えて高い。

一方、『教育・学習支援業』で「特に取り組んでいない」は33.3%と、他の業種に比べて高い。

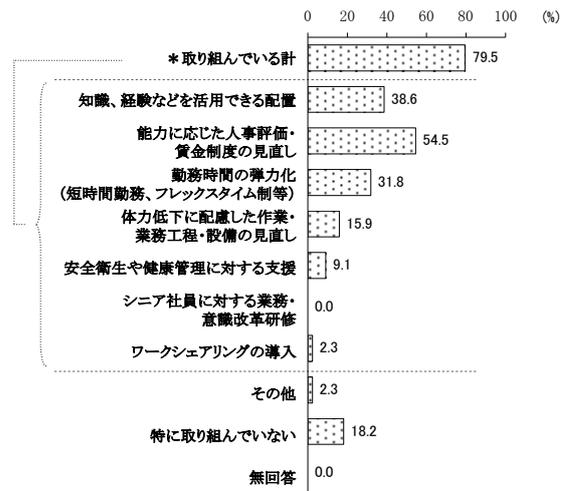
図表-27 シニア社員が活躍できる職場づくりに向けての取組（業種別）



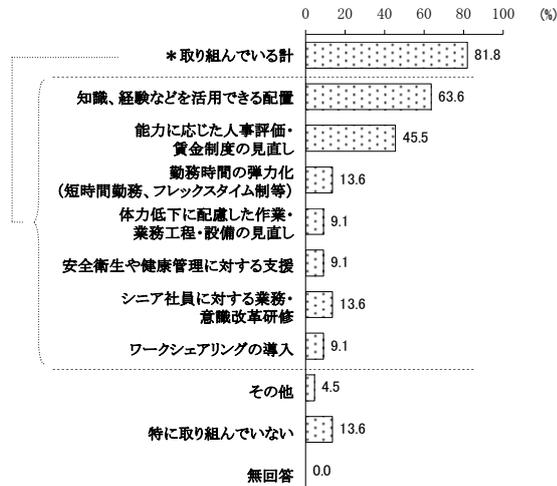
○ 教育・学習支援業 (n=39)



○ 飲食店・宿泊業 (n=44)



○ 金融・保険業 (n=22)



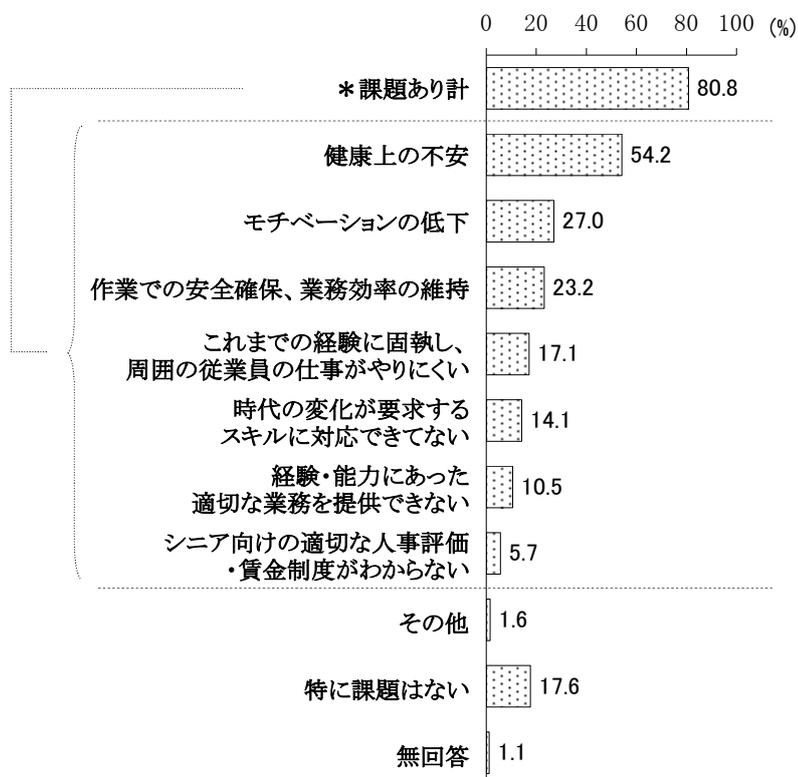
## (2) シニア社員が働く上での課題

◆ 8割の事業所で課題があると感じている。

シニア社員が働く上で何らかの課題があると感じている事業所は80.8%。その中では「健康上の不安」が54.2%で最も高く、次いで「モチベーションの低下」(27.0%)、「作業での安全確保、業務効率の維持」(23.2%)となっている。

図表-28 シニア社員が働く上での課題 (n=1,063)

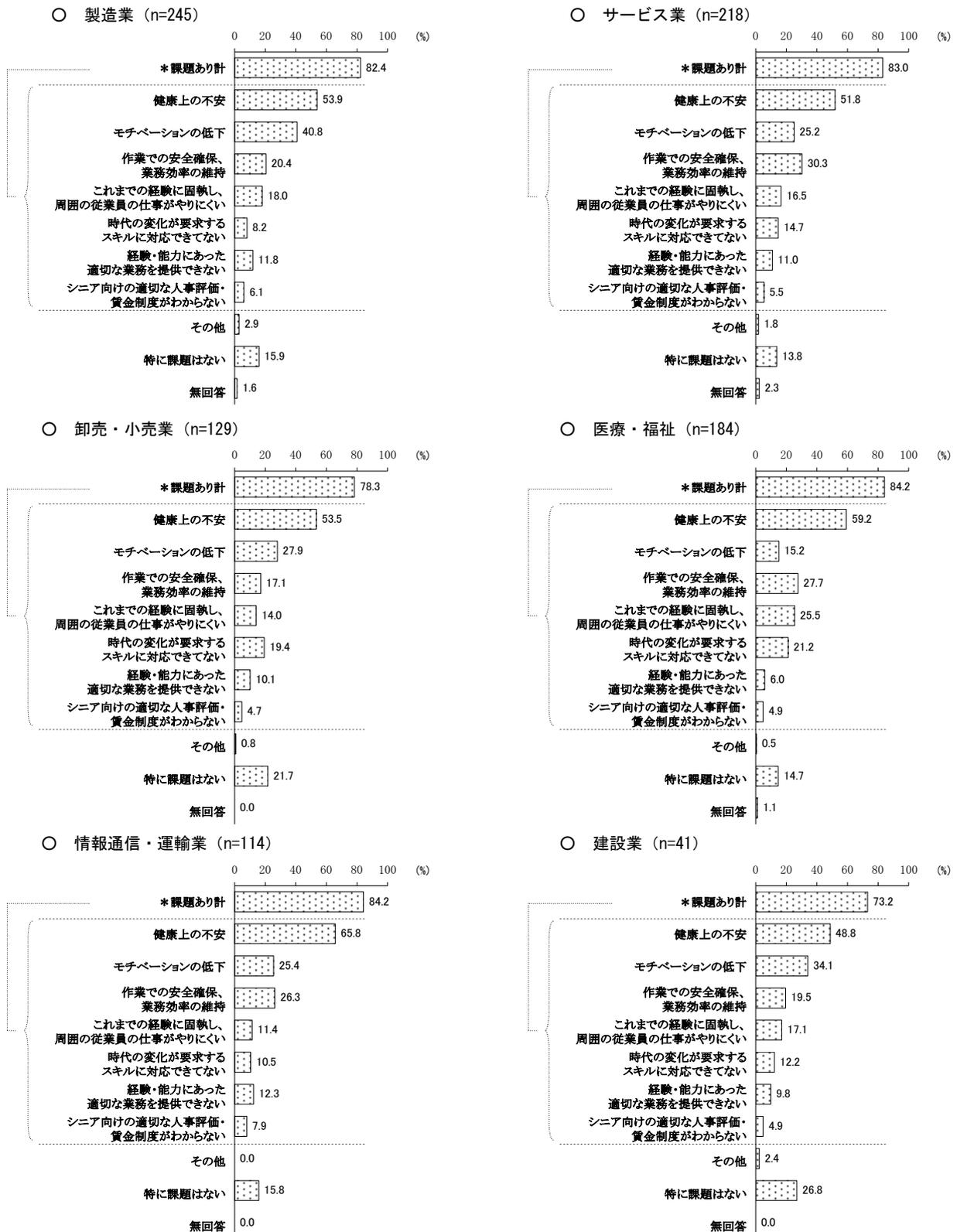
[複数回答：該当するものすべて]



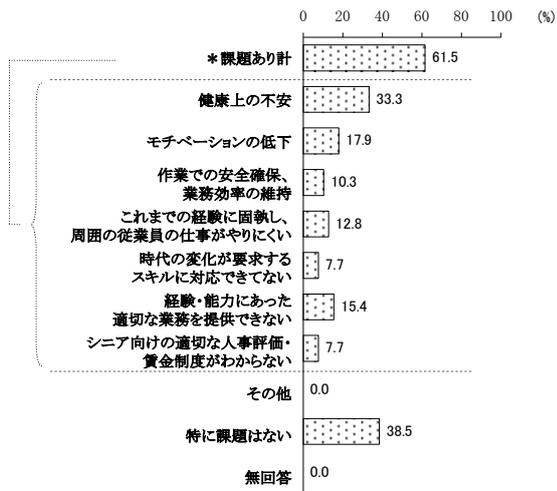
業種別にみると、「健康上の不安」は『情報通信・運輸業』で65.8%、「モチベーションの低下」は『金融・保険業』(40.9%)や『製造業』(40.8%)で高い。

一方、『教育・学習支援業』では「特に課題はない」が38.5%と高い。

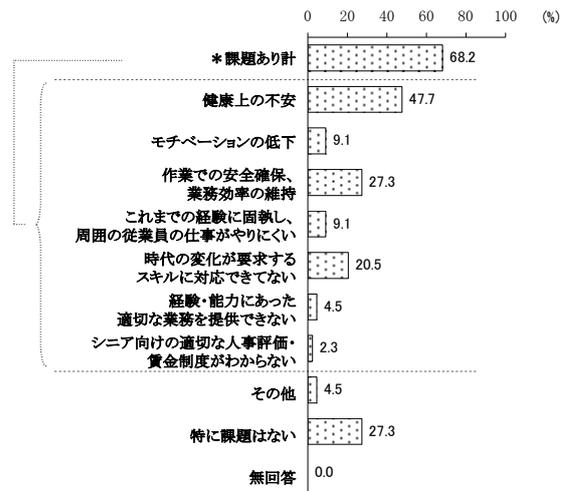
図表-29 シニア社員が働く上での課題（業種別）



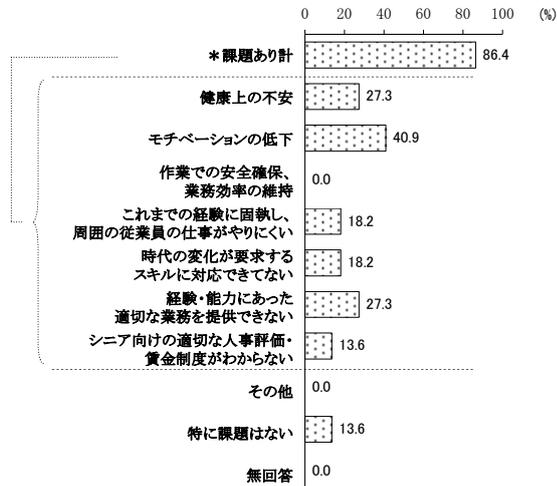
○ 教育・学習支援業 (n=39)



○ 飲食店・宿泊業 (n=44)



○ 金融・保険業 (n=18)



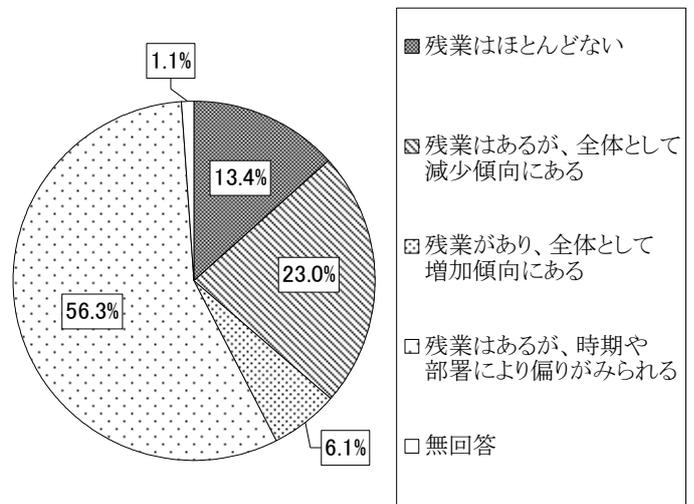
## 5. 残業の状況

◆「残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる」が5割を超えて増加傾向にある。

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56.3%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23.0%、「残業はほとんどない」が13.4%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6.1%と最も低くなっている。

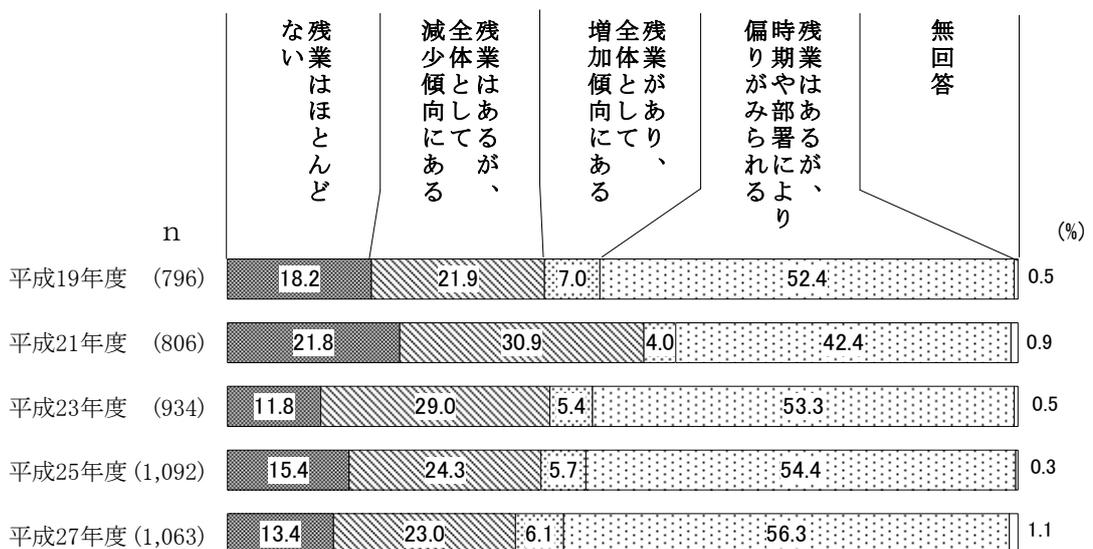
図表-30 残業の状況 (n=1,063)



前回調査と比較すると、「残業はほとんどない」が2.0ポイント、「残業はあるが、全体として減少傾向にある」が1.3ポイント減少している。

平成19年度から平成25年度までの経年調査と比較すると、平成21年度以降「残業はほとんどない」、「残業は減少傾向」が低下傾向で、「残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる」が平成23年度以降5割以上で増加傾向がみられる。

図表-31 残業の状況 (経年調査との比較)



## 6. 職場におけるハラスメントについて

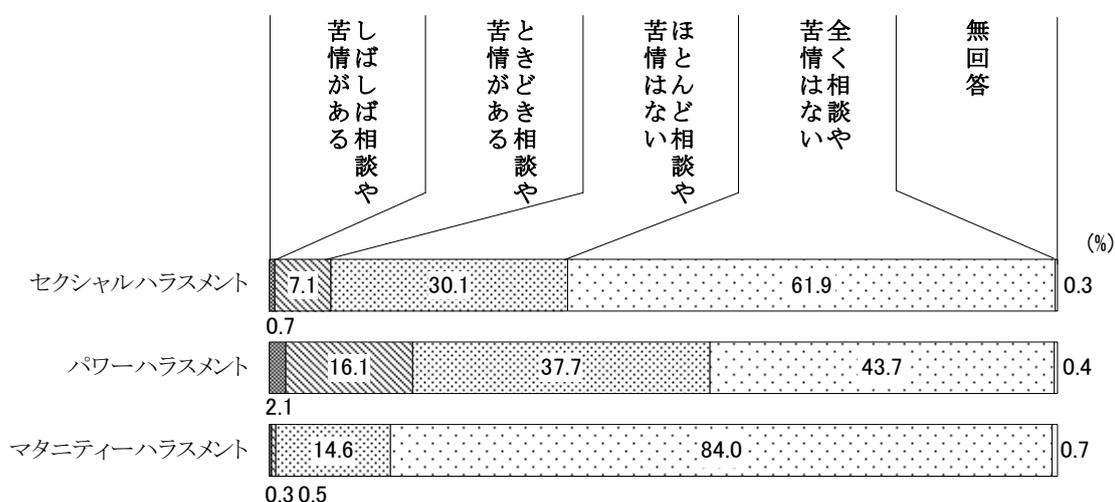
### (1) 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況

◆パワーハラスメントに関する相談は約2割。

各ハラスメントに関する相談や苦情をみると、パワーハラスメントについて“相談や苦情がある”（しばしば+ときどき相談や苦情がある）は18.2%と、セクシャルハラスメント（7.7%）、マタニティーハラスメント（0.8%）の3項目中で最も高い。

なお、マタニティーハラスメントに関して「全く相談や苦情はない」が84.0%となっている。

図表-32 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況（n=1,063）



※セクシャルハラスメントとは、相手の意に反する「性的な言動」に起因するものであって、労働条件について不利益を受けたり、職場環境が害されることを指します。

※パワーハラスメントとは、職務上の地位や影響力を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動により、職場環境の悪化、雇用不安を与えることを指します。

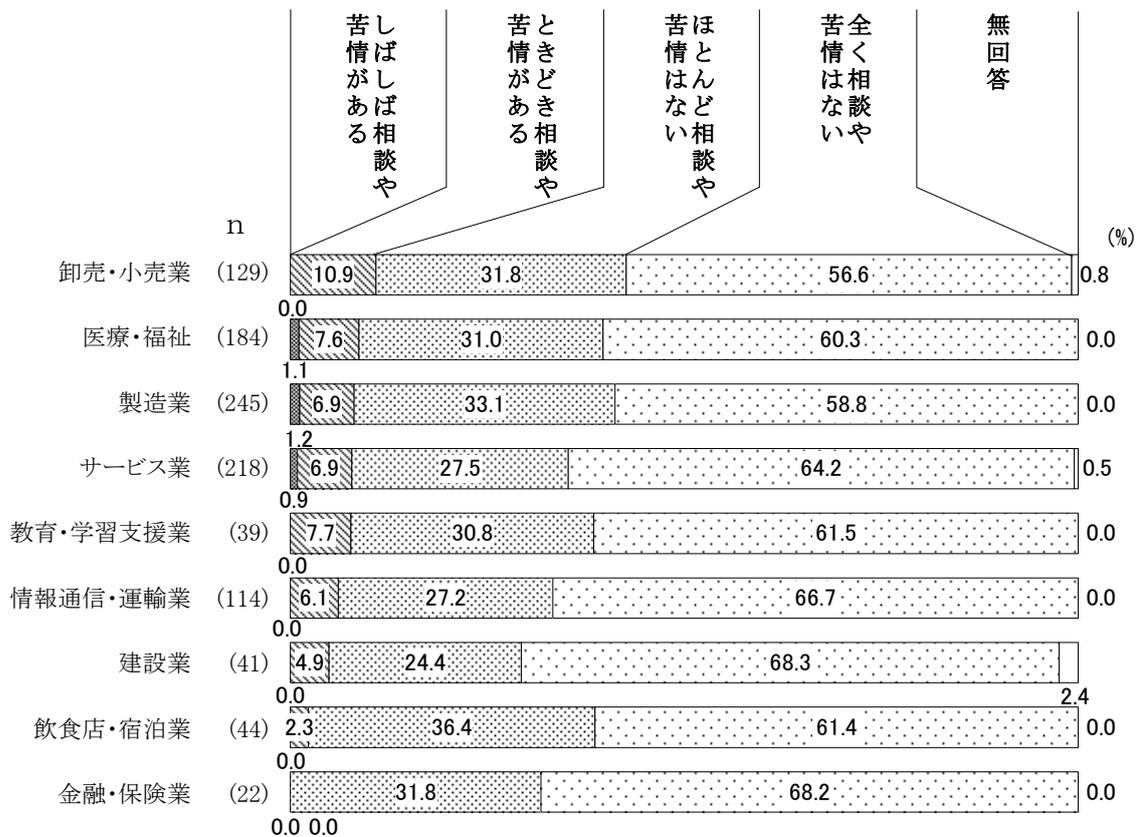
※マタニティーハラスメントとは、妊娠・出産・育児休業を理由として精神的・肉体的な嫌がらせや不利益取扱を受けることを指します。

業種別にみると、パワーハラスメントについて“相談や苦情がある”は『卸売・小売業』、『製造業』、『教育・学習支援業』で2割を超えている。

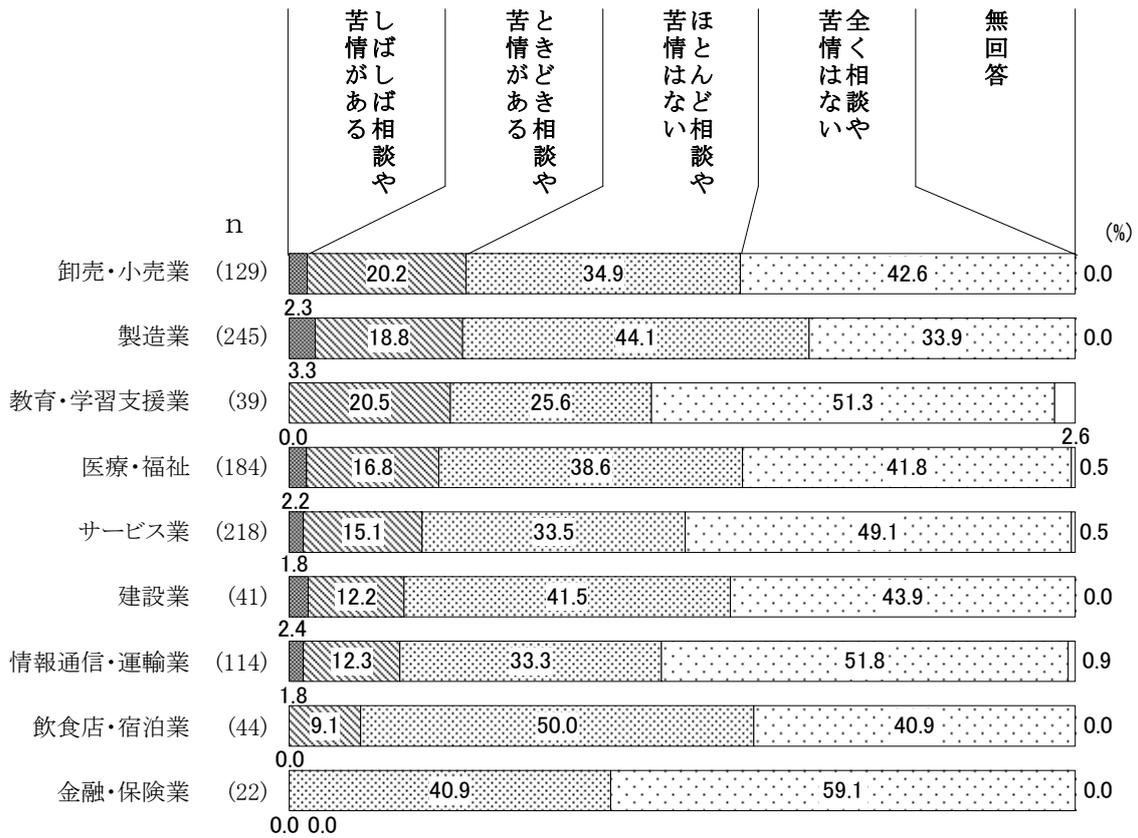
一方、『金融・保険業』で、いずれのハラスメントについても“相談や苦情がない”（ほとんど+全く相談や苦情はない）が高くなっている。

図表-33 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況（業種別）

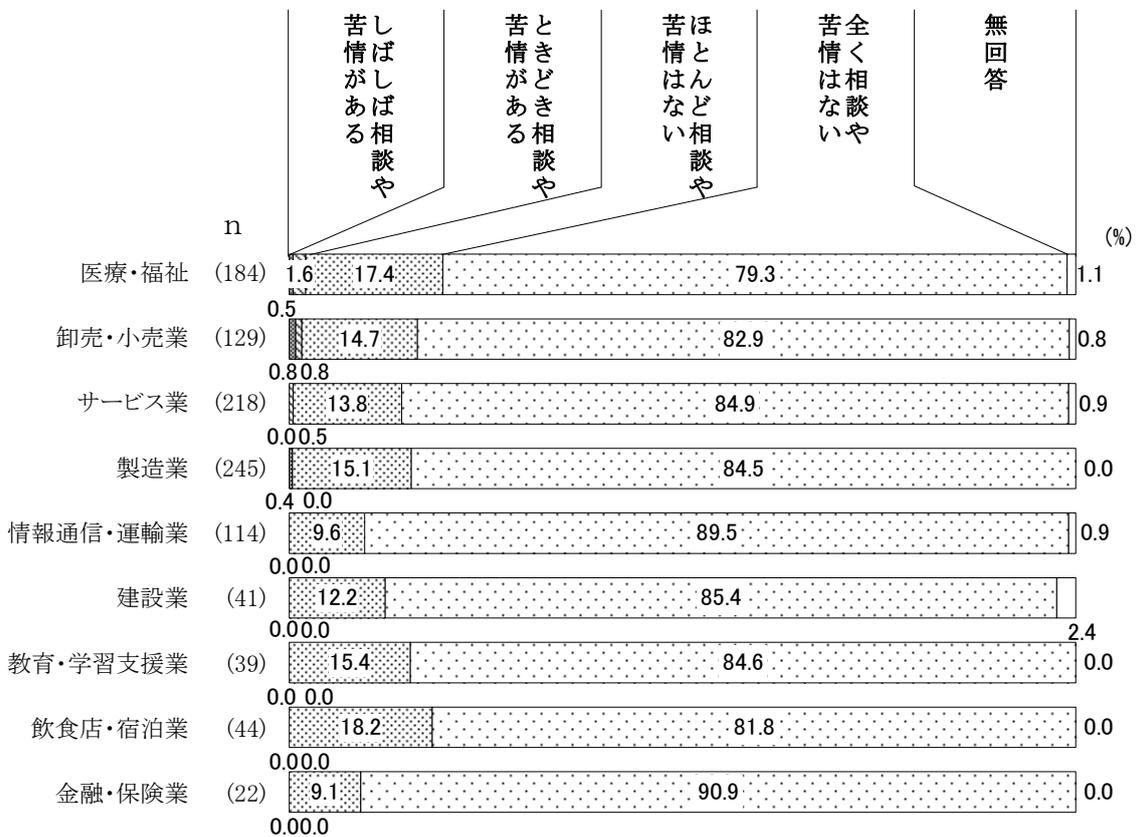
(1) セクシャルハラスメント



(2) パワーハラスメント



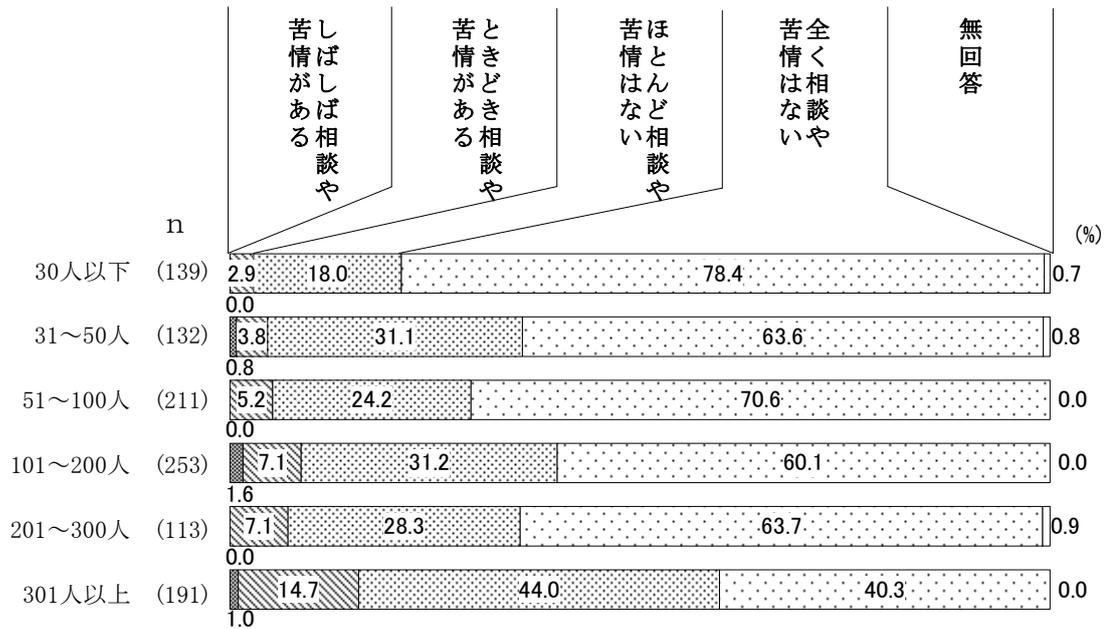
(3) マタニティーハラスメント



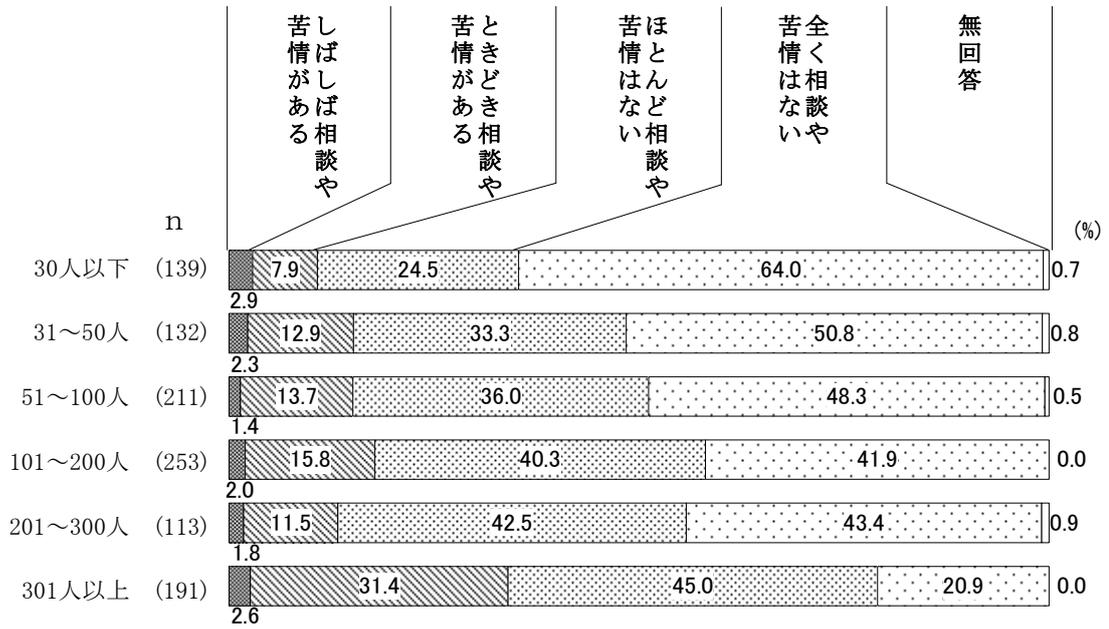
従業員規模別で見ると、バラツキはみられるものの、従業員規模が大きいほど、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントについて“相談や苦情がある”割合が高い傾向がみられる。

図表-34 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況（従業員規模別）

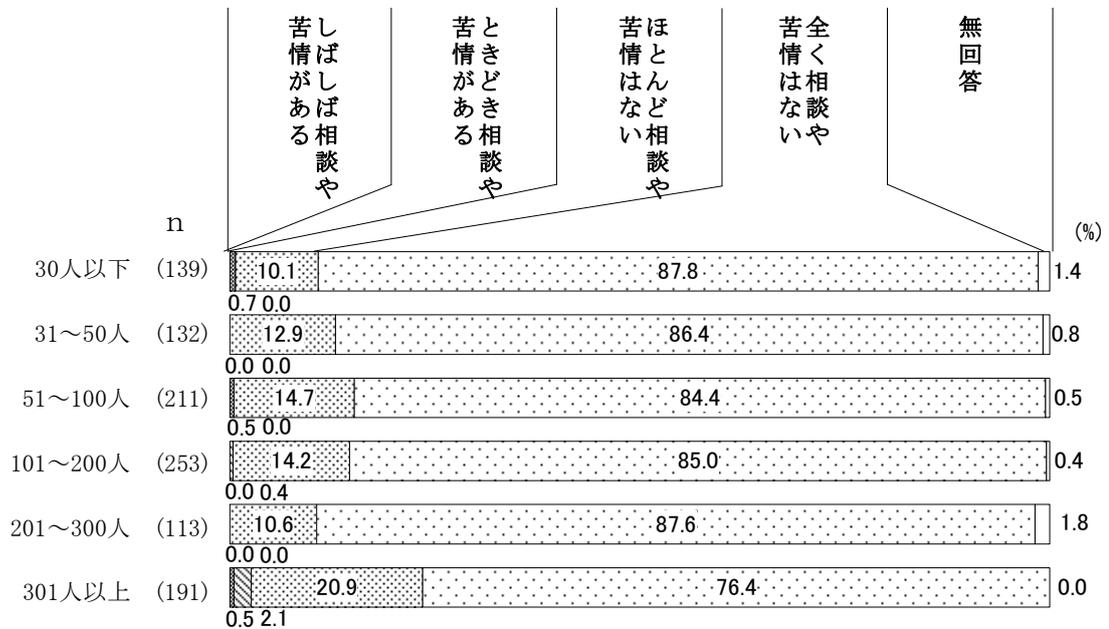
(1) セクシャルハラスメント



(2) パワーハラスメント



(3) マタニティーハラスメント



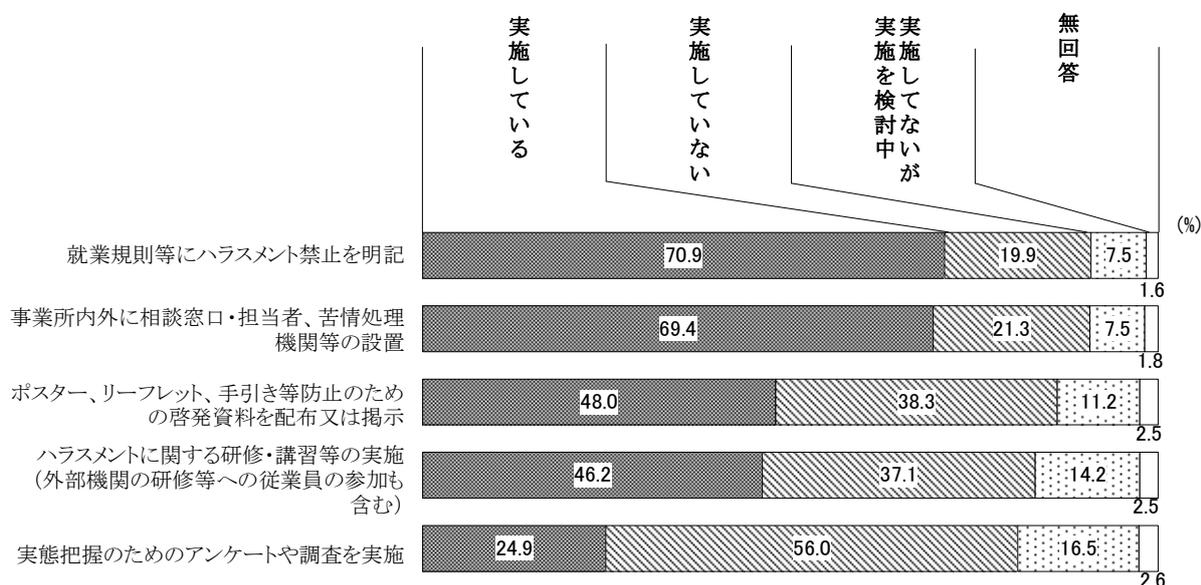
## (2) ハラスメントを防止するための取組

- ◆「就業規則等にハラスメント禁止を明記」、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置」に7割が取組んでいる。

ハラスメントを防止するための取組として、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が70.9%と最も高く、次いで「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置」(69.4%)、「ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布又は掲示」(48.0%)、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」(46.2%)となっている。

一方、「実態把握のためのアンケートや調査を実施」の実施率は24.9%となっている。

図表-35 ハラスメントを防止するための取組 (n=1,063)

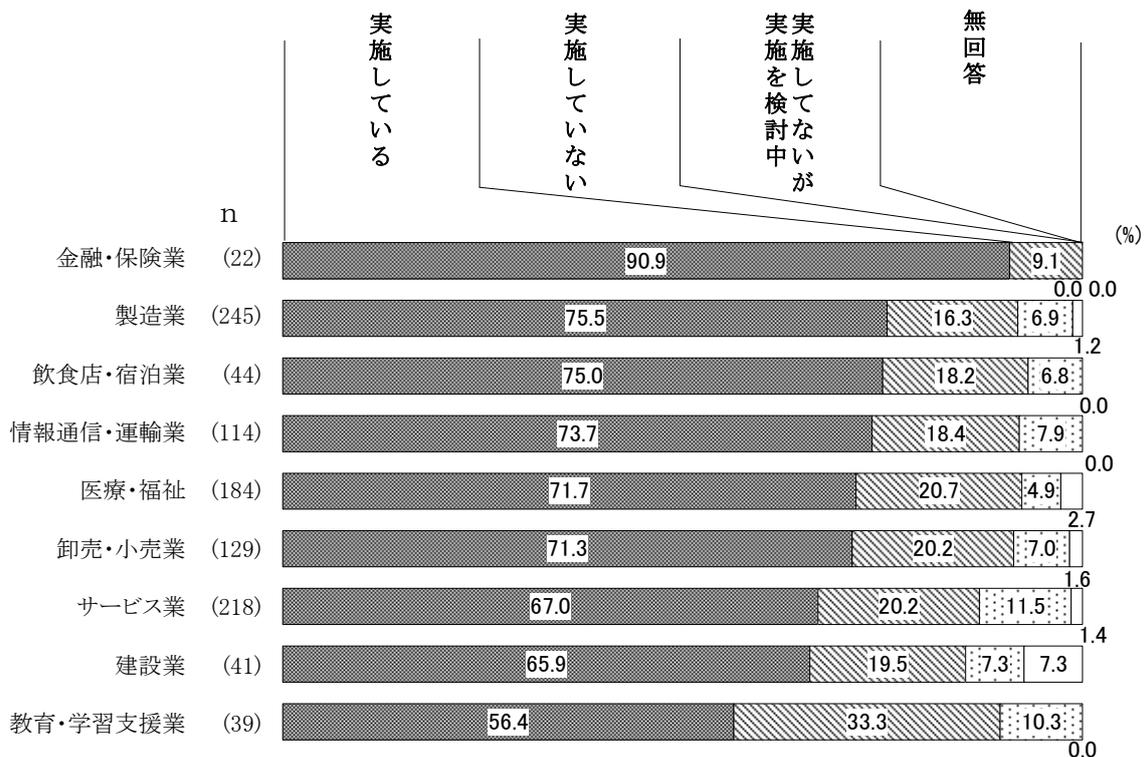


業種別にみると、『金融・保険業』や『製造業』で各取組の実施率が高い。

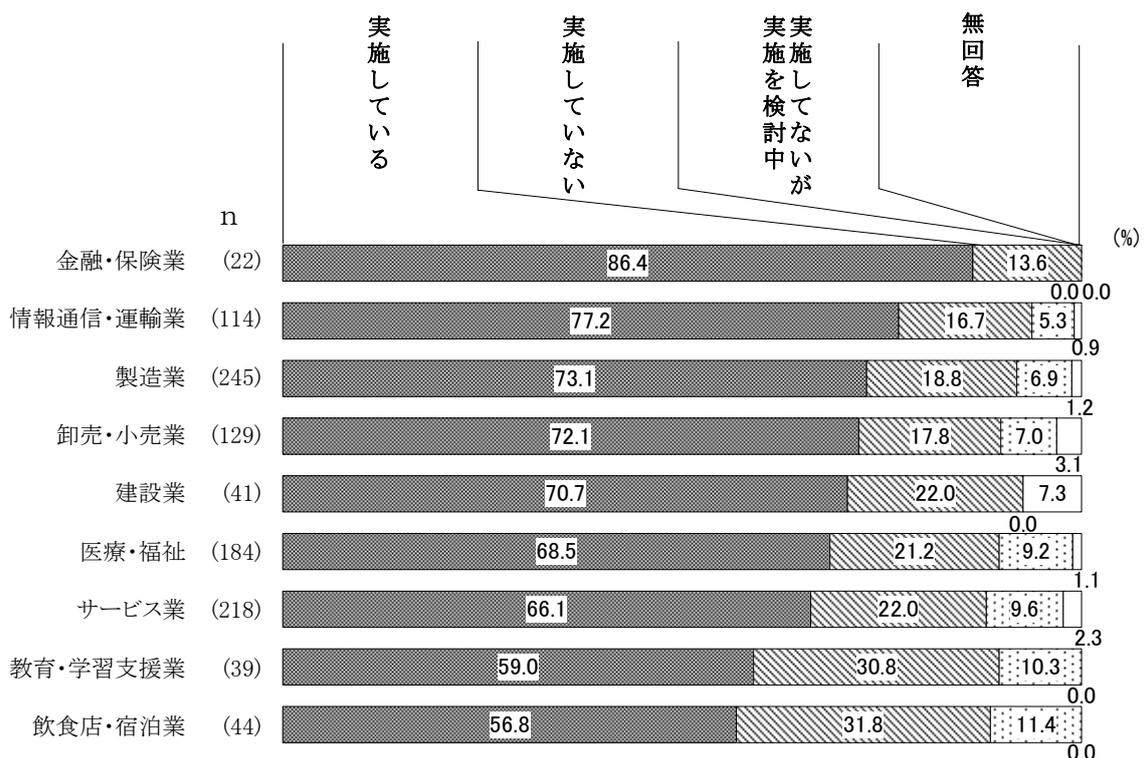
一方、「就業規則などにハラスメント禁止を明記」は『教育・学習支援業』で、「ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布又は掲示」や「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」は『医療・福祉』で実施率が低い。

図表-36 ハラスメントを防止するための取組（業種別）

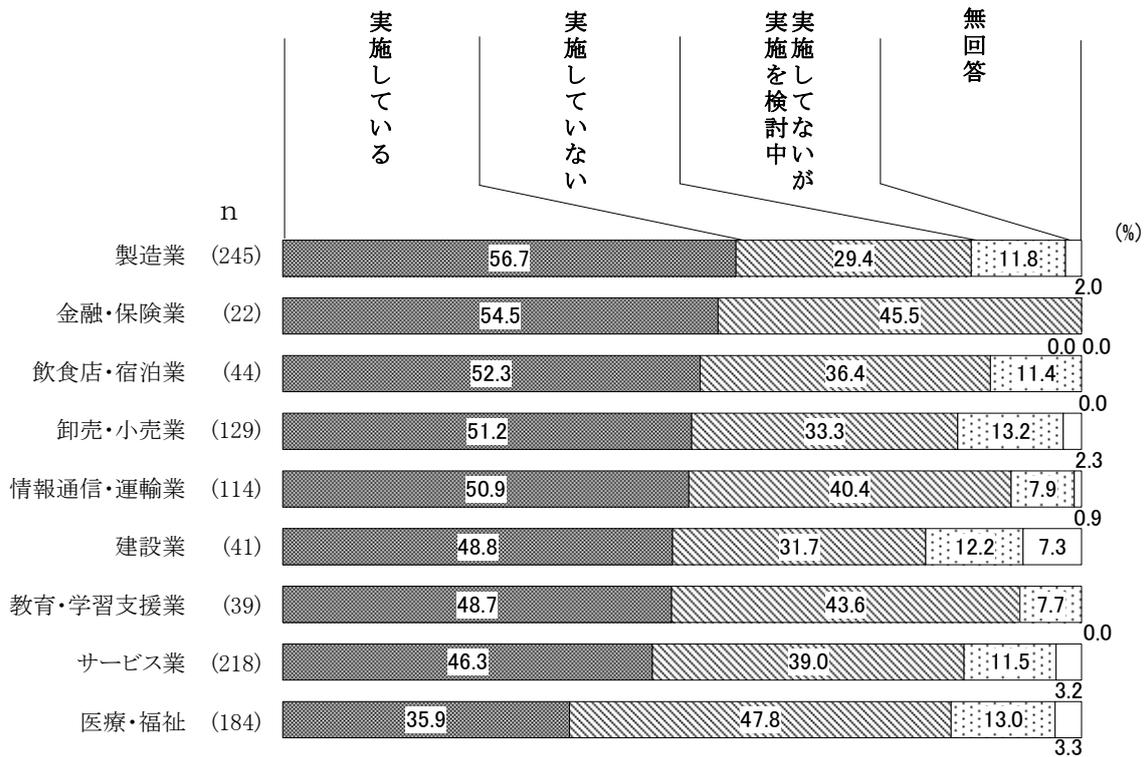
就業規則等にハラスメント禁止を明記



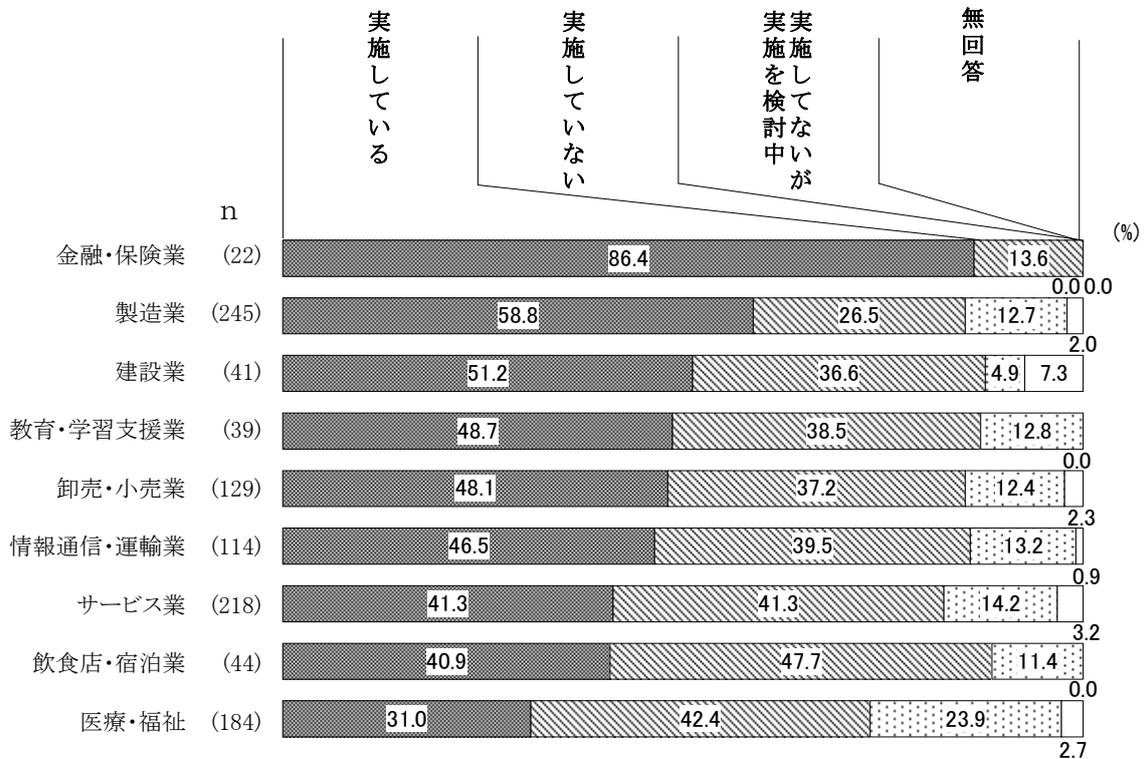
事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置



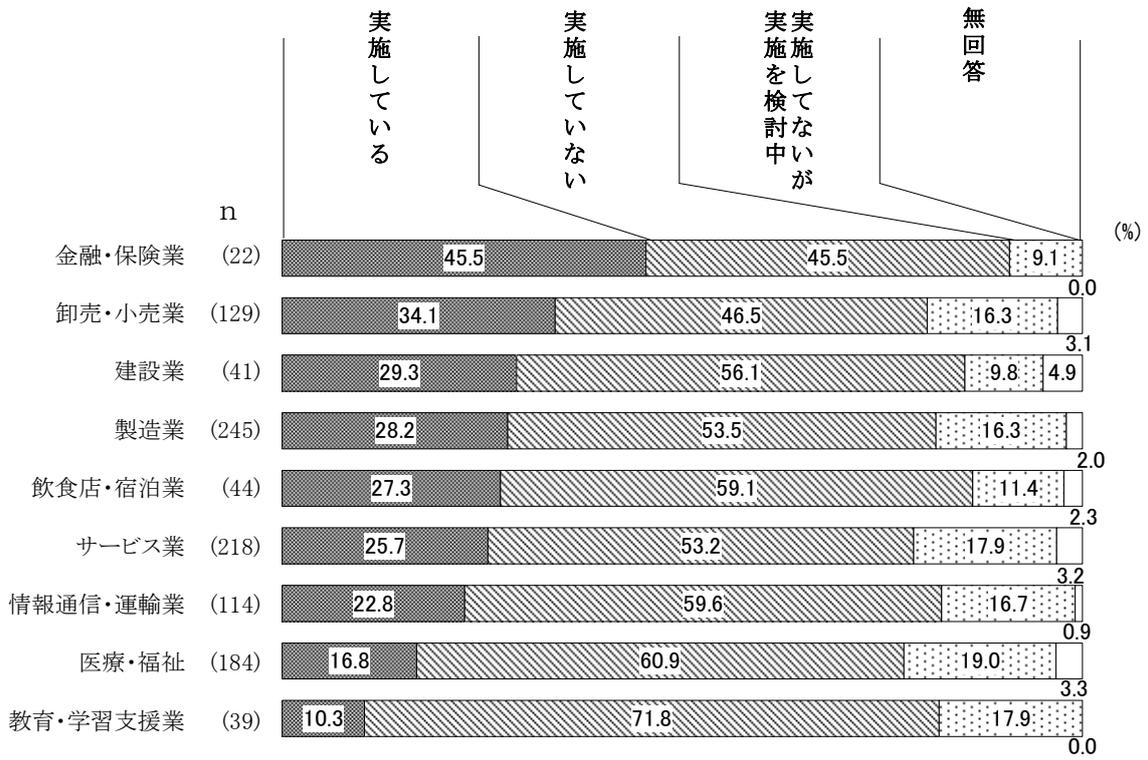
ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布又は掲示



ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修等への従業員の参加も含む）



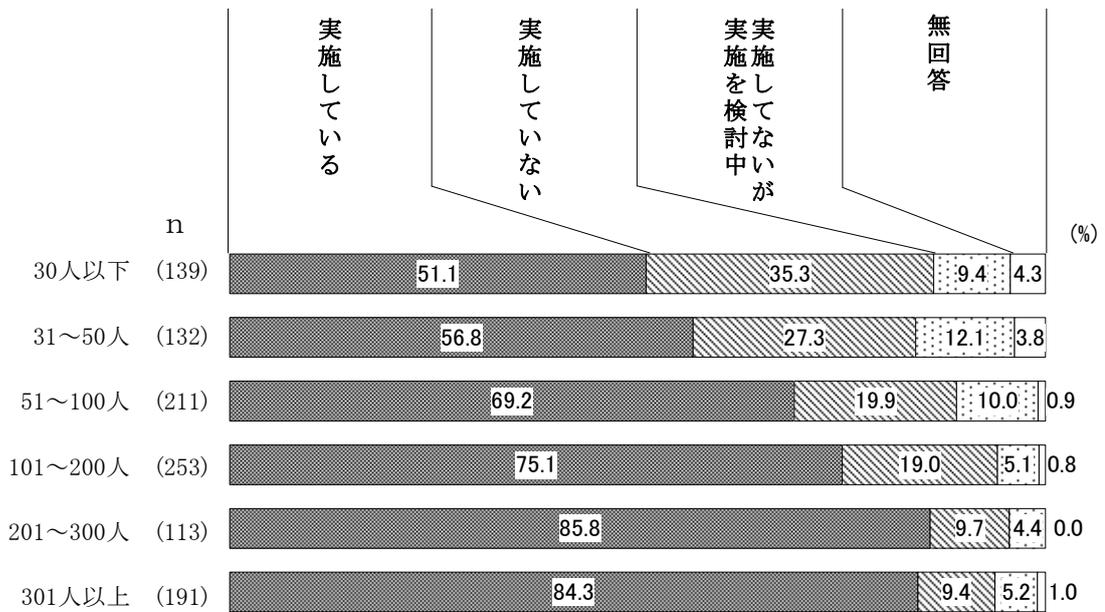
実態把握のためのアンケートや調査を実施



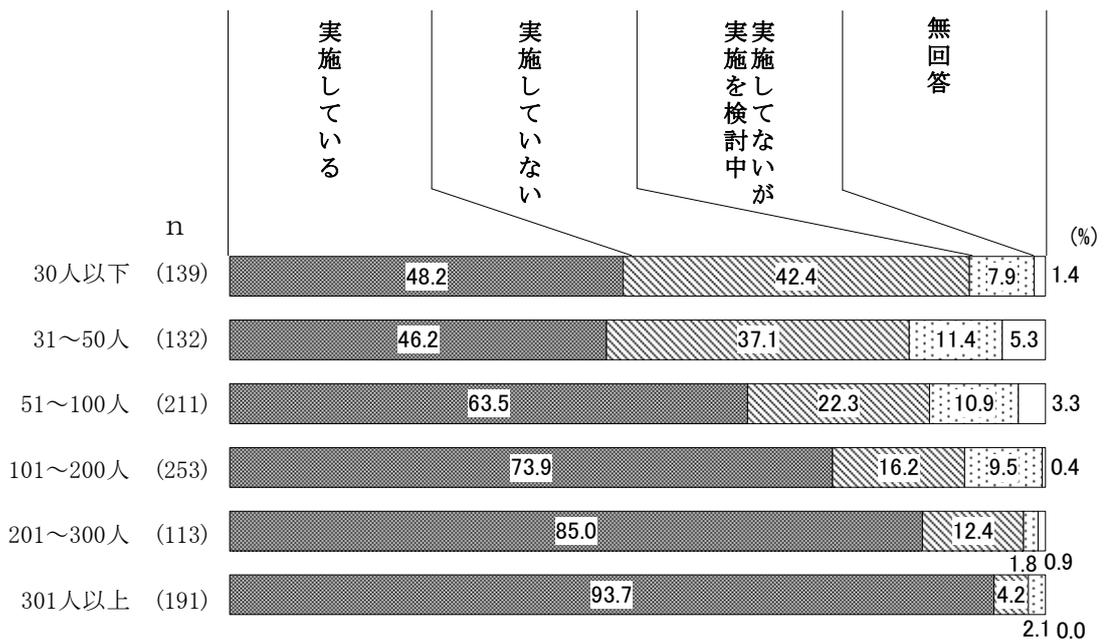
従業員規模別にみると、ハラスメントを防止するためのいずれの取組も従業員規模が大きい事業所ほど実施率が高い傾向がみられる。

図表-37 ハラスメントを防止するための取組（従業員規模別）

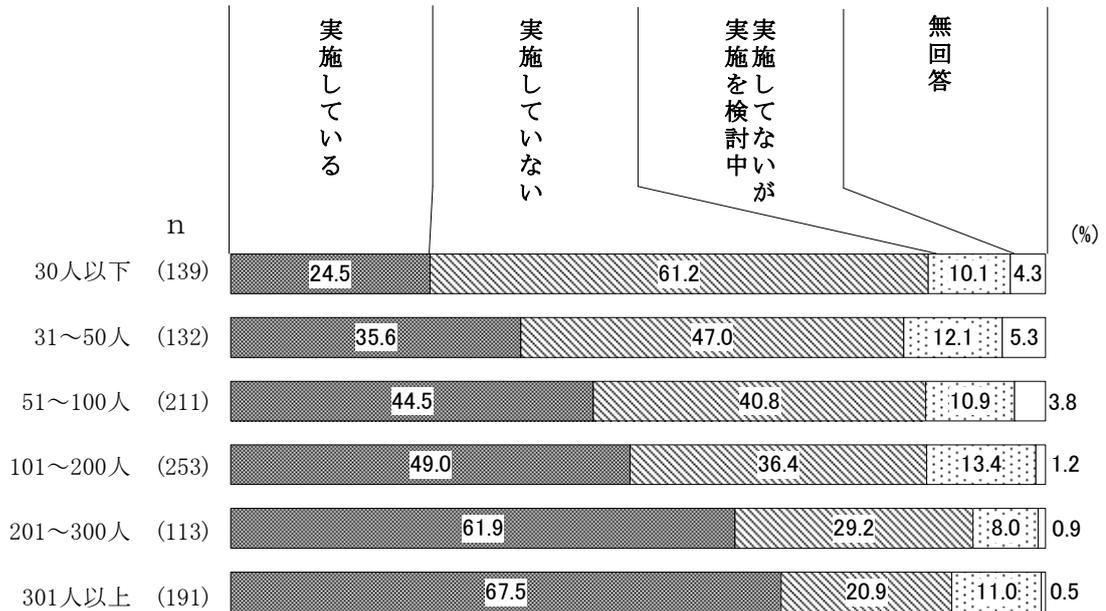
就業規則等にハラスメント禁止を明記



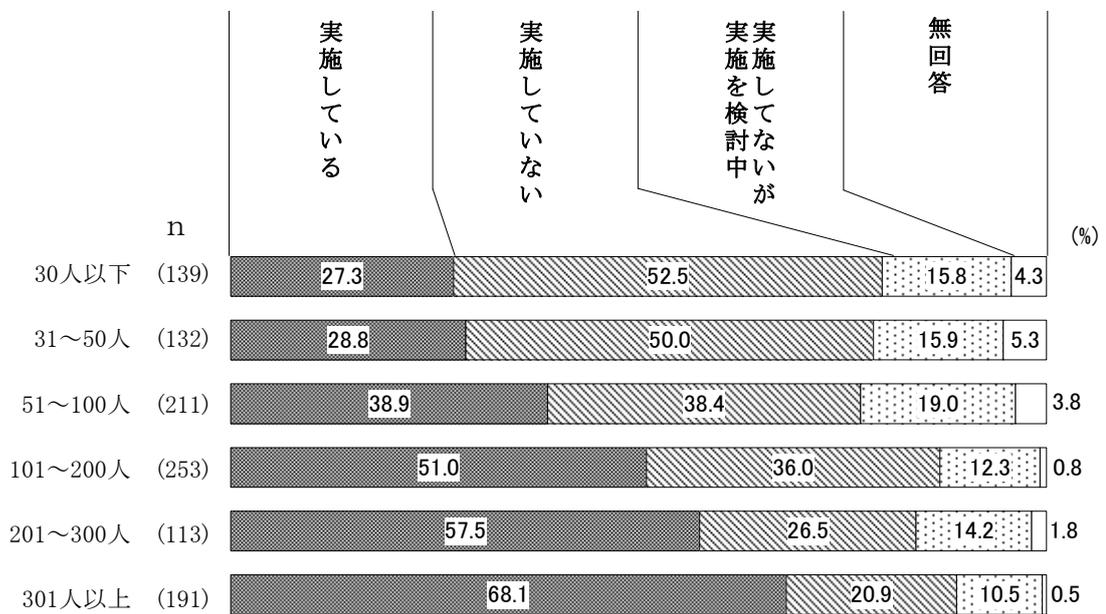
事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置



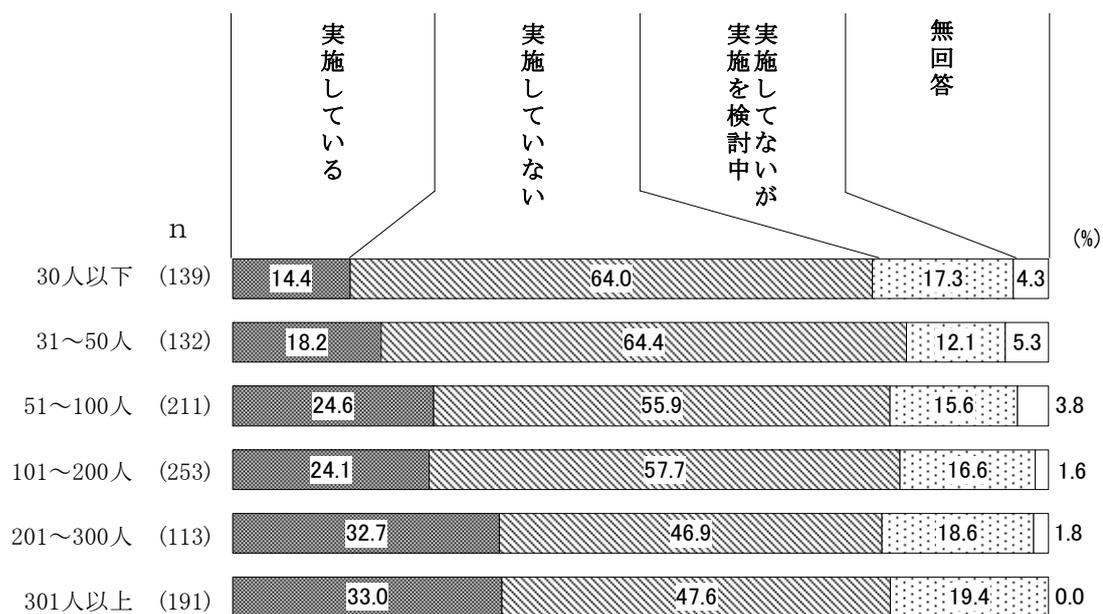
ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布又は掲示



ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修等への従業員の参加も含む）



(5) 実態把握のためのアンケートや調査を実施



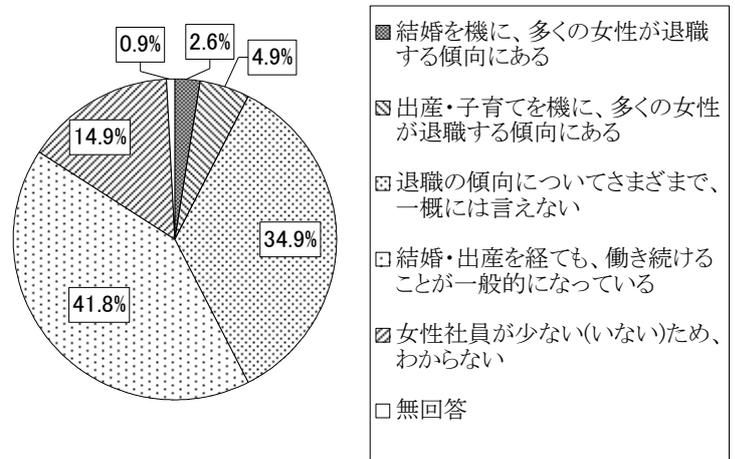
## 7. 女性の就労傾向

◆「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4割を超え、最も多い。

女性の就労傾向をみると、「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41.8%と最も高い。次いで、「退職の傾向についてさまざま、一概には言えない」が34.9%となっている。

一方、「女性社員が少ない(いない)ため、わからない」は14.9%となっている。

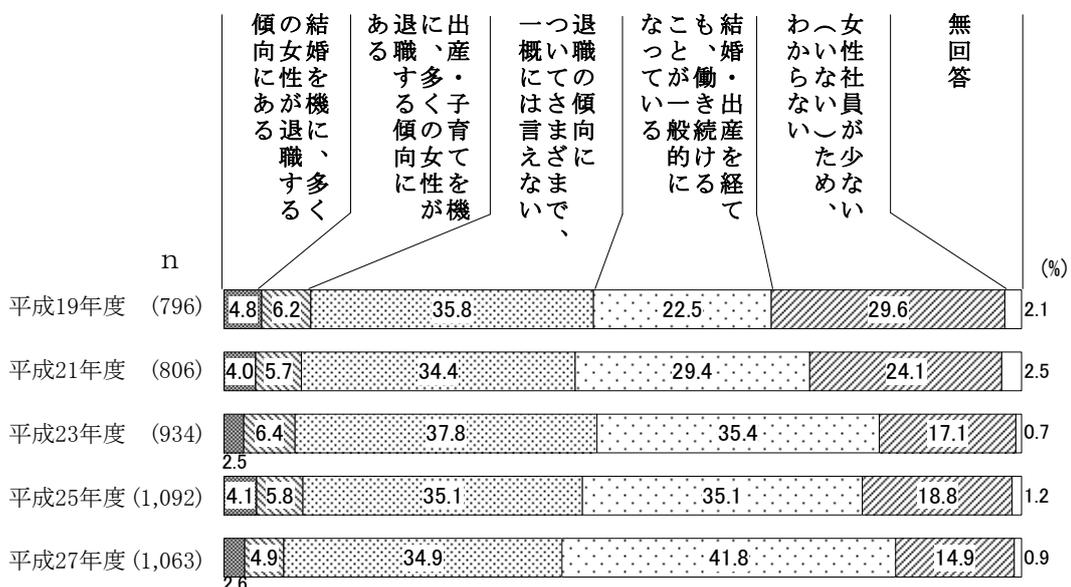
図表-38 女性の就労傾向 (n=1,063)



前回調査と比較すると「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6.7ポイント増加した。

平成19年度から平成25年度までの経年調査と比較しても、「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」が増加傾向にある。

図表-39 女性の就労傾向（経年調査との比較）



## 8. 再雇用

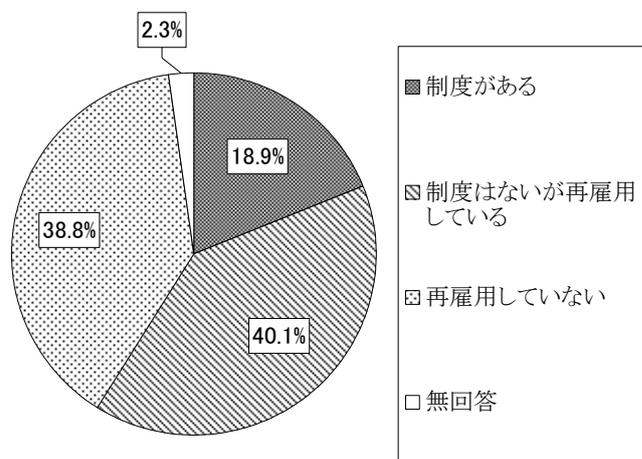
### (1) 再雇用制度

◆出産・子育てを機に退職した元社員を「再雇用していない」が約4割で減少傾向にある。

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18.9%、「制度はないが再雇用している」が40.1%となっている。

一方、「再雇用していない」は38.8%となっている。

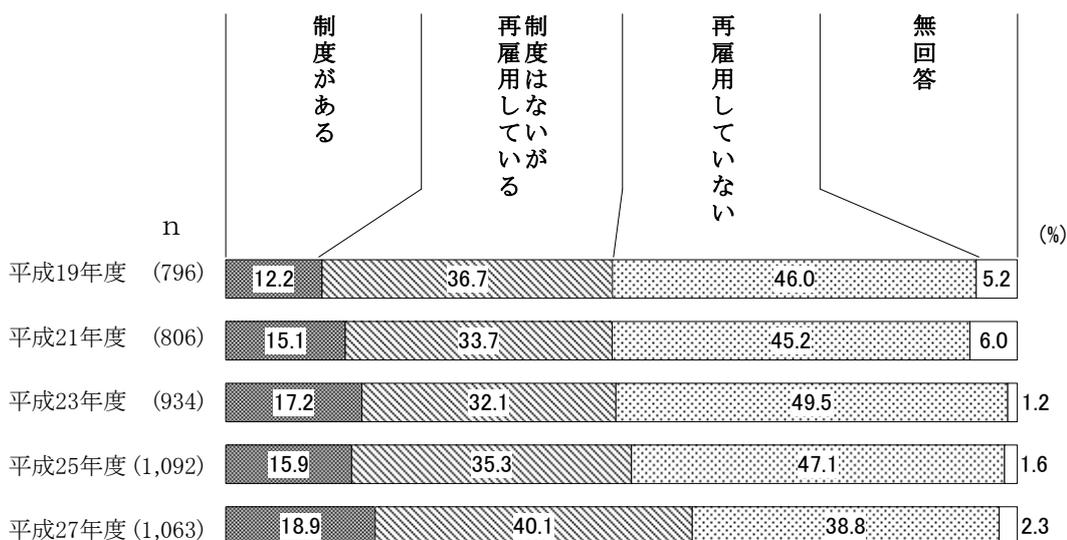
図表－40 再雇用制度 (n=1,063)



前回調査と比較すると、「制度がある」が3.0ポイント、「制度はないが再雇用している」が4.8ポイント増加し、「再雇用していない」が8.3ポイント減少している。

平成19年度から平成25年度までの経年調査と比較すると、「再雇用していない」が減少傾向にある。

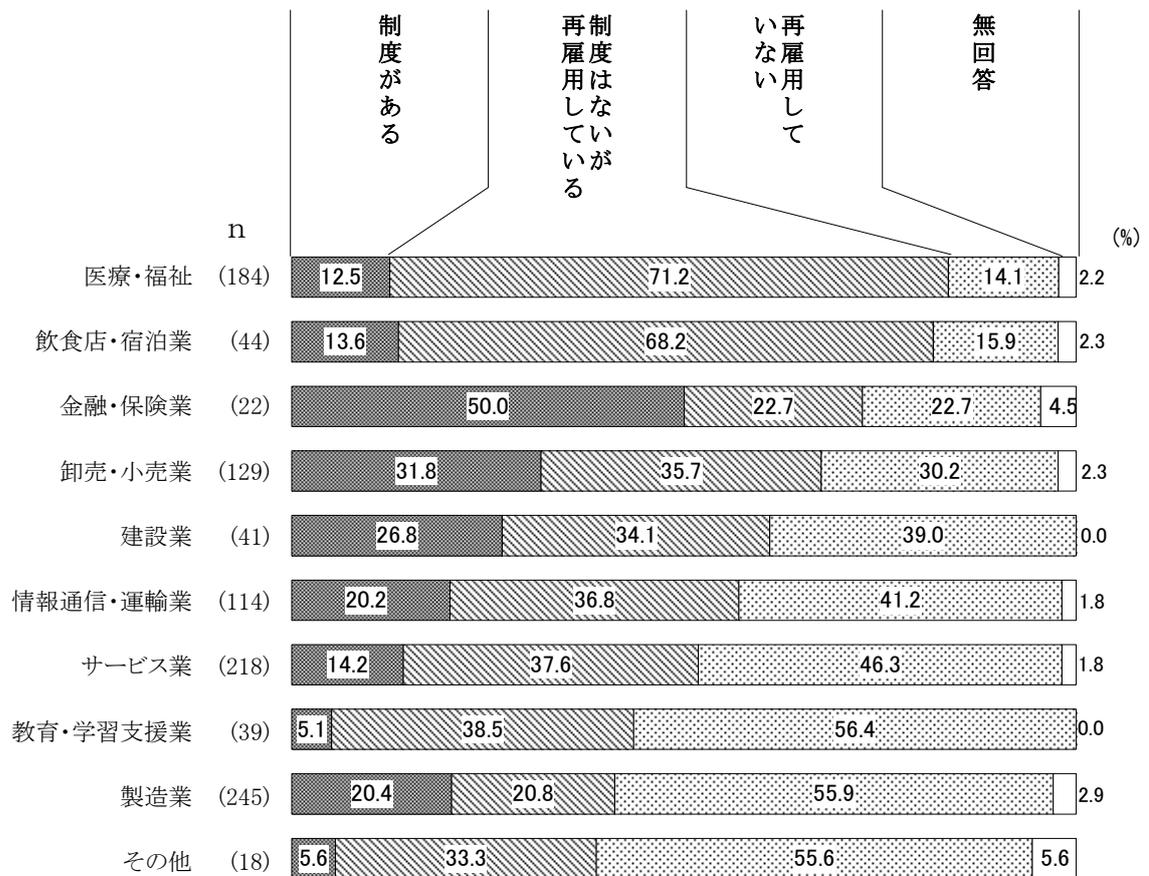
図表－41 再雇用制度 (経年調査との比較)



業種別にみると、「制度がある」は『金融・保険業』で50.0%と最も高く、次いで『卸売・小売業』の31.8%となっている。

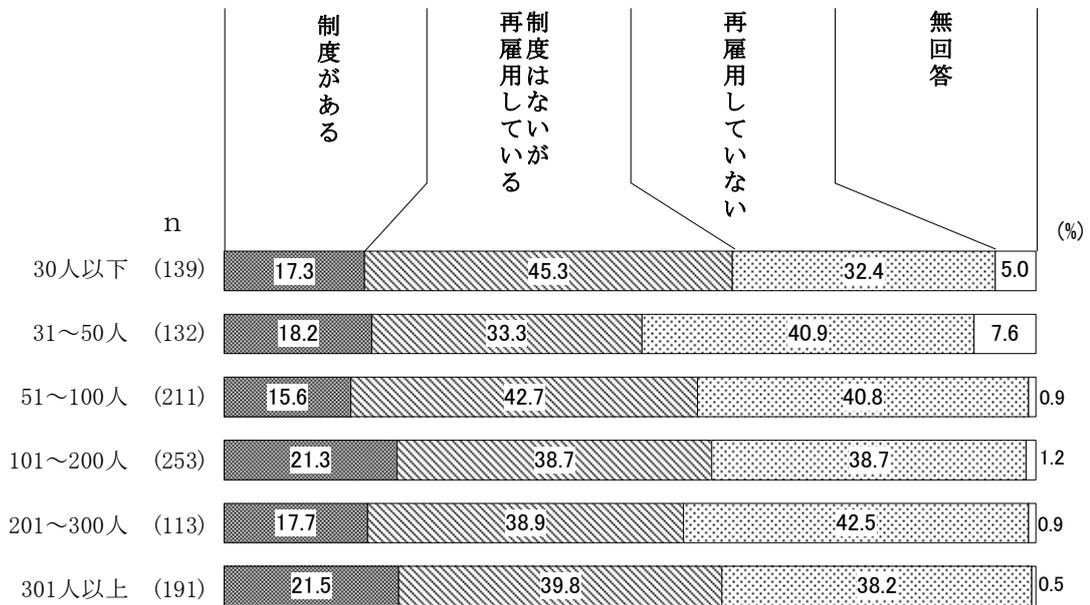
また、「再雇用していない」が1/3を下回る業種は、『医療・福祉』、『飲食店・宿泊業』、『金融・保険業』、『卸売・小売業』となり、実態として再雇用を行っている業種の上位は前回調査と同様だった。

図表-42 再雇用制度（業種別）



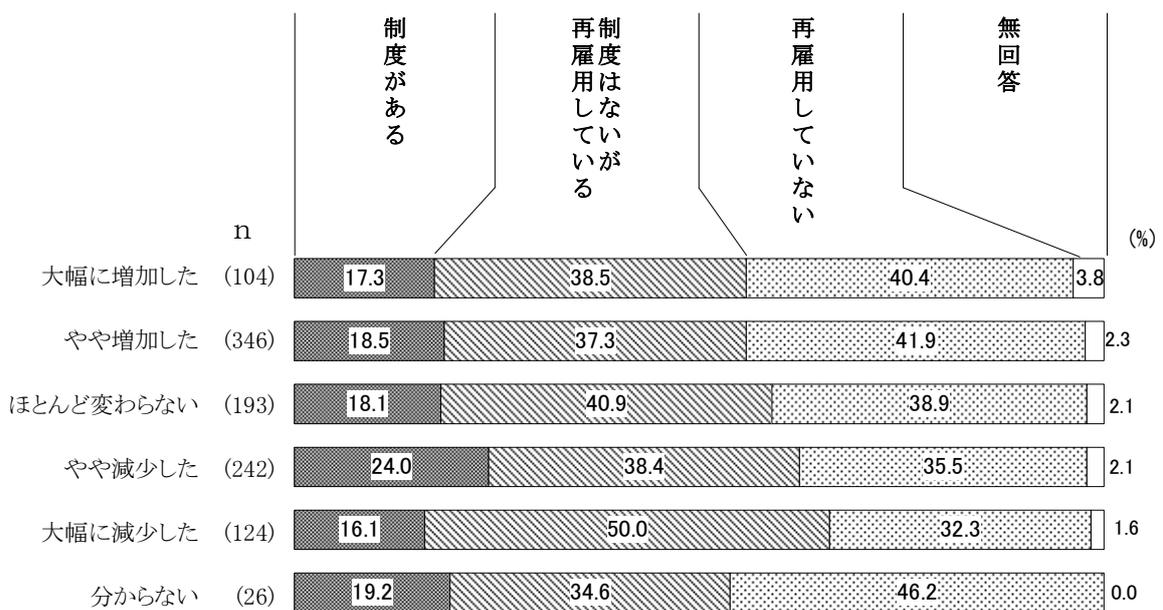
従業員規模別にみると、「制度がある」は『301人以上』で21.5%と最も高く、次いで『101～200人』が21.3%と続いている。「制度はないが再雇用している」は、従業員規模に関わらず、3割台から4割台半ばとなっている。

図表-43 再雇用制度（従業員規模別）



売上高別にみると、「再雇用していない」割合は、売上が増加した事業所のほうが高い傾向がある。

図表-44 再雇用制度（売上高別）

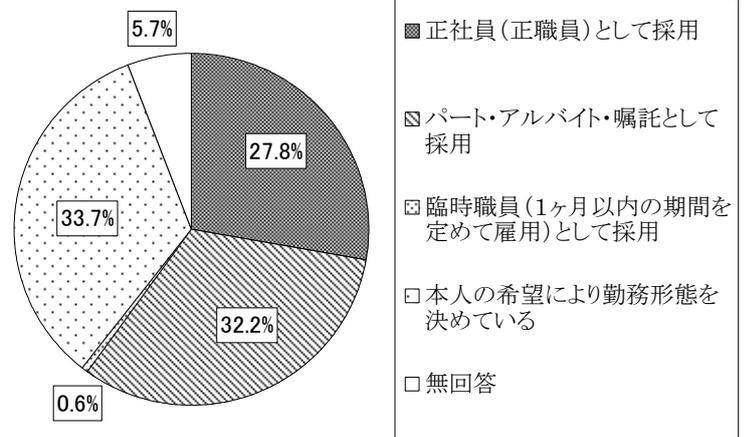


## (2) 再雇用した元社員の勤務形態

- ◆「本人の希望により勤務形態を決めている」、「パート・アルバイト・嘱託として採用」、「正社員(正職員)として採用」でそれぞれ3割前後となっている。

図表-45 再雇用した元社員の勤務形態 (n=627)

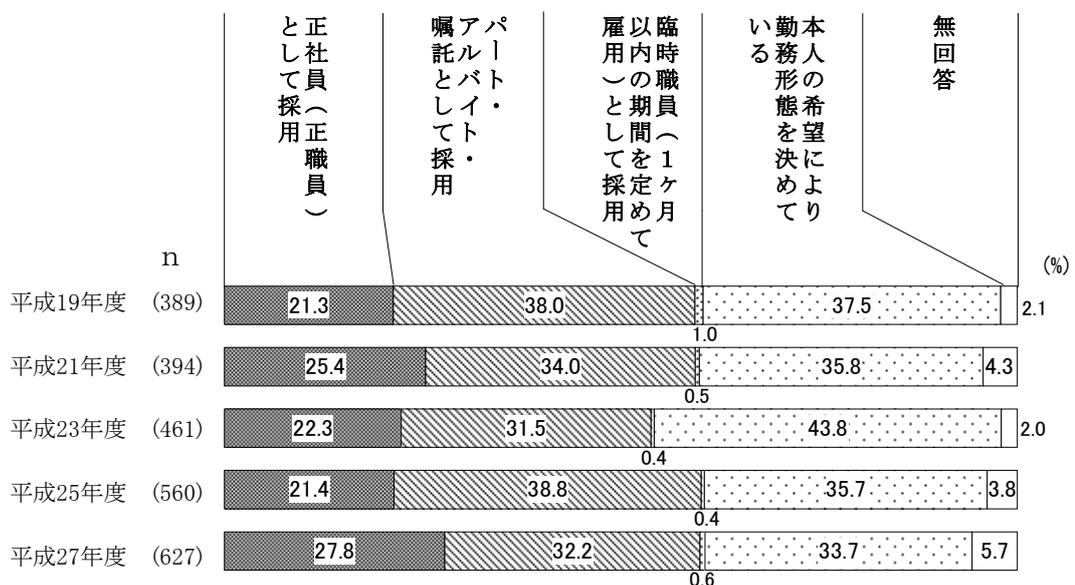
出産・子育てを機に退職した元社員の再雇用制度について、「制度がある」又は「制度はないが再雇用している」と回答した事業所の再雇用した元社員の勤務形態をみると、「本人の希望により勤務形態を決めている」が33.7%と最も高く、次いで「パート・アルバイト・嘱託として採用」(32.2%)、「正社員(正職員)として採用」(27.8%)となっている。



前回調査と比較すると、「正社員(正職員)として採用」が6.4ポイント増加している。

平成19年度から平成25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」と「パート・アルバイト・嘱託として採用」を合わせた割合は、平成23年度を除き6割前後で推移している。

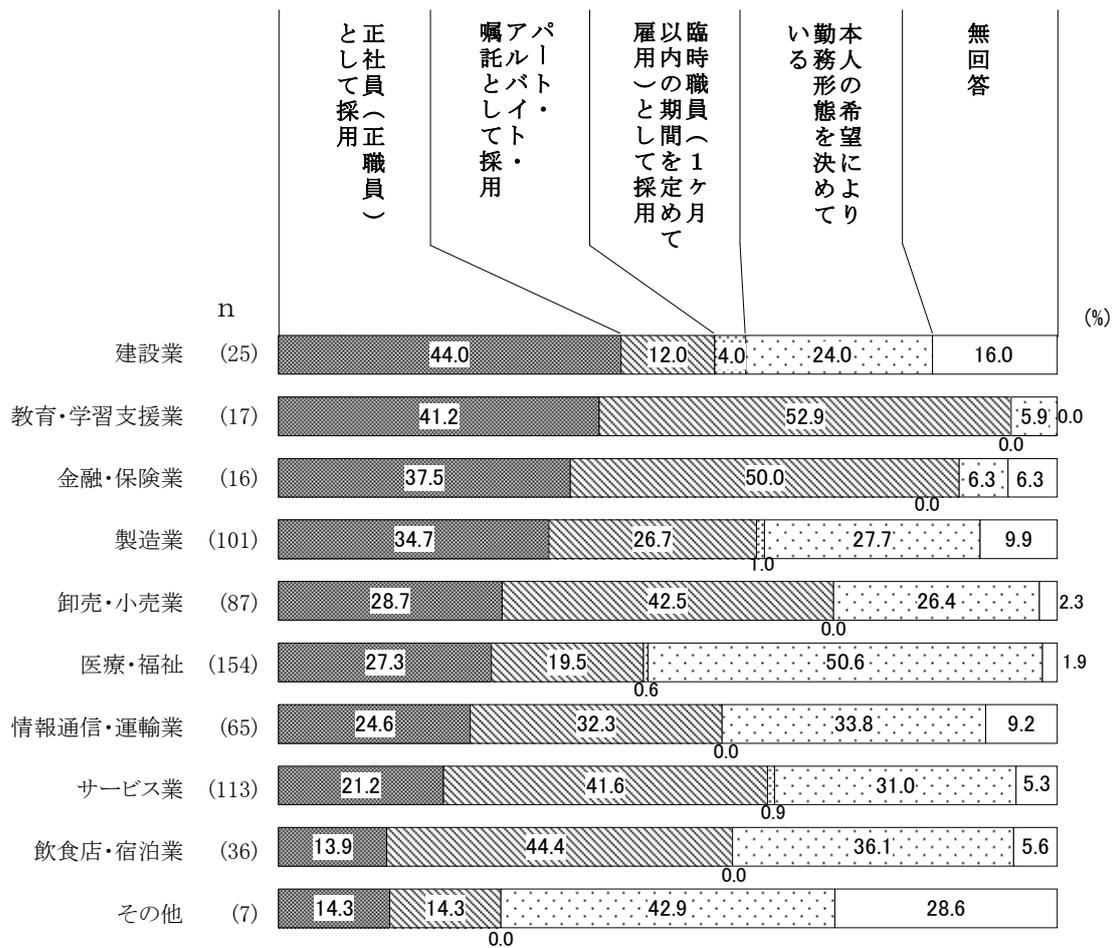
図表-46 再雇用した元社員の勤務形態 (経年調査との比較)



業種別にみると、「正社員(正職員)として採用」は『建設業』で44.0%と最も高く、次いで『教育・学習支援業』(41.2%)、『金融・保険業』(37.5%)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52.9%と最も高く、次いで『金融・保険業』(50.0%)、『飲食店・宿泊業』(44.4%)と続いている。

図表-47 再雇用した元社員の勤務形態（業種別）



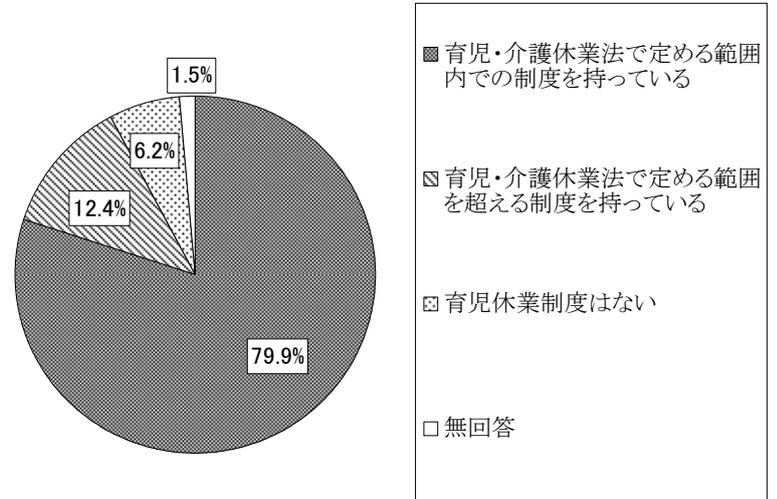
## 9. 育児休業制度の整備状況と活用

### (1) 育児休業制度の規定状況

◆92%の事業所が育児休業制度を“規定している”。

図表－48 育児休業制度の規定状況 (n=1,063)

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79.9%、「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12.4%となっており、両者を合わせた“規定している”は92.3%となっている。一方、「育児休業制度はない」は6.2%となっている。

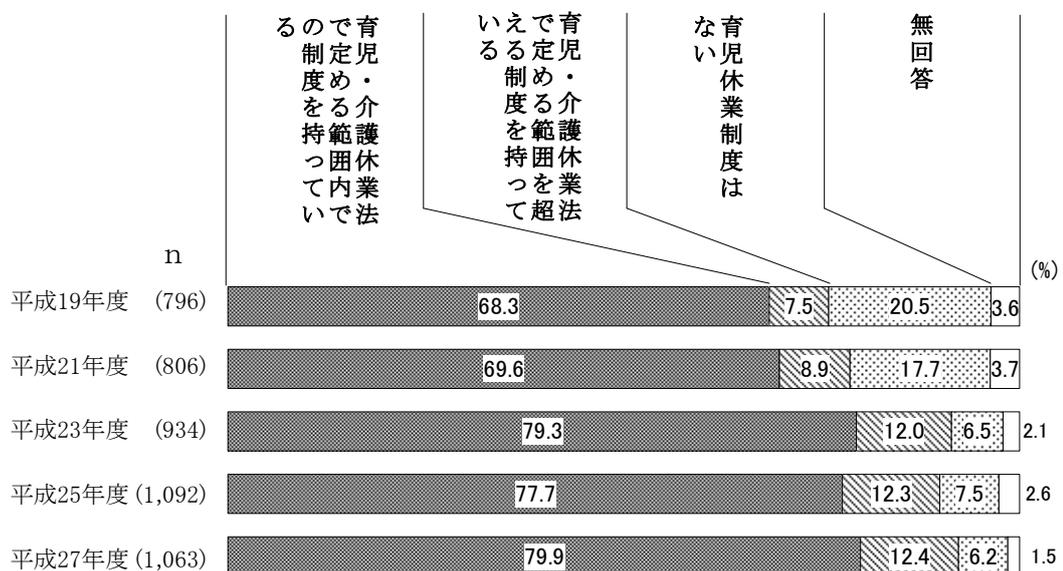


#### 【法で定める範囲を超える制度の<その他>の主な記述内容】

育児休業	年齢規定	記述内容	件数
		子が1歳6ヵ月から2歳に達するまで	28件
		子が3歳に達するまで	51件
		子が6歳に達するまで	1件

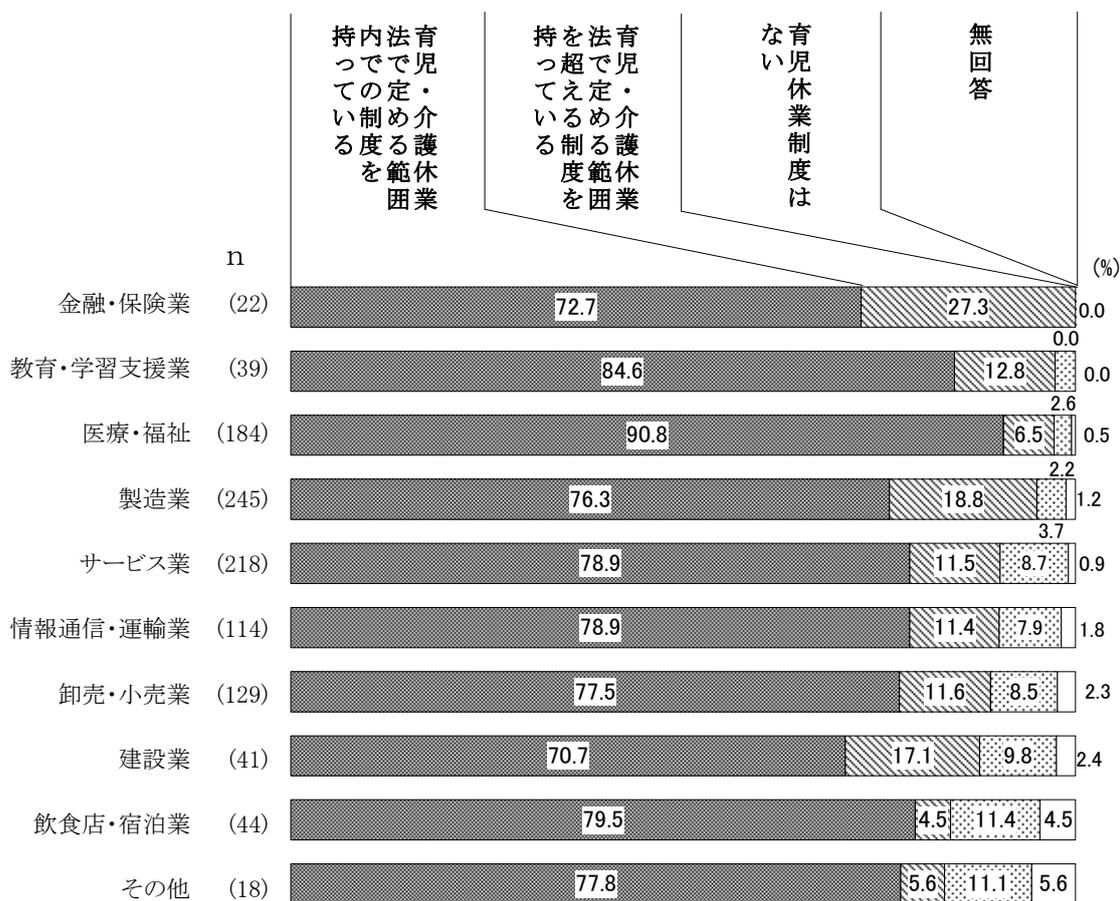
前回調査と比較すると、「育児・介護休業法で定める範囲内の制度を持っている」は2.2ポイント増加した。平成19年度から平成25年度までの経年調査と比較すると、“規定している”は平成23年度以降、90%台で推移している。

図表－49 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『教育・学習支援業』(97.4%)、『医療・福祉』(97.3%)と続いている。一方、「育児休業制度はない」は『飲食店・宿泊業』が11.4%と1割を超えている。

図表－50 育児休業制度の規定状況（業種別）



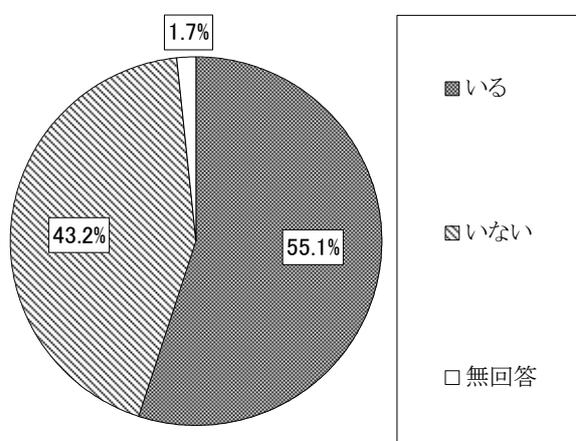
## (2) 育児休業制度の取得状況

◆男性は増加傾向にあり、過去最高。

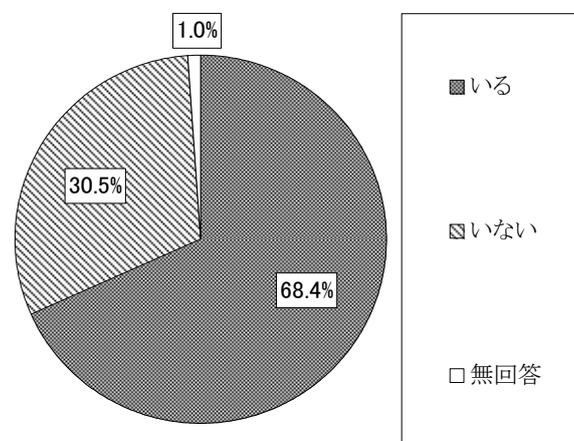
平成26年1月1日～12月31日の間に本人または配偶者が出産した従業員がいる事業所は、全体の55.1%となっている。また、そのうちの育児休業制度の取得状況をみると、取得者が「いる」は68.4%、「いない」は30.5%となっている。

育児休業の取得率を男女別にみると、男性は5.2%で前回調査より1.4ポイント増加し、女性は90.0%で前回調査から2.0ポイント減少している。

図表-51 本人または配偶者が出産した従業員の有無 (n=1,063)



図表-52 育児休業取得者の有無 (n=586)



図表-53 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
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%
27年度調査			
男性	1,768人	92人	5.2%
女性	1,328人	1,195人	90.0%

育児休業の取得率を従業員規模別にみると、男性は『201～300人以下』（9.7%）、女性は『51～100人』（93.8%）で最も高い取得率となっている。

一方、最も取得率が低いのは、男性は『30人以下』（0%）、女性は『301人以上』（88.7%）となっている。

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（従業員規模別）

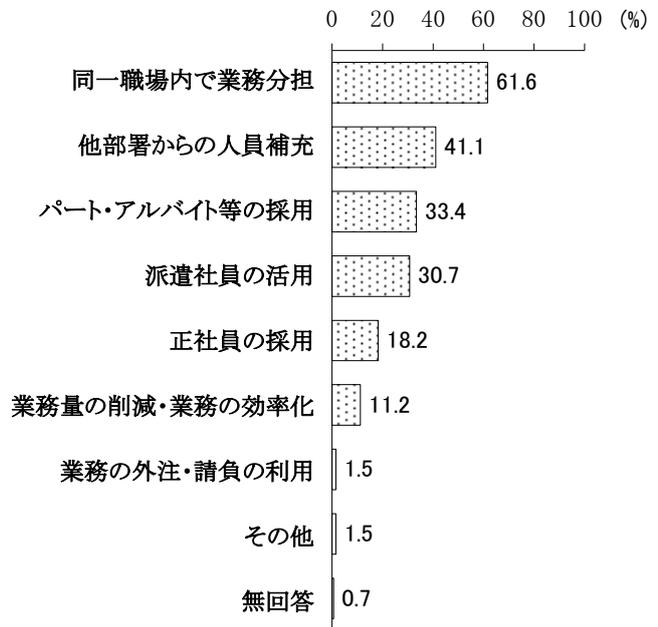
27年度調査		本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
性別	従業員規模			
男性	(全体)	1,768人	92人	5.2%
	30人以下	21人	0人	0.0%
	31～50人	59人	4人	6.8%
	51～100人	94人	3人	3.2%
	101～200人	246人	3人	1.2%
	201～300人	217人	21人	9.7%
	301人以上	1,125人	60人	5.3%
女性	(全体)	1,328人	1,195人	90.0%
	30人以下	24人	22人	91.7%
	31～50人	43人	40人	93.0%
	51～100人	81人	76人	93.8%
	101～200人	166人	154人	92.8%
	201～300人	130人	118人	90.8%
	301人以上	855人	758人	88.7%

### (3) 育児休業中の代替要員の確保

◆「同一職場内で業務分担」が最も多いが、今回調査では減少。

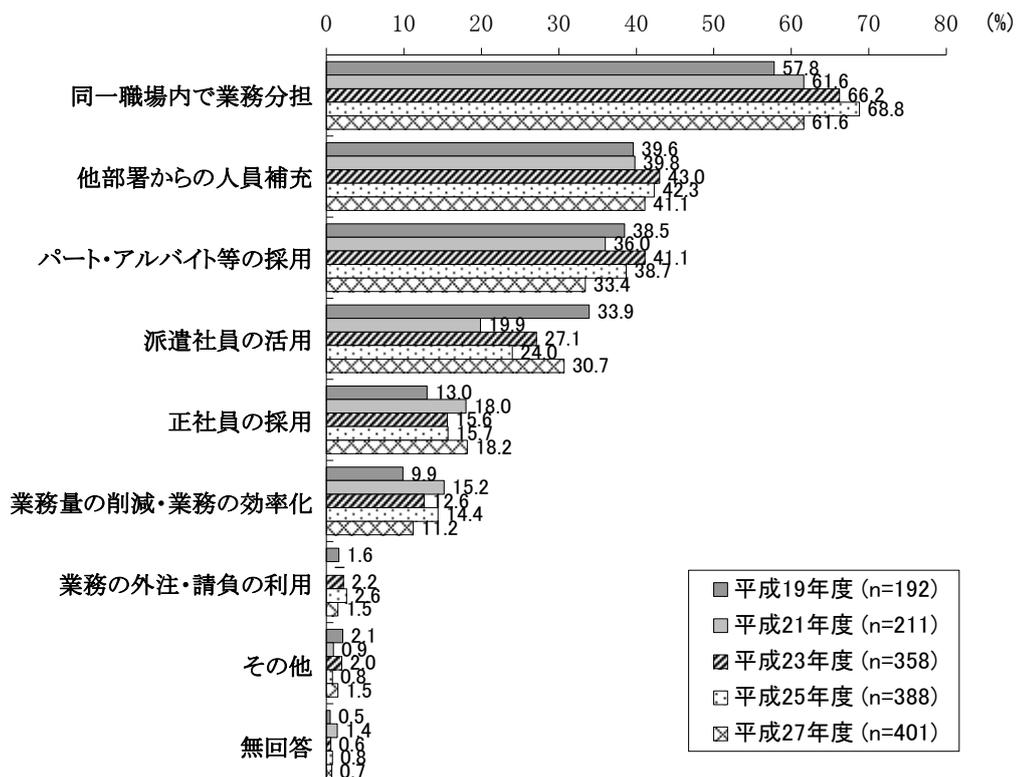
図表－55 育児休業中の代替要員の確保  
〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=401)

「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61.6%と最も高く、次いで「他部署からの人員補充」(41.1%)、「パート・アルバイト等の採用」(33.4%)、「派遣社員の活用」(30.7%)、「正社員の採用」(18.2%)、「業務量の削減・業務の効率化」(11.2%)、「業務の外注・請負の利用」(1.5%)、「その他」(1.5%)、「無回答」(0.7%)と続いている。



前回調査と比較すると、「派遣社員の活用」が6.7ポイント増加し、「同一職場内で業務分担」が7.2ポイント、「パート・アルバイト等の採用」が5.3ポイント、それぞれ減少している。

図表－56 育児休業中の代替要員の確保（経年調査との比較）



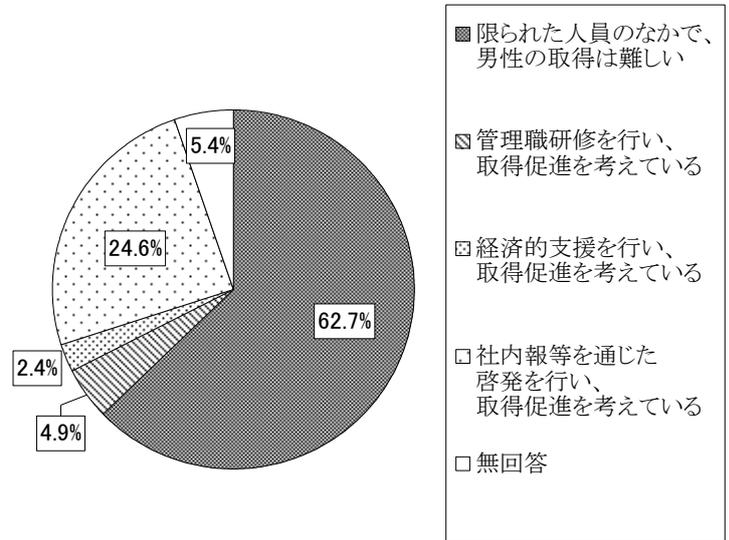
#### (4) 男性の育児休業取得に対する考え方

- ◆「限られた人員のなかで、男性の育児休業取得は難しい」が6割を超え、増加の傾向がみられる。

図表-57 男性の育児休業取得に対する考え方 (n=1,063)

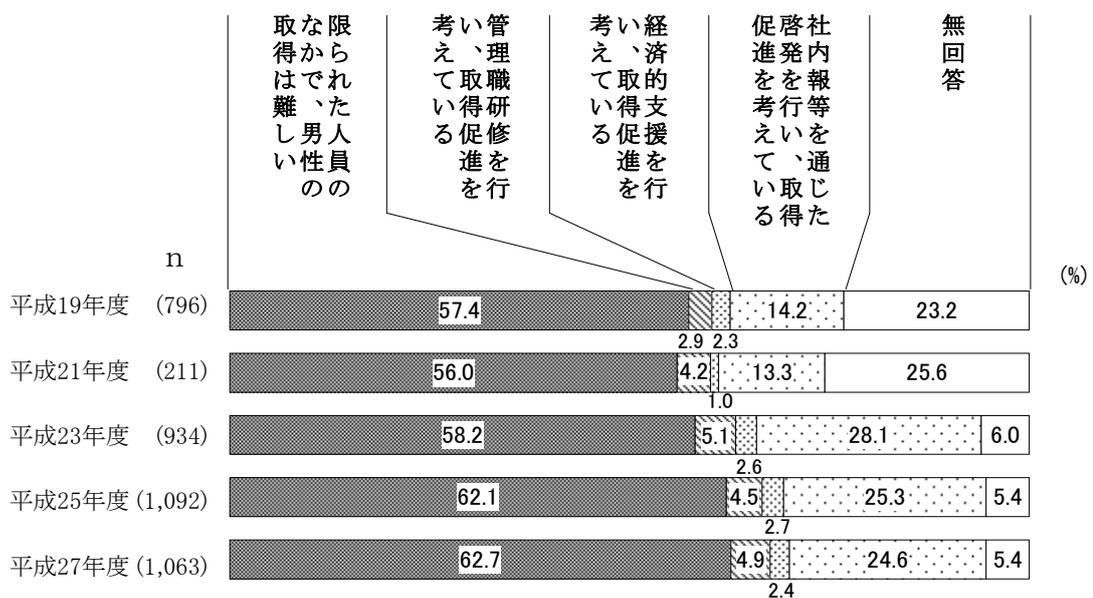
男性の育児休業取得に対する考え方をみると、「限られた人員のなかで、男性の取得は難しい」が62.7%と最も高く、6割を超えている。

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」(24.6%)、「管理職研修を行い、取得促進を考えている」(4.9%)、「経済的支援を行い、取得促進を考えている」(2.4%)を合わせた、“何らかの形で取得促進を考えている”は31.9%となっている。



平成19年度から平成25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」で増加傾向がみられる。

図表-58 男性の育児休業取得に対する考え方（経年調査との比較）



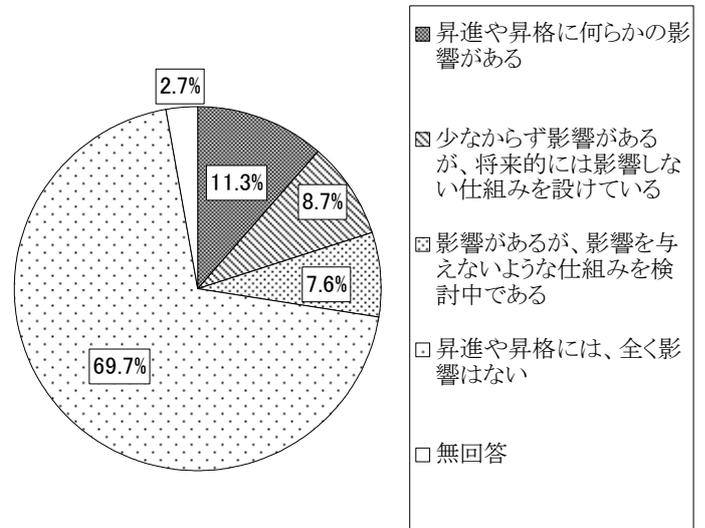
### (5) 育児休業取得の昇進・昇格への影響

◆「昇進や昇格には、全く影響はない」が約7割と最も多く、増加傾向にある。

図表－59 育児休業取得の昇進・昇格への影響

(n=1,063)

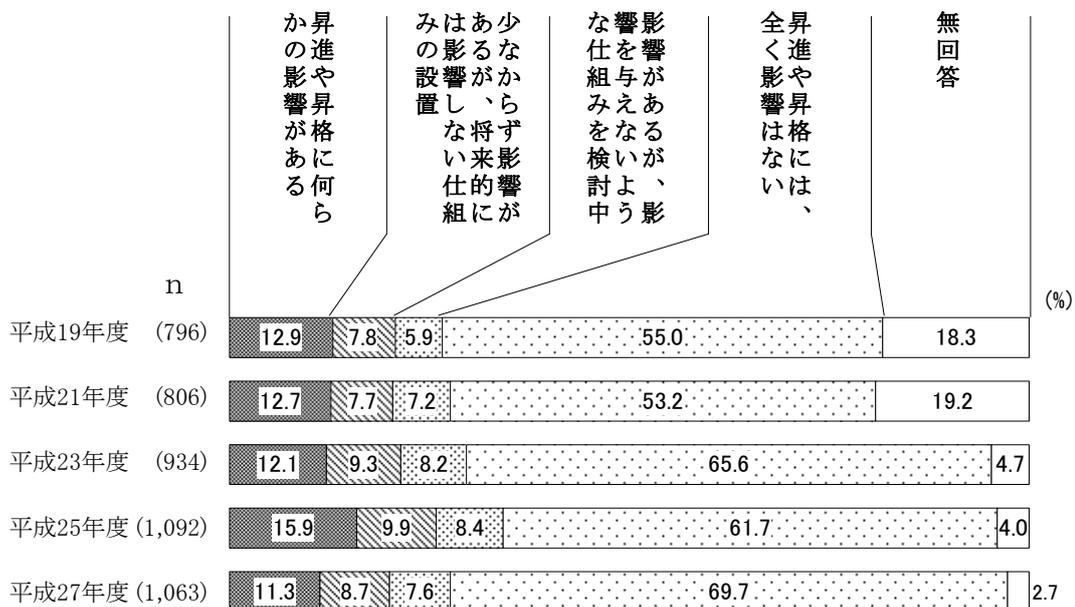
育児休業の取得が与える昇進昇格への影響についてみると、「昇進や昇格には、全く影響はない」が69.7%と最も高く、次いで「昇進や昇格に何らかの影響がある」が11.3%、「少なからず影響があるが、将来的には影響しない仕組みを設けている」が8.7%、「影響があるが、影響を与えないような仕組みを検討中である」が7.6%となっている。



前回調査と比較すると、「昇進や昇格には、全く影響はない」は8.0ポイント増加し、「昇進や昇格に何らかの影響がある」が4.6ポイント減少している。

平成19年度から平成25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」は平成19年度の55.0%から8年間で69.7%に増加している。

図表－60 育児休業取得の昇進・昇格への影響（経年調査との比較）



## 10. 介護休業制度、介護休暇制度について

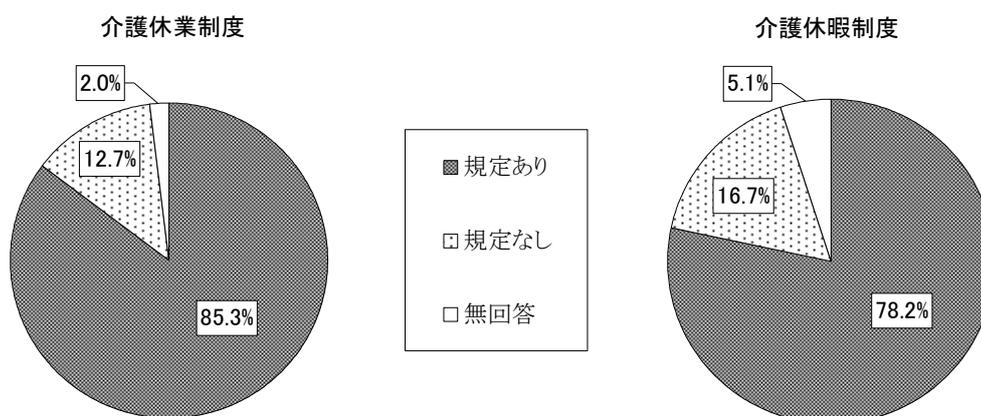
### (1) 規定状況

◆介護休業制度の規定がある事業所は8割台半ば、介護休暇制度は約8割。

介護休業制度がある事業所は全体の85.3%となっており、「規定なし」は12.7%となっている。

また、介護休暇制度について「規定あり」の事業所は全体の78.2%となっており、「規定なし」は16.7%となっている。

図表-61 介護休業制度、介護休暇制度の規定状況

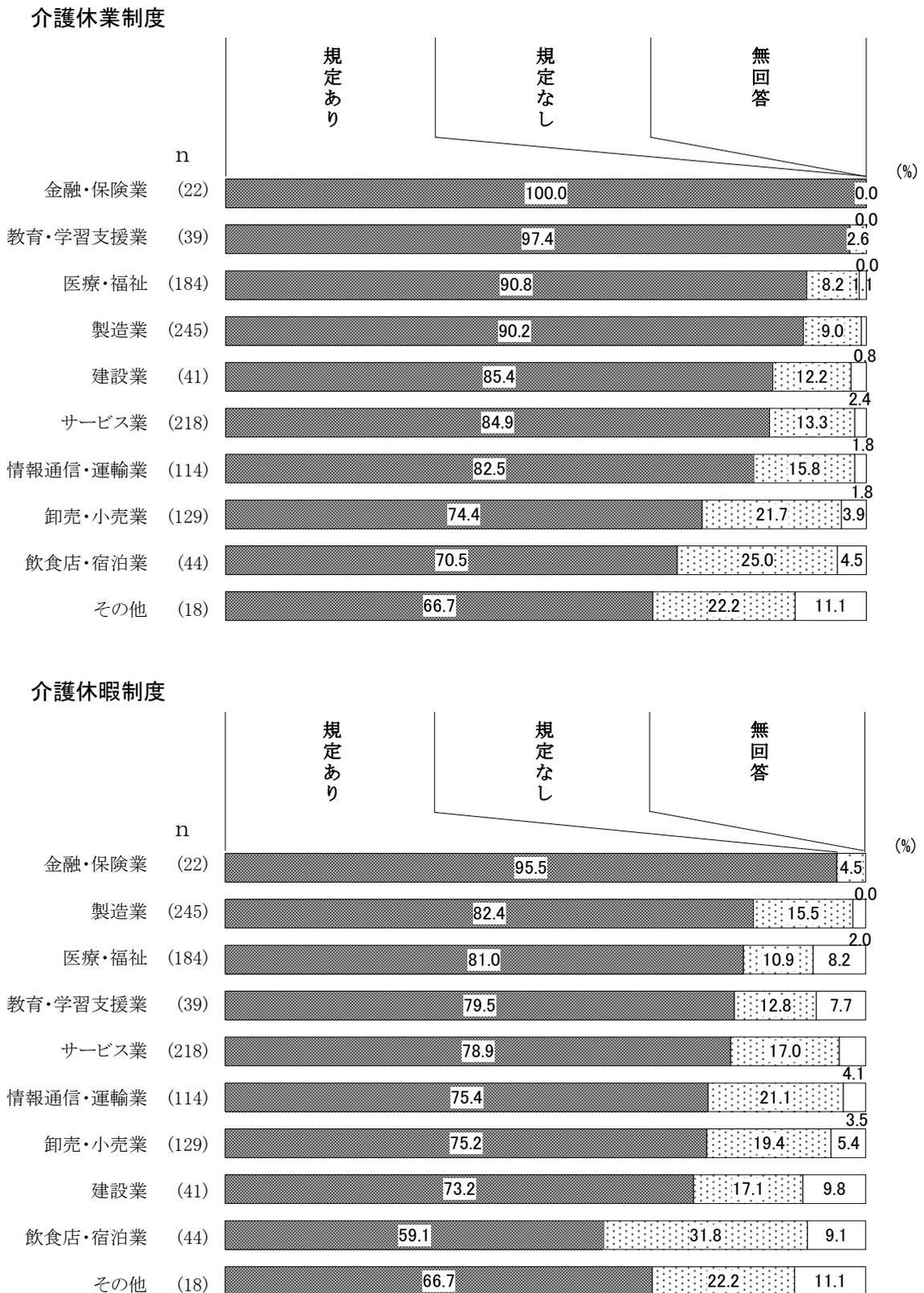


※育児・介護休業法に基づく

- 介護休業制度は、対象家族1人につき通算93日までの休業制度
- 介護休暇制度は、対象家族1人につき5日、年10日を上限とした休暇制度

業種別にみると、介護休業制度・介護休暇制度とも『金融・保険業』で「規定あり」が高い。一方、『飲食店・宿泊業』は「規定なし」が高い。

図表-62 介護休業制度、介護休暇制度の規定状況（業種別）



## (2) 取得状況

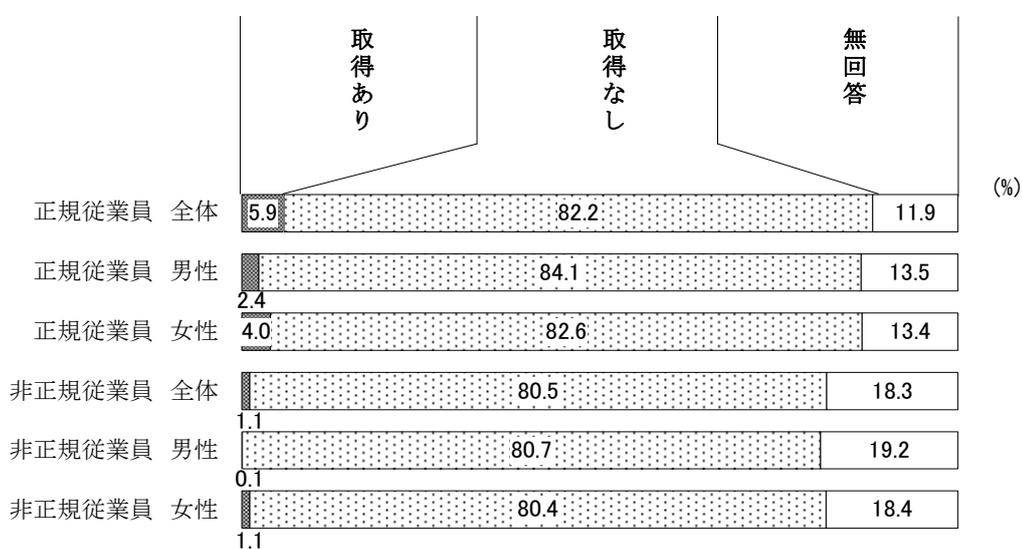
◆介護休業・介護休暇ともに取得率は1割未満。

平成26年1月1日～12月31日の間で取得状況をみると、正規従業員全体で介護休業は「取得なし」が82.2%と多く、「取得あり」は正規従業員全体のうち5.9%、非正規従業員全体で1.1%となっている。

介護休暇においても正規従業員全体で「取得なし」が79.4%と多く、「取得あり」は正規従業員全体のうち6.2%、非正規従業員全体で2.0%となっている。

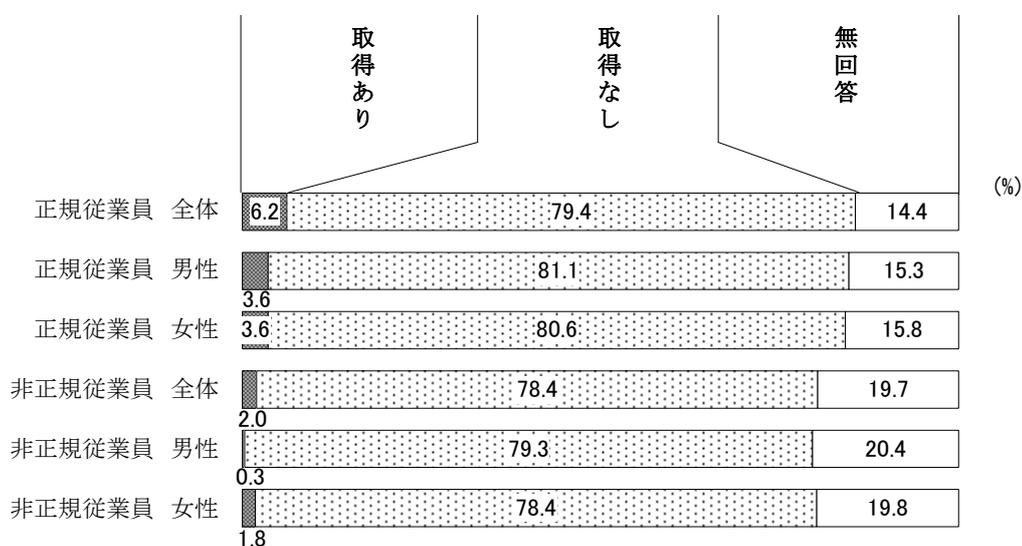
図表-63 介護休業、介護休暇の取得者の有無 (n=1,063)

### 介護休業



%Baseは全事業所 (n=1,063)

### 介護休暇

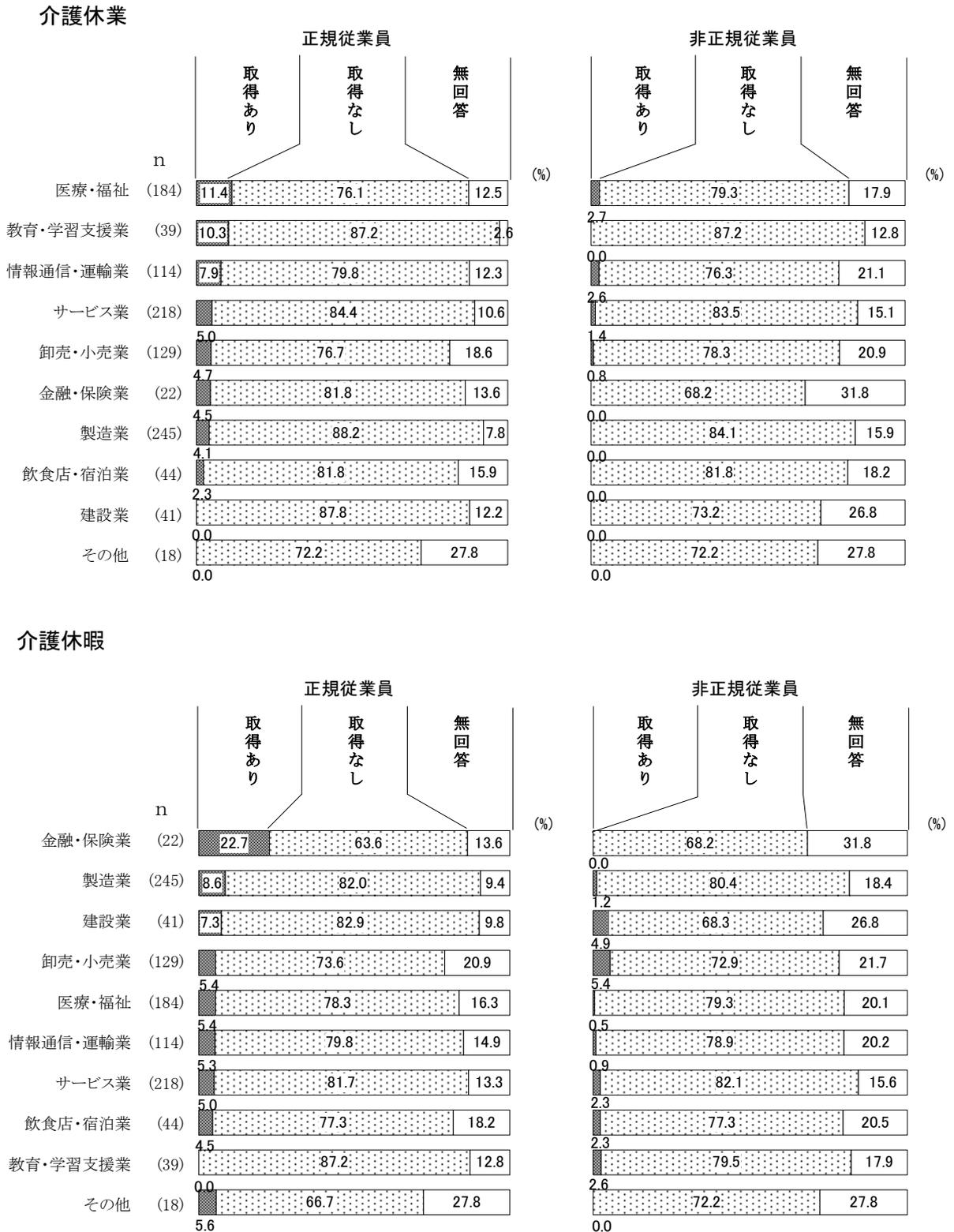


%Baseは全事業所 (n=1,063)

業種別にみると、介護休業取得率は、『医療・福祉』、『教育・学習支援業』の正規従業員で1割を超えている。

介護休暇は『金融・保険業』の正規従業員で22.7%と、他の業種に比べて取得率が特に高い。

図表-64 介護休業、介護休暇の取得者の有無（業種別）



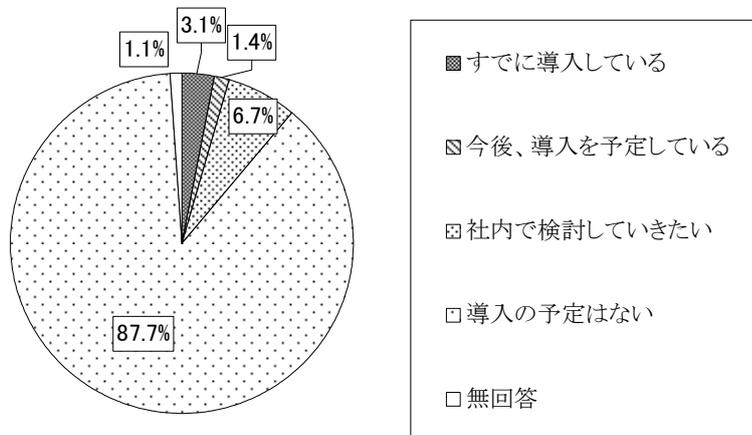
## 11. テレワークについて

### (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87.7%と大半で、「社内で検討していきたい」が6.7%、「すでに導入している」が3.1%、「今後、導入を予定している」が1.4%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-65 テレワークの導入状況 (n=1,063)



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『製造業』でわずかに導入がみられ、「社内で検討していきたい」割合もやや高めとなっている。

図表-66 テレワークの導入状況 (業種別)

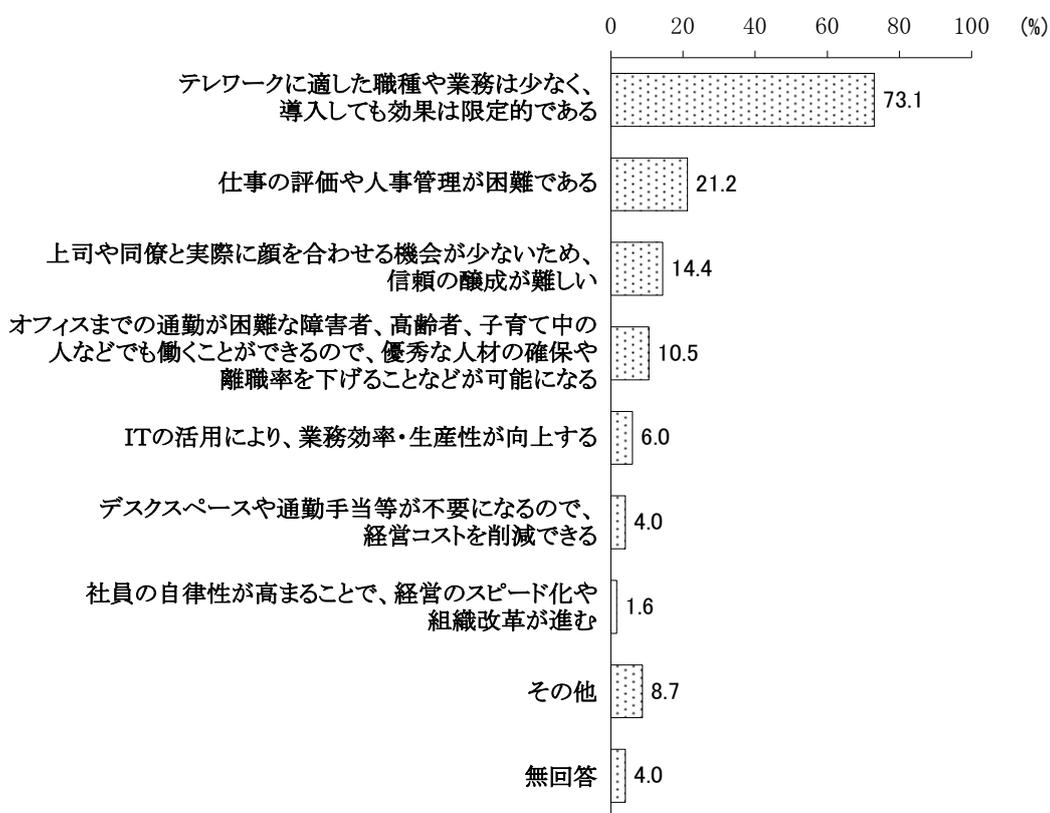
	調査数	すでに導入している	今後、導入を予定している	社内で検討していきたい	導入の予定はない	無回答
全体	1,063	3.1	1.4	6.7	87.7	1.1
業種別						
製造業	245	5.3	2.0	9.8	82.0	0.8
サービス業	218	3.7	1.4	4.1	89.4	1.4
卸売・小売業	129	1.6	1.6	6.2	90.7	-
医療・福祉	184	1.1	-	5.4	92.4	1.1
情報通信・運輸業	114	2.6	1.8	7.0	86.8	1.8
建設業	41	7.3	-	9.8	82.9	-
教育・学習支援業	39	-	-	5.1	94.9	-
飲食店・宿泊業	44	-	-	6.8	88.6	4.5
金融・保険業	22	-	4.5	4.5	90.9	-
その他	18	-	-	5.6	88.9	5.6

## (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7割台半ば。

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73.1%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」(21.2%)、「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」(14.4%)と続いている。

図表-67 テレワークに対する考え方 (n=1,063)



## 12. 仕事と個人の生活等の両立支援制度の整備・活用状況

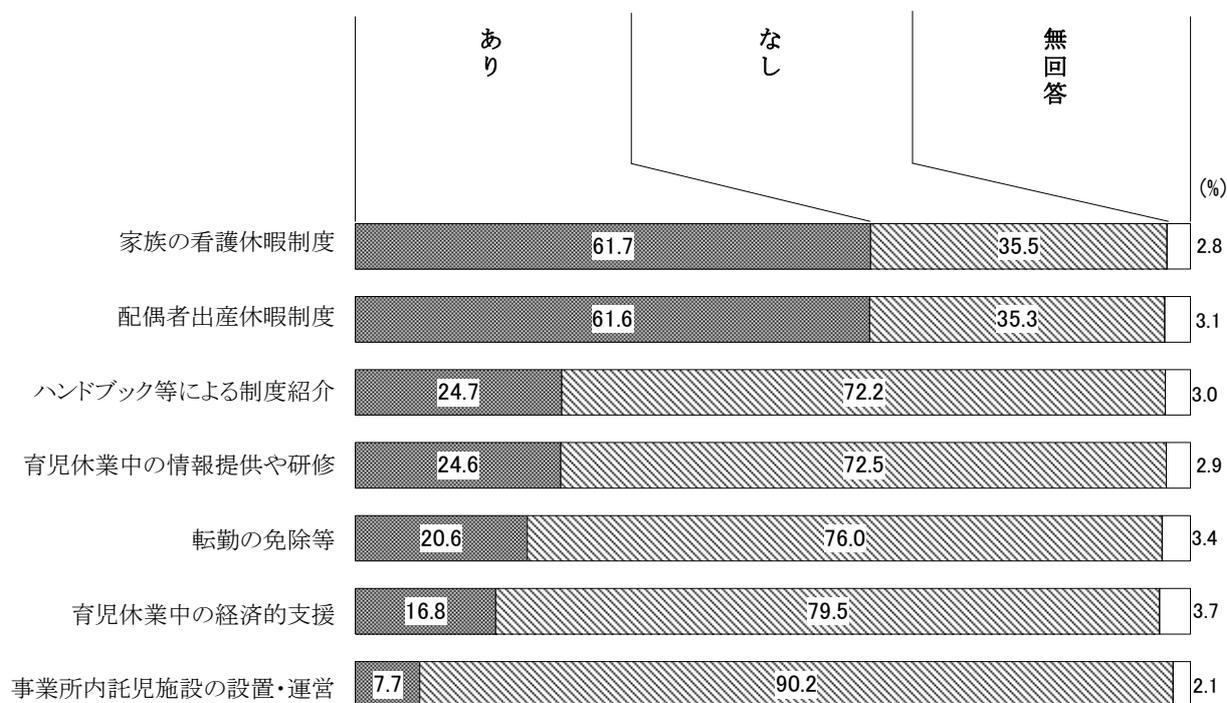
### (1) 子育て中の社員に対する配慮

◆6割の事業所で『家族の看護休暇制度』、『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61.7%、『配偶者出産休暇制度』が61.6%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7.7%と極めて少数であった。

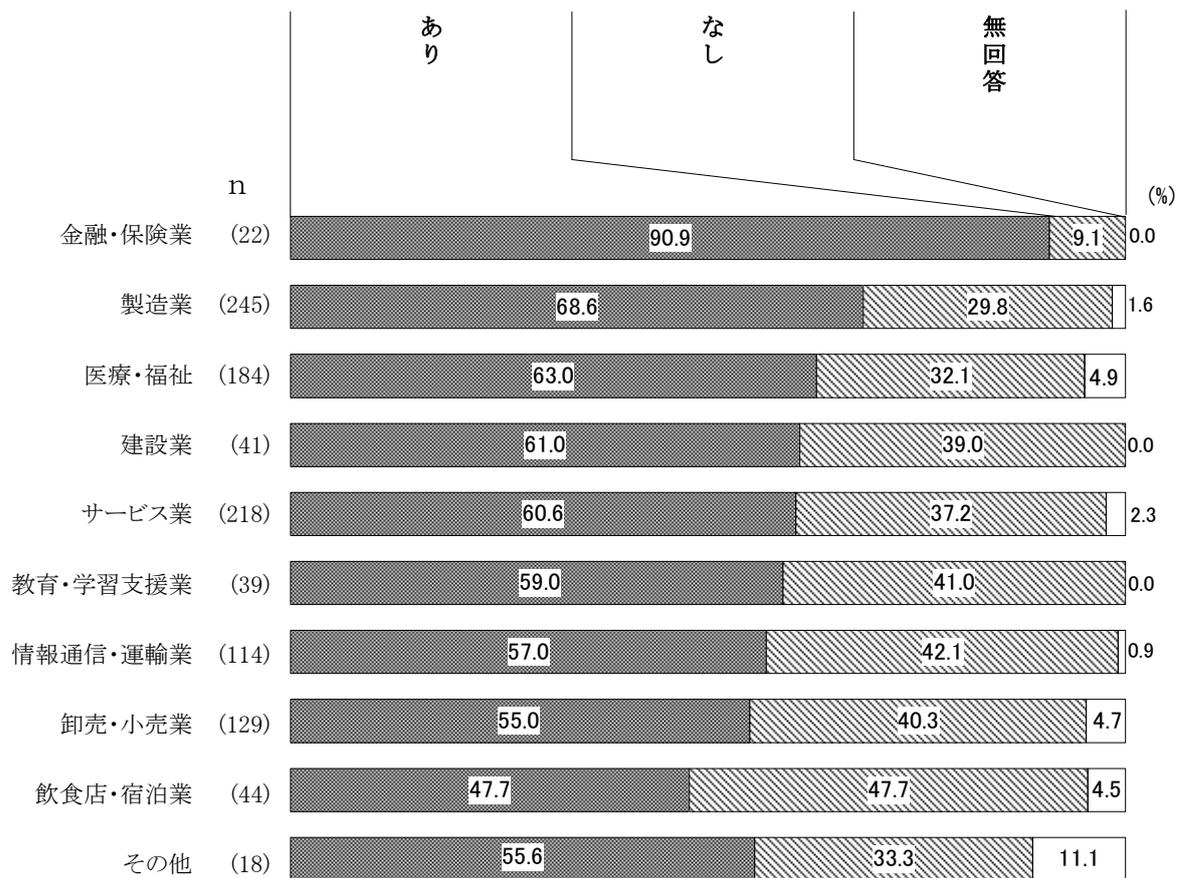
前回調査と比較すると、『家族の看護休暇制度』が8.8ポイント、『ハンドブック等による制度紹介』が4.1ポイント減少している。

図表-68 「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=1,063）



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90.9%と特に高くなっており、次いで『製造業』(68.6%)、『医療・福祉』(63.0%)となっている。一方で、「なし」と回答した事業所は『飲食店・宿泊業』、『情報通信・運輸業』、『教育・学習支援業』、『卸売・小売業』で4割を超えて高い。

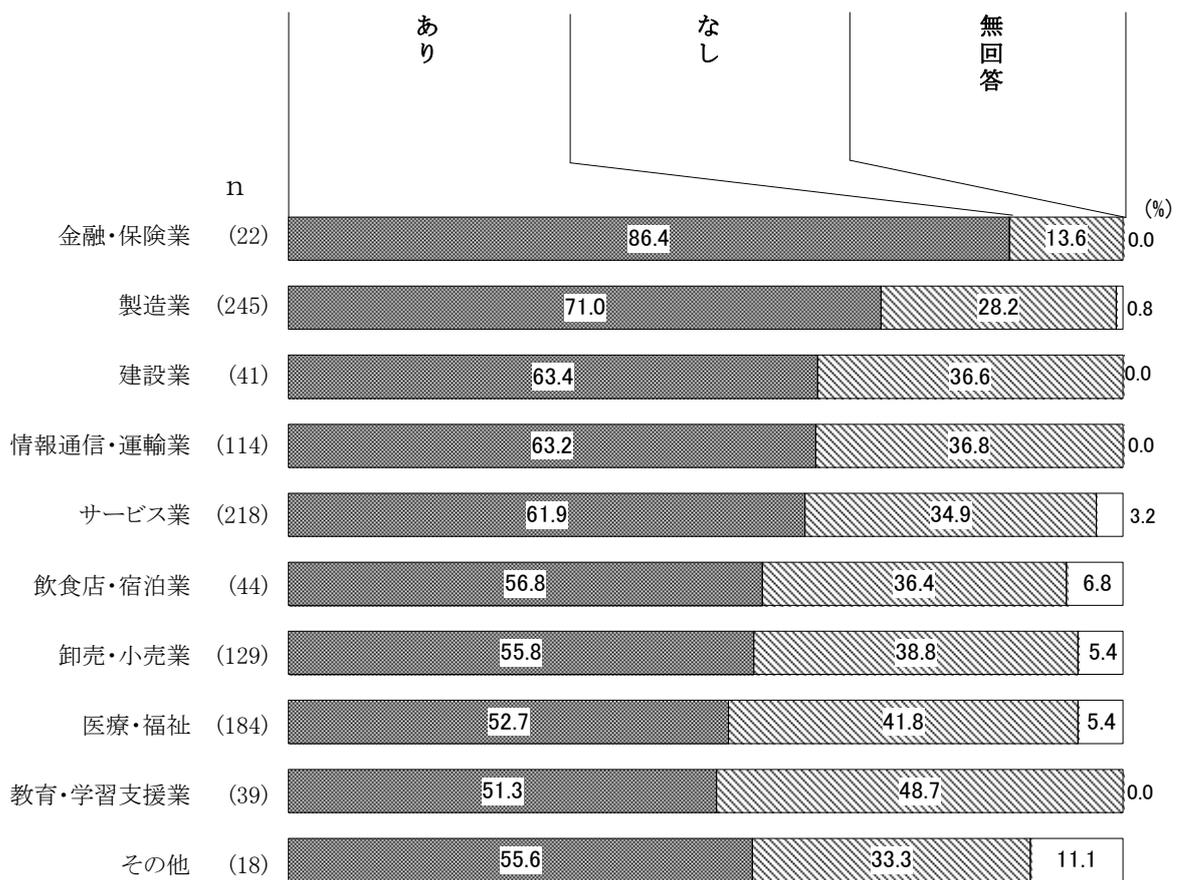
図表-69 家族の看護休暇制度（業種別）



「配偶者出産休暇制度」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86.4%と最も高く、次いで『製造業』(71.0%)となっている。

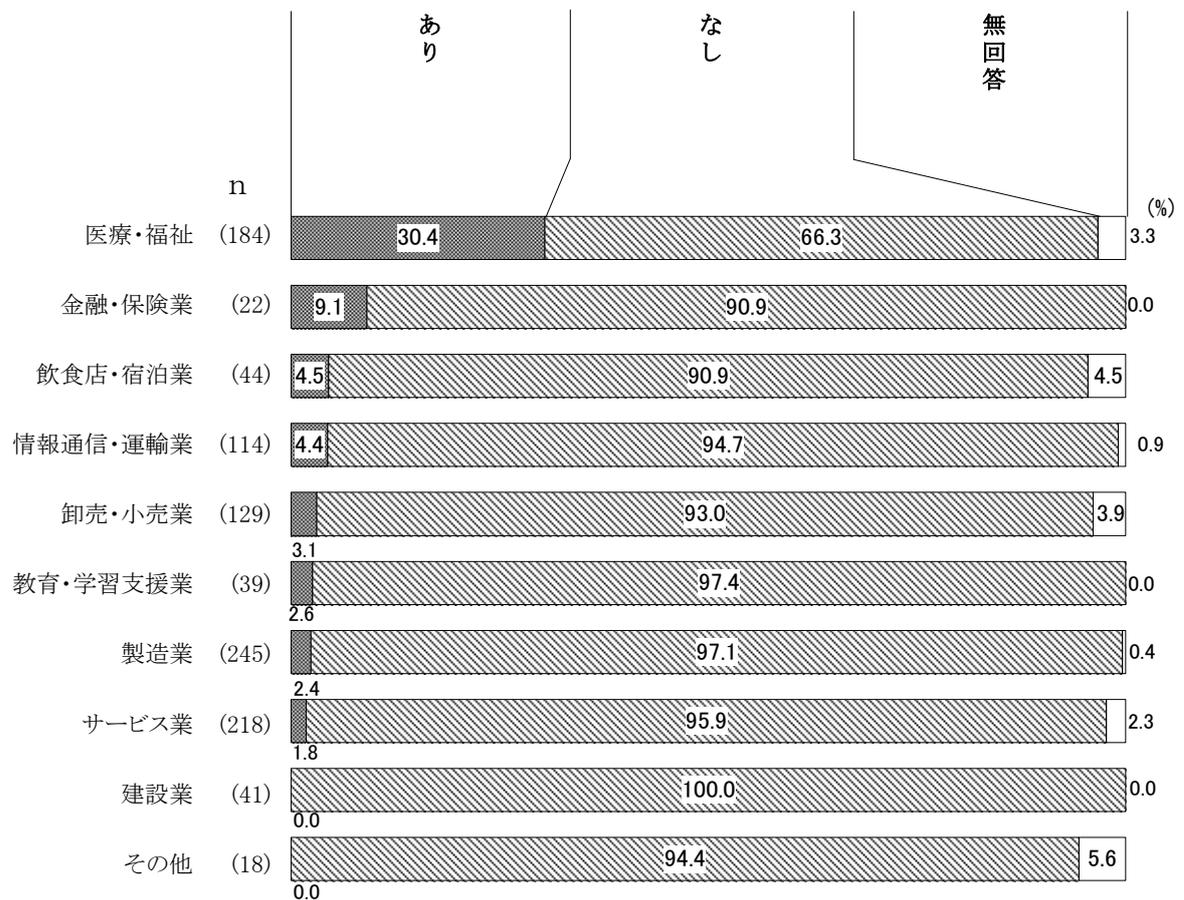
一方、「なし」と回答した事業所は、『教育・学習支援業』で48.7%と高い。

図表－70 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30.4%と特に高くなっており、その他の業種では1割未満である。

図表-71 事業所内託児施設の設置・運営（業種別）



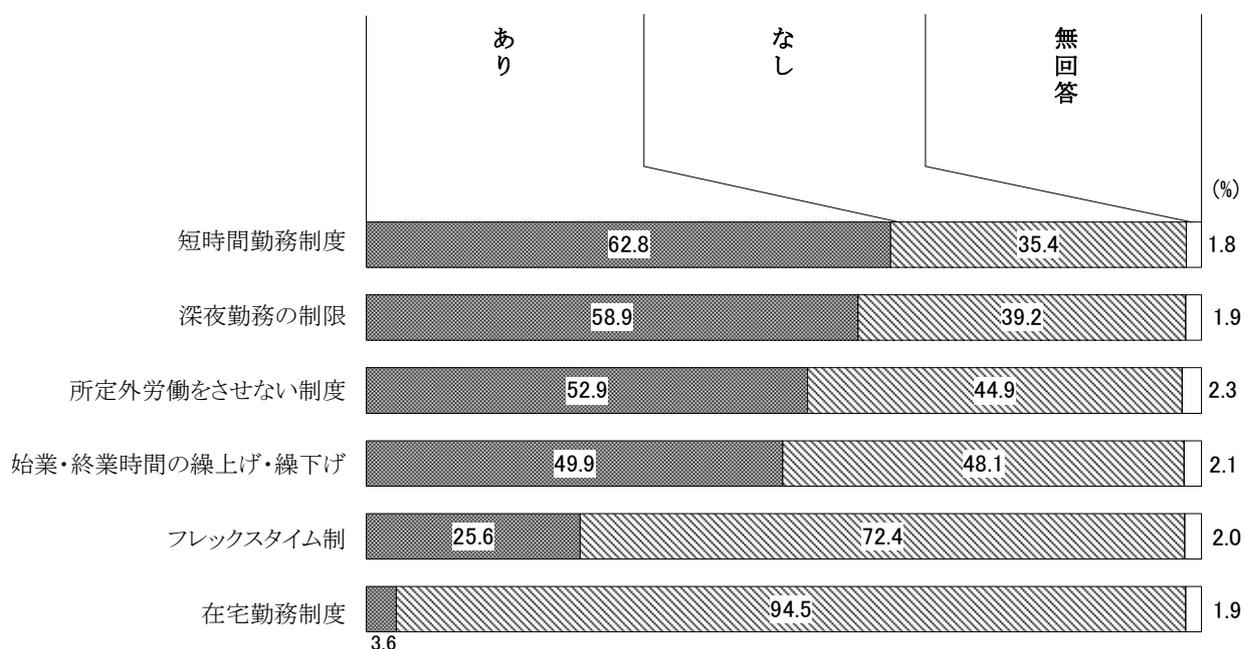
## (2) 6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮

◆『短時間勤務制度』は6割を超え、『深夜勤務の制限』は約6割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62.8%で最も高くなっている。また、『深夜勤務の制限』(58.9%)、『所定外労働をさせない制度』(52.9%)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3.6%に留まっており、普及率が低い。

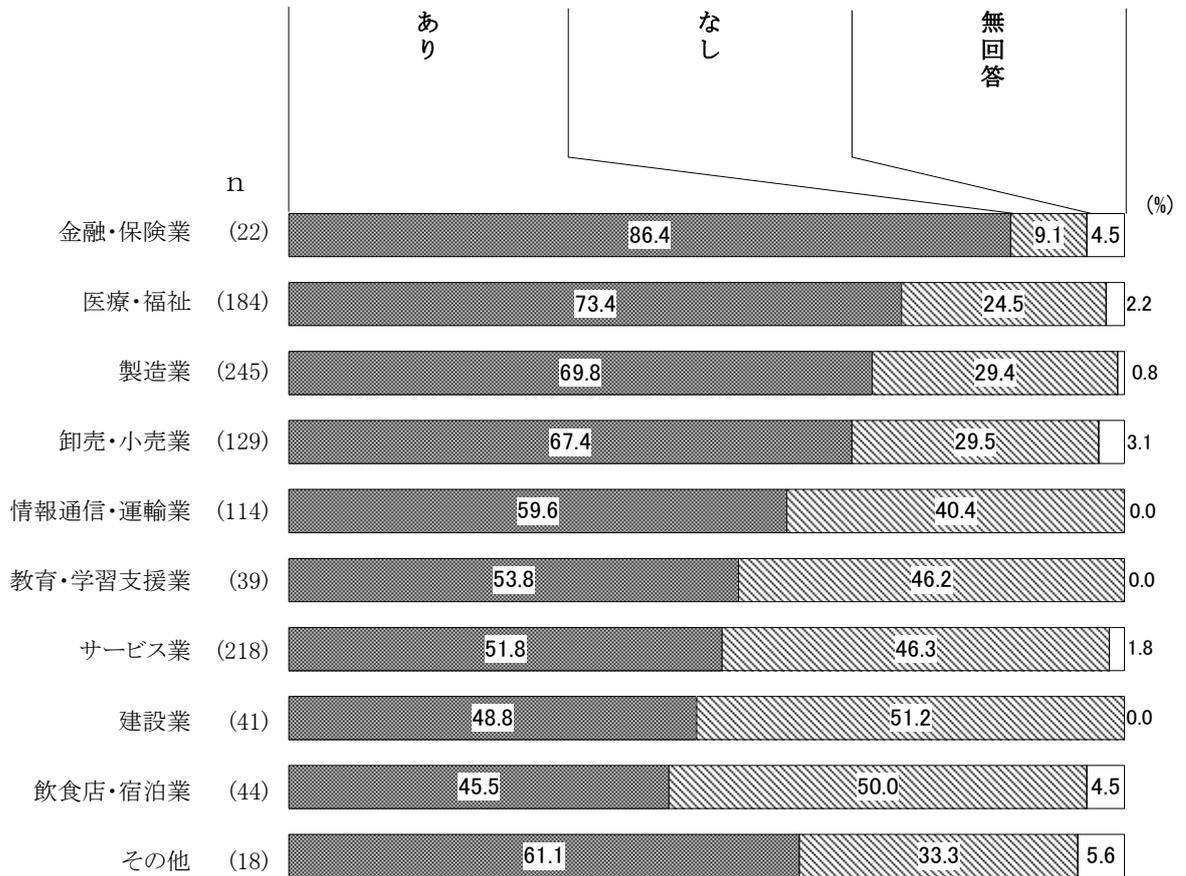
図表-72 「6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮」に関する取組（制度の有無）

(n=1,063)

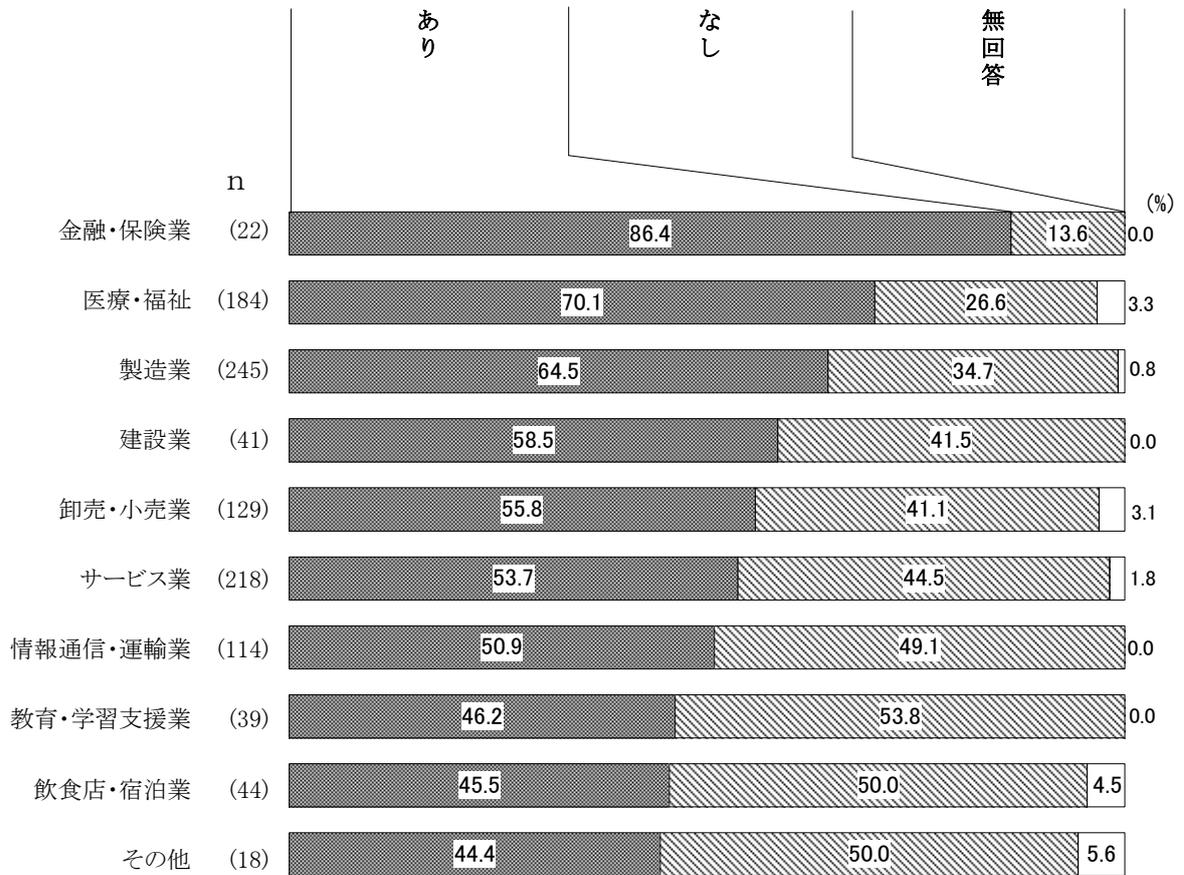


「短時間勤務制度」と「深夜勤務の制限」の制度の有無について業種別でみると、「あり」はどちらの制度も『金融・保険業』、『医療・福祉』で7割を超えて高い。一方、『飲食店・宿泊業』ではどちらも5割を下回っている。

図表-73 短時間勤務制度（業種別）



図表-74 深夜勤務の制限（業種別）

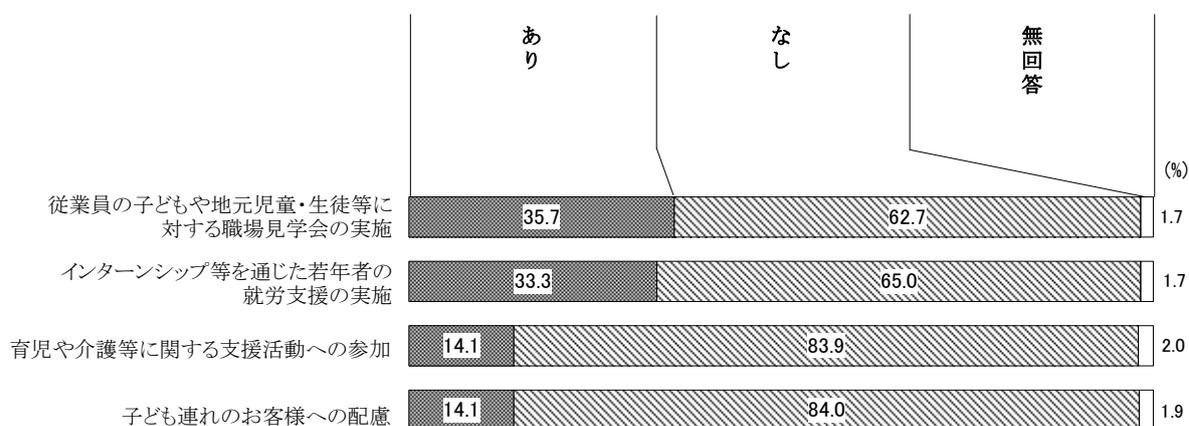


### (3) 地域における子育て支援等への参画

◆『職場見学会』を実施している事業所は3割台半ば。

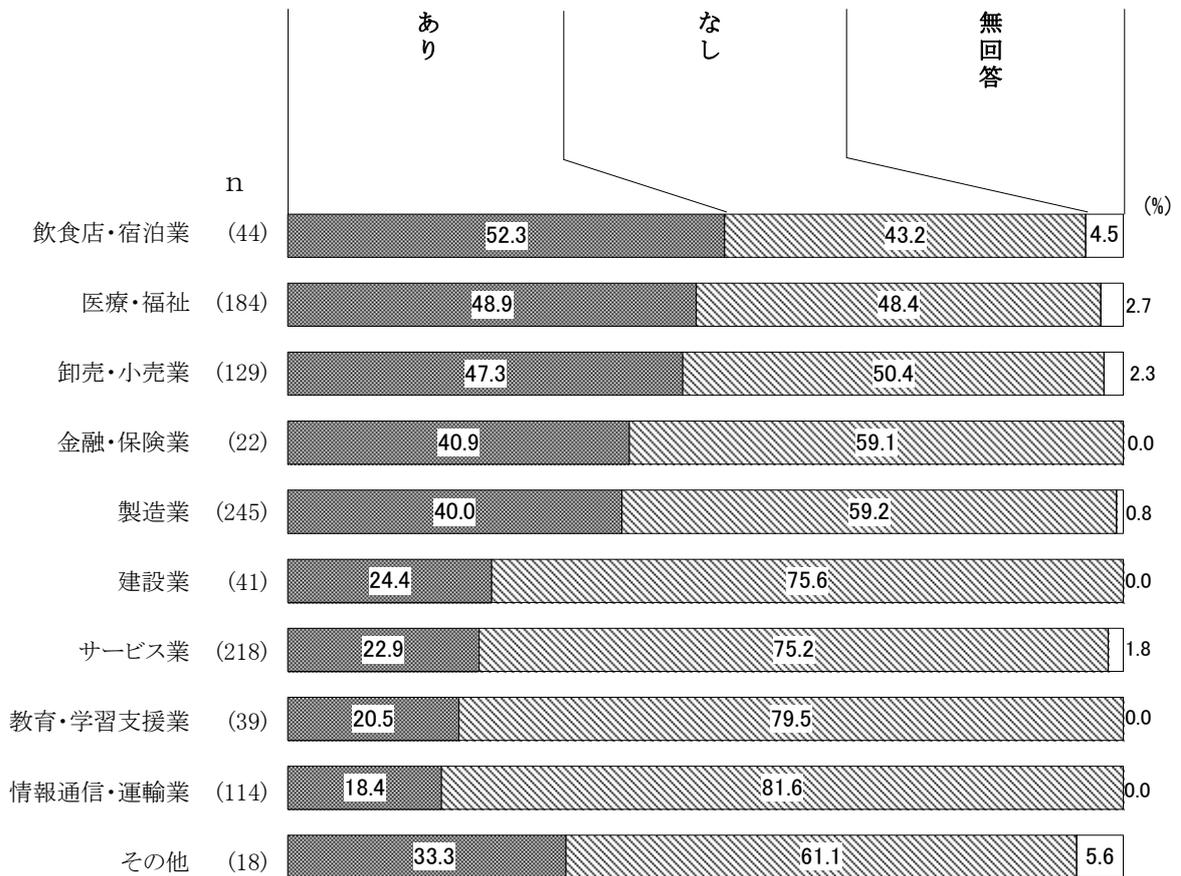
「地域における子育て支援等の参画」に関する取組についてみると、『従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学会の実施』が35.7%、『インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施』が33.3%と3割を超えている。一方、『育児や介護等に関する支援活動への参加』、『子ども連れのお客様への配慮』はともに14.1%となっている。

図表-75 「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=1,063)

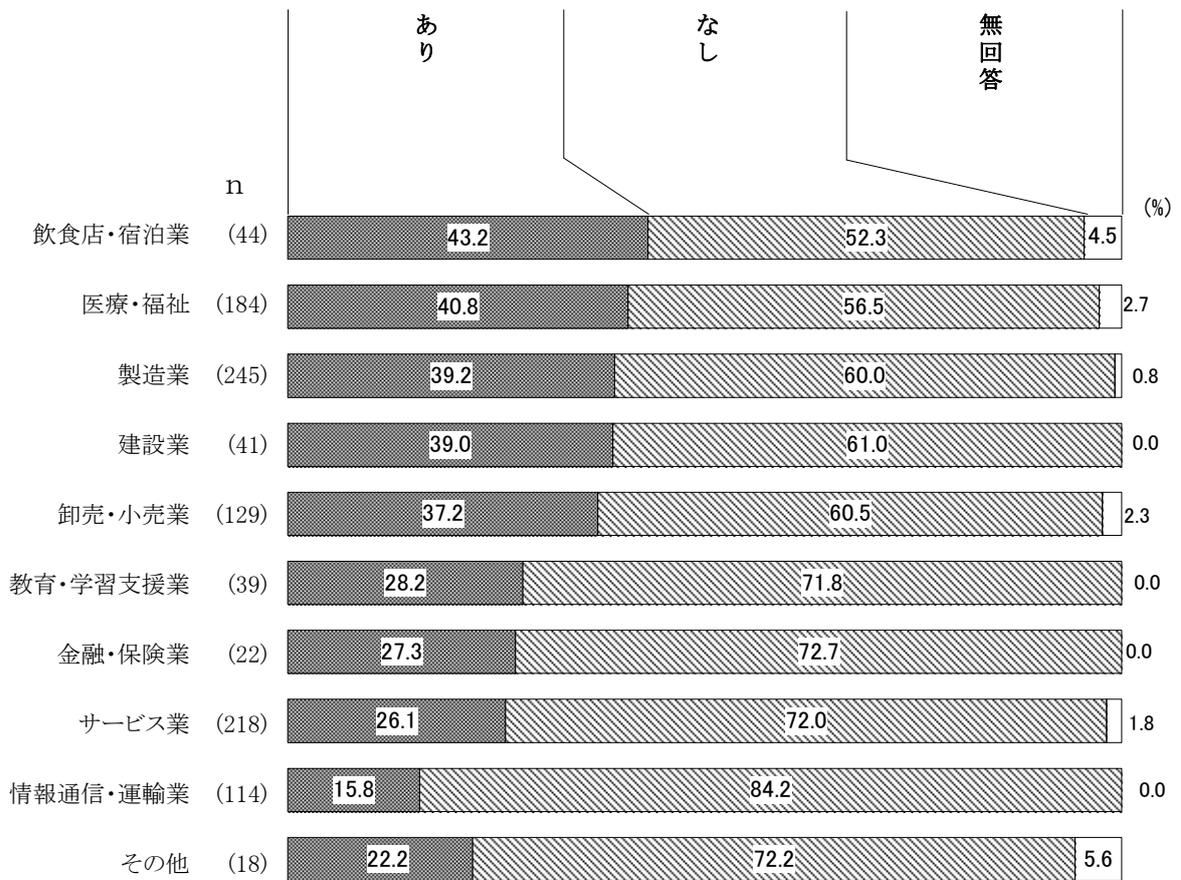


「従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学会の実施」、「インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施」の制度の有無を業種別にみると、『飲食店・宿泊業』、『医療・福祉』で取組が進んでいる。

図表-76 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-77 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）

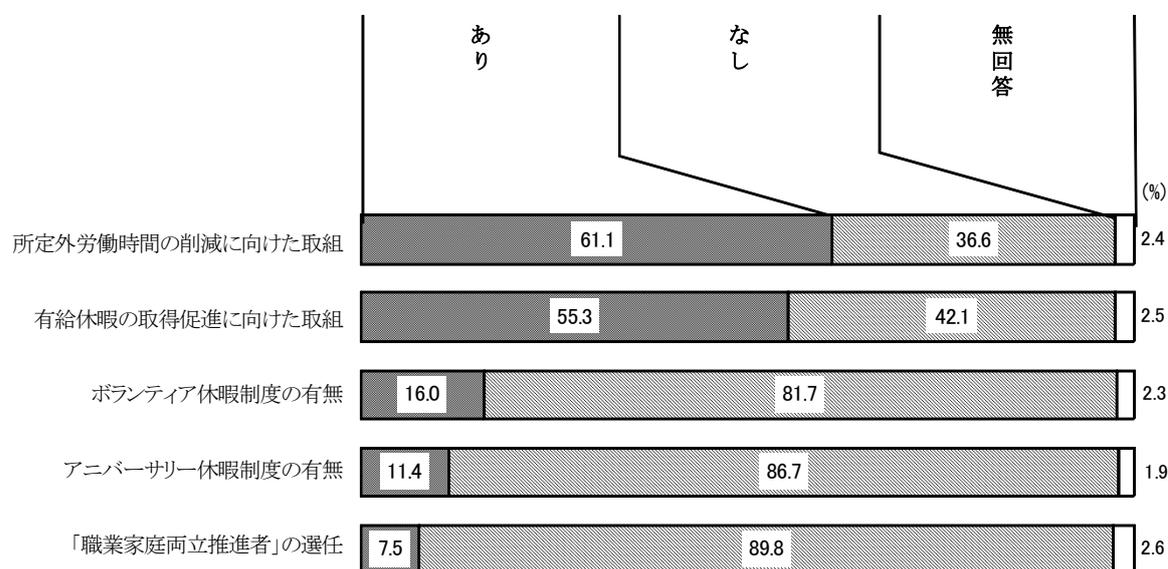


#### (4) 全社員を対象とした仕事と生活を両立しやすい環境づくり

◆6割を超える事業所で『所定外労働時間の削減に向けた取組』を実施している。

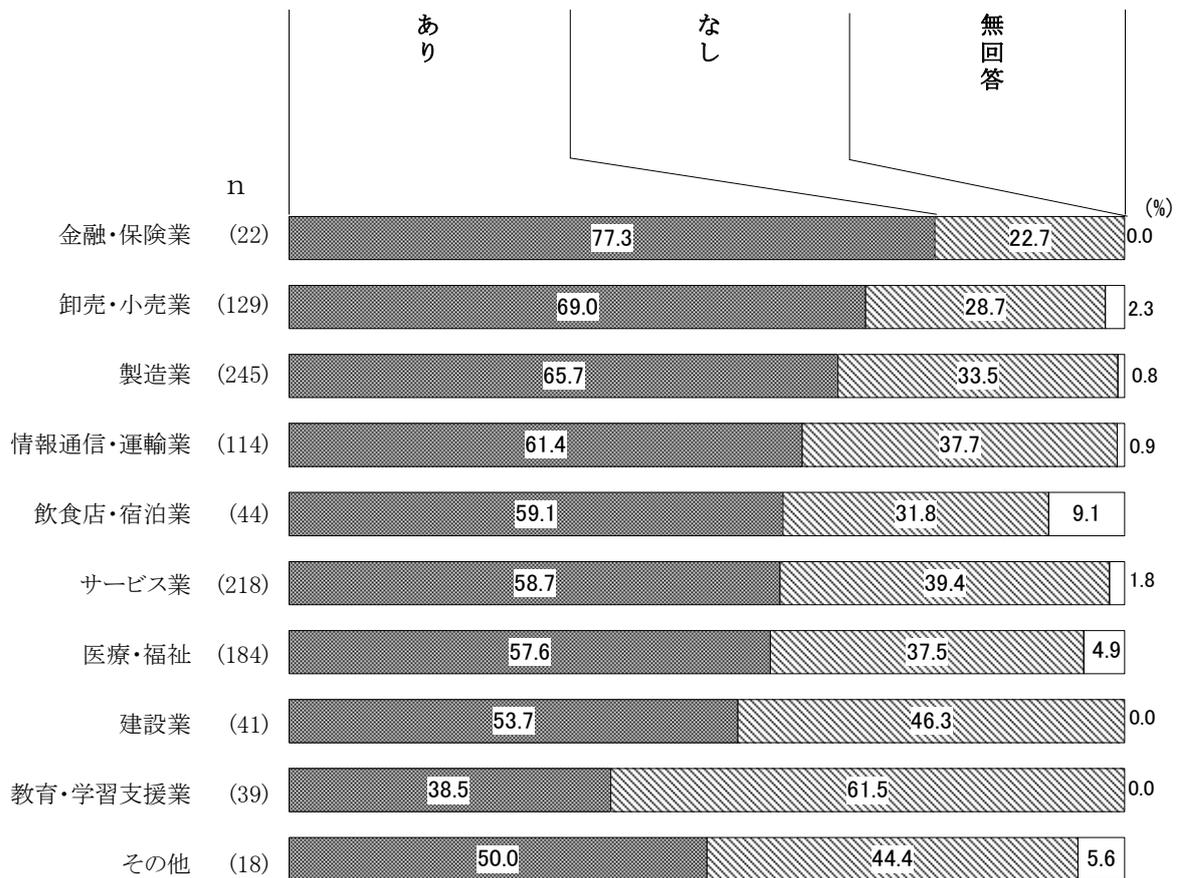
「全社員を対象とした仕事と生活を両立しやすい環境づくり」に関する取組についてみると、『所定外労働時間の削減に向けた取組』が61.1%と最も高く、次いで『有給休暇の取得促進に向けた取組』が55.3%と高くなっている。一方、『アニバーサリー休暇制度』は11.4%、『「職業家庭両立推進者」の選任』は7.5%に留まっている。

図表-78 「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=1,063)

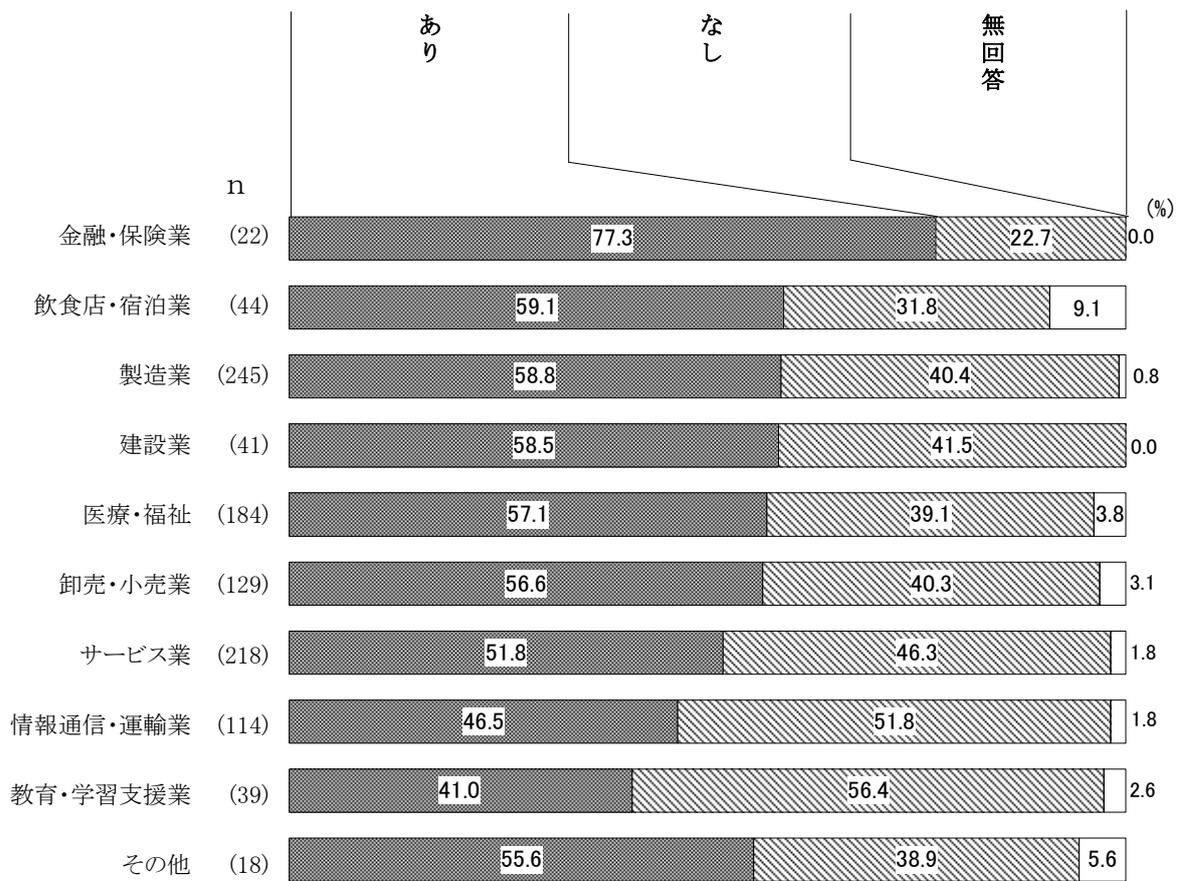


「所定外労働時間の削減に向けた取組」、「有給休暇の取得促進に向けた取組」の制度の有無を業種別にみると、「所定外労働時間の削減に向けた取組」は、『金融・保険業』で77.3%と特に高く、次いで『卸売・小売業』が69.0%となっている。「有給休暇の取得促進に向けた取組」も『金融・保険業』で77.3%と特に高い。

図表－79 所定外労働時間の削減に向けた取組（業種別）



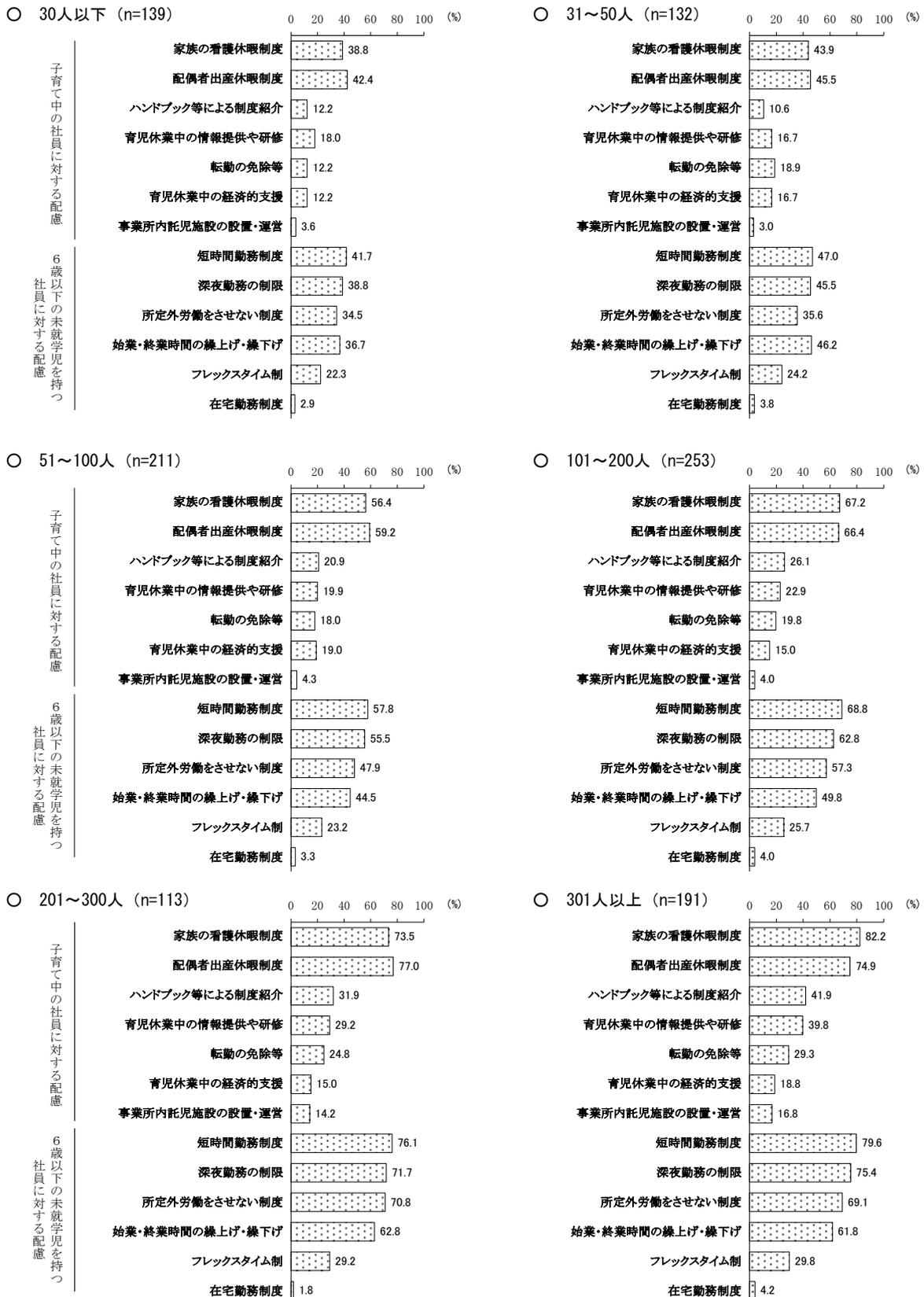
図表-80 有給休暇の取得促進に向けた取組（業種別）



## (5) 従業員規模別の両立支援制度の整備状況

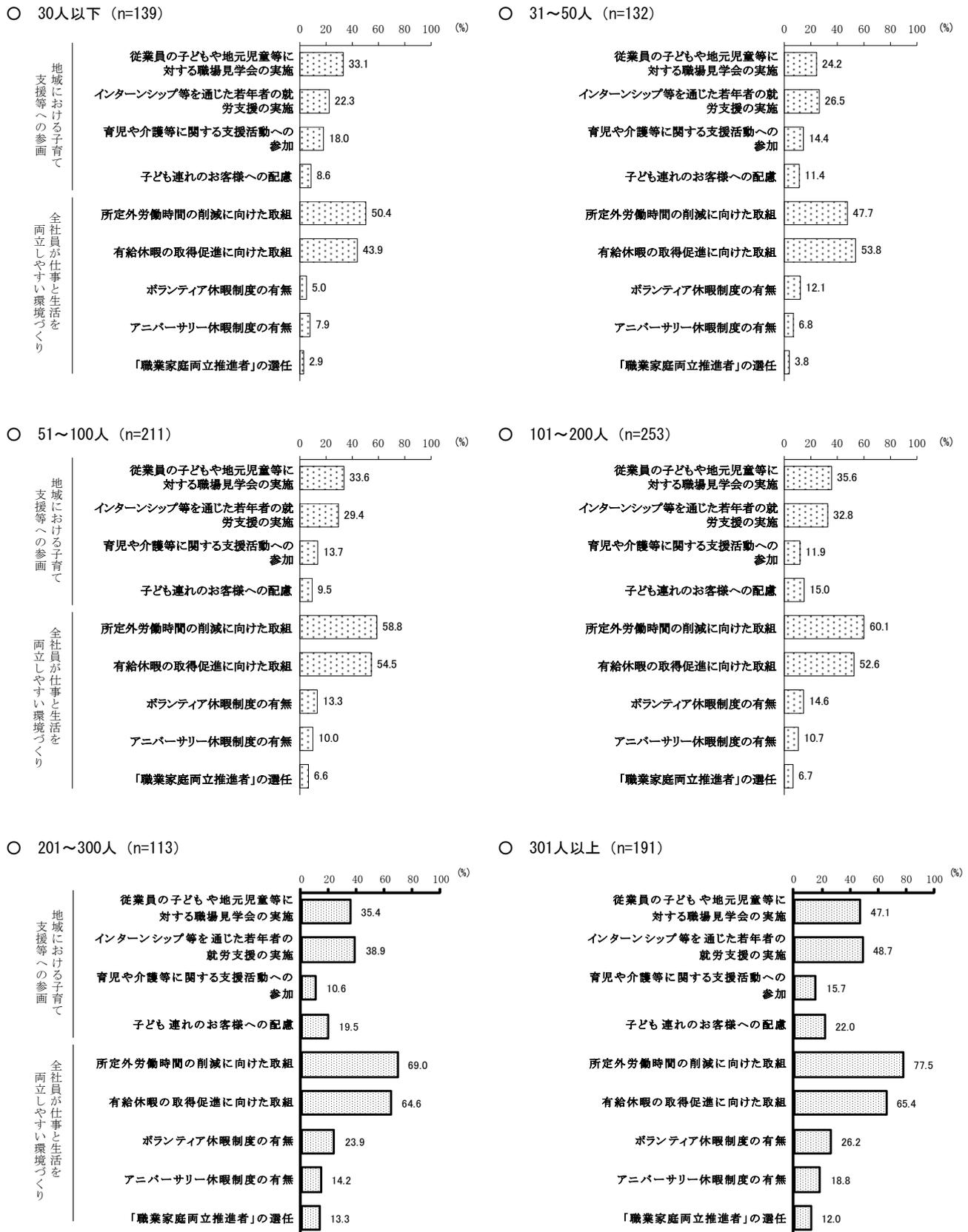
従業員規模別に「子育て中の社員に対する配慮」に関する取組と「6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮」に関する取組の制度の有無をみると、従業員規模の大きい事業所ほど制度「あり」の割合が比較的高くなる傾向にある。

図表-81 両立支援制度の整備状況 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-82 両立支援制度の整備状況 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『フレックスタイム制』、最も普及しているのは『短時間勤務制度』。

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『フレックスタイム制』で1.1ポイント上回った。一方、『家族の看護休暇制度』は8.8ポイント低下した。

制度「あり」の割合が高いものは、『短時間勤務制度』が62.8%で、他では『家族の看護休暇制限』(61.7%)、『配偶者出産休暇制度』(61.6%)、『所定外労働時間の削減に向けた取組』(61.1%)が6割以上の事業所で整備が進んでいる。

図表－83 各制度の整備状況（経年調査との比較）

制度名	平成19年度	平成21年度	平成23年度	平成25年度	平成27年度	増減（27年度 -25年度）
	あり（%）	あり（%）	あり（%）	あり（%）	あり（%）	
フレックスタイム制	20.4	22.7	26.4	24.5	25.6	1.1
アニバーサリー休暇制度	-	-	10.5	10.6	11.4	0.8
育児や介護等に関する支援活動への参加	10.2	9.4	15.3	13.7	14.1	0.4
子ども連れのお客様への配慮	10.9	13.3	16.5	13.8	14.1	0.3
ボランティア休暇制度	-	-	17.8	16.1	16.0	-0.1
事業所内託児施設の設置・運営	4.4	6.0	8.1	8.0	7.7	-0.3
配偶者出産休暇制度	54.0	53.7	66.2	62.0	61.6	-0.4
在宅勤務制度	2.4	2.5	3.1	4.1	3.6	-0.5
インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施	21.7	22.2	32.7	34.0	33.3	-0.7
所定外労働をさせない制度	39.1	42.8	55.2	53.7	52.9	-0.8
育児休業中の経済的支援	16.1	17.4	19.7	18.0	16.8	-1.2
短時間勤務制度	38.9	48.8	61.2	64.0	62.8	-1.2
育児休業中の従業員への情報提供や研修	16.5	18.7	30.6	26.6	24.6	-2.0
「職業家庭両立推進者」の選任	7.7	9.1	9.6	9.7	7.5	-2.2
転勤の免除等	14.4	18.4	20.9	22.9	20.6	-2.3
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	37.6	44.3	50.2	52.4	49.9	-2.5
深夜勤務の制限	45.6	49.8	61.7	61.5	58.9	-2.6
有給休暇の取得促進に向けた取組	46.5	49.3	59.5	58.9	55.3	-3.6
従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学	30.9	32.0	40.8	39.5	35.7	-3.8
所定外労働時間の削減に向けた取組	52.9	55.8	66.7	65.0	61.1	-3.9
ハンドブック等による制度紹介	19.0	19.9	31.6	28.8	24.7	-4.1
家族の看護休暇制度(※)	42.6	50.1	69.2	70.5	61.7	-8.8

※『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。

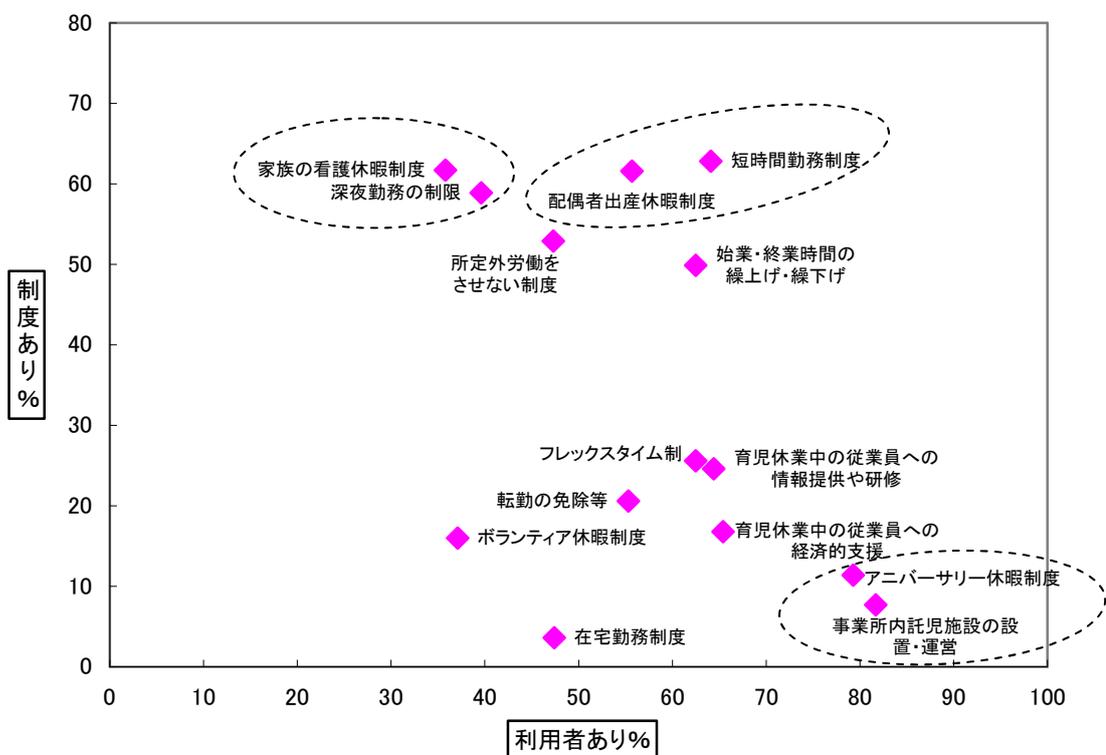
### (7) 両立支援制度の整備状況と活用の度合い

下図は、両立支援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が高い制度は『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が低い制度は『家族の看護休暇制度』、『深夜勤務の制限』である。これらは前回調査とほぼ同様となっている。

利用率をみると、「短時間勤務制度」、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」が年々上昇しているものの、前回調査に比べて『在宅勤務制度』が10.4ポイント、『事業所内託児施設の設置・運営』が9.1ポイント、『アニバーサリー休暇制度』が7.8ポイント、それぞれ低下した。

図表-84 制度整備率と利用率



図表-85 利用率（経年調査との比較）

制度名	平成19年度	平成21年度	平成23年度	平成25年度	平成27年度	増減（27年度 -25年度）
	あり（%）	あり（%）	あり（%）	あり（%）	あり（%）	
短時間勤務制度	52.3	53.4	59.6	61.2	64.1	2.9
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	57.5	53.8	59.5	60.8	62.5	1.7
転勤の免除等	47.8	56.1	61.5	54.4	55.3	0.9
育児休業中の従業員への経済的支援	53.9	57.9	70.7	67.0	65.4	-1.6
家族の看護休暇制度(※)	30.4	35.6	40.6	38.4	35.8	-2.6
育児休業中の従業員への情報提供や研修	48.1	60.9	66.8	67.2	64.4	-2.8
所定外労働をさせない制度	39.2	42.3	46.7	50.7	47.3	-3.4
ボランティア休暇制度	-	-	45.2	41.5	37.1	-4.4
配偶者出産休暇制度	52.3	55.7	57.0	60.1	55.7	-4.4
深夜勤務の制限	37.5	38.2	43.1	46.3	39.6	-6.7
アニバーサリー休暇制度	-	-	75.5	87.1	79.3	-7.8
事業所内託児施設の設置・運営	80.0	89.0	92.1	90.8	81.7	-9.1
在宅勤務制度	57.9	45.0	44.8	57.8	47.4	-10.4

※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。

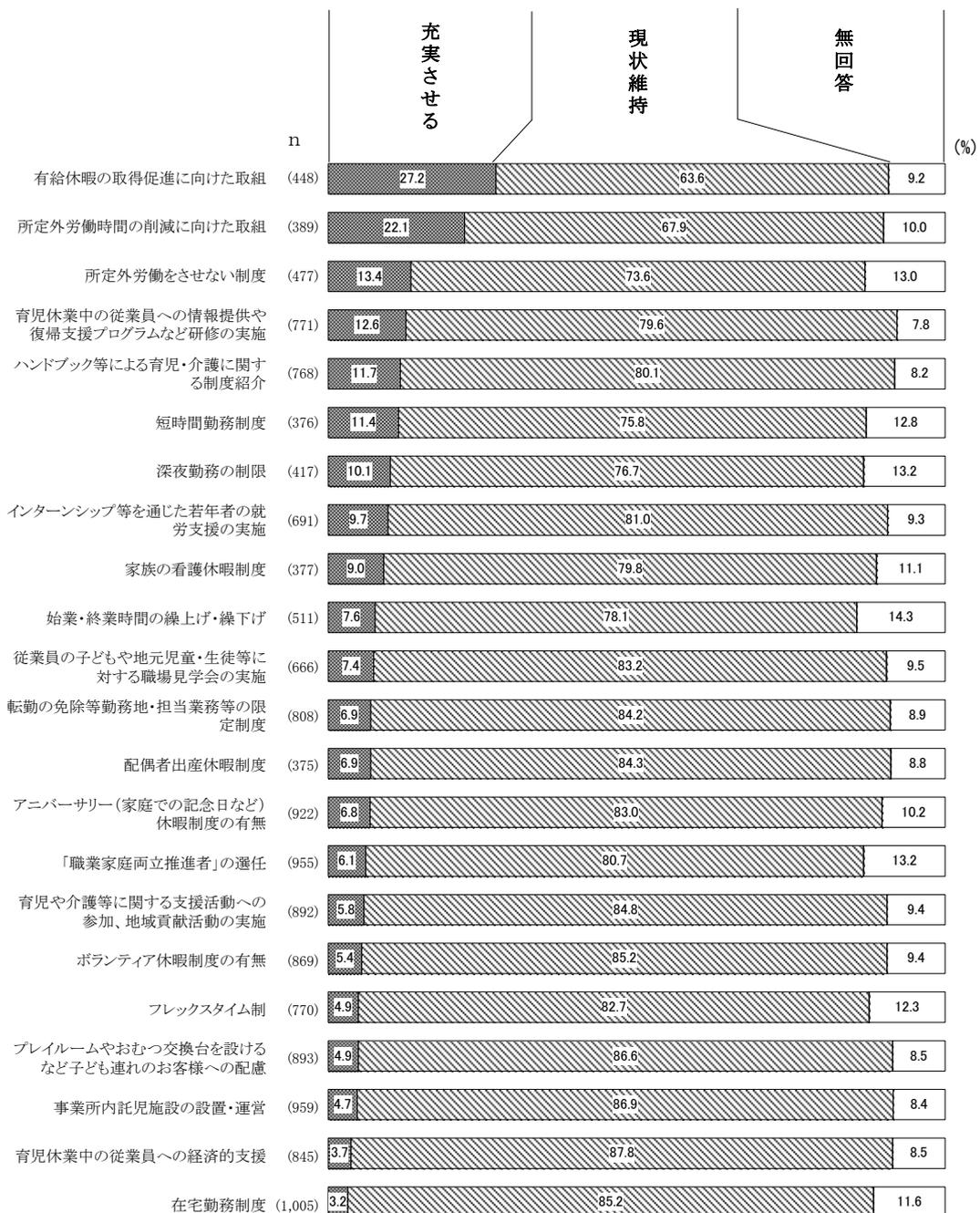
## (8) 今後の整備意向

◆充実させたいのは『有給休暇の取得促進に向けた取組』、『所定外労働時間の削減に向けた取組』。

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27.2%、次いで『所定外労働時間の削減に向けた取組』(22.1%)、『所定外労働をさせない制度』(13.4%)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』といった情報提供に関することが上位になっている。

図表—86 制度のない事業所の制度整備意向

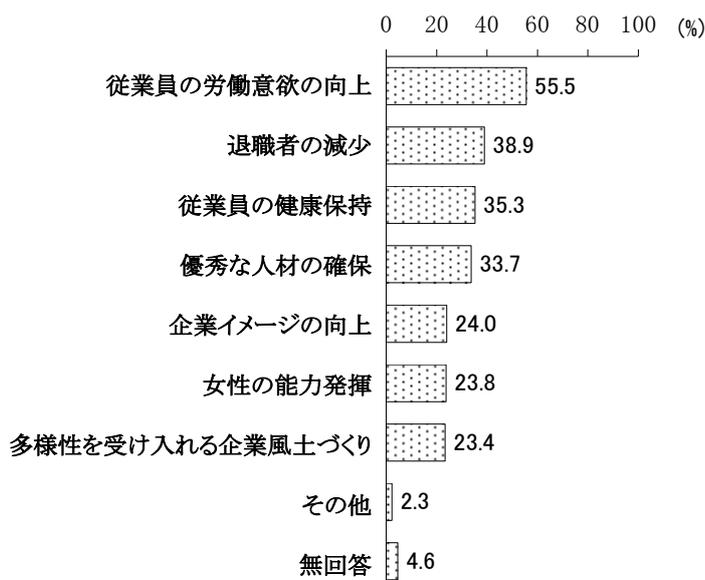


### 13. 両立支援の取組に期待する効果

◆「従業員の労働意欲の向上」が半数を超えて最も高い。

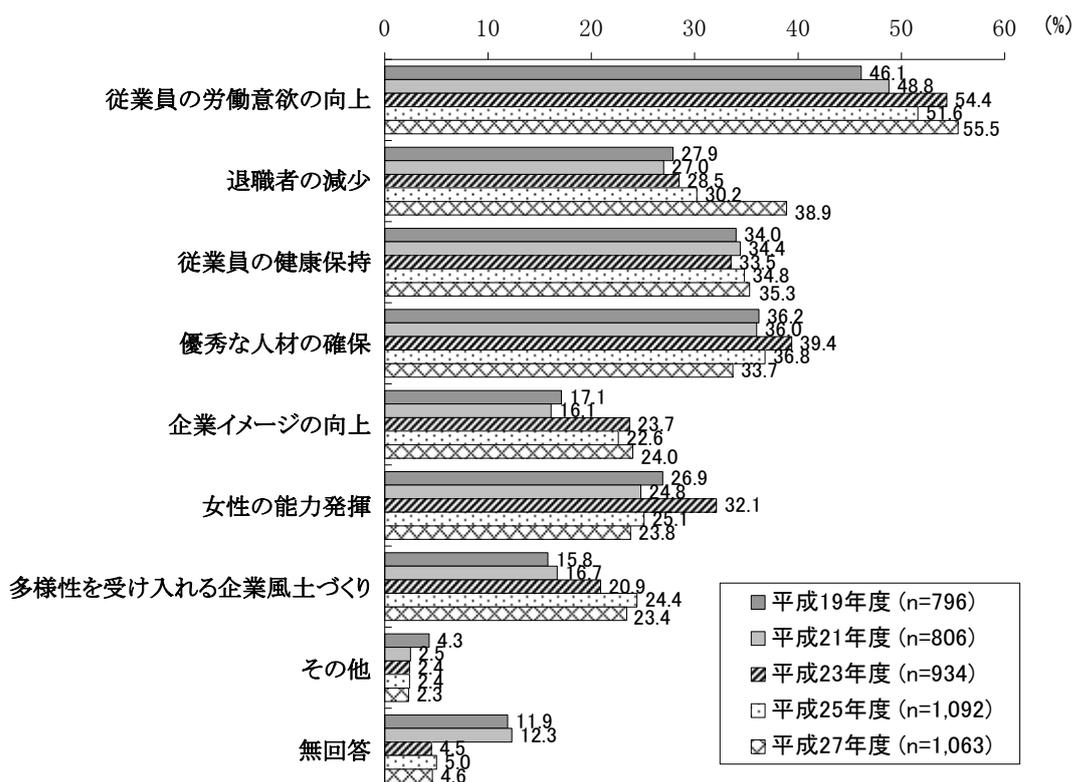
両立支援の取組に期待する効果をみると、「従業員の労働意欲の向上」が55.5%と最も高く、次いで「退職者の減少」(38.9%)、「従業員の健康保持」(35.3%)、「優秀な人材の確保」(33.7%)と続いている。

図表-87 両立支援の取組に期待する効果〔複数回答：3つまで〕(n=1,063)



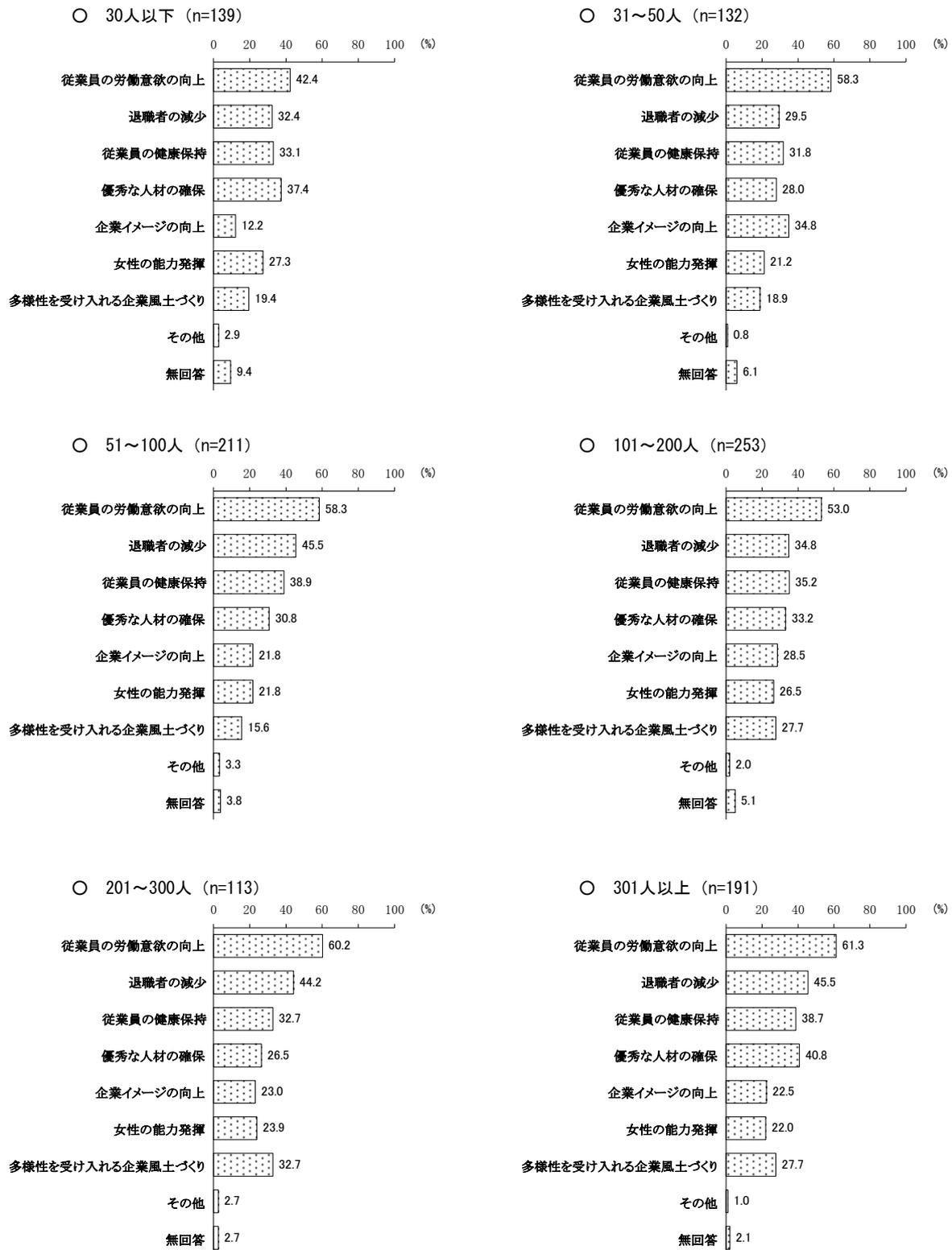
前回調査と比較すると、「退職者の減少」が8.7ポイント、「従業員の労働意欲の向上」が3.9ポイント増加している。

図表-88 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「優秀な人材の確保」が全体より高く、4割を超えている。また、「従業員の労働意欲の向上」は従業員規模が大きいほど高い傾向がある。

図表－89 両立支援の取組に期待する効果（従業員規模別）



## 14. ワーク・ライフ・バランスについて

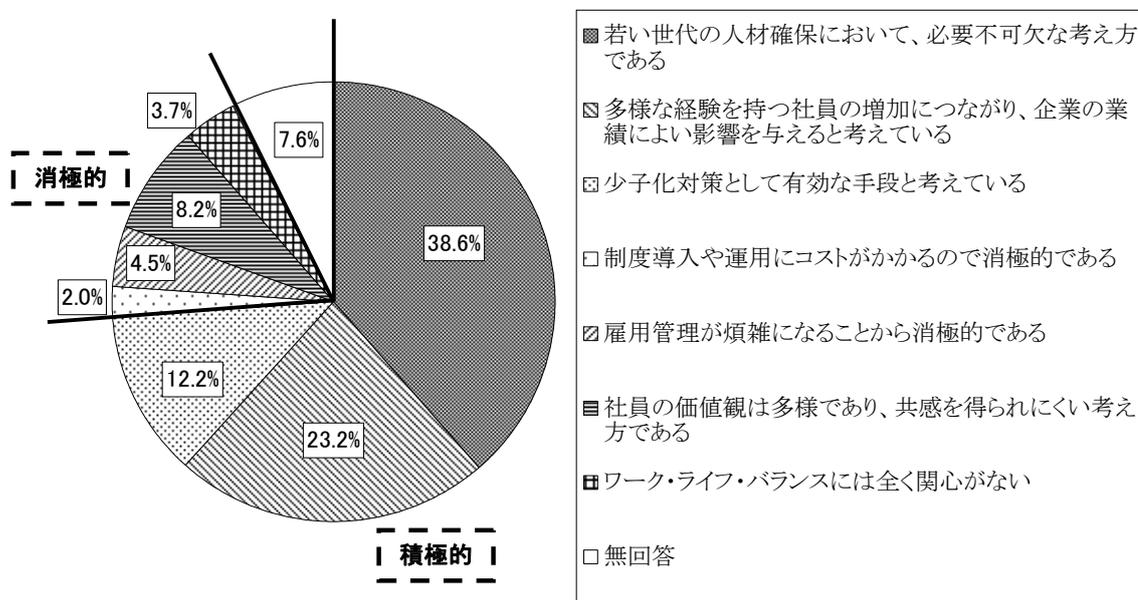
### (1) ワーク・ライフ・バランスについての考え方

◆約3/4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、「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38.6%と最も高く、次いで「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績により影響を与えると考えている」が23.2%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、企業の業績により影響を与えると考えている」、「少子化対策として有効な手段と考えている」の合計）は74.0%となり、7割台半ばの事業所でワーク・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18.3%となっている。

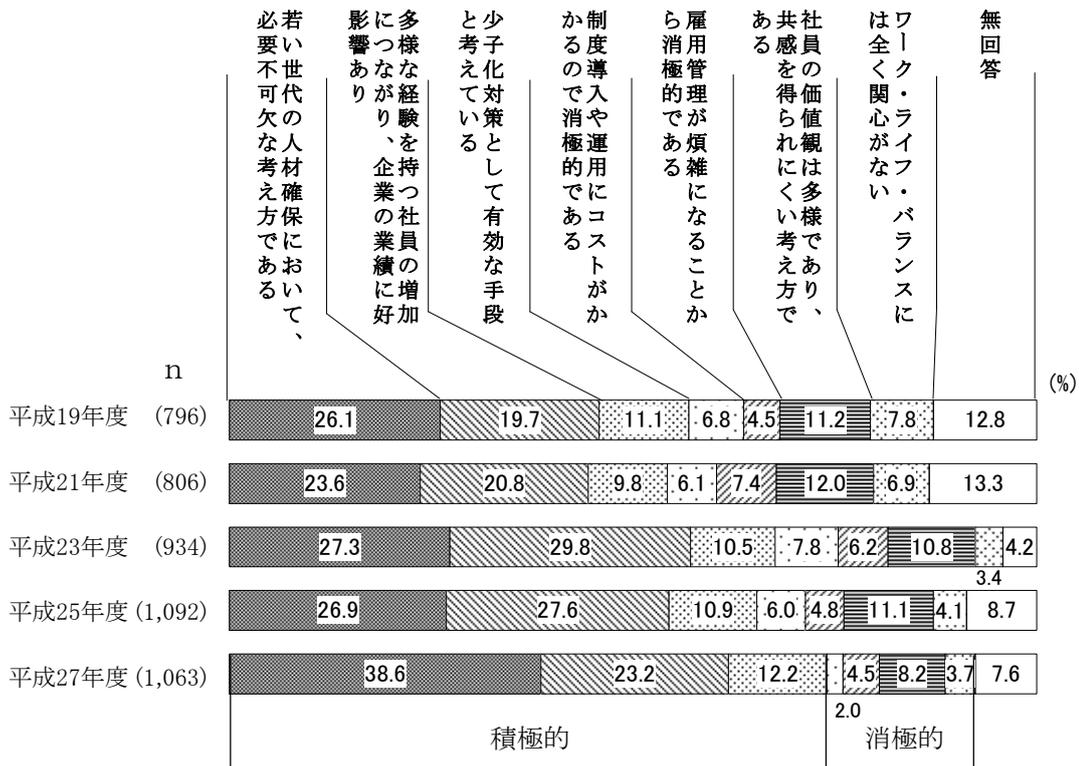
図表-90 ワーク・ライフ・バランスについての考え方 (n=1,063)



前回調査と比較すると、「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11.7ポイント、大きく増加した。

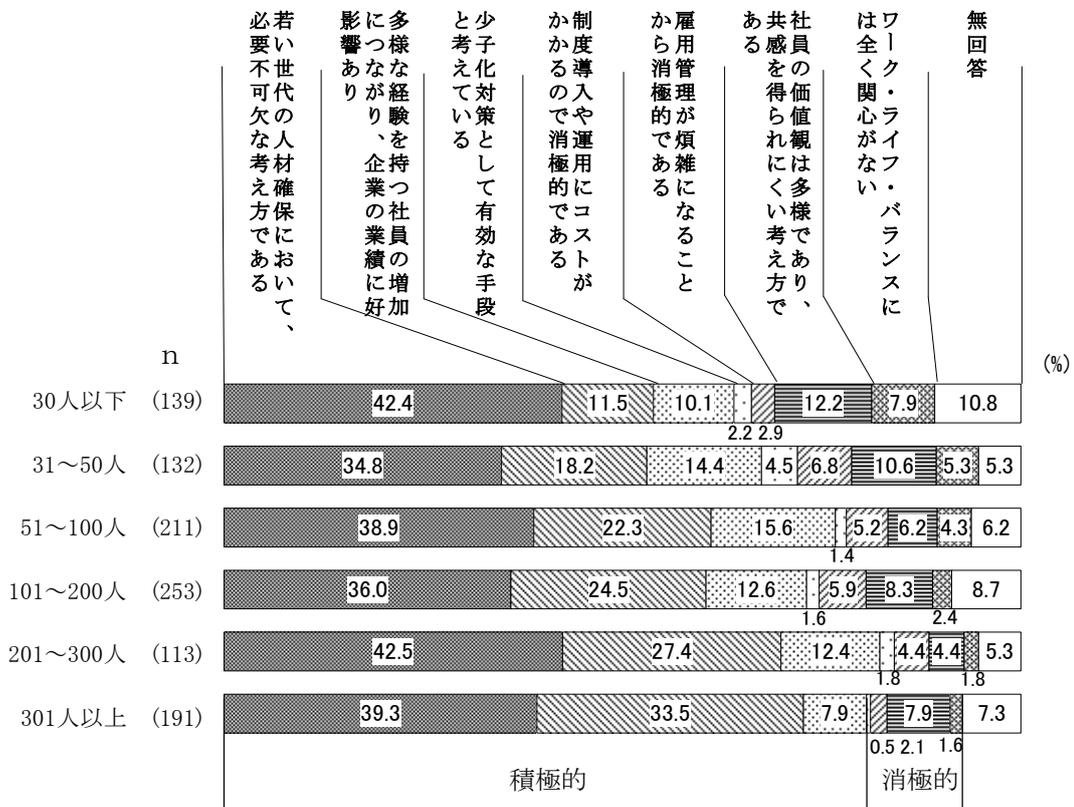
平成19年度から平成25年度までの経年調査と比較すると、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”は、隔年でバラツキがみられるものの、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”は増加傾向である。

図表-91 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『201～300人』で82.3%と最も高く、『301人以上』でも8割を超えており、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”が高い傾向がみられる。

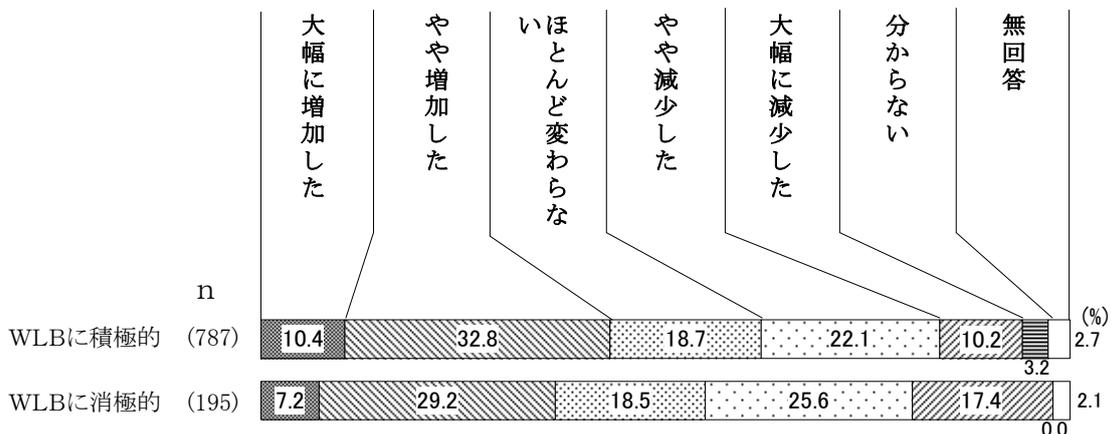
図表-92 ワーク・ライフ・バランスについての考え方（従業員規模別）



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、43.2%）と「ほとんど変わらない」（18.7%）の合計は6割を超えている（61.9%）。

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36.4%）と「ほとんど変わらない」（18.5%）の合計が5割台半ば（54.9%）である。

図表-93 売上高（ワーク・ライフ・バランスについての考え方別）

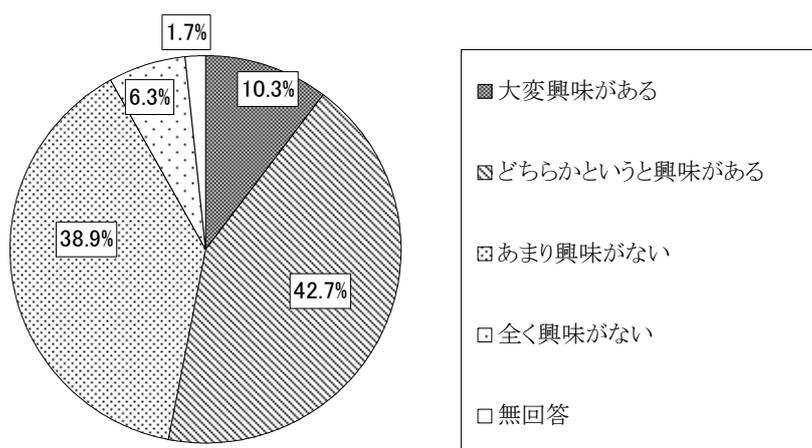


## (2) ワーク・ライフ・バランスを進めるための企業同士の情報交換への関心

◆ “興味がある” は半数を超える。

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53.1%、“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45.2%となっている。

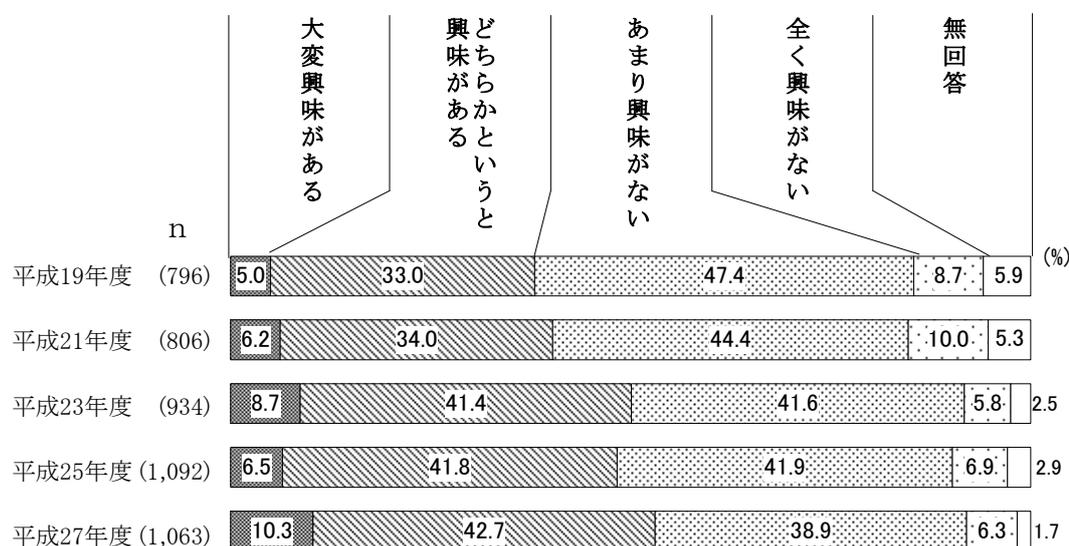
図表-94 ワーク・ライフ・バランスを進めるための企業同士の情報交換への関心 (n=1,063)



前回調査から、“興味がある” が4.7ポイント増加した。

平成19年度から平成25年度までの経年調査と比較すると、“興味がある” は前回調査ではやや減少したものの、平成19年度の38.0%から8年間で53.1%に増加している。

図表-95 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)



## 15. 次世代育成支援対策推進法に係る施策について

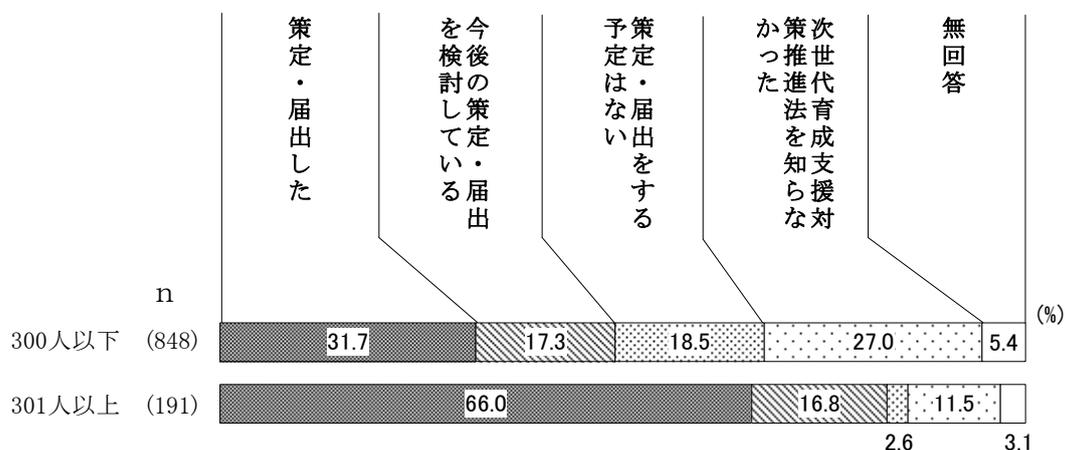
### (1) 一般事業主行動計画策定状況

◆『301人以上』の事業所で6割台半ば、『300人以下』の事業所で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66.0%と『300人以下』(31.7%)より34.3ポイント高くなっている。

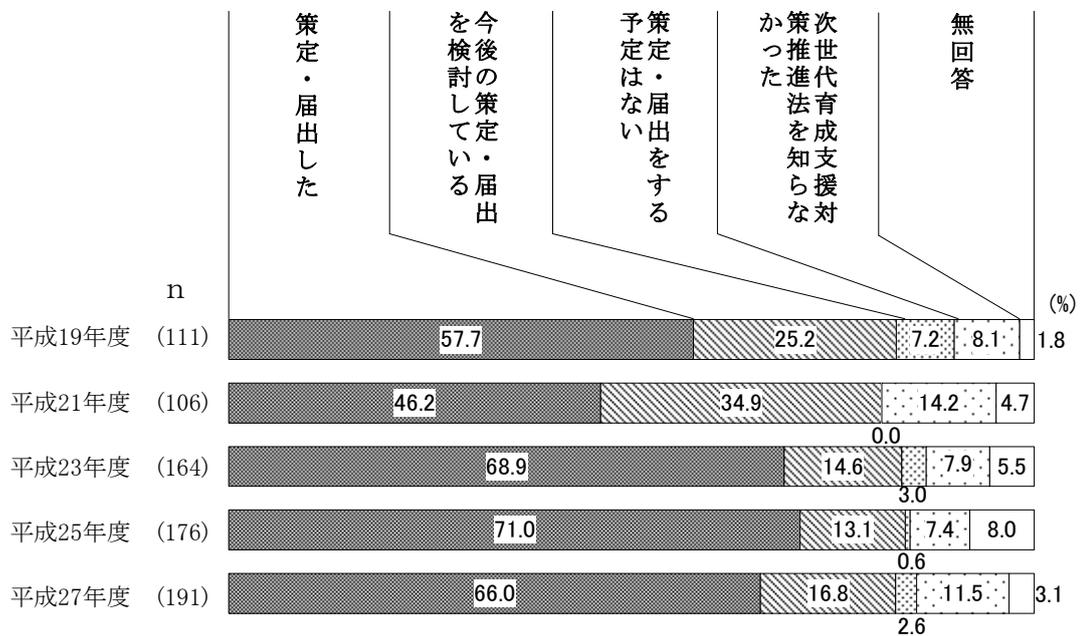
一方、「次世代育成支援対策推進法を知らなかった」は『300人以下』で27.0%と『301人以上』(11.5%)より15.5ポイント高くなっている。

図表-96 一般事業主行動計画策定状況（従業員規模別）



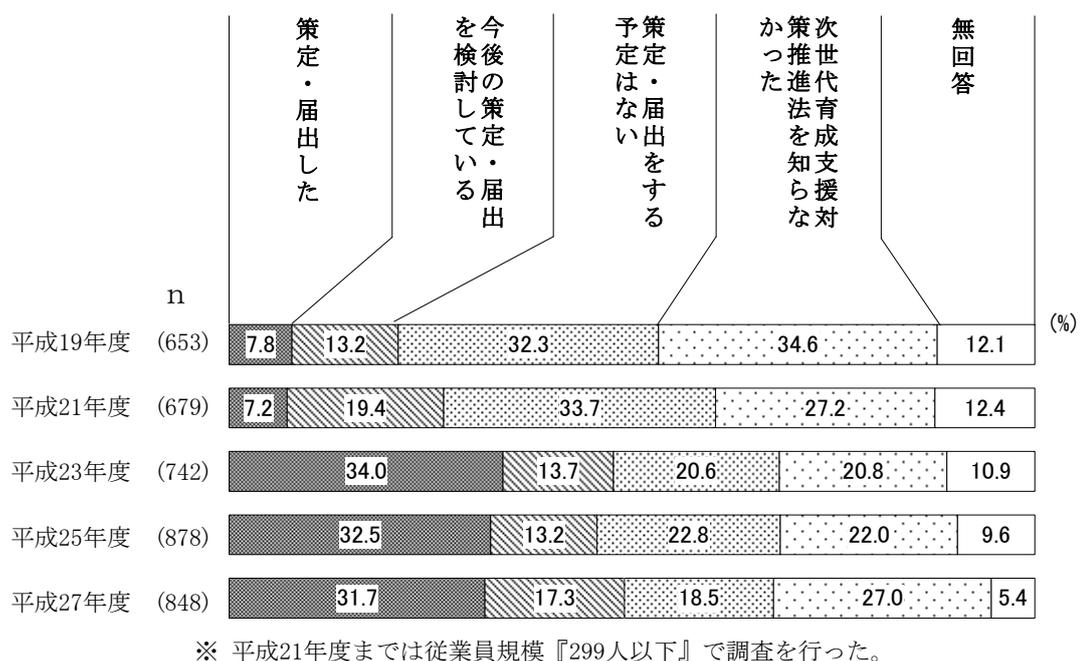
前回調査と比較すると、従業員規模『301人以上』では、「策定・届出した」が5.0ポイント低下し、「知らなかった」が4.1ポイント増加した。

図表-97 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)



前回調査と比較すると、従業員規模『300人以下』では、「策定・届出をする予定はない」が4.3ポイント減少している。

図表-98 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)

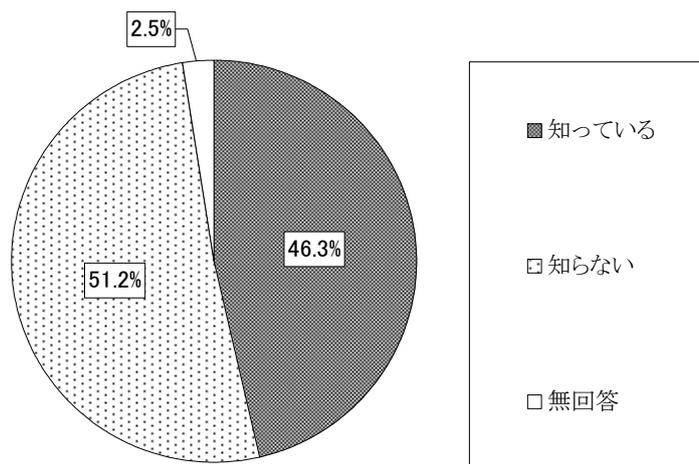


## (2) 認定制度及び次世代認定マーク「くるみん」認知状況

◆認知率は4割台半ば。

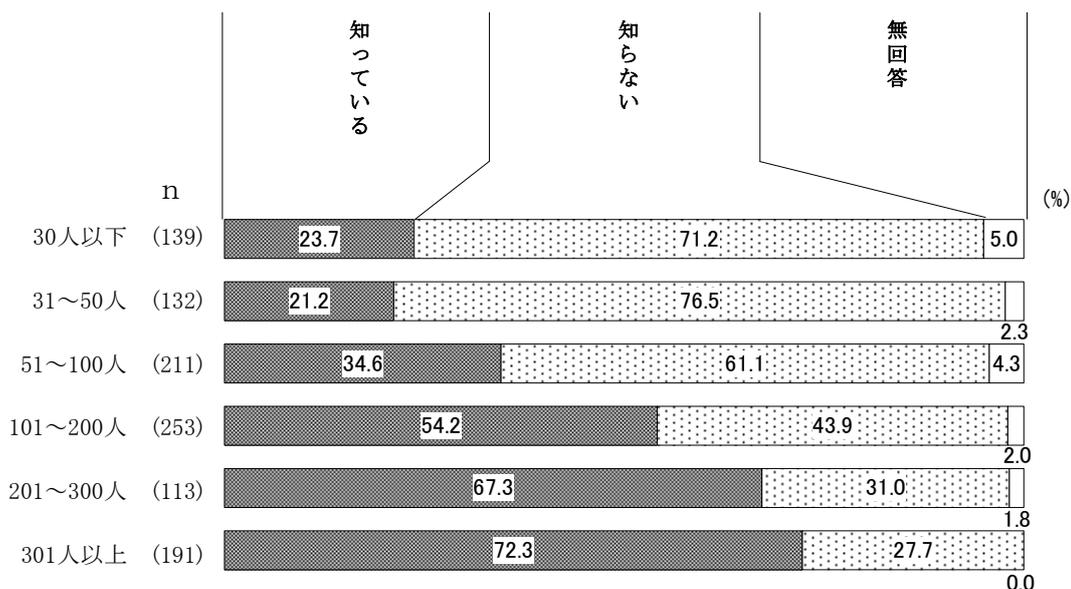
次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度及び次世代認定マーク「くるみん」を“知っている”は46.3%。一方、「知らない」が51.2%となっている。

図表-99 認定制度及び次世代認定マーク「くるみん」認知状況 (n=1,063)



従業員規模別で次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度及び次世代認定マーク「くるみん」の認知状況をみると、従業員規模の大きい事業所ほど認知率が高くなっている。

図表-100 認定制度及び次世代認定マーク「くるみん」認知状況 (従業員規模別)



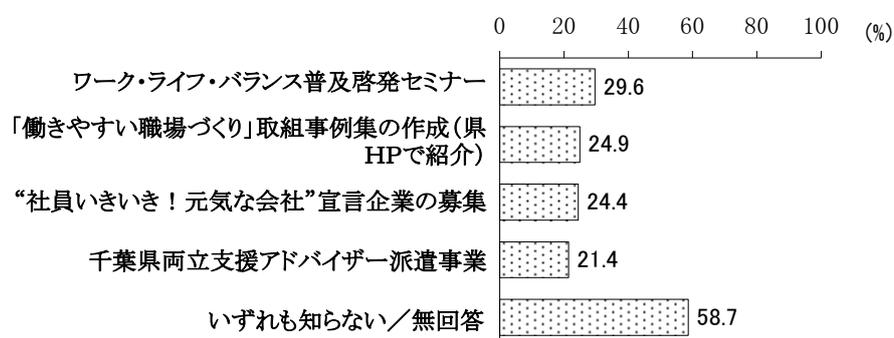
### (3) ワーク・ライフ・バランス推進事業の認知状況・効果がある事業

◆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29.6%、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)』(24.9%)、『“社員いきいき！元気な会社”宣言企業の募集』(24.4%)、『千葉県両立支援アドバイザー派遣事業』(21.4%)となっている。

図表-101 ワーク・ライフ・バランス推進事業の認知状況 (n=1,063)

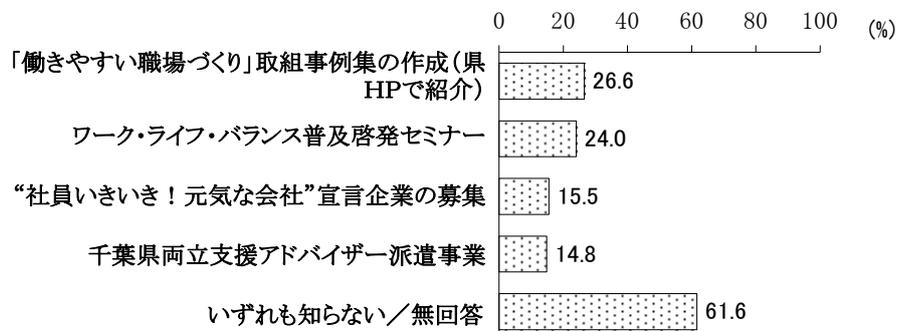
[複数回答：知っているものすべて]



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26.6%、次いで『ワーク・ライフ・バランス普及啓発セミナー』(24.0%)、『“社員いきいき！元気な会社”宣言企業の募集』(15.5%)、『千葉県両立支援アドバイザー派遣事業』(14.8%)となっており、認知率が高いものと効果があるものは若干異なっている。

図表-102 ワーク・ライフ・バランス推進事業で効果がある事業 (n=1,063)

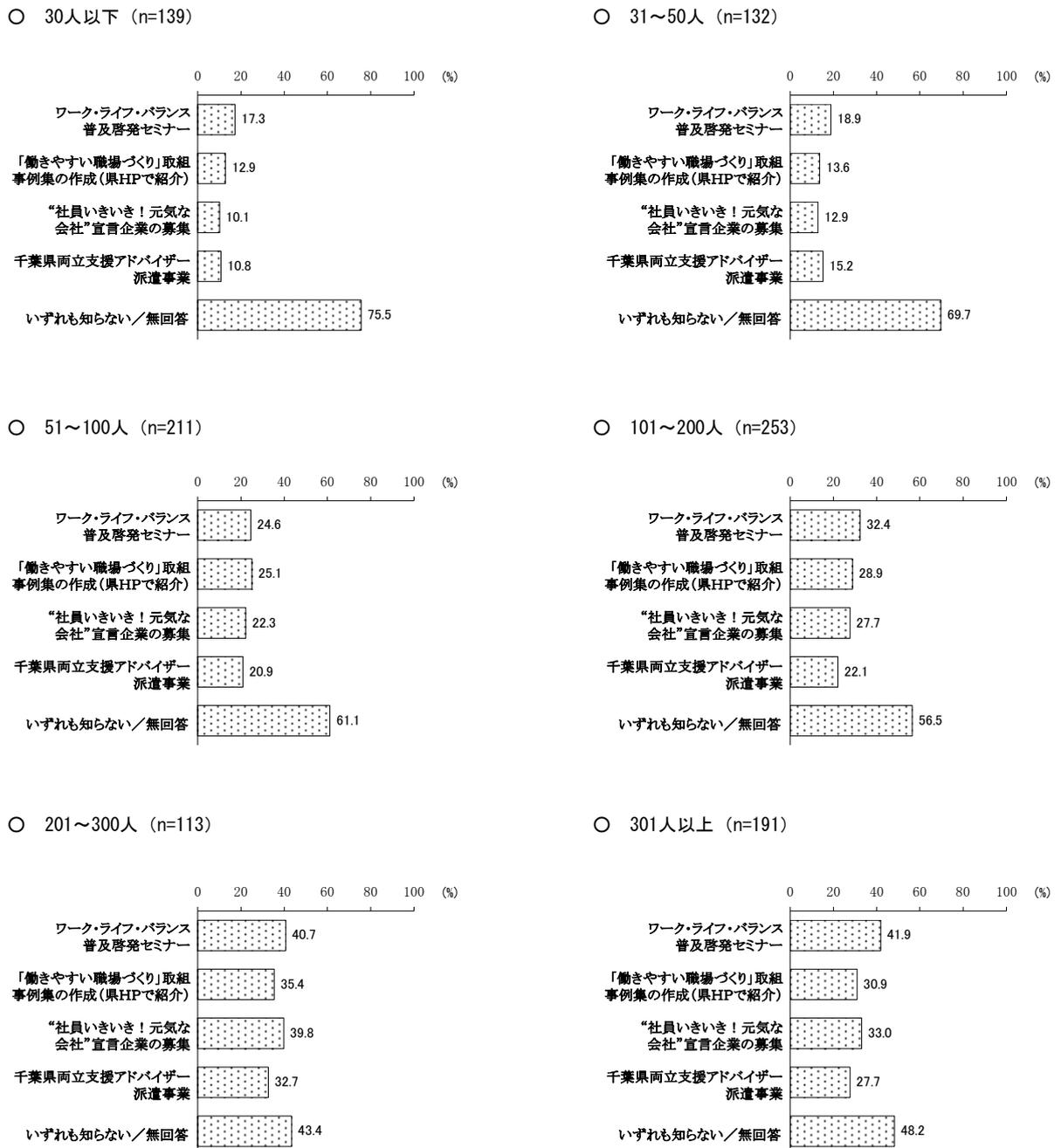
[複数回答：効果があると思われるものすべて]



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率が高くなっている。

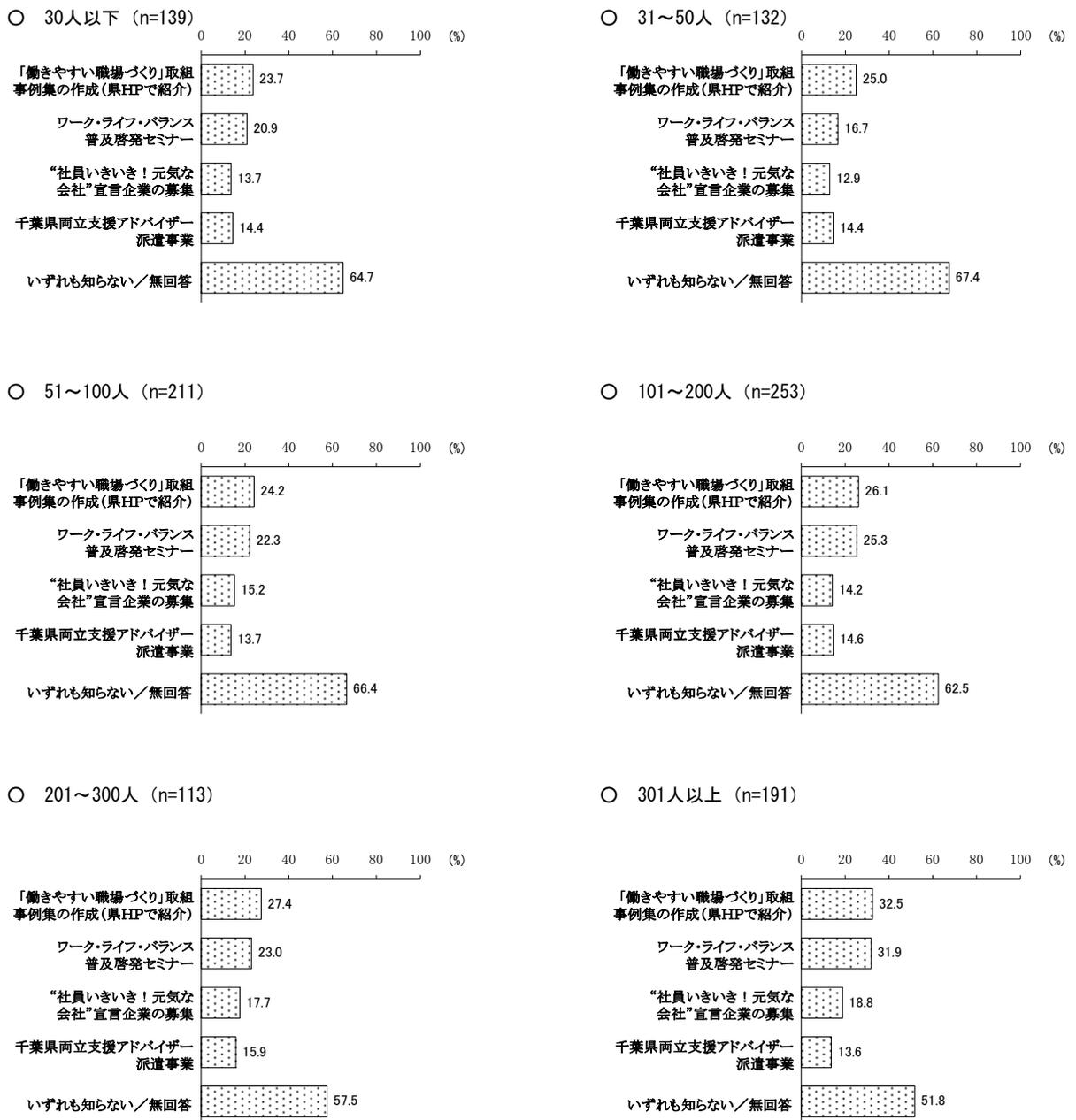
図表-103 ワーク・ライフ・バランス推進事業の認知状況（従業員規模別）

〔複数回答：知っているものすべて〕



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－104 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）  
〔複数回答：効果があると思われるものすべて〕

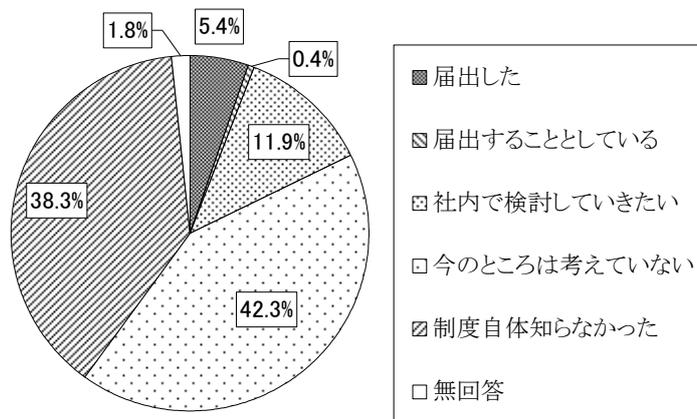


#### (4) “社員いきいき！元気な会社” 届出意向

◆届出意向は、前回と変わらないものの、浸透していない様子である。

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」(5.4%)、「届出することとしている」(0.4%)、「社内で検討していきたい」(11.9%)となっている。一方、「今のところは考えていない」(42.3%)、「制度自体知らなかった」(38.3%)となっている。

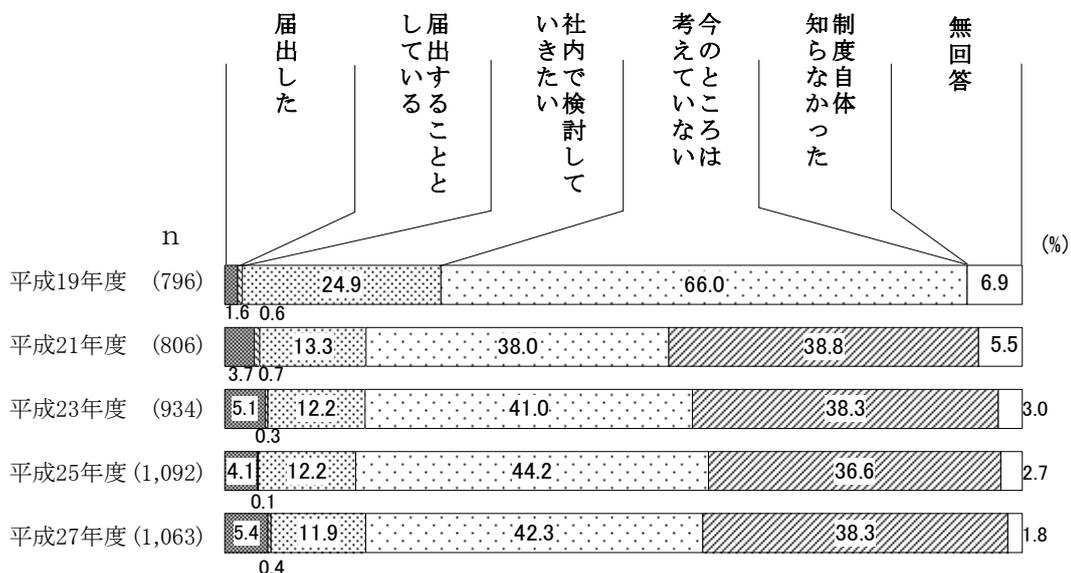
図表－105 “社員いきいき！元気な会社” 届出意向 (n=1,063)



前回調査と比較すると、大きな違いはみられない。

平成19年度から平成25年度までの経年調査と比較すると、「届出した」割合は微増している傾向がみられ、平成21年度以降、25年度まで「制度自体知らなかった」が減少傾向にあったが、今年度1.7ポイント増加している。

図表－106 “社員いきいき！元気な会社” 届出意向（経年調査との比較）

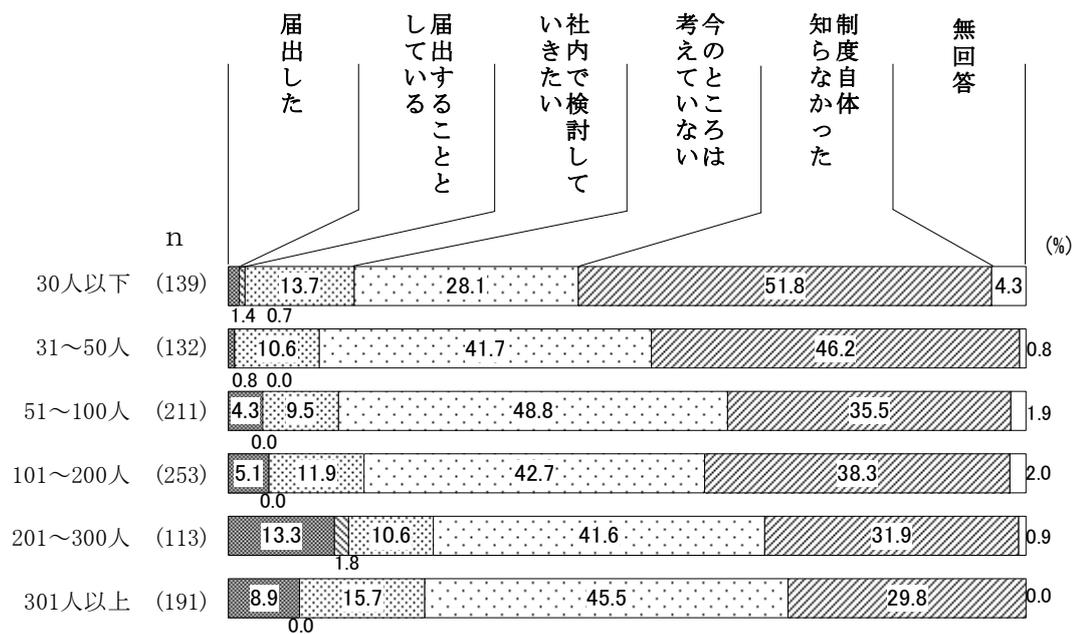


※「制度自体知らなかった」は平成21年度調査から追加された。

従業員規模別にみると、「届出した」は従業員が『201～300人』で13.3%と最も高く、次いで『301人以上』で8.9%と、従業員規模が大きい事業所で高い。「社内で検討していきたい」は、『301人以上』で15.7%と最も高いが、『30人以下』で13.7%となっており、従業員規模には違いはみられない。

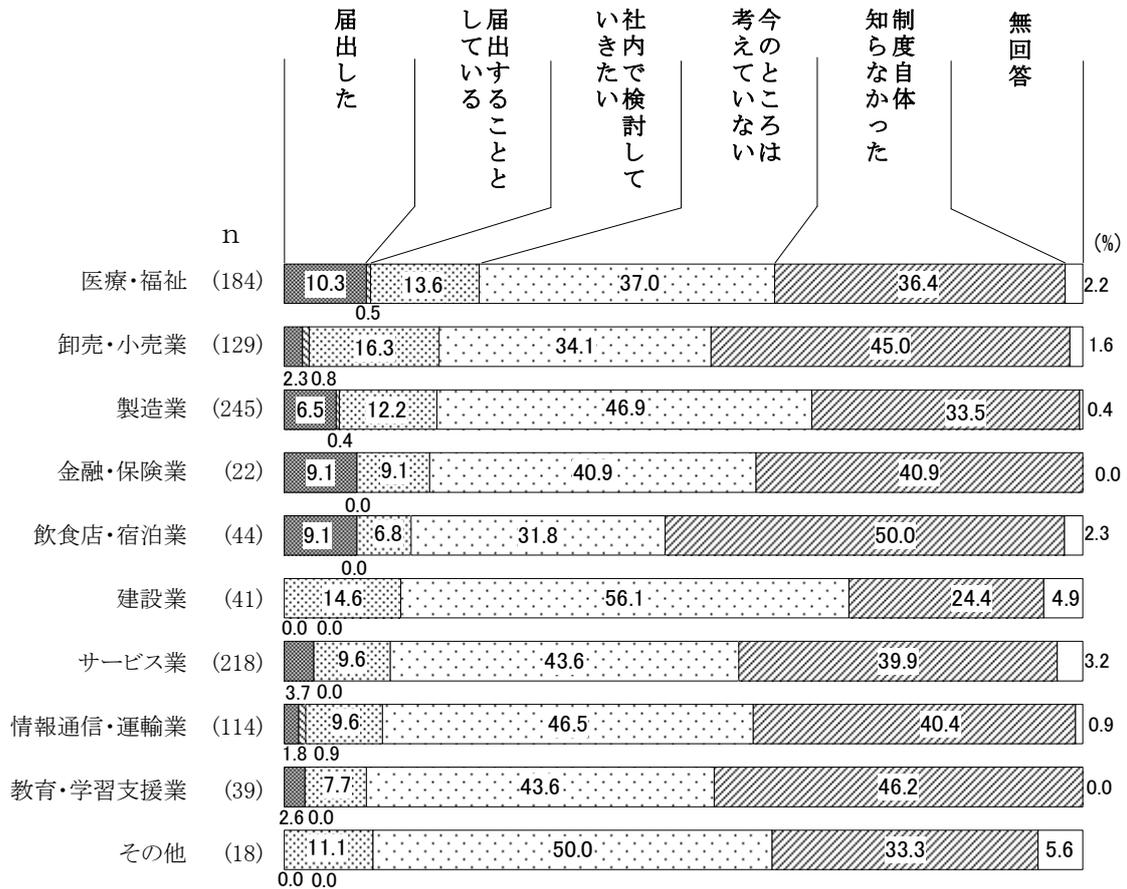
一方、「制度自体知らなかった」は、『30人以下』で51.8%、『31～50人』で46.2%と、50人以下の事業所で割合が高くなっている。

図表－107 “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『医療・福祉』で10.3%と最も高く、次いで『金融・保険業』、『飲食店・宿泊業』で、ともに9.1%と続いている。

図表-108 “社員いきいき！元気な会社”届出意向（業種別）

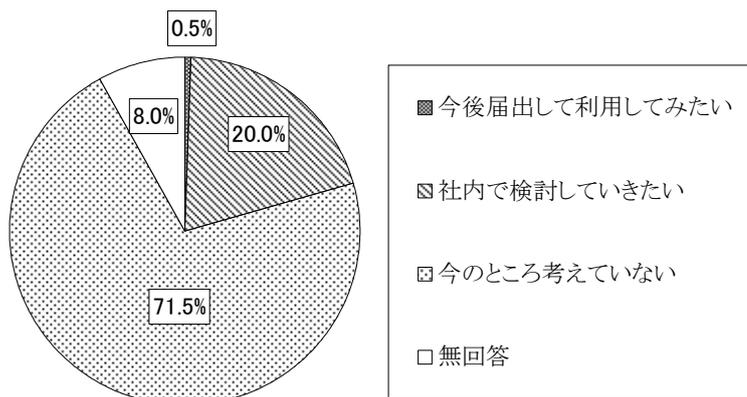


### (5) 千葉県両立支援アドバイザー派遣事業の利用意向

◆「今のところ考えていない」が7割と高い。

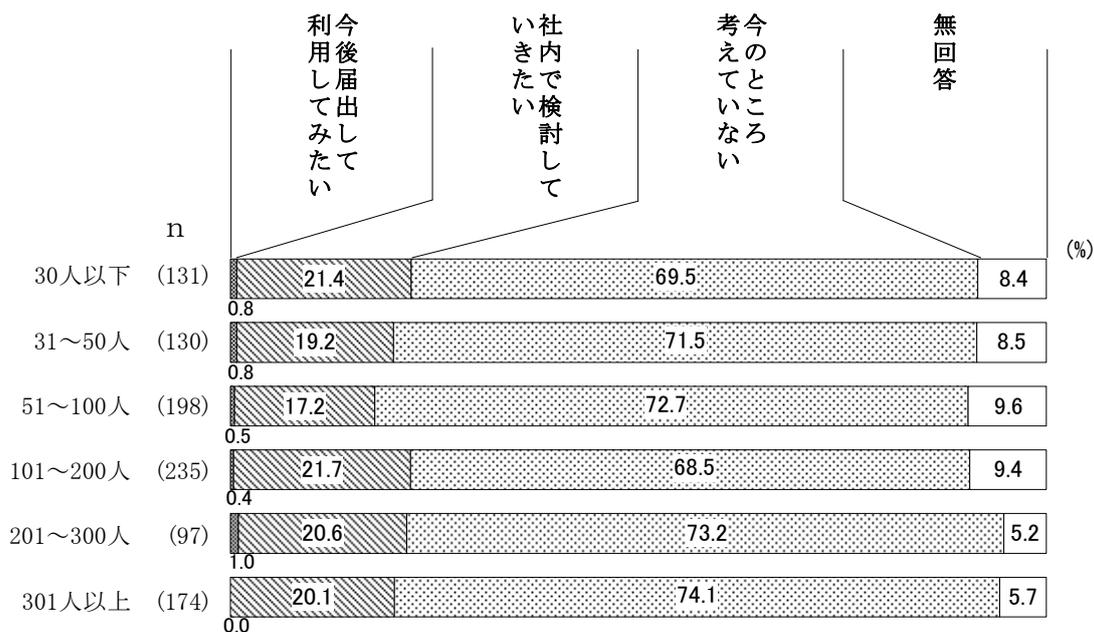
県の事業である千葉県両立支援アドバイザー派遣事業の利用意向をみると、「今後届出して利用してみたい」は0.5%、「社内で検討していきたい」は20.0%となっている。一方、「今のところ考えていない」は71.5%となっている。

図表-109 千葉県両立支援アドバイザー派遣事業の利用意向 (n=987)



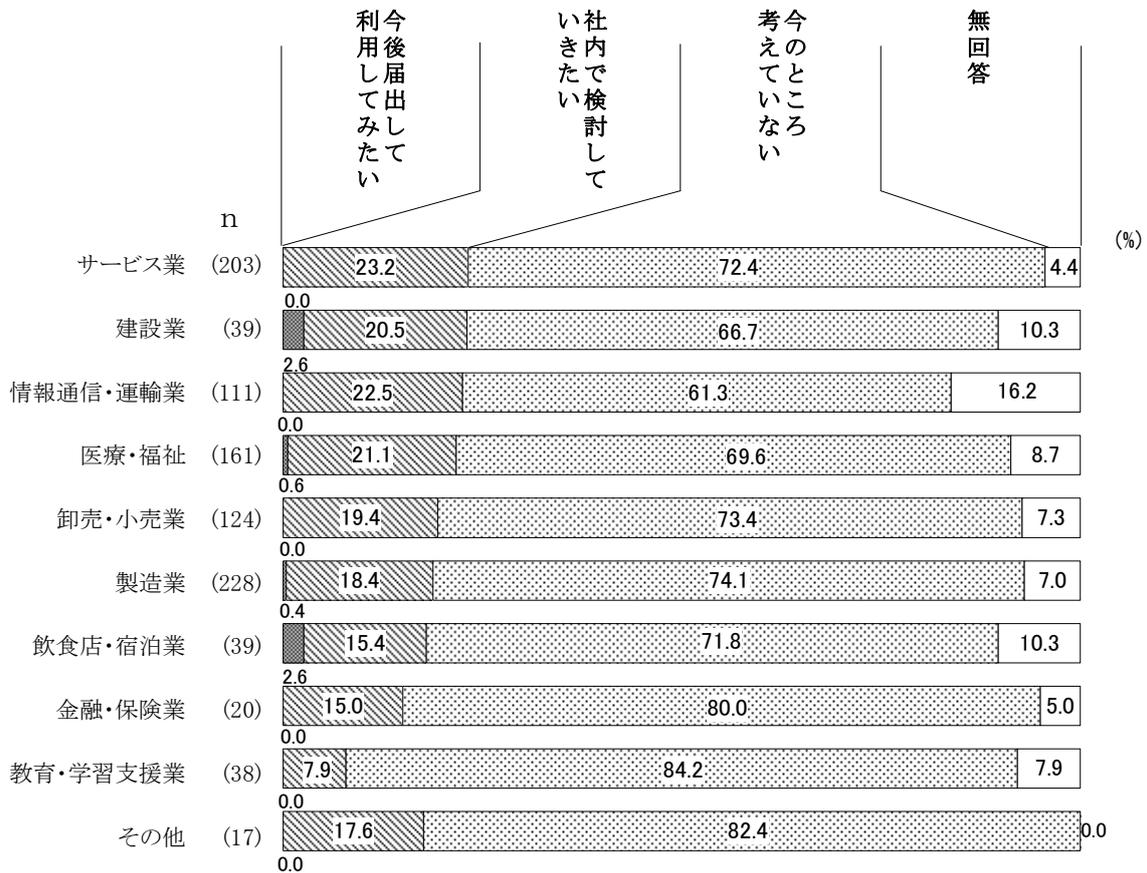
従業員規模別にみると、「社内で検討していきたい」は、『101～200人』で21.7%と最も高く、次いで『30人以下』で21.4%となっており、従業員規模別に大きな違いはない。

図表-110 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『サービス業』で23.2%と最も高く、次いで『情報通信・運輸業』(22.5%)、『医療・福祉』(21.1%)となっている。

図表-111 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）



## 16. 助成制度について

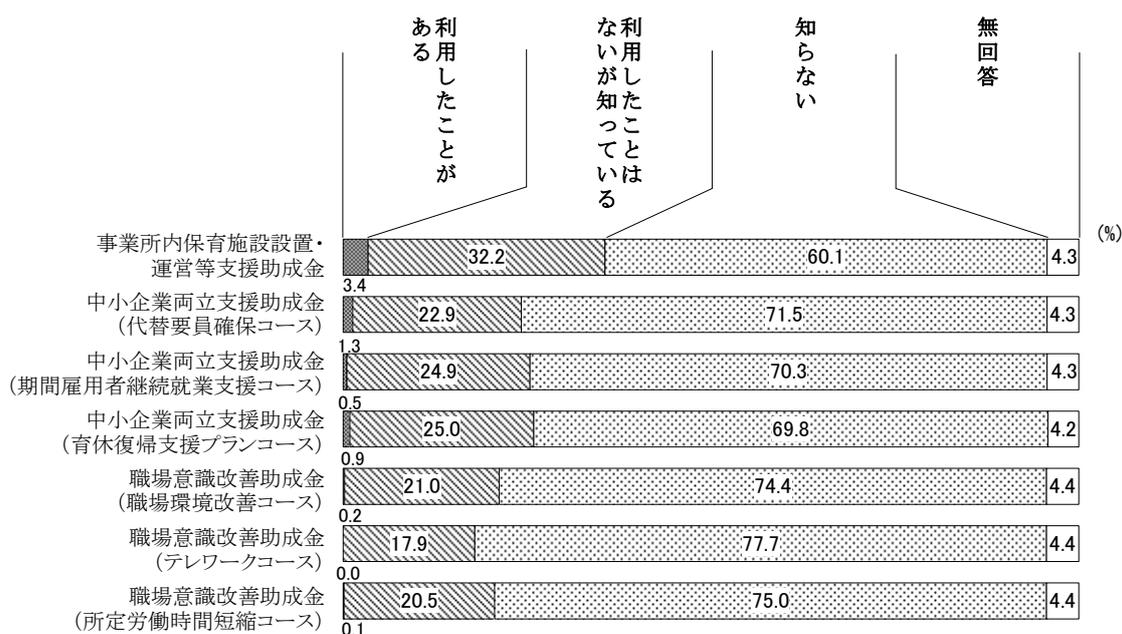
### (1) 助成制度の認知状況

◆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35.6%。

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35.6%、次いで『中小企業両立支援助成金（育休復帰支援プランコース）』（26.0%）、『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）』（25.4%）、『中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）』（24.2%）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3.4%となっている。

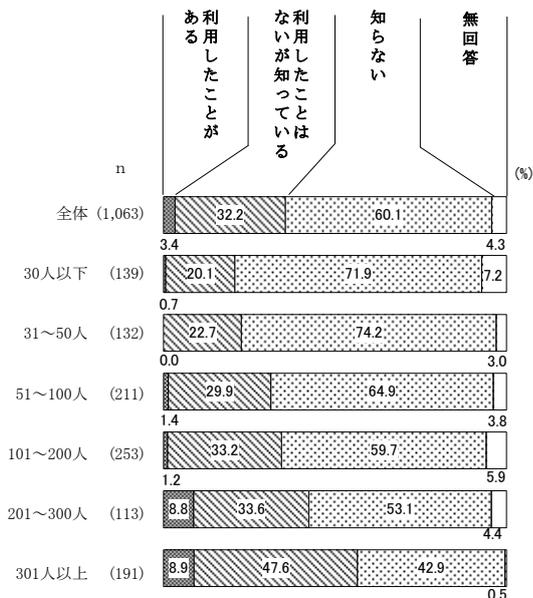
図表－112 助成制度の認知度 (n=1,063)



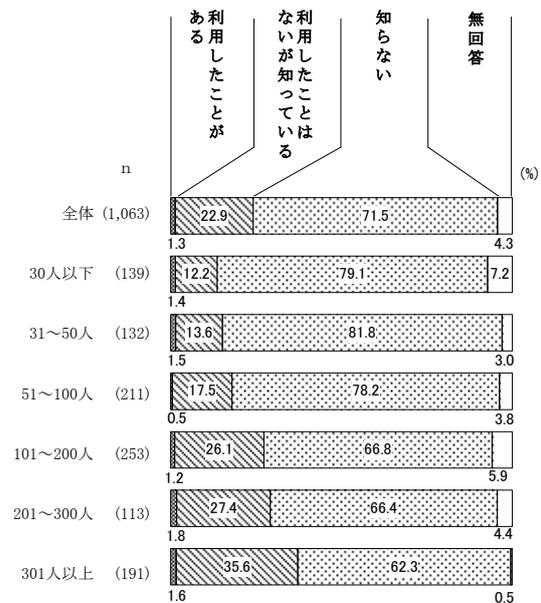
従業員規模別にみると、どの助成制度においても、「利用したことはないが知っている」の割合は従業員規模が大きいほど高い傾向にある。

図表－113 助成制度の認知度（従業員規模別）（n=1,063）

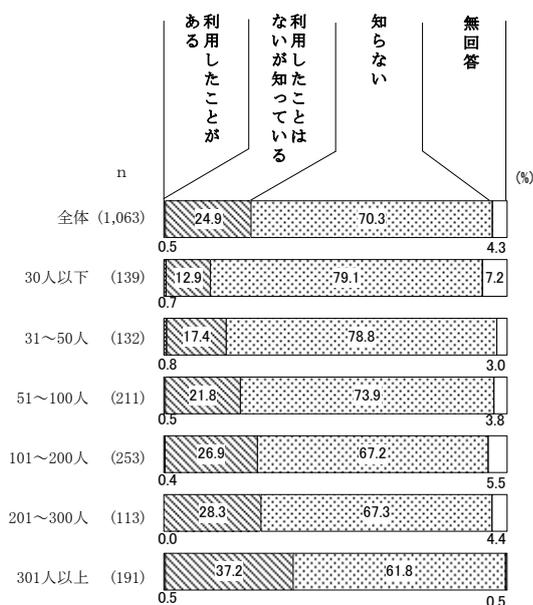
○ 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金



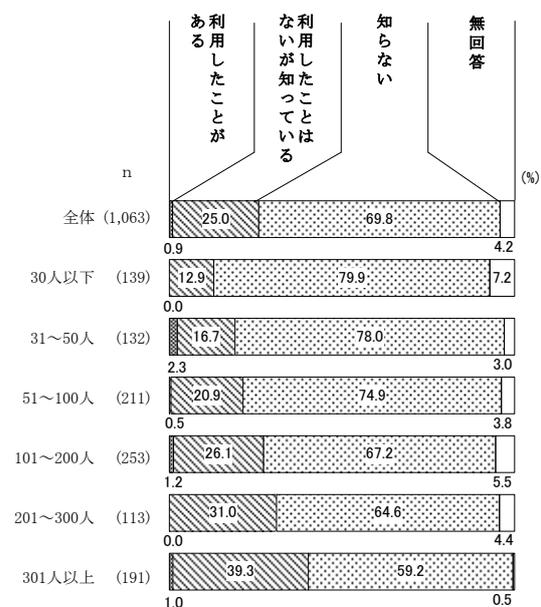
○ 中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）



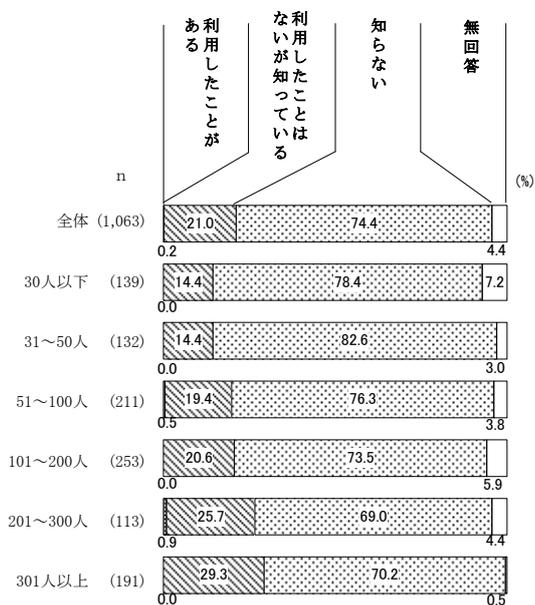
○ 中小企業両立支援助成金（期間雇用者継続就業支援コース）



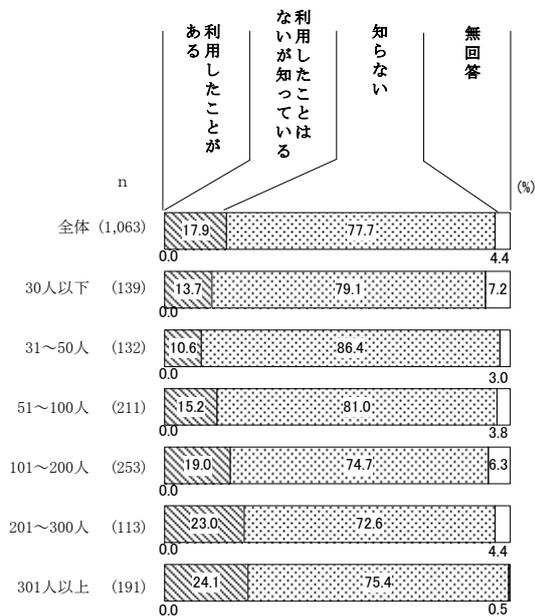
○ 中小企業両立支援助成金（育休復帰支援プランコース）



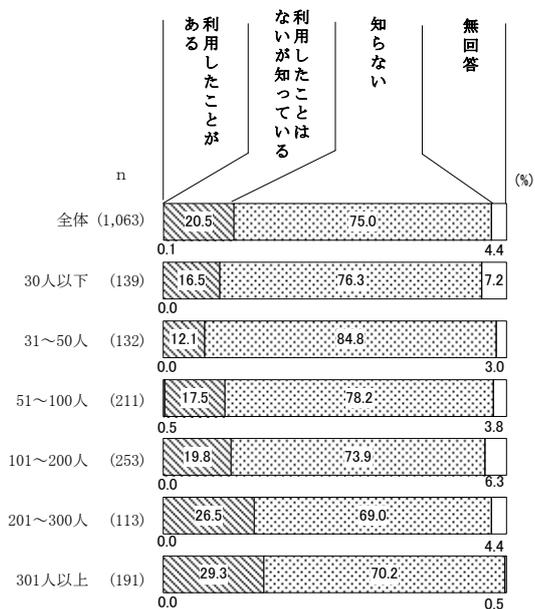
○ 職場意識改善助成金（職場環境改善コース）



○ 職場意識改善助成金（テレワークコース）



○ 職場意識改善助成金（所定労働時間短縮コース）

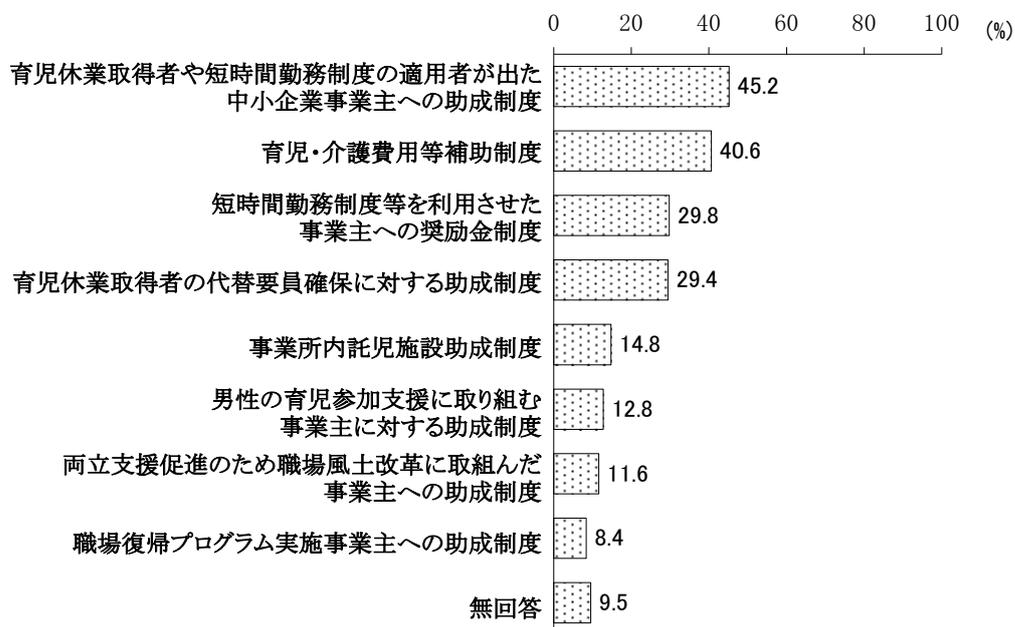


## (2) 充実を望む助成制度

- ◆「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」(45.2%)と、「育児・介護費用等補助制度」(40.6%)の2つが、4割を超えて特に高くなっている。

図表－114 充実を望む助成制度〔複数回答：3つまで〕(n=1,063)



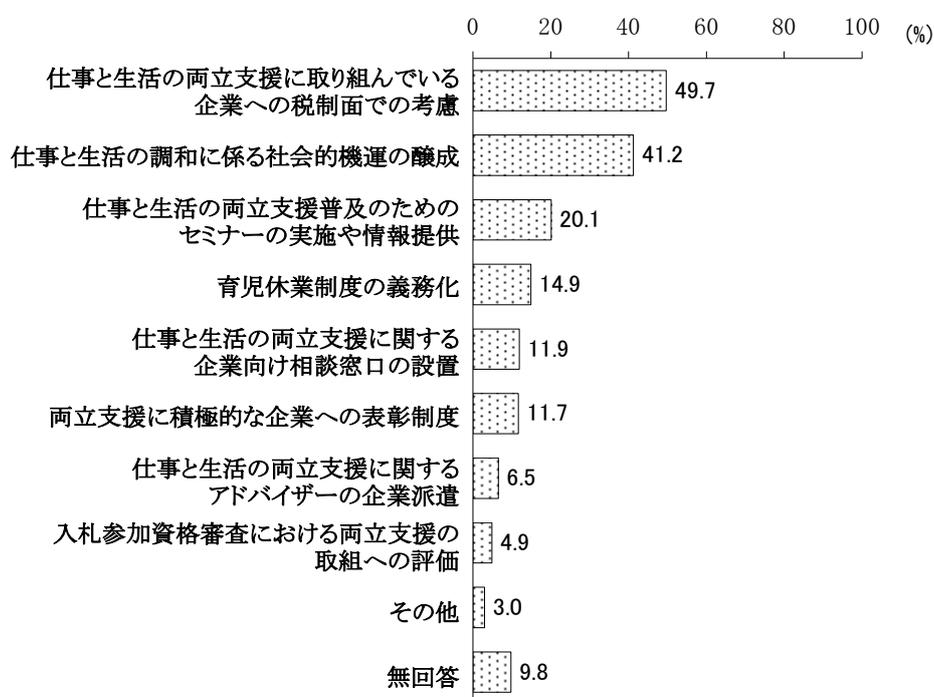
## 17. 仕事と家庭生活等の両立支援について行政に期待すること

◆「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」（49.7%）、「仕事と生活の調和に係る社会的機運の醸成」（41.2%）が特に高くなっている。

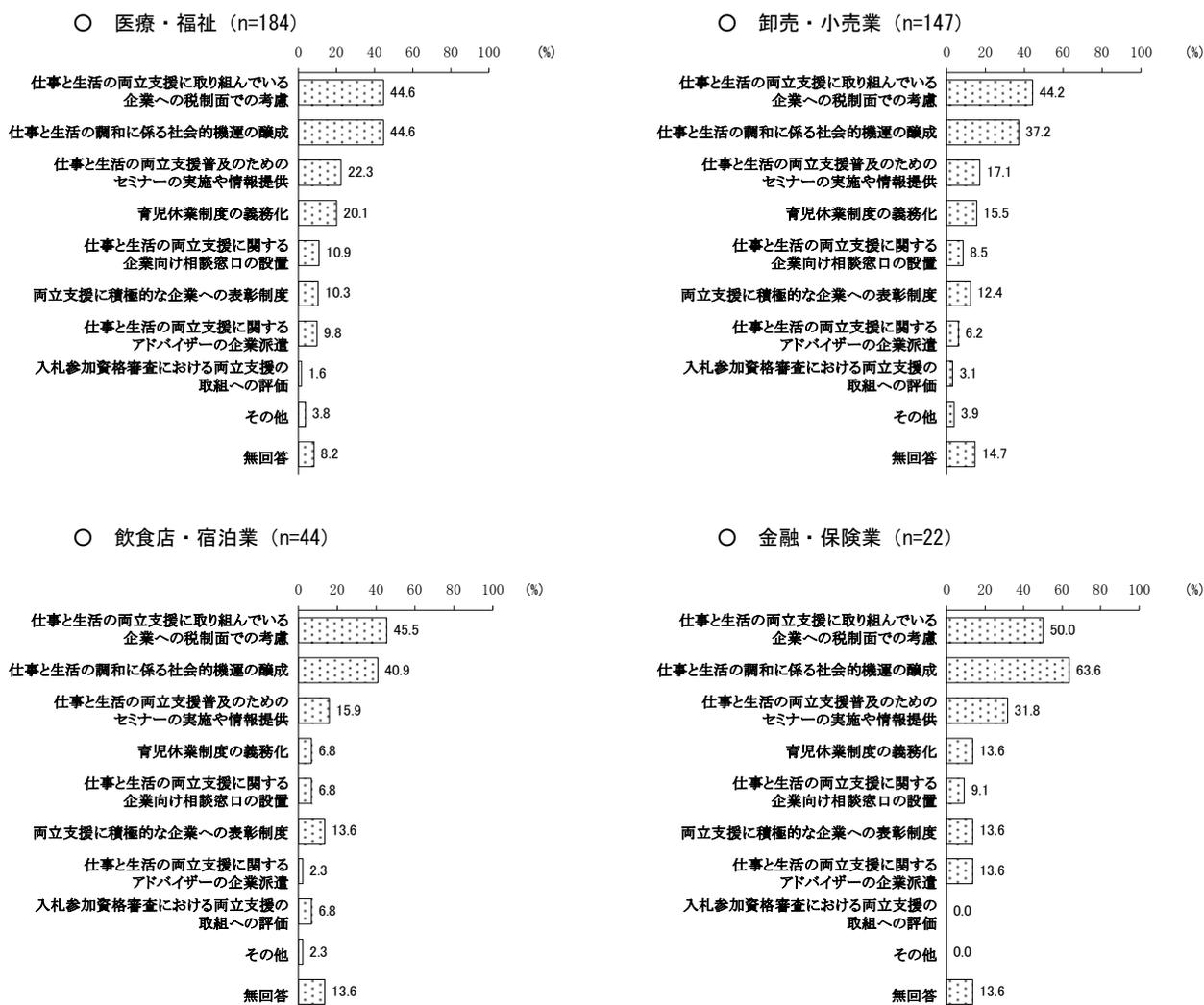
一方、「仕事と生活の両立支援に関するアドバイザーの企業派遣」（6.5%）、「入札参加資格審査における両立支援の取組への評価」（4.9%）は1割未満と低くなっている。

図表－115 行政に期待すること〔複数回答：3つまで〕（n=1,063）



これを女性従業員比率が半数を超える『医療・福祉』、『卸売・小売業』、『飲食店・宿泊業』、『金融・保険業』についてみると、『金融・保険業』以外の各業種でも、「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」が最も高い。『金融・保険業』では、「仕事と生活の調和に係る社会的機運の醸成」が63.6%と最も高い。

図表－116 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

---

- 年齢の高い社員も多く、介護における両立支援をすすめたい。県の助成等も介護の分野に拡充していただけると、それをきっかけに取組しやすい。(製造業/201~300人)
- 自分も子育てをしながら仕事をしてきましたので、働く女性を応援していきたいと思いますが、企業として取り組んでほしいと思います。特に子どもの病気のとくに預けるところがなく、困っている方もいます。社会環境が追いついていないのか？ 将来の子供を社会で育てていただけたらと願っています。(医療・福祉/30人以下)
- 少子化の急速な進展に伴い、若年労働者の確保が困難な状況にあることから、女性の能力活用を積極的に取入れ、仕事と育児を両立させることのできる職場作りを進めているが、託児所等を本法人が独自に整備した場合、事業主に対する助成金制度を確立して頂きたい。(医療・福祉/101~200人以下)
- 社会貢献を行い、利益を追求する事業者として、両立支援等に対する積極的取組は中々難しい課題と感じているが、社内の状況をみながら、着実に導入、定着させていかねばならないと考えている。(サービス業/301人以上)
- 介護の現場で働く方は、子育て中の方は少なく、育児休暇を利用する人もいないが、若い方をその方の時間に合わせて使っていけば、良いのかも知れませんね。また、ワーク・ライフ・バランスのこともあまり知識がなく、回答が不十分の所があります。(医療・福祉/31~50人)

### 両立支援制度を運用する上での課題

---

- 育児と同様、介護や傷病にも休業期間中の社会保険料の免除など、制度を変える事で雇用継続に大きくつながると考えます。(卸売・小売業/31~50人)
- 福祉施設での就労者が減ってきている中、育児休業を利用して職場に戻ってきてくれるのはとてもうれしい事です。必要な事かと思います。その後、子育て支援として、子供の病気などで休まなければならないことも多くあります。休みをとってもらっていますが(男性職員含めて)、介護職員が求人できない現状では、お互いだからとカバーしてくれている職員の負担になっているのではと感じています。(医療・福祉/51~100人)
- 少子高齢化等の状況を踏まえると、企業側として労働力の確保がより一層難しくなると予想される。労働力の確保のためには魅力ある企業づくりが必要であり、仕事と個人の生活等の両立に向けた対応力が求められる。現状コスト等の話題により検討すべきテーマは多岐に渡ると思われるが、まずは情報収集に取組みたい。(情報通信・運輸業/301人以上)
- 当社(事業所)では、空港の施設管理をシフト制で行っており、ワーク・ライフ・バランス取組を実施するには、人員を増やさないとできないと思われます。そのためには、請負契約等で、その人数分を見てもらう様な制度(契約形態)でないと中々中小企業には難しいと思います。(その他/51~100人)

- 介護施設です。人材不足は慢性化しています。人手不足の厳しい労働条件の中で、育児（介護）休業の申し出があった場合は、離職防止のため、休業取得に対応しています。その際の補助職員の対応があればと思います。（医療・福祉／51～100人）

## 国・県の取組み

---

- 啓蒙活動に予算を使うより、実際に育休や事業所内託児制度に予算を使ってほしい。人口減少時代に、高齢者に予算を使うより子育て支援、育休支援などにもっと予算を使ってほしい。（サービス業／30人以下）
- 近年、様々なワークライフバランスの制度、取組が設けられ、良いことなのかもしれないが、どうしても企業側ばかりが努力を強いられている感が否めない。企業側の負担を更に考慮した助成制度、利用しやすい制度の構築をお願いしたい。（医療・福祉／201～300人）
- 施行された法律や制度の政府広報を、マスメディアやインターネットを活用して、特集番組やCM等の積極的な活用をお願いします（政府レベル）。（教育・学習支援業／101～200人以下）
- 助成金制度が色々あるが、意味がない。労働者一人一人の賃金を上げる事が一番大事で肝腎な事です。色んな助成金はいらなくなります！（飲食店・宿泊業／31～50人）
- ワークライフバランスの導入を積極的に行えない業種や、業種ごとの導入できないの線引きが異なると思うので、一概に進めることは難しい。当方も医療機関なので、フレックスや在宅の業務であったり、人員が重要である為、職員個々のワークライフバランスに柔軟に対応していくことが厳しいのが現状である。また、個々に対応すると必ずどこかにしわよせが生じる為、そこを補っている職員に対しての配慮が必要である。うまくいった企業だけでなく、うまく取り入れられない理由のある企業へのアプローチもしていただきたいと思う。（医療・福祉／301人以上）
- まずはデフレから脱却し、需要を増やし、収入を上げることが大切だと思います。そのためには国も県も緊縮財政を止め、積極的な財政出動をする必要があります。企業の収益改善と将来への希望がなければ、設備投資はもちろん人材への投資もできません。労働政策が企業を苦しめ、結果として労働者にしわ寄せされる本末転倒となります。（サービス業／31～50人）
- 年金受給年齢に達すると正社員から定時制に移行希望者が多い。少子化対策も要とするのは理解出来るが、元気な高齢者が年金受給を理由に一線からワンランク落とす勤務体系に変更するのを防げる税制が必要。元気で働ける人は働いてください。年金も減らしません。その代わり納税もしっかりお願いします。家族や奥様のためにお金を使って有意義な人生を送って下さい。こんな政府行政が出来たらいいなあ。（情報通信・運輸業／101～200人以下）

## 助成金制度の充実

---

- 助成金申請手続は、複雑だと企業担当者にとっては大きな負担となります。単純明快、誰が見ても「できる」「わかる」やり方だと助かります。（製造業／301人以上）
- 新たに取り組む企業だけでなく、長年、実践してきている企業、「制度」化していなくても当たり前に行っている企業に対しての助成等も考えて欲しい。表彰とかではなく、直接的な企業支援は、社員の福利厚生にあてられる。（医療・福祉／30人以下）

## 両立支援に取り組めない要因

---

- 中小企業にとって、休業制度は労働者数の減少であり、企業内でやり繰りは難しいのが現状である。休業期間における職員の確保は簡単なものではなく、行政としての支援方法を検討願えればと思います。(医療・福祉／51～100人)
- このようなことを実施するためには、かなり多くの予備人員を抱え、利益を上げていないと実行不可能である。工場のライン稼働などには特になじまない制度である。会社の倒産と制度の実施のどちらに義があるのだろうか。(製造業／31～50人)
- 労働者が自由に就業時間を希望し、勤務できる制度の活用は素晴らしい事と思いますが、介護事業が若い方から敬遠されているということを実感しているのも、むずかしい問題だと思う。そして、まだまだ、他の労働者の十分な理解が得づらいというのが現実です。(医療・福祉／30人以下)
- 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(コスト増)。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、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処が肝心であり、プライベートの比重が強くなりすぎてしまう人が多くなってしまくと、企業そのものの存続が危うくなります。(製造業／31～50人)
- 大企業のように人的余裕のない中小企業にとっては、仕事と生活の両立支援など、夢の中の夢と言えます。元請企業が下請企業に求める厳しい条件の下では両立支援どころではありません。本取組の意義は、当方も充分感じてはいますが、中々進みません。(サービス業／301人以上)
- 私の職場の管理職は、ほぼ全員が単身赴任の上、就業時間以降も当然のように仕事をし、決してワーク・ライフ・バランスの取組ができるような状況ではないと思います。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、管理職にも意識改革が必要であると思います。(医療・福祉／301人以上)
- 医療現場については、業務に就くことによっては危険度があり、妊娠中より、仕事の制限や業務内容の変更が難しい。産休をとらずに退職したり、若いスタッフはパートを希望であったり、パートへの切替えをする職員もいる。産後も働けるような環境を支援できる制度が必要だと思います。(医療・福祉／51～100人)
- 正社員を募集しても応募がなく、理想的な人員配置がなかなかできない(業界全体が慢性的な人材不足)。この状況で育児や介護にまつわる休業が出た場合、代替要員を確保するだけで、相当な困難が予想される。勿論、労働者からの育児休業などの申し出は法令通り対応する準備はあるが、それを上回る取組をすることは事業運営に大きな支障をきたす可能性が高く、現時点で消極的にならざるを得ない。(医療・福祉／51～100人)
- 当社は全社員の約8割が顧客先に常駐する形態で勤務しております。就業規則は顧客先にできるだけ合わせることであり、仕事も顧客先社員とチームを組んで行っているため、平日に休暇を取得する際は顧客と調整が必要になります。休暇希望が申請しにくい、申請しても許可されにくい状況が当たり前のようになっています。当社主導で育児休や介護休を促進するのは非常に難しいです。大手企業が率先して進めてくれることを望みます。(情報通信・運輸業／101～200人以下)

## 保育サービスの充実

---

- 保育園については、どの自治体も状況は少しずつ改善されていると感じますが、4月以外の時期の入園は相変わらず難しいので、1年の育休期間を前倒し復帰するか、延長してから復帰するケースが多いです。今後は小1の壁も気になります。(製造業/301人以上)
- 当社では結婚を機に退職する人は少数派ですが、出産、育児を機に退職する人が時々見られます。仕事と個人の生活、特に育児は体力的な限界や子供の教育面（保育所ではなく幼稚園に入りたいが、仕事をしているとお迎えに行けないため）で退職します。人材確保のためには、会社側の仕事の配分と、仕事帰りでもお迎えが間に合う幼稚園の設置などが必要だと考えます。(製造業/301人以上)
- 企業が子持ちの女性の雇用を嫌がるのは、また女性が働きづらい理由は、預けられる保育園がないこと。そして預けても熱がでたり何だか、すぐ呼び出されること（インフル・下痢・とびひなどになると一週間会社を休むことになります)。なので、まずは、保育園の充実(数、制度)が急務事項なのではないでしょうか？ そうすれば、会社の色々な制度がなくとも企業・女性共、安心して働けます。(無回答/30人以下)

## その他

---

- 仕事と個人生活が両立しない理由の1つに、小学生、中学生の子供の頃より地域の人間関係の行事に参加する機会が少なく、特に昨今は男性サラリーマンの積極性が減少していると感じています。(サービス業/31~50人)

## 5章 指標の比較

指標		19年度調査		21年度調査		23年度調査		25年度調査		27年度調査	
1	常用雇用の女性の割合	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%	女性 常用雇用者	42.8%
		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%	男性 常用雇用者	48.7%
		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%	女性正社員	16.0%
		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%	男性正社員	39.7%
2	パート・アルバイトの女性の割合	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%	女性パート	26.8%
		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%	男性パート	9.0%
3	派遣請負女性の割合	女性派遣	3.2%	女性派遣	2.9%	女性派遣	2.7%	女性派遣	2.6%	女性派遣	2.9%
		男性派遣	5.1%	男性派遣	4.3%	男性派遣	3.4%	男性派遣	3.5%	男性派遣	5.6%
4	女性管理職の割合	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%	女性管理職の割合が10%以上	24.8%
5	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	22.5%	結婚・出産を経ても働き続けることが一般的	29.4%	結婚・出産を経ても働き続けることが一般的	35.4%	結婚・出産を経ても働き続けることが一般的	35.1%	結婚・出産を経ても働き続けることが一般的	41.8%
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	12.2%	制度あり	15.1%	制度あり	17.2%	制度あり	15.9%	制度あり	18.9%
7	育児休業制度の就業規則率	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%	規定化している	92.3%
		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%	常用雇用者10人以上の事業所	93.0%
8	男性の育児休業取得率	取得率	1.7%	取得率	2.2%	取得率	3.8%	取得率	3.8%	取得率	5.2%
9	各種両立支援制度・環境づくりの普及率	P78、P79参照									
10	WLBに対する意識	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%	肯定的な回答割合	74.0%
11	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	7.8%	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%	中小企業(300人以下)策定・届出した	31.7%
12	各種給付金認知度	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%	知っている	平均 24.4%
		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%	利用したことがある	平均 0.9%

## 6章 調査から見えてきたこと

ワーク・ライフ・バランスに関する企業の現状や、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等を踏まえて、以下のように整理した。

### (1) 直近の売上高が増加した事業所が増え、就業構造では、非正社員の割合が微増した。

#### 1) 前回調査に比べて非正規雇用の割合がわずかに増加した。

- ①事業所の雇用形態は男性正社員が約4割で最も多いことには変わりはないが、前回調査に比べて女性のパート・アルバイト、男性の派遣・請負などが微増している(図表-6)。
- ②女性の非正社員割合(パート・アルバイト、派遣・請負の合計)が正社員割合を上回った業種は「卸売・小売業」、「飲食店・宿泊業」、「サービス業」、「製造業」、「情報通信・運輸業」(図表-7)であり、男性は、全ての業種で正社員の割合が非正社員の割合を上回っている。

#### 2) 直近の売上高が増加した事業所が増えたが、従業員規模により格差がある。

- ①「直近の売上高」は、前回調査と比較して「大幅に増加した」、「やや増加した」が増加しており、平成21年度以降、経年変化で見るとその割合が拡大している傾向がうかがえる(図表-9)。
- ②従業員規模別の売上高をみると、規模の小さい事業所では、「大幅に増加した」、「やや増加した」の割合が、規模の大きい事業所と比較して低くなっており、引き続き厳しい状況にあることが推測される(図表-10)。

### (2) 女性の活躍の場が広がっている。

#### 1) 女性管理職のいる事業所の割合は増加傾向にあり、今回の調査で過去最高となった。

- ①女性管理職のいる事業所の割合は57.6%。経年変化で見ると管理職の中での女性比率が上昇しており、女性管理職が10%以上の事業所は24.8%で過去最高となった(図表-15)。
- ②女性の管理職登用など「女性の活用」について、女性管理職のいる事業所のうち64.4%が、女性を活用することによって何らかの経営上の効果を感じている(図表-17)。
- ③「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51.5%、「女性に着目した活用拡大」は全事業所の32.1%となっている(図表-22)。
- ④女性管理職の活用が進まない理由をみると、「管理職を希望する女性従業員が少ないため」が40.4%で最も高く、次いで「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」(33.6%)となっている(図表-20)。

#### 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女性が活躍できる職場づくりに取り組んでいる事業所は約9割(図表-12)。
- ②全体の41.8%の事業所が「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的」になっており、経年変化で見ると増加傾向にあり、女性の継続就労に対する意識は高まっている(図表-39)。

#### 3) 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出産・子育てを機に退職した元社員の「再雇用制度」がある事業所は18.9%と、過去最高である。また、「制度がある」と「制度はないが、再雇用している」を合わせた割合は、経年変化で見ると増加傾向にあり、今回調査では59.0%となり、過去最高となった(図表-41)。

- ②「再雇用した元社員の勤務形態」は、「正社員（正職員）として採用」した割合が今回増加した。（図表-46）。

### （3）シニア社員が活躍できる職場づくりに向けた取組を9割近くが実施している。

- ①高齢化社会の中、9割近くの事業所でシニア社員が活躍できる職場づくりに取り組んでいる（図表-26）。
- ②シニア社員が働く上での課題としては、「健康上の不安」（54.2%）、「モチベーションの低下」（27.0%）、「作業での安全確保、業務効率の維持」（23.2%）が、上位にあげられている（図表-28）。

### （4）パワーハラスメントは、全事業所の約2割で相談や苦情がある。

- ①ハラスメントに関する相談や苦情をみると、パワーハラスメントについて“相談や苦情がある”（しばしば+ときどき相談や苦情がある）は18.2%、セクシャルハラスメントは7.7%、マタニティーハラスメントは0.8%となっている（図表-32）。
- ②ハラスメント防止に向けた取組として「就業規則等にハラスメント禁止を明記」、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処機関等の設置」を7割の事業所で実施している（図表-35）。

### （5）両立支援制度の規定化とあわせて、制度の利用を促していく必要がある。

- ①「育児休業制度」は92.3%の事業所で規定化され、その割合は過去最高である（図表-48）。特に「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「医療・福祉」で高い（図表-50）。
- ②本人または配偶者が出産した従業員で、育児休業の取得率は女性で90.0%であるのに対し、男性で5.2%と過去最高となった（図表-53）。但し、「男性の育児休業の取得に対する考え方」では、「限られた人員のなかで、男性の取得は難しい」が6割を超えており、経年変化でみると増加傾向にある（図表-57）。
- ③育児休業中の代替要員としては、「同一職場内で業務分担」が6割を超え、最も高い。今回は「派遣社員の活用」が上昇し、「パート・アルバイト等の採用」が減少した（図表-56）。
- ④育児休業取得による昇進・昇格への影響は「全く影響がない」が69.7%と、平成19年度から15ポイント上昇し、過去最高となった（図表-60）。
- ⑤「介護休業制度」は、85.3%の事業所で、「介護休暇制度」は、78.2%の事業所で規定化されている（図表-61）。
- ⑥両立支援制度の利用率は、「短時間勤務制度」、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」が前回調査と比べて上昇したが、「在宅勤務制度」、「事業所内託児施設の設置・運営」、「アニバーサリー休暇制度」が前回調査に比べて低下した（図表-85）。
- ⑦両立支援の取組に期待する効果として「従業員の労働意欲の向上」が最も高い。なお、前回調査に比べて「退職者の減少」が上昇しており、人材確保に向けた従業員の定着への効果が期待されていることがうかがえる（図表-88）。

### （6）「ワーク・ライフ・バランス」に対して積極的な事業所が増加している。

- ①ワーク・ライフ・バランスに対して積極的な事業所は経年変化でみると増加傾向にあり、今回調査において74.0%と過去最高となっている。特に「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」の割合が前回調査より大きく増加した（図表-91）。

- ②ワーク・ライフ・バランスを進めるにあたり興味がある項目として「企業同士の情報交換」とした割合も5割を超え、過去最高となった（図表-95）。

## （7）課題として

### 1) 女性の活躍推進に向けて

女性の活用が進まない理由をみると、「管理職を希望する女性従業員が少ないため」が40.4%で最も高くなっている（図表-20）。国の報告書によれば、管理職を希望する女性が少ない理由について、管理職になることで仕事と家庭の両立の難しさを心配していることや、周りに同性の管理職がないことなどが、挙げられている。

職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進により、女性社員が抱く仕事と家庭の両立への懸念が解消され、見本となるような女性管理職が身近に現れるようになれば、管理職を希望する女性も増えていくことが期待される。

### 2) シニア社員が活躍できる職場環境について

シニア社員が働く上で何らかの課題があると感じている事業所は80.8%で、課題として「健康上の不安」（54.2%）が最も多い（図表-28）。シニア社員が活躍できる職場環境づくりに向けて、シニア社員の健康状況に応じた「勤務時間の弾力化」、「体力低下に配慮した作業・業務工程・設備の見直し」、「安全衛生や健康管理に対する支援」などの更なる取組を進めていく必要がある。

### 3) ハラスメントの防止に向けた取組について

ハラスメントを防止するための取組は、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置」など、いずれの取組も従業員規模が小さい事業所ほど、実施率が低い傾向がみられる（図表-37）。県では、労働大学講座、セミナー等でハラスメントの防止に関する講習等を実施しているが、中小企業に対して更なる周知啓発を行っていく必要がある。

### 4) ワーク・ライフ・バランスの推進について

両立支援制度の整備状況は、従業員規模の大きい事業所ほど「制度あり」の割合が高く、小さい事業所では低い傾向にある（図表-81、82）。

男性の育児休業取得率は5.2%と過去最高を記録しているが、男性の育児休業取得に対する考え方では、「限られた人員のなかで、男性の育児休業取得は難しい」が6割を超えている（図表-57）。企業における両立支援制度の整備だけでなく、男性の育児休業取得も含めた積極的な制度の活用を促していく必要がある。

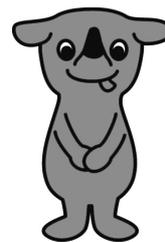
ワーク・ライフ・バランスに対して積極的な事業所が増えている中、従業員規模の大きい事業所ほど「積極的」の割合が高く、小さい事業所では低い傾向にある（図表-92）。

国や県のワーク・ライフ・バランス推進事業や助成制度に対する認知状況も、従業員規模が大きいほど高い傾向にある（図表-100、103、113）。中小企業を対象としたワーク・ライフ・バランスに対する更なる理解向上のための周知啓発の必要がある。

ワーク・ライフ・バランス普及啓発セミナーなどの県のワーク・ライフ・バランス推進事業の認知状況についてみると、約6割が「いずれも知らない／無回答」としている（図表-101）。

また、県のワーク・ライフ・バランス推進事業である「“社員いきいき！元気な会社” 宣言企業の募集」については、「届出した」割合は、微増しているものの、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-106)。

これらのことから、「行政に期待すること」で、4割が回答している「仕事と生活の調和に係る社会的気運の醸成」(図表-115)に応えられている状況とは言えず、広報活動等による認知度の向上とあわせて、ワーク・ライフ・バランスの経営効果に関する正しい理解を普及啓発していく必要がある。



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「ワーク・ライフ・バランス（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年度から隔年ごと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、両立支援事業等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27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、調査結果は統計的処理を行い、ホームページ等に掲載する予定ですが、回答者が特定されたり、御回答いただきました内容が他の目的に使用されることはありません。

平成27年7月  
事業主各位

千葉県商工労働部雇用労働課長 小高 康幸

#### 【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27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10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 F A X 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27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 女性の活躍推進についてお伺いします。貴事業所（貴社）では、女性が活躍できる職場づくりに取り組んでいますか（該当するものすべてに○）。

1	意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用
2	能力主義的な人事考課の実施
3	仕事と家庭の両立支援の実施
4	男女の賃金格差の解消
5	管理職に対する啓発・研修
6	女性に対する啓発・研修
7	全従業員に対する啓発・研修
8	その他（
9	特に取り組んでいない

問7 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8にお進みください		

**問7で「1～6」を選んだ方にお伺いします。**

問7-1 貴事業所（貴社）で女性の管理職の登用など女性の活用により、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	仕事の効率化や業務の改善が進んだ
4	企業イメージの向上
5	商品企画力・顧客へのサービス・接遇・営業力の向上
6	顧客満足度向上
7	売上高増加
8	その他（
9	特に効果は感じない
10	特に積極的な女性の活用を図っていない

**問7で「1～6」を選んだ方にお伺いします。**

問7-2 女性の管理職登用など女性の活用により、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8 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9 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10 シニア社員に関してお伺います。貴事業所（貴社）では、シニア社員が活躍できる職場づくりに向けて、どのように取り組んでいますか（該当するものにすべて○）。

※シニア社員とは、60歳以上の常用雇用者（非正規雇用を含む）を指します。

1	能力に応じた人事評価・賃金制度の見直し
2	体力低下に配慮した作業・業務工程・設備の見直し
3	安全衛生や健康管理に対する支援
4	勤務時間の弾力化（短時間勤務、フレックスタイム制等）
5	ワークシェアリングの導入
6	知識、経験などを活用できる配置
7	シニア社員に対する業務・意識改革研修
8	その他（
9	特に取り組んでいない

問11 貴事業所（貴社）で、シニア社員が働く上での課題があればお答えください（該当するものすべてに○）。

1	モチベーションの低下
2	健康上の不安
3	作業での安全確保、業務効率の維持
4	経験・能力にあった適切な業務を提供できない
5	シニア向けの適切な人事評価・賃金制度がわからない
6	これまでの経験に固執し、周囲の従業員の仕事がやりにくい
7	時代の変化が要求するスキルに対応できてない
8	その他（
9	特に課題はない

問12 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 13 職場におけるハラスメントの状況についてお伺いします。貴事業所（貴社）におけるセクシャルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティーハラスメントに関する相談や苦情の状況について該当する番号に○をつけてください（○は1つ）。

※セクシャルハラスメントとは、相手の意に反する「性的な言動」に起因するものであって、労働条件について不利益を受けたり、職場環境が害されることを指します。

※パワーハラスメントとは、職務上の地位や影響力を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動により、職場環境の悪化、雇用不安を与えることを指します。

※マタニティーハラスメントとは、妊娠・出産・育児休業を理由として精神的・肉体的な嫌がらせや不利益取扱を受けることを指します。

	しばしば 相談や苦情 がある	ときどき 相談や苦情 がある	ほとんど 相談や苦情 はない	全く 相談や苦情 はない
セクシャルハラスメント	1	2	3	4
パワーハラスメント	1	2	3	4
マタニティーハラスメント	1	2	3	4

問 14 貴事業所（貴社）では、ハラスメントを防止するために、どのような取組を行っていますか。①～⑤それぞれの取組内容について、該当する番号を選び、○をつけてください（○は1つ）。

取組内容	実施している	実施して いない	実施して ないが実施を 検討中
① 就業規則等にハラスメント禁止を明記	1	2	3
② ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布又は掲示	1	2	3
③ ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修等への従業員の参加も含む）	1	2	3
④ 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置	1	2	3
⑤ 実態把握のためのアンケートや調査を実施	1	2	3

問 15 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 16 貴事業所（貴社）には、出産・子育てを機に退職した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 17 へお進みください。

**問 16 で「1 制度がある」又は「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。**

問 16-1 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 17 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 26 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 18 貴事業所(貴社)の介護休業制度又は、介護休暇制度について、お伺いします。貴事業所(貴社)では、就業規則等に育児・介護休業法で定める介護休業制度又は、介護休暇制度の規定がありますか。該当する番号をお選びください(○は1つ)。

※育児・介護休業法に基づく介護休業制度は、対象家族1人につき通算93日までの休業制度、介護休暇制度は、対象家族1人につき5日、年10日を上限とした休暇制度を指します。

介護休業制度について	1	規定あり	2	規定なし
介護休暇制度について	1	規定あり	2	規定なし

問 19 貴事業所において、平成26年1月1日～12月31日の間に、介護休業又は、介護休暇を取得した方の人数をご記入ください。

※正規従業員とは、雇用している従業員で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム社員や他企業への出向者を除いた者を指します。

※非正規従業員とは、正規従業員以外の従業員、即ち契約社員、嘱託社員、派遣社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他の者を指します。

	男性		女性	
	正規従業員	非正規従業員	正規従業員	非正規従業員
介護休業を取得した人数	人	人	人	人
介護休暇を取得した人数	人	人	人	人

問 20 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、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 21 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 22 次の(1)～(4)の仕事と家庭の両立支援制度について、「貴社における制度の有無」、「今後の取組予定」、「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」、今後の取組予定が「充実させる」、利用者が「あり」の場合

項 目	制 度	今後の取組予定	利用者
①配偶者出産休暇制度	あり・なし	充実させる・特になし	あり・なし

(1) 子育て中の社員に対する配慮について

項 目	制 度	今後の取組予定	利用者
①配偶者出産休暇制度	あり・なし	充実させる・特になし	あり・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・なし	充実させる・特になし	あり・なし
③育児休業中の従業員への経済的支援	あり・なし	充実させる・特になし	あり・なし
④事業所内託児施設の設置・運営	あり・なし	充実させる・特になし	あり・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・なし	充実させる・特になし	
⑥家族の看護休暇制度	あり・なし	充実させる・特になし	あり・なし
⑦転勤の免除等勤務地・担当業務等の限定制度	あり・なし	充実させる・特になし	あり・なし

(2) 6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮について

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

(3) 地域における子育て支援等への参画について

項 目	制 度	今後の取組予定
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・なし	充実させる・特になし
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・なし	充実させる・特になし
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・なし	充実させる・特になし
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・なし	充実させる・特になし

(4) 全社員が仕事と生活を両立しやすい環境づくりについて

項 目	制 度	今後の取組予定	利用者
①「職業家庭両立推進者」の選任	あり・なし	充実させる・特になし	
②所定外労働時間の削減に向けた取組	あり・なし	充実させる・特になし	
③有給休暇の取得促進に向けた取組	あり・なし	充実させる・特になし	
④ボランティア休暇制度の有無	あり・なし	充実させる・特になし	あり・なし
⑤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・なし	充実させる・特になし	あり・なし

問 22-1 問 22(1)～(4)の取組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 23 貴事業所(貴社)では、ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の両立)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 24 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 | どちらかというと興味がある | 4 | 全く興味がない  |

問 25 次世代育成支援対策推進法では、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(100人以下は努力義務)付けられていますが、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 26 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度及び次世代認定マーク「くるみん」についてご存知ですか。該当する番号をお選びください(○は1つ)。

※一般事業主行動計画に定めた取組を実施し、一定の要件を満たす事業主は、子育てサポート企業として認定を受け、次世代認定マーク(くるみん)を取得することができます。

- |   |       |   |      |
|---|-------|---|------|
| 1 | 知っている | 2 | 知らない |
|---|-------|---|------|

問 27 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が知っていますか。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 28 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 28 で 1 以外を選んだ方にお伺いします。**

問 28-1 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員数 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 29 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
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 期間雇用者継続就業支援コース	1	2	3
中小企業両立支援助成金 育休復帰支援プランコース	1	2	3
職場意識改善助成金 職場環境改善コース	1	2	3
職場意識改善助成金 テレワークコース	1	2	3
職場意識改善助成金 所定労働時間短縮コース	1	2	3

問 30 仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主に対する助成制度について、一層の充実や拡充を期待するのはどのような制度ですか。該当する番号をお選びください(○は3つまで)。

- |   |  |
|---|--|
| 1 | 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に支給される助成制度        |
| 2 | 事業所内託児施設助成制度                                   |
| 3 | 育児・介護費用等補助制度                                   |
| 4 | 育児休業取得者の代替要員確保に対する助成制度                         |
| 5 | 短時間勤務制度やフレックスタイム制度等を子育て中の労働者に利用させた事業主に対する奨励金制度 |
| 6 | 男性の育児参加支援に取り組む事業主に対する助成制度                      |
| 7 | 両立支援促進のため職場風土の改革に取り組、成果をあげた事業主に対する助成制度         |
| 8 | 育児・介護休業中の労働者の職場復帰プログラムを実施する事業主に対する助成制度         |

問 31 仕事と個人の生活等の両立支援について、行政にどのような取組を期待しますか。該当する番号をお選びください(○は3つまで)。

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| 1 | 仕事と生活の調和に係る社会的機運の醸成                 |
| 2 | 仕事と生活の両立支援普及のためのセミナーの実施や情報提供        |
| 3 | 両立支援に積極的な企業への表彰制度                   |
| 4 | 入札参加資格審査における両立支援の取組への評価             |
| 5 | 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       |
| 6 | 育児休業制度の義務化                          |
| 7 | 仕事と生活の両立支援に関するアドバイザー（社会保険労務士等）の企業派遣 |
| 8 | 仕事と生活の両立支援に関する企業向け相談窓口の設置           |
| 9 | その他( )                              |

**自由意見**

問 32 仕事と個人の生活等の両立や次世代育成支援などについて、ご意見・ご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。




ご協力ありがとうございました。

※ 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	

## 「女性・シニア社員の活躍する企業」 取組事例大募集

県では、県内企業等における多様な働き方の普及・啓発を目的として、女性の登用・活躍を促す取組や、シニア社員の活躍を支える社内制度など、企業における取組事例を募集し、好取組事例として選定し、ホームページ等で広く情報発信します。

取組事例が広く社内外へ知られることにより、社員を大切にする企業イメージの向上、優秀な人材の獲得、社員のモチベーションアップなどの経営効果が期待されます。

職場における女性・シニア社員の活躍事例について、差し支えなければ、ご記入願います。県雇用労働課から事例についてお問い合わせさせていただく場合もございます。

問 1 情報提供いただける取組事例について、該当する番号をお選びください（○は1つ）

1	女性
2	シニア社員

3	女性・シニア社員の両方
4	取組事例はない

問 2 情報提供いただける取組事例の内容について、簡単な概要をご記入願います。  
（例：多様な勤務制度の導入、知識・経験を活用できる人事制度 など）

{ }

事業所名			
所在地	〒		
電話番号		御記入者名	

# ワーク・ライフ・バランス取組状況調査報告書

平成28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 03-5976-0711