

ワーク・ライフ・バランス取組状況調査【概要版】

1. 調査概要

- 調査対象 県内事業所
- 調査方法 郵送配付・郵送回収
- 実施期間 平成27年7月10日から平成27年12月28日まで
(調査期間：平成27年7月10日から平成27年8月31日)
- 調査票発送数 3,600件(うち有効配付数3,489件 有効回収数1,063件 有効回収率30.5%)
- 主な内容 女性・シニア社員の活躍推進、職場におけるハラスメント、両立支援制度の整備・活用状況、ワーク・ライフ・バランスに対する認識 など

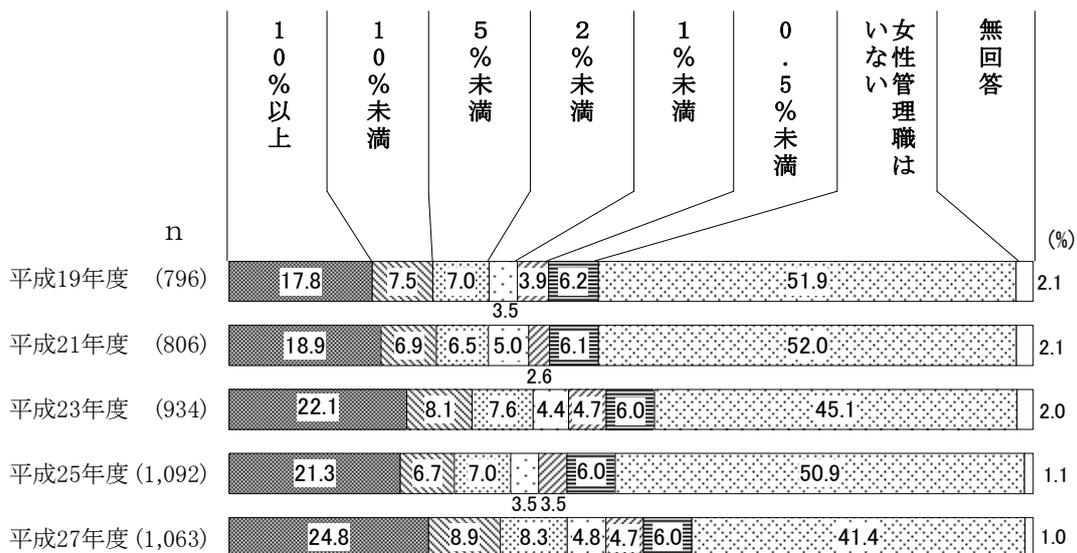
※調査結果の数値は、原則として有効回収に対する回答率〔※有効回答数/有効回収数(%)〕を表記しており、小数点第2位を四捨五入し小数点第1位までを表記している。このため、単数回答の合計が100.0%とならない場合がある。また、一人の回答者が2つ以上の回答をしてもよい質問(複数回答)では、回答の合計は100%を上回ることもある。

2. 調査結果概要

(1) 女性の活躍推進

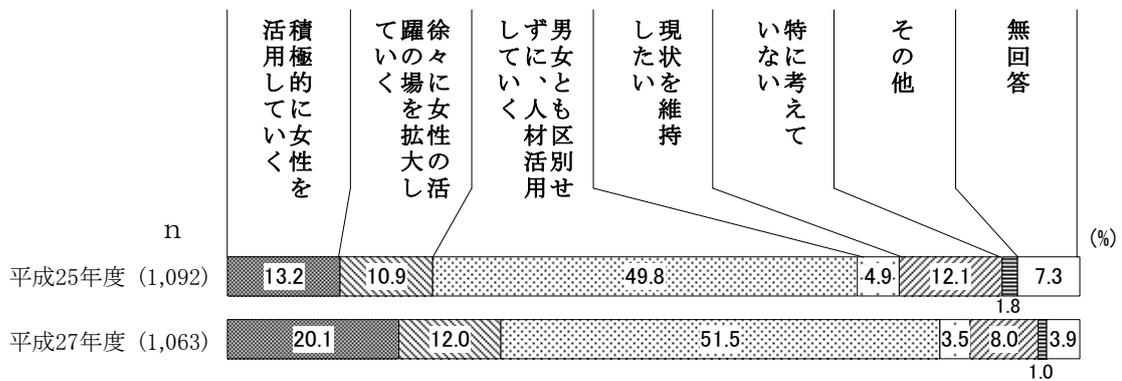
平成19年度からの経年調査でみると、女性管理職のいる事業所の割合は、今回の調査(57.6%)が最も高く、「10%以上」の割合も最も高い。

図表-15 女性管理職の割合(経年調査との比較)



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、前回調査と比較すると、“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)の割合が増加している。

図表-23 女性の活用についての考え（前回調査との比較）

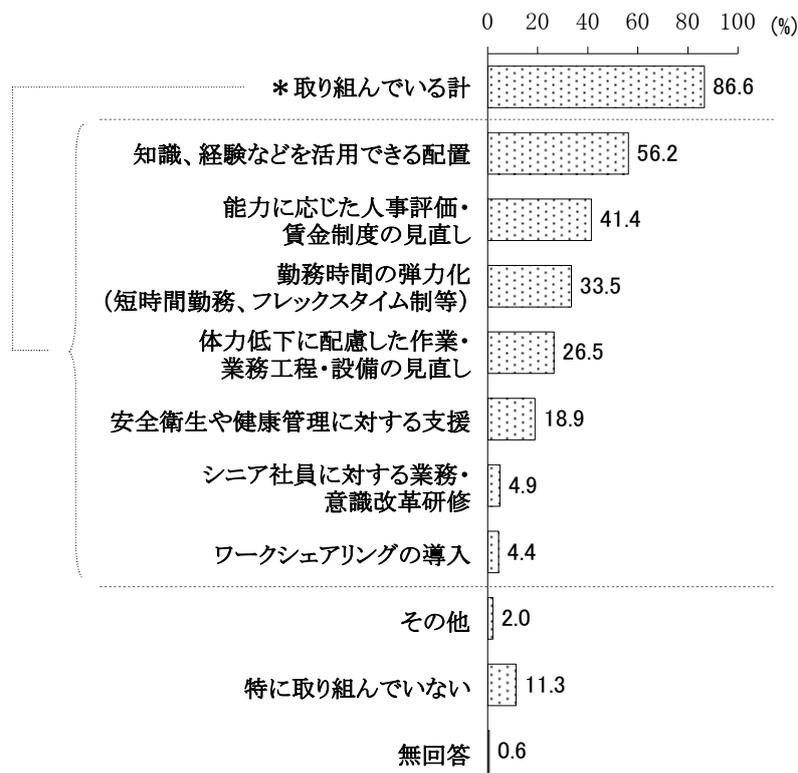


(2) シニア社員が活躍できる職場づくり

シニア社員が活躍できる職場づくりに取り組んでいる事業所は 86.6%で、取組内容の中では、「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%)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)

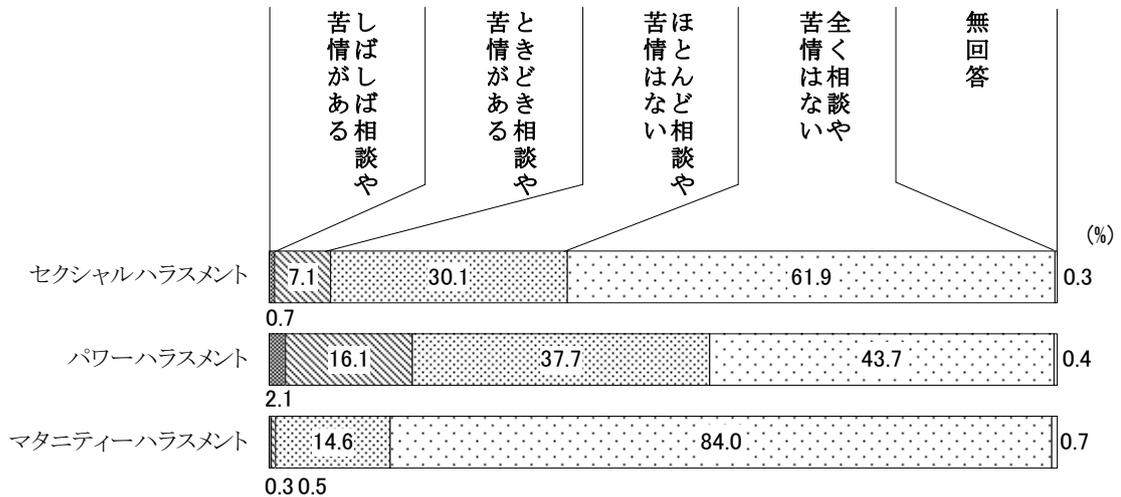
[複数回答：該当するものすべて]



(3) 職場におけるハラスメント

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%）、マタニティハラスメント（0.8%）の3項目中で最も高い。

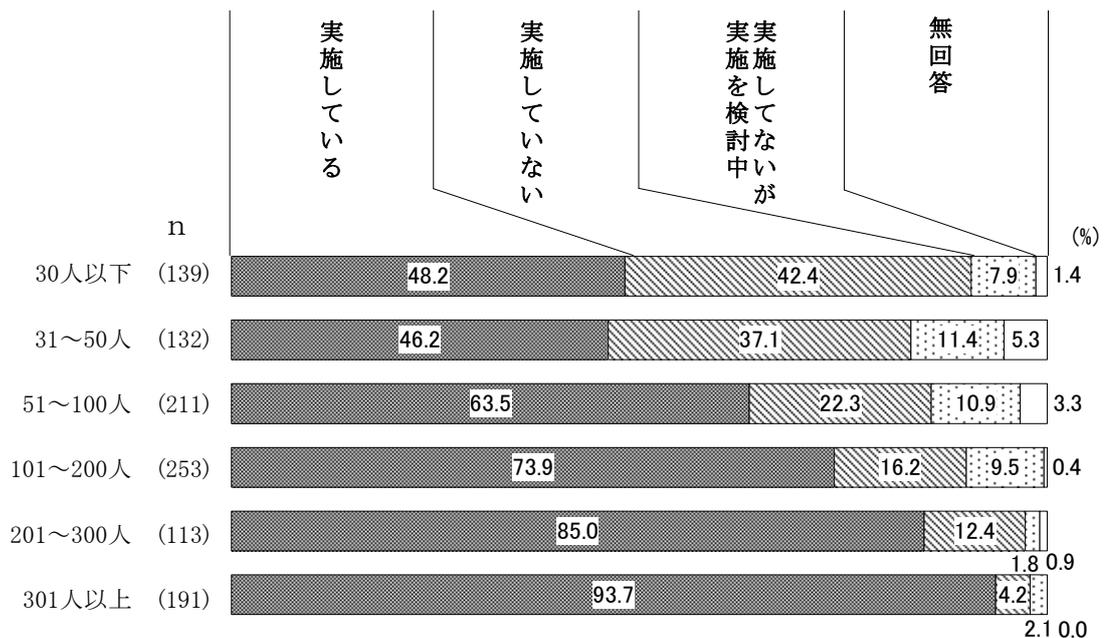
図表-32 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況（n=1,063）



ハラスメントを防止するための取組として「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置」について、従業員規模別にみると、従業員規模が小さい事業所ほど低い傾向がみられる。「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」等の他の取組も同様の傾向がみられる。

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）

事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置



(4) 育児休業の取得状況

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、調査開始以来、過去最高の数値となったが、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-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（前回調査との比較）

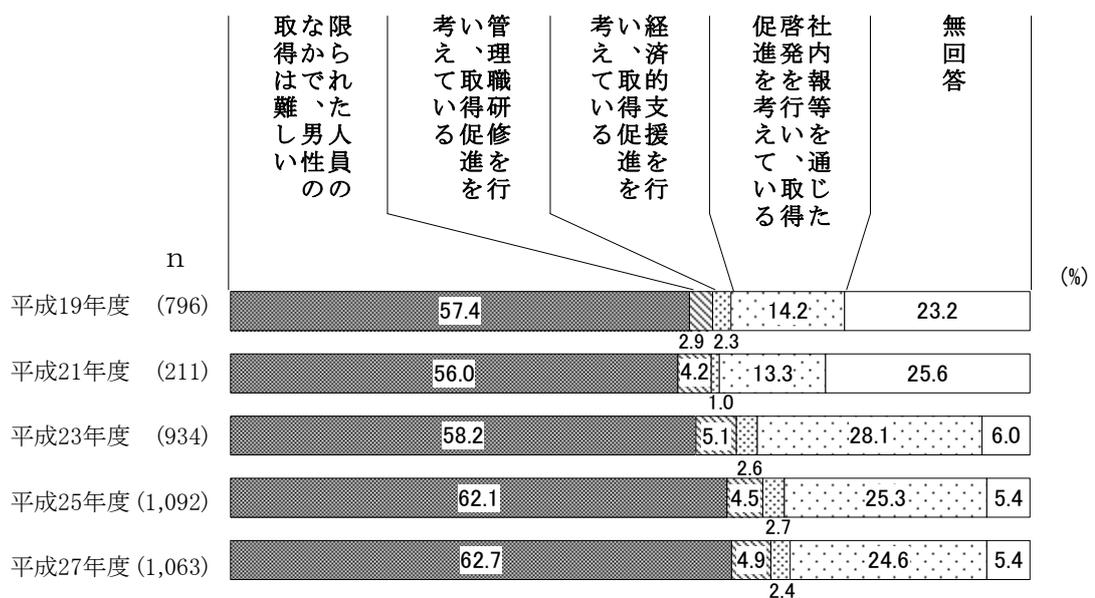
25年度調査	本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
男性	2,555人	98人	3.8%
女性	1,623人	1,493人	92.0%

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
男性	1,768人	92人	5.2%
女性	1,328人	1,195人	90.0%

(5) 男性の育児休業に対する考え方

平成19年度からの経年調査でみると、「限られた人員の中で、男性の取得は難しい」は増加傾向であり、今回の調査（62.7%）が最も高い。

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）



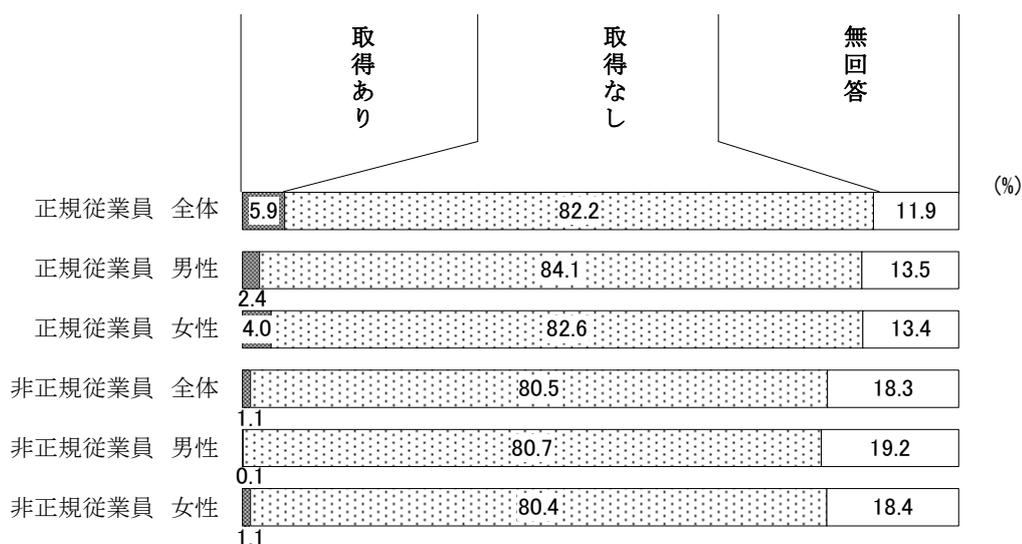
(6) 介護休業、介護休暇の取得状況

調査実施の前年1年間の調査対象事業所における介護休業、介護休暇の取得者の有無についてみると、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。

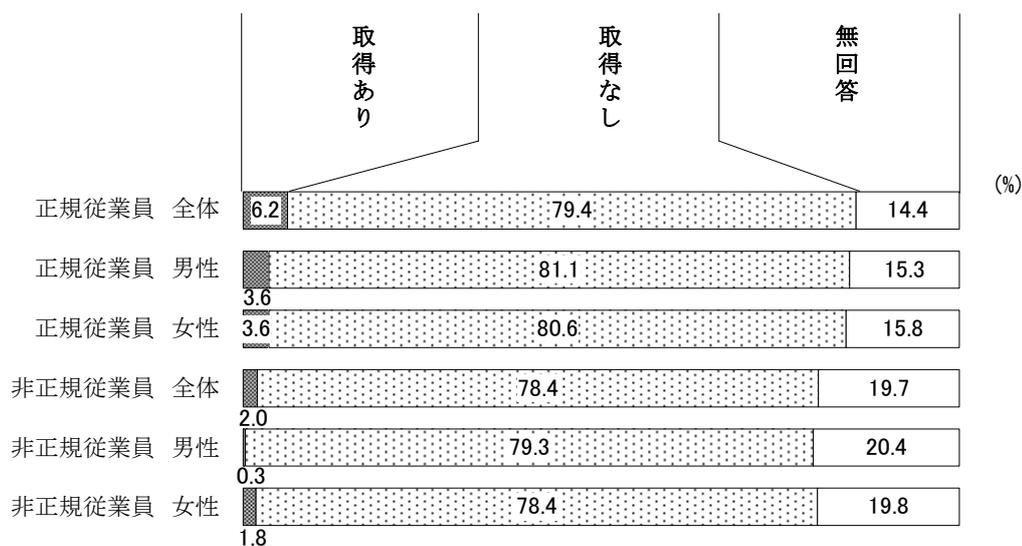
図表-63 介護休業、介護休暇の取得者の有無 (n=1,063)

介護休業



%Baseは全事業所 (n=1,063)

介護休暇

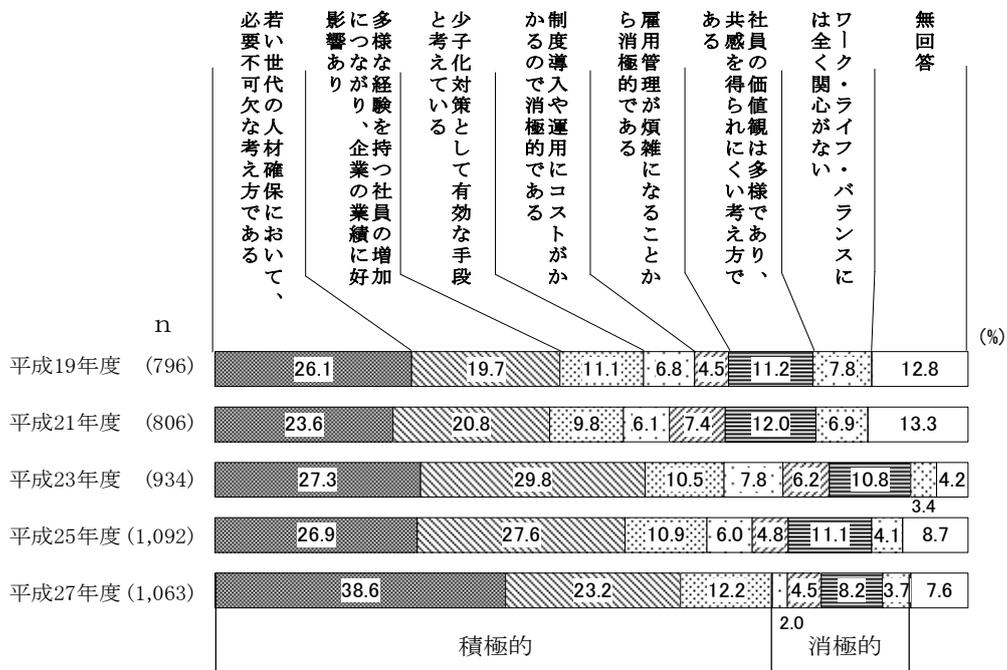


%Baseは全事業所 (n=1,063)

(7) ワーク・ライフ・バランスの推進

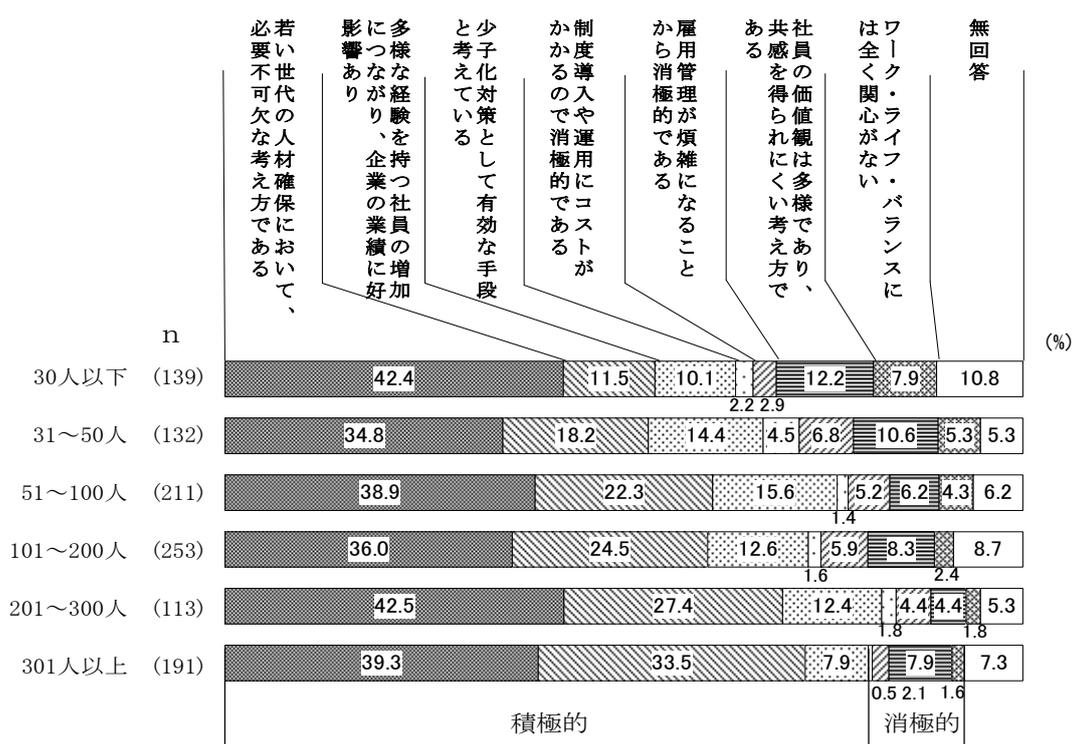
“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”（「若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である」と「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績により影響を与えると考えている」、「少子化対策として有効な手段と考えている」の合計）は74.0%となり、経年調査と比較すると増加傾向である。

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『30人以下』で64.0%と最も低く、従業員規模が小さくなるほど“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”が低い傾向がみられる。

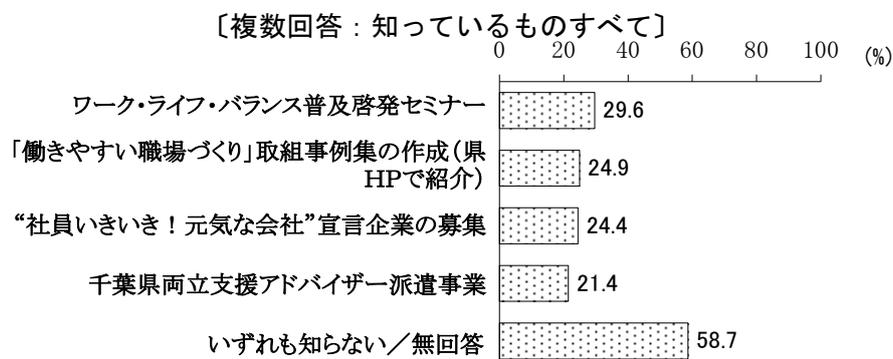
図表-92 ワーク・ライフ・バランスについての考え方（従業員規模別）



(8) 県の事業の認知状況

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

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



3. 今後の課題

人口減少・少子高齢化社会が進行していく中、女性・シニア社員の活躍推進は重要であり、今後、「女性に着目した活用拡大」の考え方や、「シニア社員が活躍できる職場づくり」を更に普及啓発していく必要がある。

約2割の事業所でパワーハラスメントについて“相談や苦情がある”と回答があり、ハラスメント防止に向けた取組は、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。

男性の育児休業の取得率は、調査開始以来、過去最高の数値となったが、一方で、「限られた人員のなかで男性の取得は難しい」とする考え方の割合も、過去最高の数値となっており、従業員規模の小さい事業所におけるワーク・ライフ・バランスの推進が課題となっている。

介護休業、介護休暇の取得状況では、「取得あり」とする事業所の割合は、正規従業員、非正規従業員とも1割に満たないが、今後、要介護、要支援に認定された人口が増えると見込まれるため、仕事と介護の両立支援を進めていく必要がある。

ワーク・ライフ・バランスを積極的に捉えている事業所の割合は、増加傾向にあるものの、従業員規模の小さい事業所ほどその割合は比較的低い傾向にある。

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

4. 主な指標の比較

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	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%
10	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%
11	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%