

ワーク・ライフ・バランス
取組状況調査
報告書

平成30年1月

千葉県

目 次

1章 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査項目	1
3. 調査対象	1
4. 調査票の配付	2
5. 集計にあたって	2
2章 回答事業所の属性	3
1. 業種	3
2. 従業員数	3
3. 直近の売上高	4
3章 調査結果	5
1. 長時間労働の是正	5
(1) 正社員の直近1カ月あたりの平均残業時間	5
(2) 1カ月あたりの残業時間が60時間以上の正社員の割合	8
(3) 長時間労働の発生状況	11
(4) 長時間労働の是正のために「導入されている取組」	14
(5) 長時間労働の是正のために「効果的だと思われる取組」	17
2. 休暇の取得促進	20
(1) 平成28年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率	20
(2) 有給休暇取得促進のために「導入されている取組」	23
(3) 有給休暇取得促進のために「効果的だと思われる取組」	26
(4) 法定外の特別休暇制度（慶弔休暇やボランティア休暇など）の有無	29
3. 女性の活躍推進	30
(1) 女性が活躍できる職場づくりへの取組	30
(2) 女性管理職の割合	31
(3) 経営上の効果	33
(4) 従業員の意識への効果	34
(5) 女性の活用が進まない理由	35
(6) 今後の女性の活用についての考え方	36
4. シニア社員について	38
(1) シニア社員が活躍できる職場づくりに向けての取組	38
(2) シニア社員が働く上での課題	39
5. 職場におけるハラスメントについて	40
(1) 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況	40
(2) ハラスメントを防止するための取組	41

6. 仕事と育児の両立支援	42
(1) 育児休業制度の規定状況	42
(2) 育児休業の取得状況	44
(3) 育児休業中の代替要員の確保	46
(4) 男性の育児休業取得に対する考え方	47
(5) 育児休業取得の昇進・昇格への影響	48
(6) 女性社員の就労傾向	49
(7) 再雇用制度	51
(8) 再雇用した元社員の勤務形態	52
(9) 子育て中の社員に対する配慮に関する「制度の有無」	53
(10) 子育て中の社員に対する配慮に関する「利用者の有無」	55
(11) 子育て中の社員に対する配慮に関する「今後の取組予定」	57
(12) 地域における子育て支援等への参画に係る取組「実施の有無」	58
(13) 地域における子育て支援等への参画に係る取組「今後の取組予定」	60
7. 介護休業・介護休暇制度	61
(1) 規定状況	61
(2) 介護休業または介護休暇の取得従業員の有無	63
(3) 介護を理由とした離職の有無	65
8. テレワークについて	67
(1) 導入状況	67
(2) 導入・実施にあたっての課題	69
9. ワーク・ライフ・バランスについて	70
(1) ワーク・ライフ・バランスについての考え方	70
(2) 従業員のワーク・ライフ・バランスを推進する取組に期待する効果	74
(3) ワーク・ライフ・バランスの推進について行政に期待する取組	75
4章 その他自由意見	78
5章 調査から見えてきたこと	82
6章 調査票	85

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27年度調査、以下同じ。）をフォローするとともに、「長時間労働の是正」「休暇の取得促進」に係る設問を新たに加えて、今後の施策展開の基礎資料とするために実施したものである。

2. 調査項目

- ・ 回答事業所の属性（業種、従業員数、直近の売上高）
- ・ 長時間労働の是正（平均残業時間、長時間労働の発生状況、是正のための取組など）
- ・ 休暇の取得促進（年次有給休暇の平均取得率、取得促進のための取組など）
- ・ 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）
- ・ 仕事と育児の両立支援（育児休業制度などの整備・取得状況など）
- ・ 介護休業・介護休暇制度（整備・取得状況）
- ・ テレワークについて（導入状況、課題）
- ・ ワーク・ライフ・バランス全般について（考え方、期待する効果、行政に期待すること）

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	1,060
201人以上300人以下の事業所	全抽出	380
300人以下の事業所合計		3,240
301人以上の事業所	無作為抽出	360
合 計		3,600

（抽出条件）

平成26年経済センサスの情報を基礎とした平成27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。

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 29 年 7 月 10 日から平成 29 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 151通 (あて先不明等で返戻されたもの) (前回 111通)

有効配付数: 3,449件 (前回 3,489件)

有効回収数: 1,117件 (前回 1,063件)

回収率: 32.4% (前回 30.5%)

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。

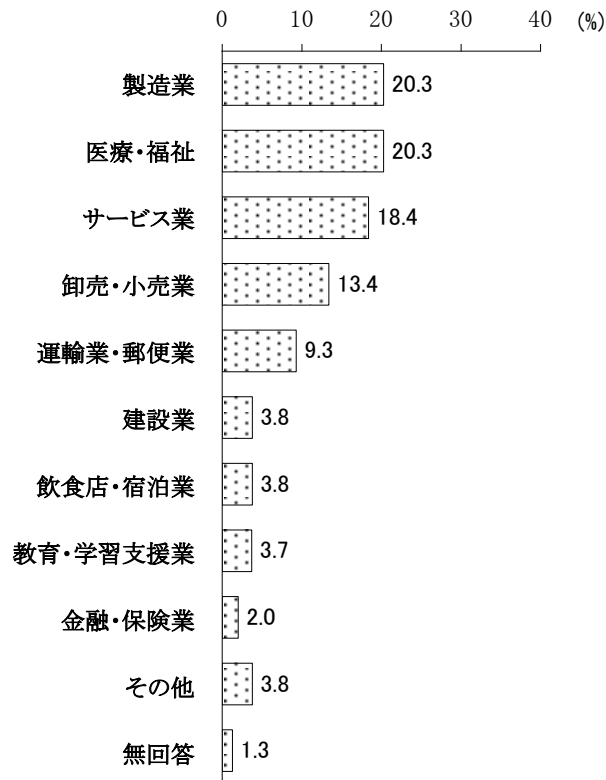
2) 自由意見について

- ・ 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

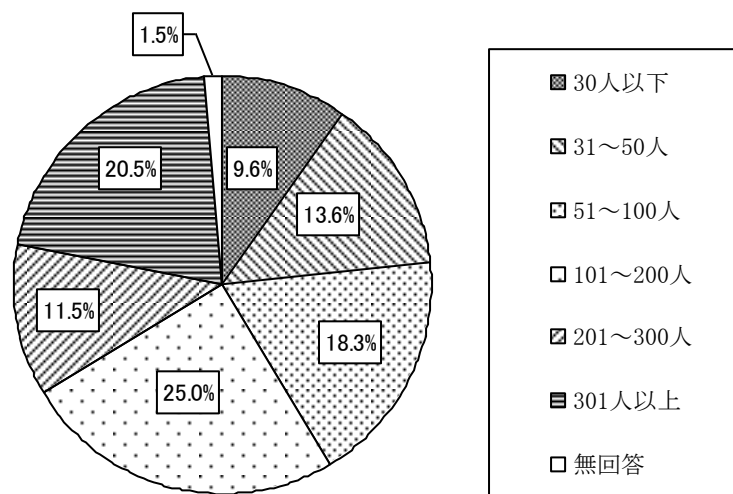
1. 業種

図表-1 業種 (n=1,117)



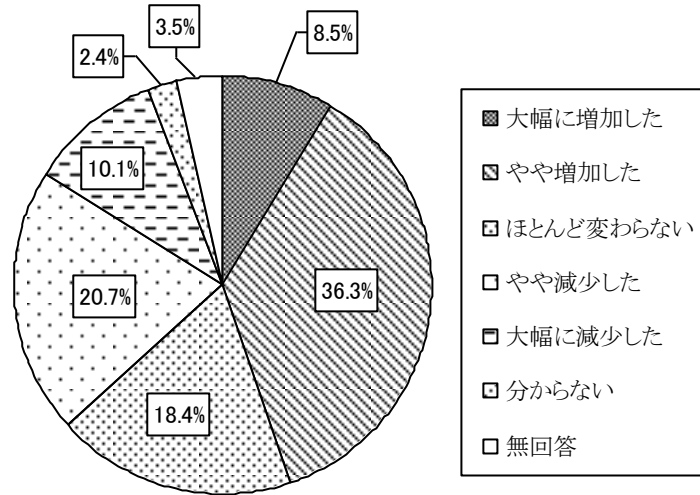
2. 従業員数

図表-2 従業員総数 (n=1,117)



3. 直近の売上高

図表-3 直近の売上高 (n=1,117)



3章 調査結果

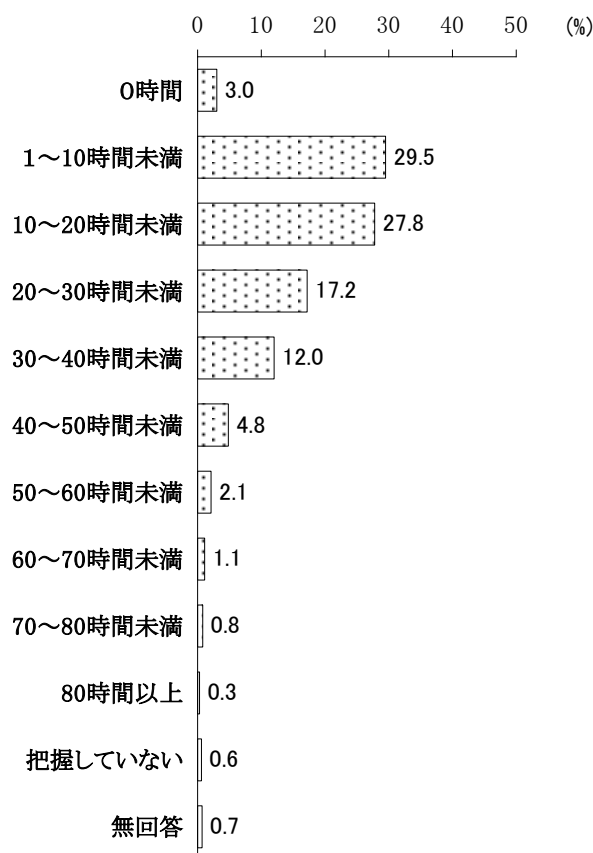
1. 長時間労働の是正

(1) 正社員の直近1カ月あたりの平均残業時間

◆回答事業所の約9割が40時間未満。一方で60時間以上は2.1%。

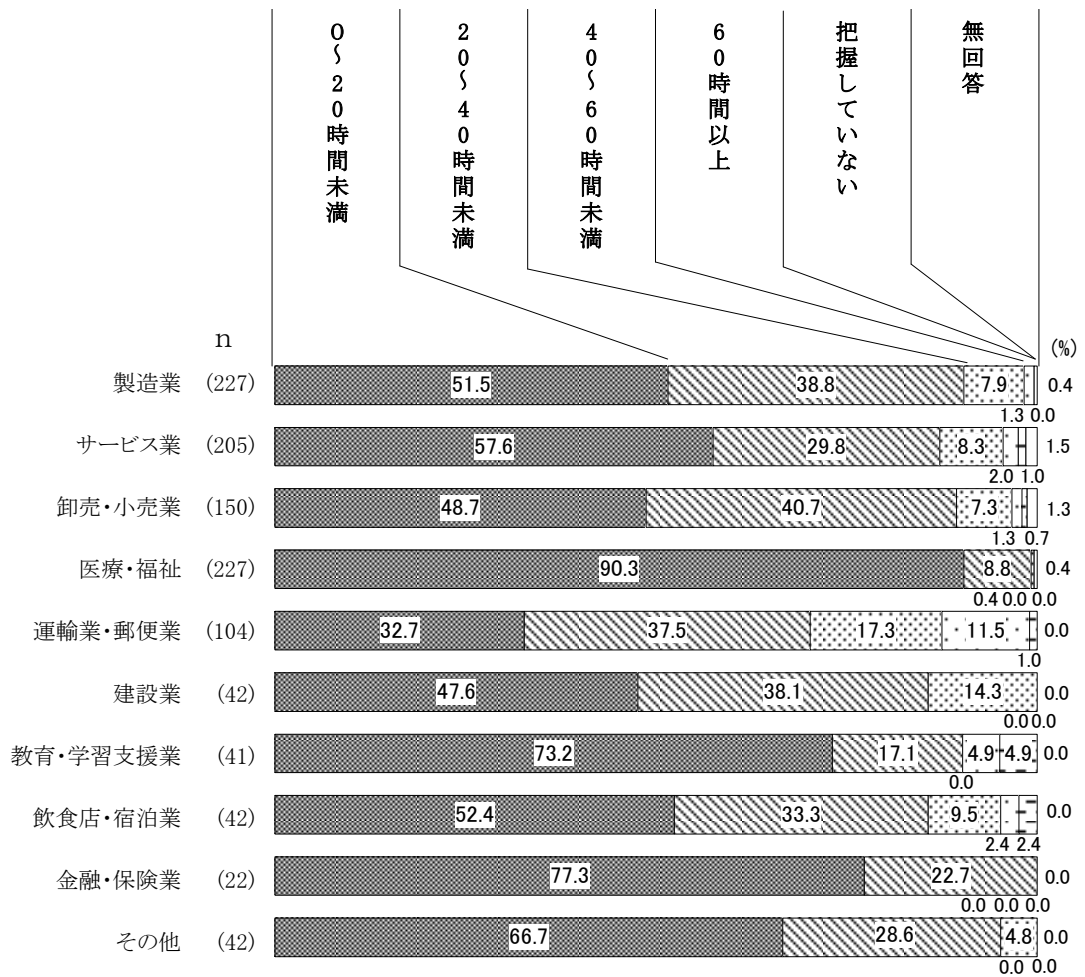
正社員の直近1カ月あたりの平均残業時間を見ると、「1～10時間未満」が29.5%と最も高く、次いで、「10～20時間未満」(27.8%)となっている。一方で「60時間以上」は2.1%となっている。

図表-4 正社員の直近1カ月あたりの平均残業時間 (n=1,117)



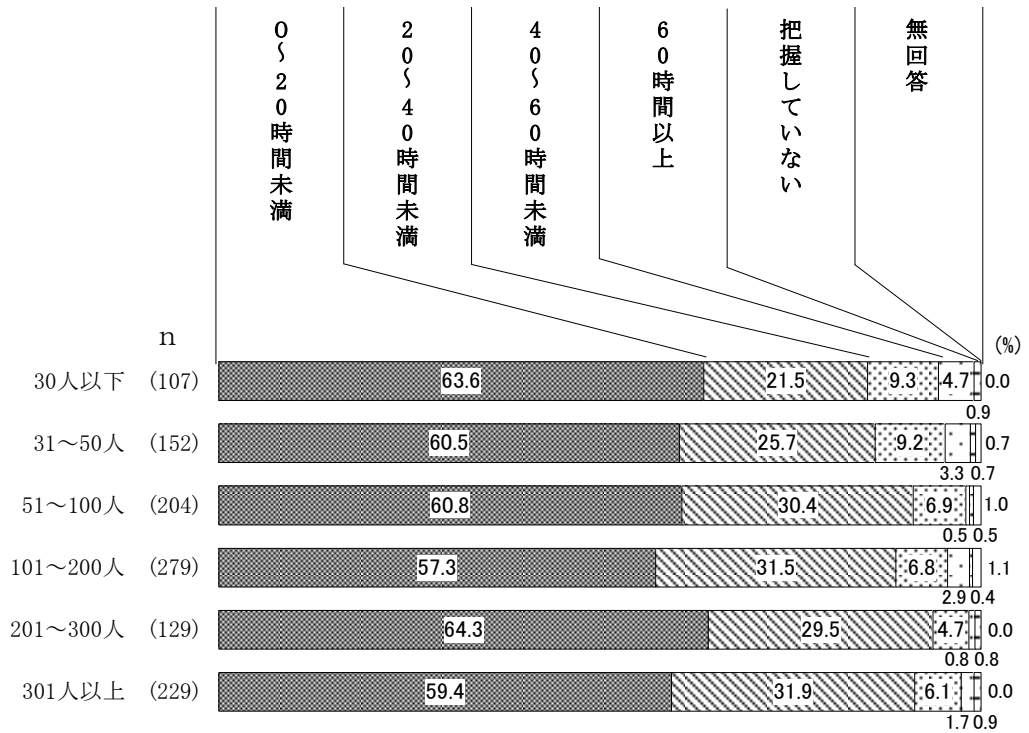
業種別に見ると、『医療・福祉』は「0～20時間未満」が90.3%と他業種に比べ高い。
 一方で『運輸業・郵便業』は「60時間以上」が11.5%と他業種に比べ高い。

図表-5 正社員の直近1カ月あたりの平均残業時間（業種別）



従業員規模別では、どの層でも「0～20時間未満」が6割前後となっているが、「50人以下」の事業所では「40時間以上」が1割以上と他と比べ高めとなっている。

図表－6 正社員の直近1カ月あたりの平均残業時間（従業員規模別）

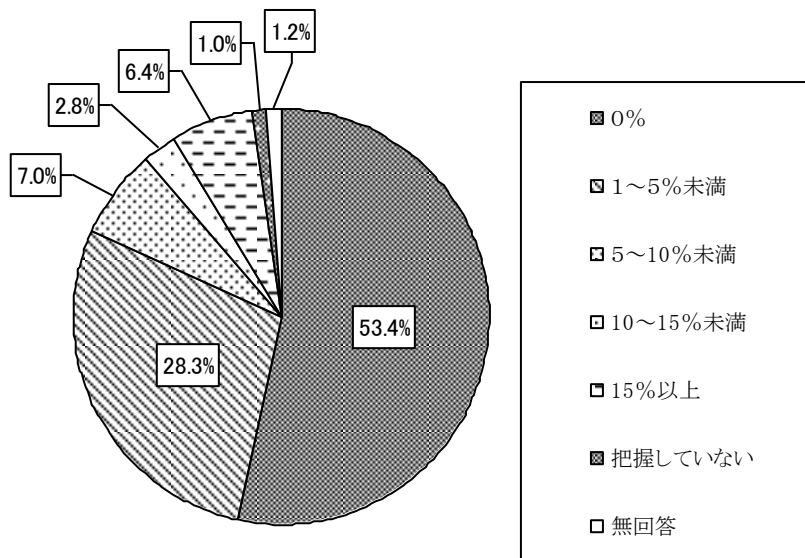


(2) 1カ月あたりの残業時間が60時間以上の正社員の割合

◆「0%」が5割を超えている。一方で「15%以上」が6.4%。

1カ月あたりの残業時間が60時間以上の正社員の割合をみると、「0%」が53.4%と最も高く、次いで、「1～5%未満」(28.3%)となっている。一方で「15%以上」は6.4%となっている。

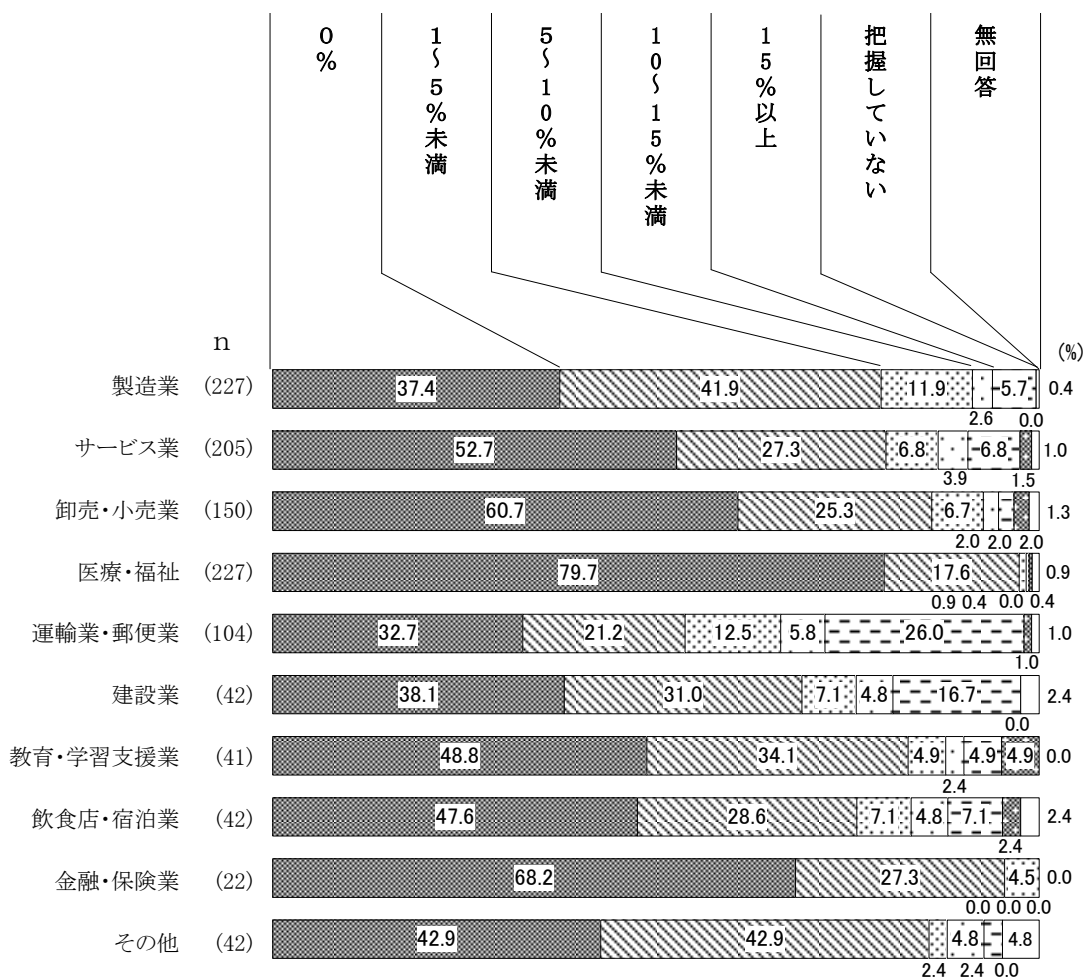
図表-7 1カ月あたりの残業時間が60時間以上の正社員の割合 (n=1,117)



業種別に見ると、『医療・福祉』では「0%」の回答割合が約8割となっており最も高い。次いで『金融・保険業』で68.2%となっている。

一方で『運輸業・郵便業』は「15%以上」が26.0%と最も高い。また『建設業』も「15%以上」が16.7%と他業種に比べ高い傾向が見られる。

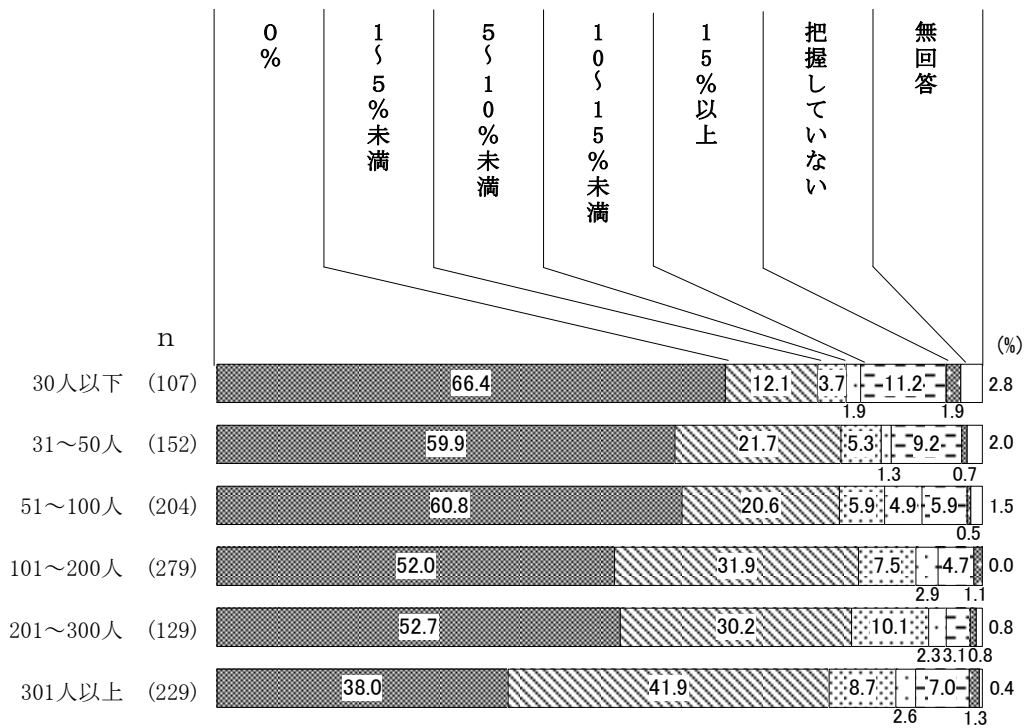
図表-8 1カ月あたりの残業時間が60時間以上の正社員の割合（業種別）



従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い、「0%」の割合が低くなり「1～5%未満」の割合が高くなる傾向が見られる。

また、「30人以下」の事業所は、「0%」の回答割合が66.4%と最も高いものの、「15%以上」の割合も11.2%と最も高い。

図表-9 1カ月あたりの残業時間が60時間以上の正社員の割合
(従業員規模別)

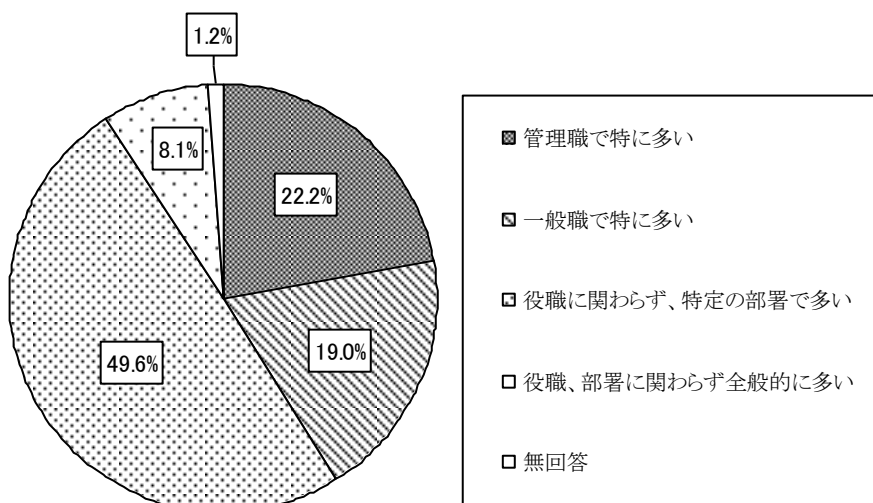


(3) 長時間労働の発生状況

◆「役職に関わらず、特定の部署で多い」が約半数。

残業が月60時間以上発生していると回答した事業所において、長時間労働の発生状況をみると、「役職に関わらず、特定の部署で多い」が49.6%と最も高く、次いで、「管理職で特に多い」(22.2%)、「一般職で特に多い」(19.0%)となっている。

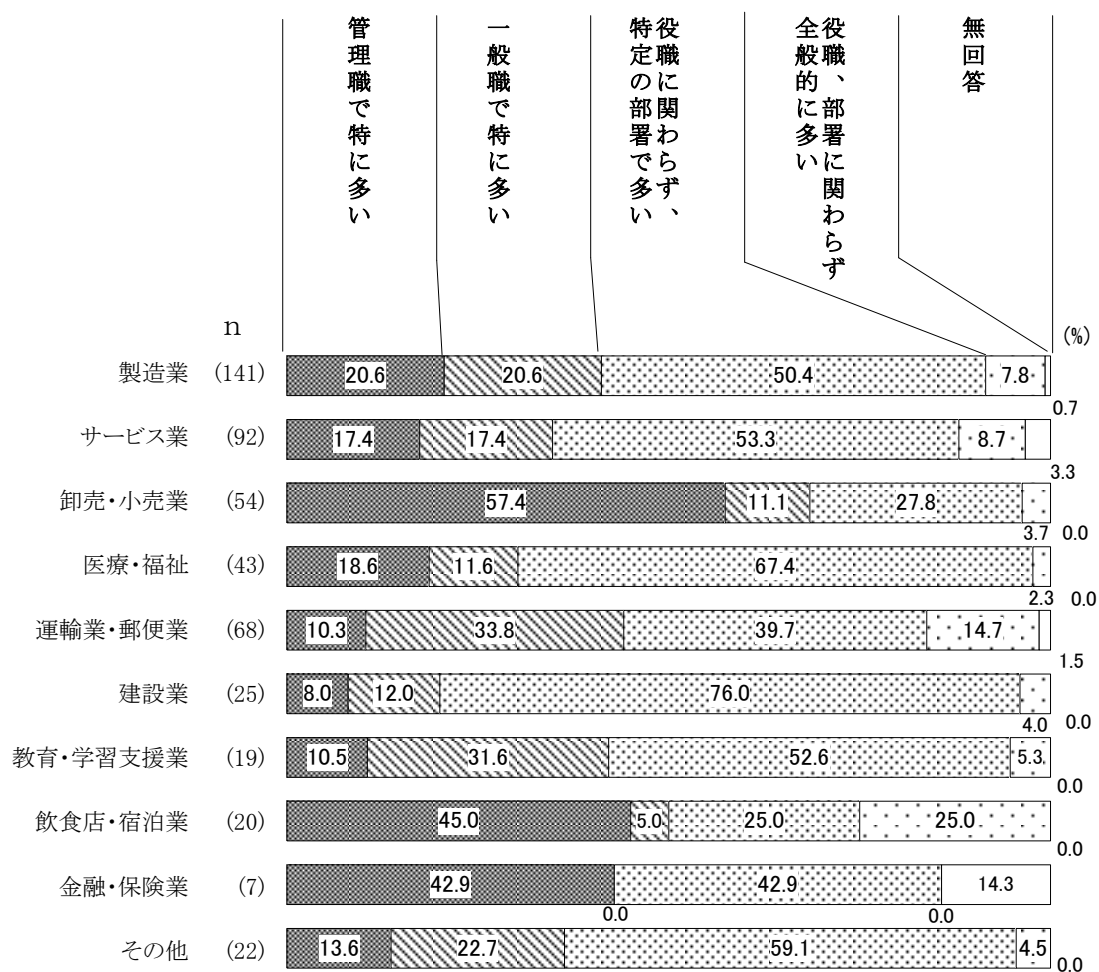
図表-10 長時間労働の発生状況 (n=496)



業種別に見ると、『医療・福祉』、『建設業』は「役職に関わらず、特定の部署が多い」が他業種に比べ特に高い。

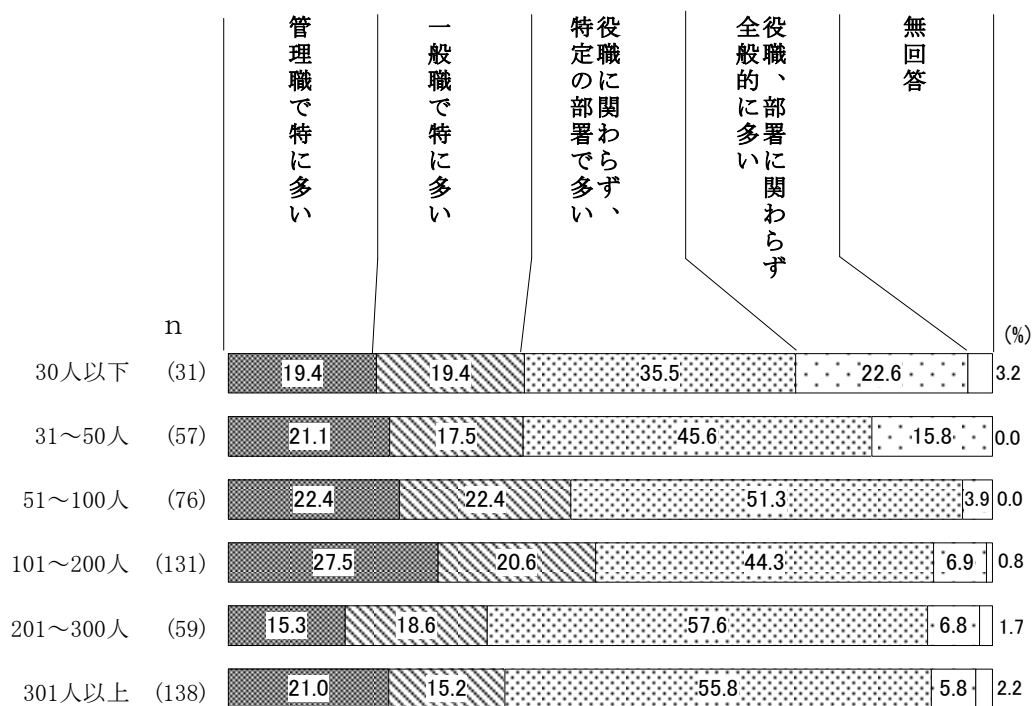
一方で『卸売・小売業』は「管理職で特に多い」が57.4%と他業種に比べ高い。

図表－11 長時間労働の発生状況（業種別）



従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い「役職に関わらず、特定の部署で多い」の割合が高くなる傾向が見られる。

図表－12 長時間労働の発生状況（従業員規模別）

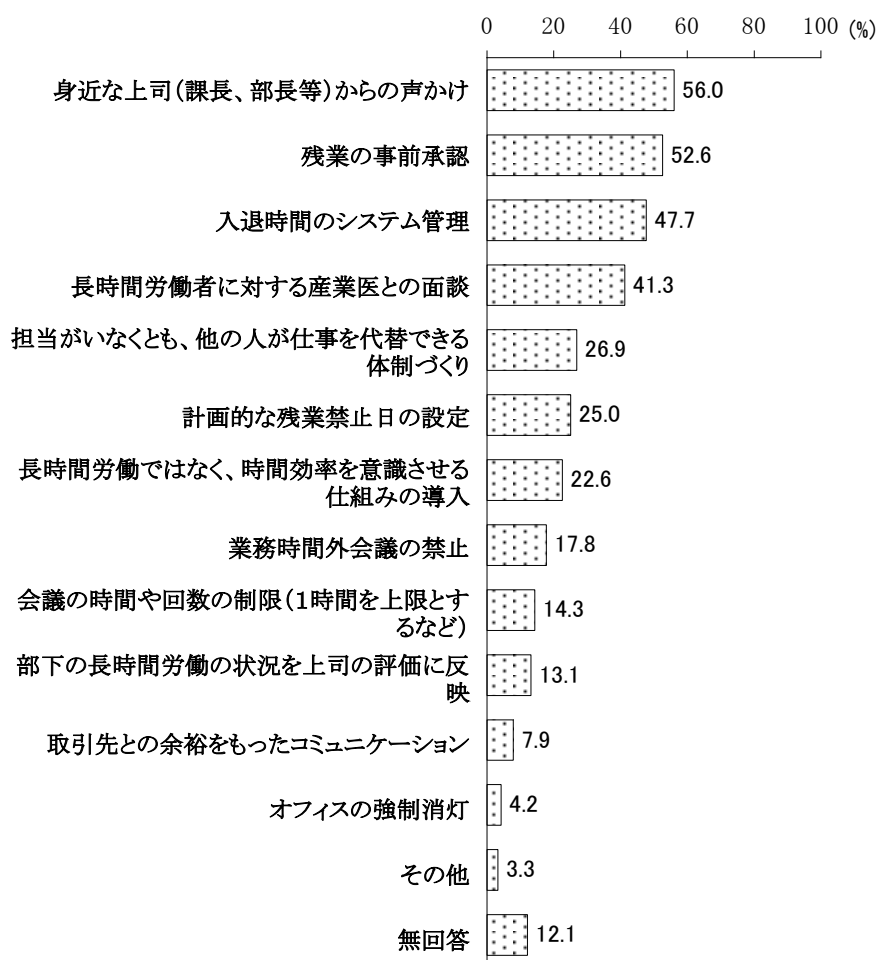


(4) 長時間労働の是正のために「導入されている取組」

◆導入されている取組では、「身近な上司（課長、部長等）からの声かけ」「残業の事前承認」が共に5割を超えており高い。

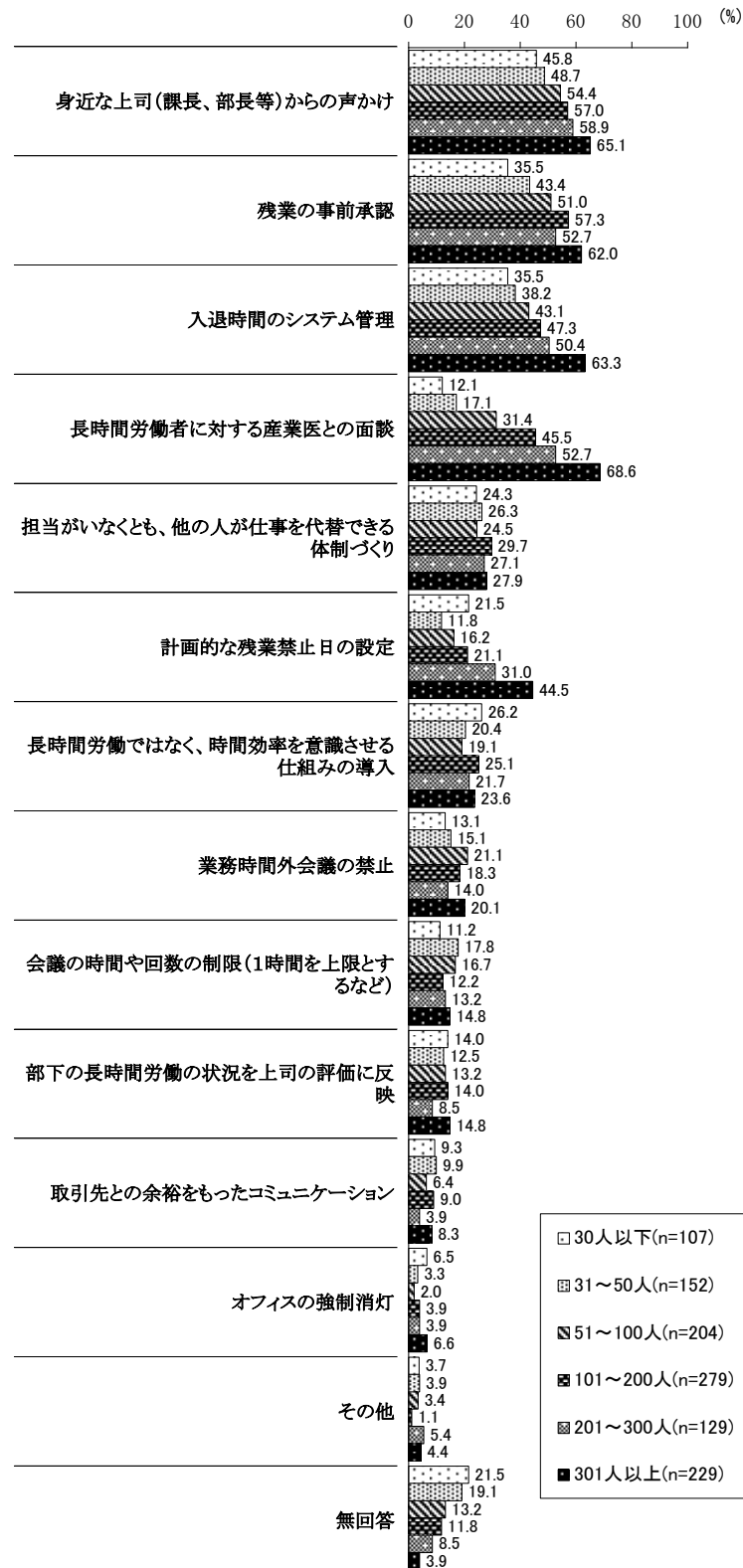
長時間労働の是正のために「導入されている取組」としては、「身近な上司（課長、部長等）からの声かけ」が56.0%と最も高く、次いで「残業の事前承認」（52.6%）、「入退時間のシステム管理」（47.7%）、「長時間労働者に対する産業医との面談」（41.3%）となっている。

図表-13 長時間労働の是正のために「導入されている取組」
〔複数回答：該当するものすべて〕 (n=1,117)



従業員規模別に見ると、上位にあげられた「身近な上司（課長、部長等）からの声かけ」、「残業の事前承認」、「入退時間のシステム管理」、「長時間労働者に対する産業医との面談」において、規模が大きくなるに従い、導入率が高くなる傾向が見られる。

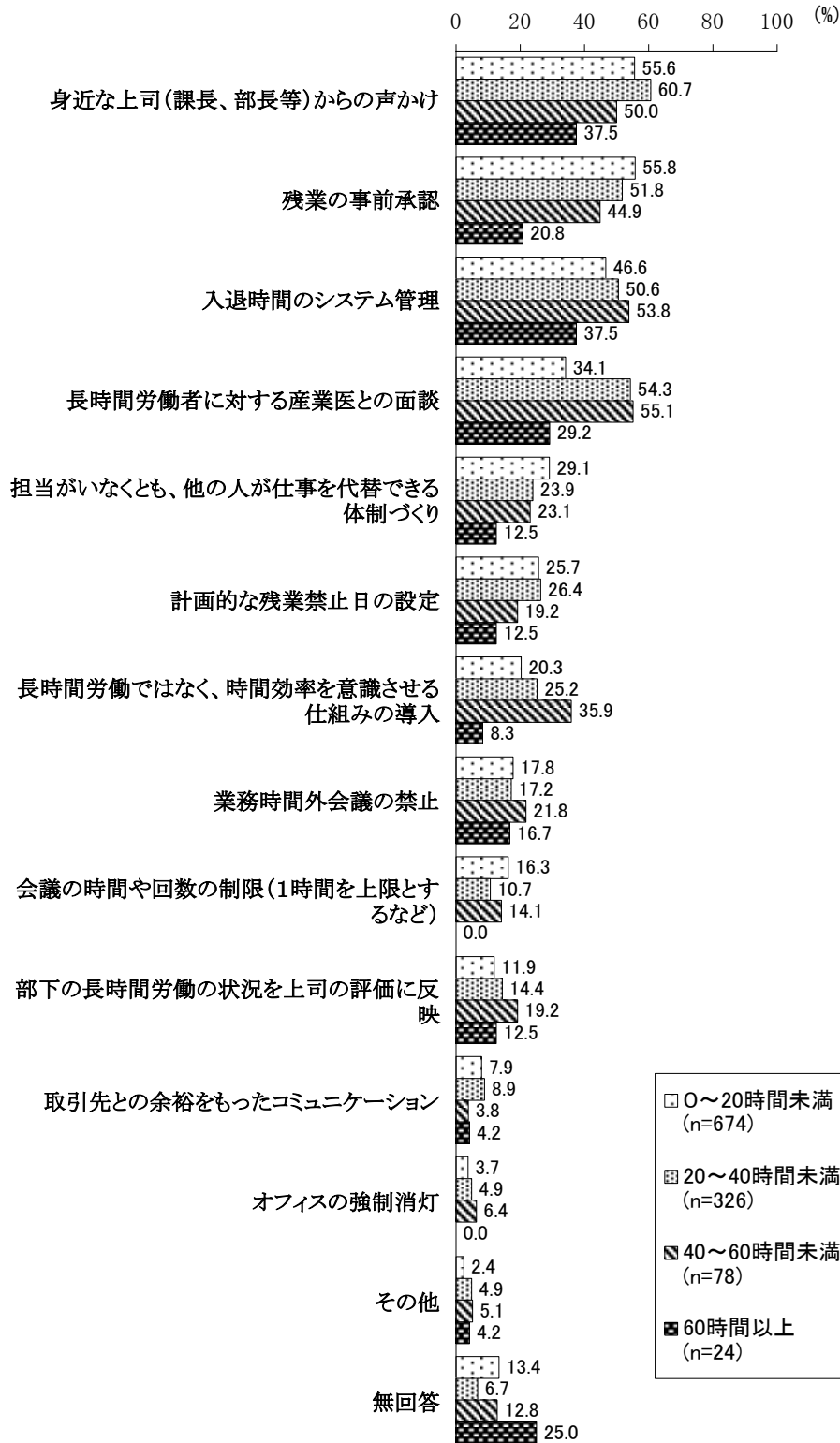
図表-14 「導入されている取組」（従業員規模別）



平均残業時間別に見ると、「残業の事前承認」は、平均残業時間が長くなるほど、導入率が低くなる傾向が見られる。

また、「60時間以上」の事業所は、いずれの取組についても導入率が低い。

図表-15 長時間労働の是正のために「導入されている取組」（平均残業時間別）



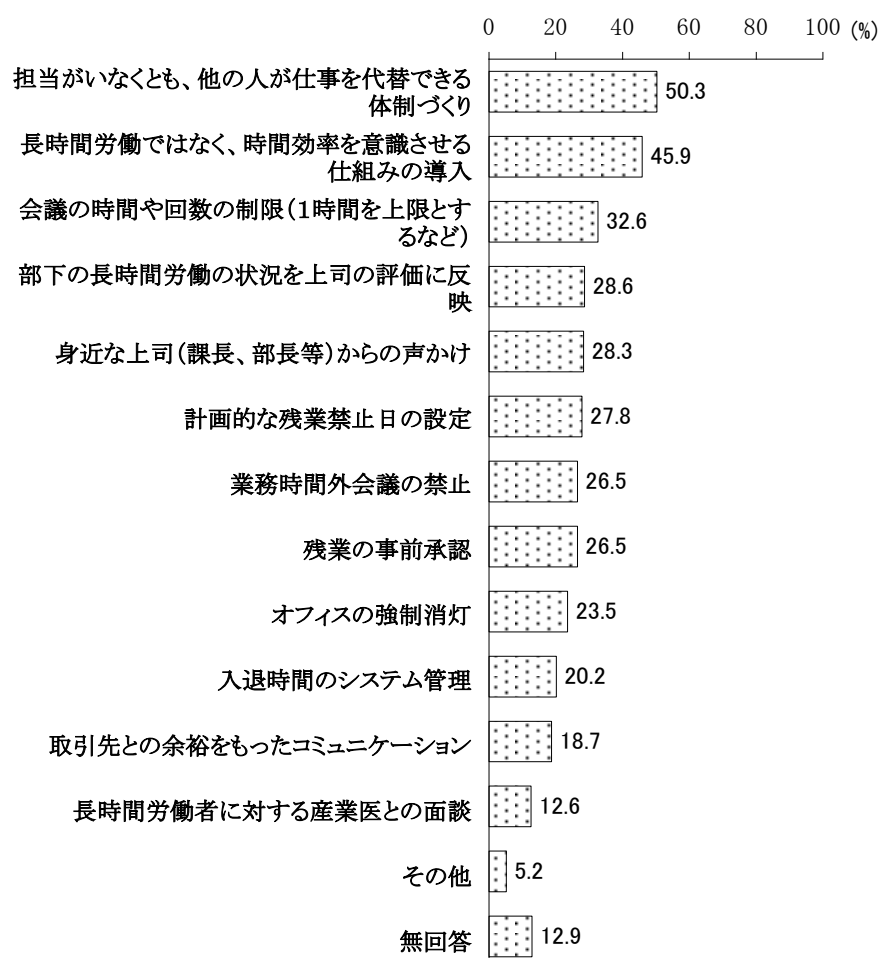
(5) 長時間労働の是正のために「効果的だと思われる取組」

◆効果的だと思われる取組では、「担当がいなくとも、他の人が仕事を代替できる体制づくり」が50.3%と最も高い。

長時間労働の是正のために「効果的だと思われる取組」としては、「担当がいなくとも、他の人が仕事を代替できる体制づくり」が50.3%と最も高く、次いで「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入」(45.9%)、「会議の時間や回数の制限(1時間を上限とするなど)」(32.6%)となっている。

また、「導入されている取組」として上位にあげられた、「身近な上司(課長、部長等)からの声かけ」「残業の事前承認」「入退時間のシステム管理」は、「効果的だと思われる取組」では上位にきていない。

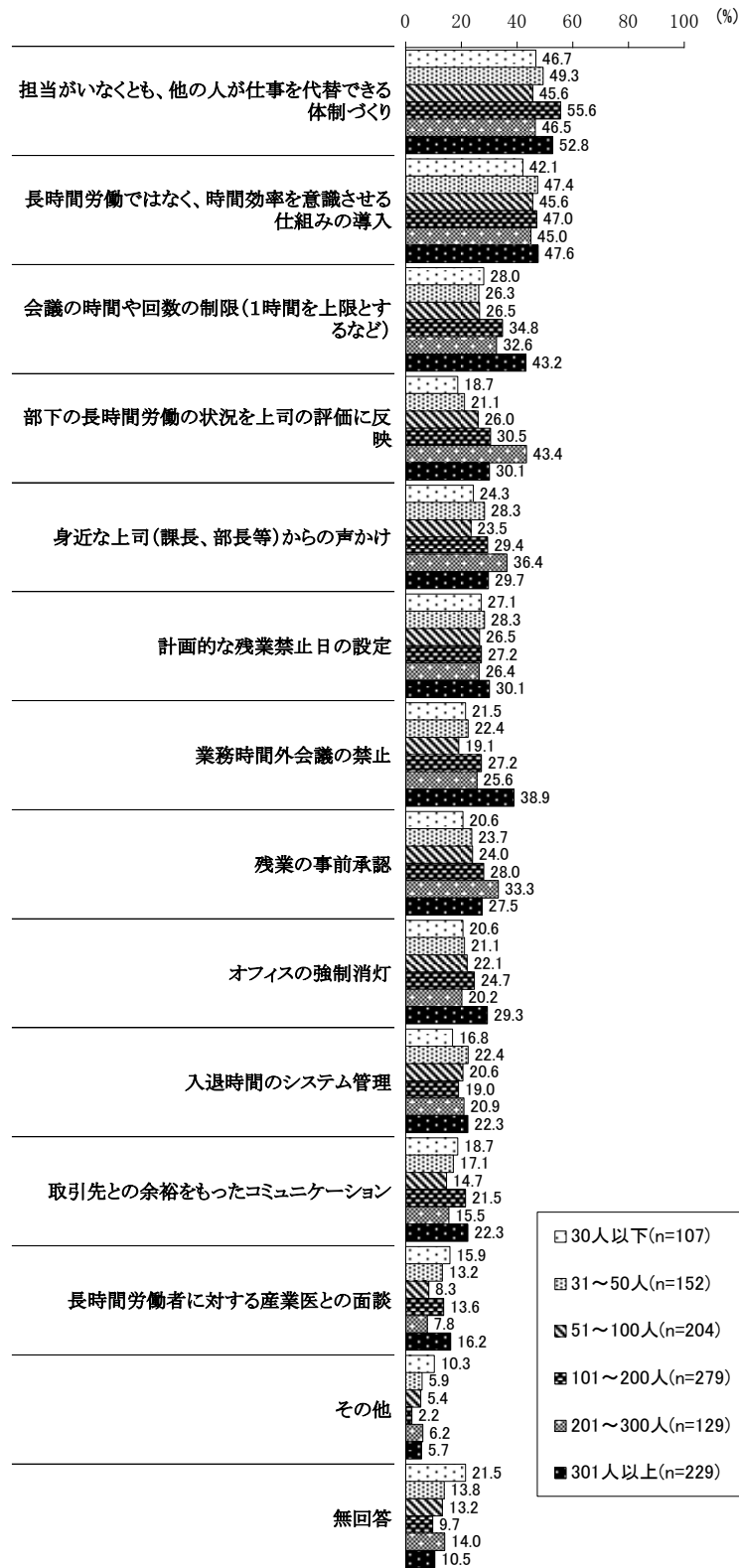
図表-16 長時間労働の是正のために「効果的だと思われる取組」
〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,117)



従業員規模別に見ると、会議の時間や回数の制限（1時間を上限とするなど）、「業務時間外会議の禁止」は、「300人以上」の事業所で高い。

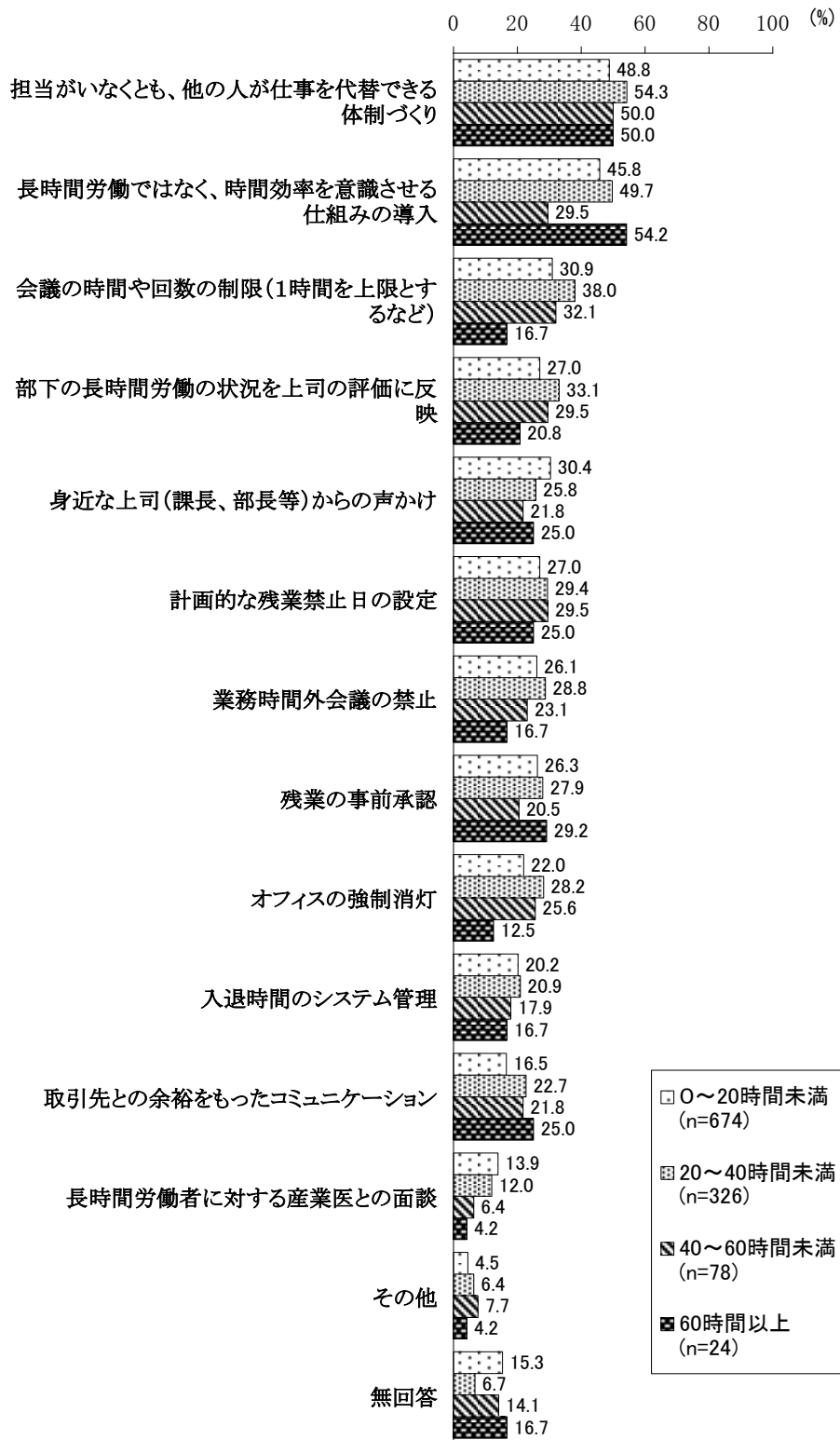
また、「部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映」は、「30人以下」「31～50人以下」の事業所で低い。

図表－17 長時間労働の是正のために「効果的だと思われる取組」（従業員規模別）



平均残業時間別に見ると、「60時間以上」の事業所で、「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入」の回答割合が高い。

図表-18 長時間労働の是正のために「効果的だと思われる取組」（平均残業時間別）



2. 休暇の取得促進

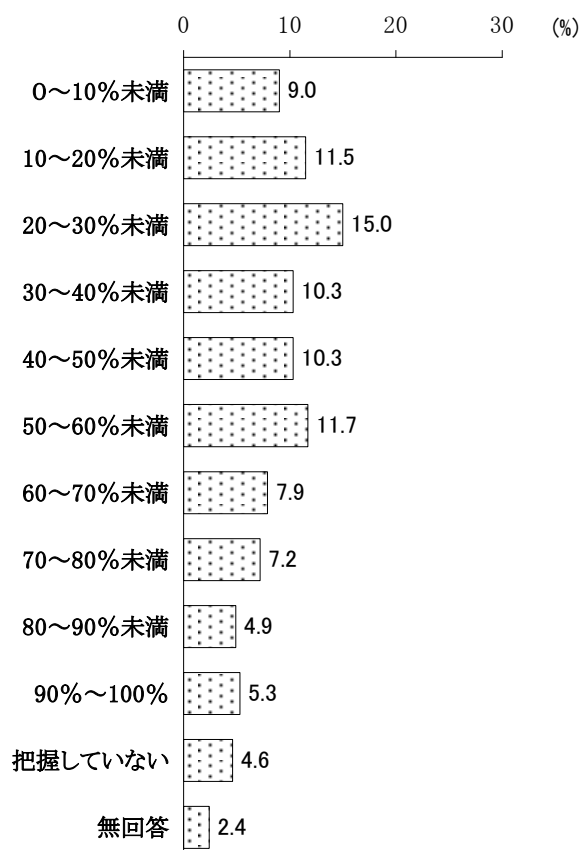
(1) 平成28年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率

◆取得率70%以上は17.4%。

平成28年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率をみると、「20～30%未満」が15.0%と最も高く、次いで、「50～60%未満」(11.7%)、「10～20%未満」(11.5%)となっている。

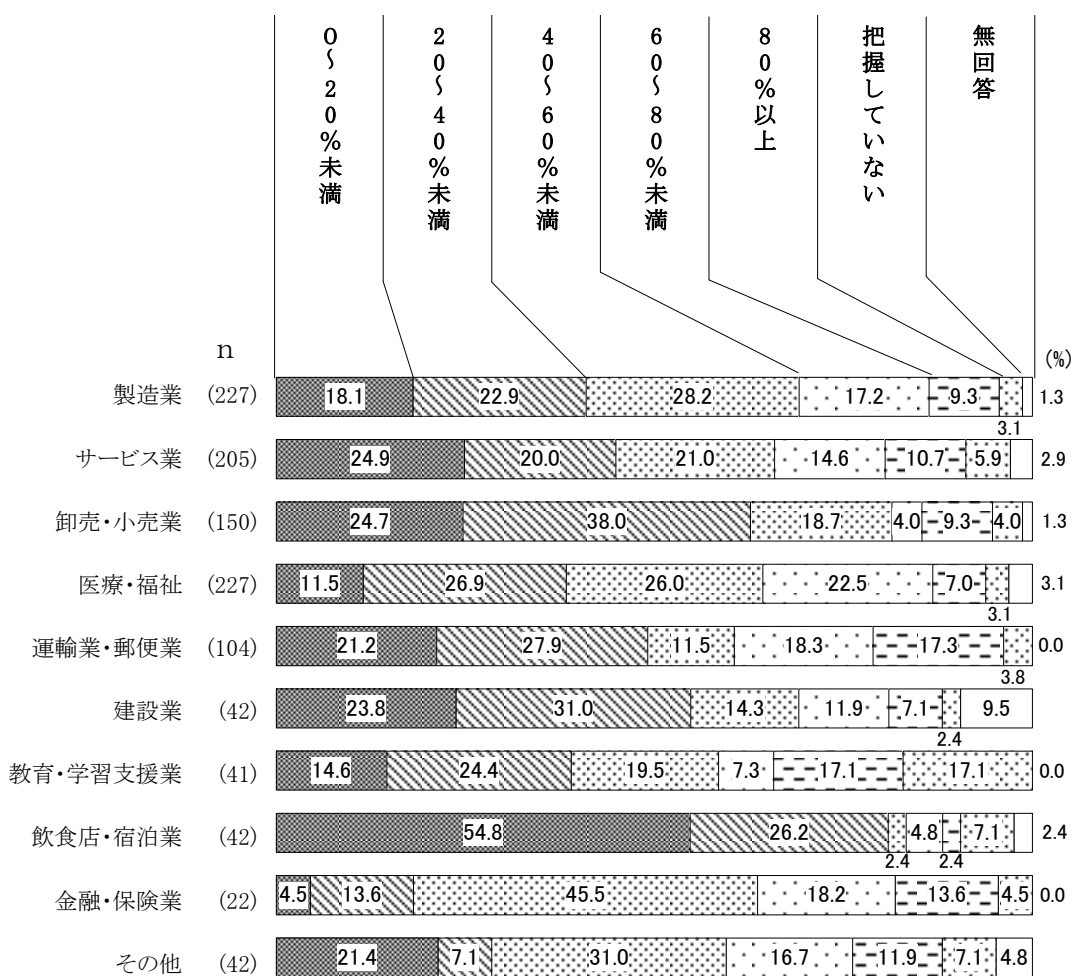
ちなみに、国が2020年の目標として掲げている取得率70%以上は、回答事業所の17.4%で達成している。

図表-19 平成28年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率 (n=1,117)



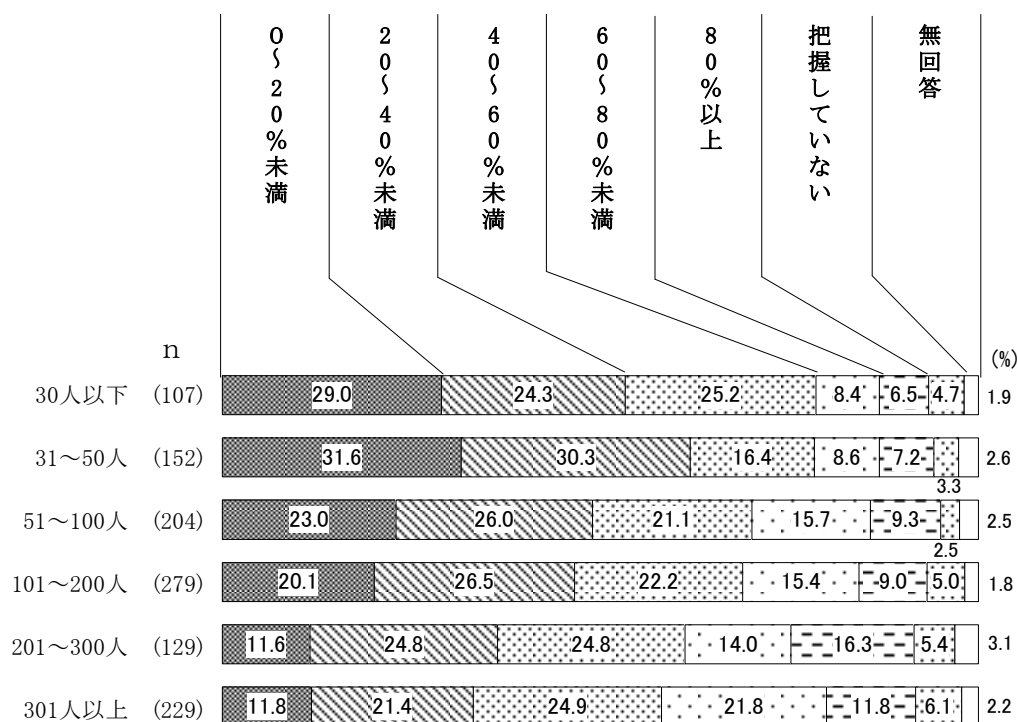
業種別に取得率60%以上の割合で見ると、『飲食店・宿泊業』（7.2%）、『卸売・小売業』（13.3%）が他業種に比べ低い。

図表-20 平成28年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率（業種別）



従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い、取得率が高くなる傾向が見られ、「201～300人」「301人以上」では、「取得率60%以上」が3割を超えている。

図表-21 平成28年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率（従業員規模別）

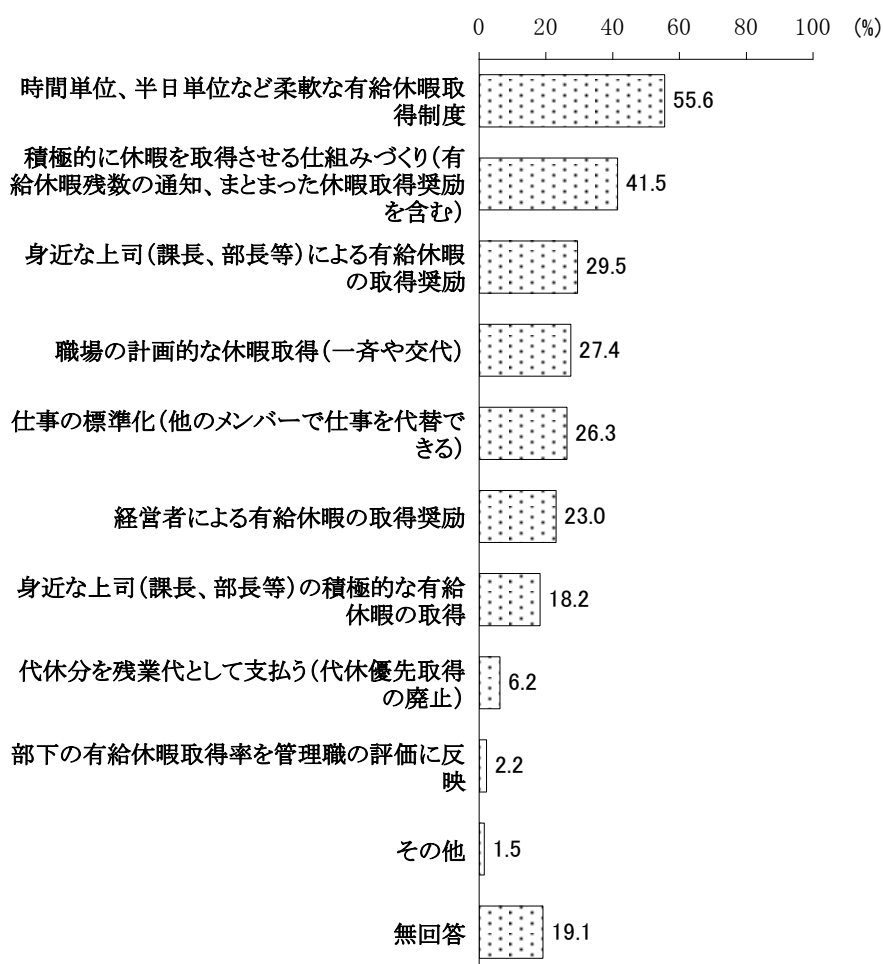


(2) 有給休暇取得促進のために「導入されている取組」

◆導入されている取組は、「時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」が55.6%と最も高い。

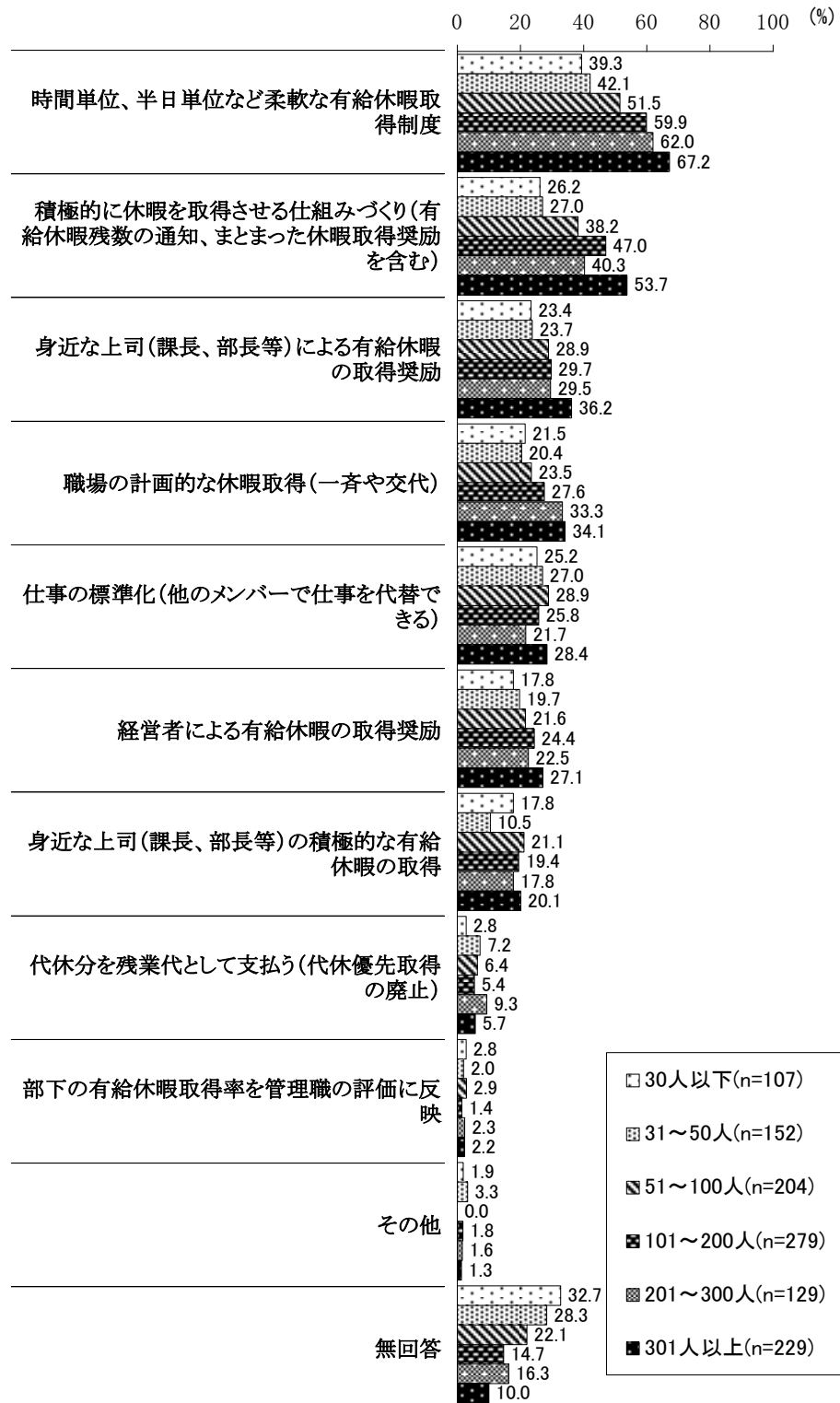
有給休暇取得促進のために「導入されている取組」としては、「時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」が55.6%と最も高く、次いで「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり（有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励を含む）」(41.5%)、「身近な上司（課長、部長等）による有給休暇の取得奨励」(29.5%)となっている。

図表-22 有給休暇取得促進のために「導入されている取組」
〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,117)



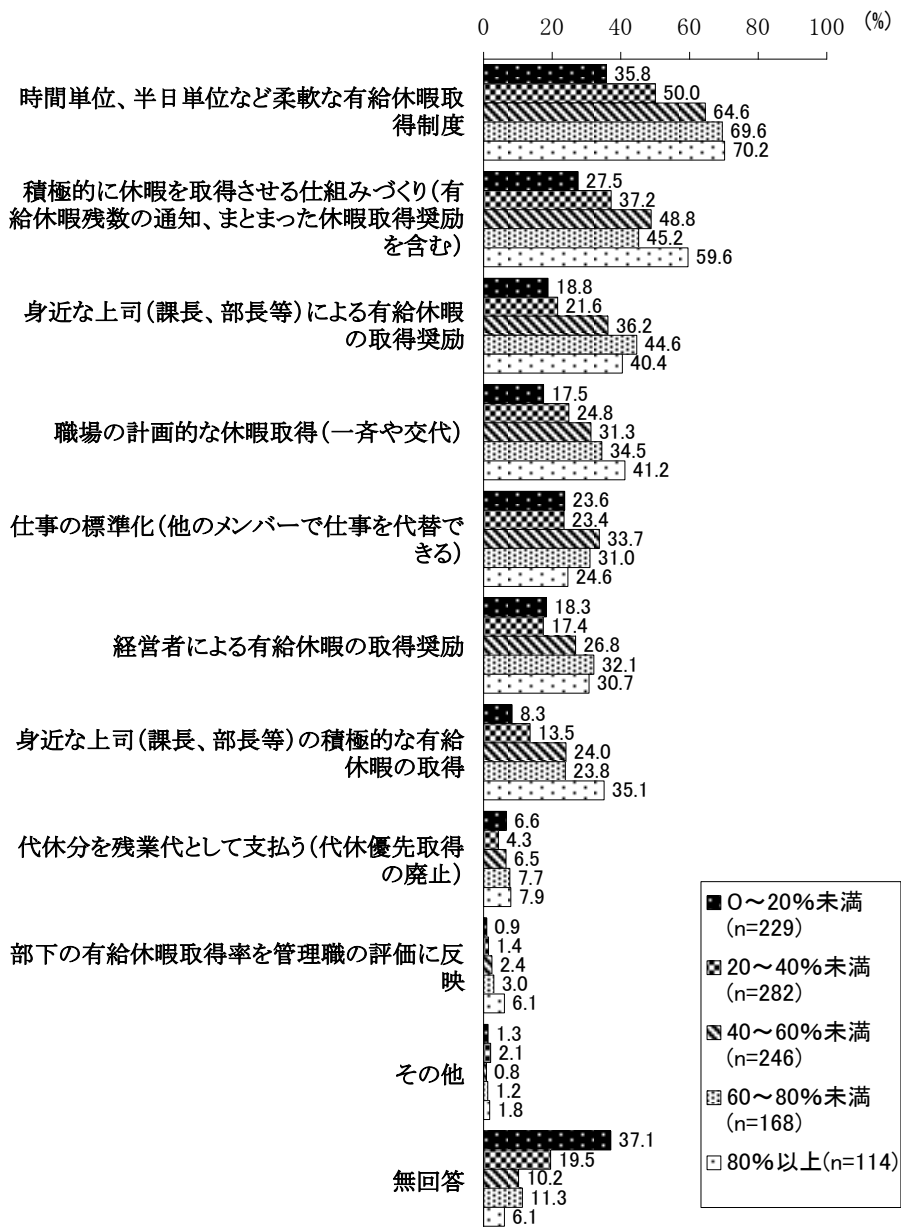
従業員規模別に見ると、「時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」、「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり（有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励を含む）」、「身近な上司（課長、部長等）による有給休暇の取得奨励」、「職場の計画的な休暇取得（一斉や交代）」、「経営者による有給休暇の取得奨励」において、規模が大きくなるに従い、導入率が高くなる傾向が見られる。

図表-23 有給休暇取得促進のために「導入されている取組」（従業員規模別）



平均取得率別に見ると、上位にあげられた「時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり（有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励を含む）」「身近な上司（課長、部長等）による有給休暇の取得奨励」「職場の計画的な休暇取得（一斉や交代）」において、取得率の高い事業所は低い事業所に比べ、導入率が高い。

図表-24 有給休暇取得促進のために「導入されている取組」（平均取得率別）



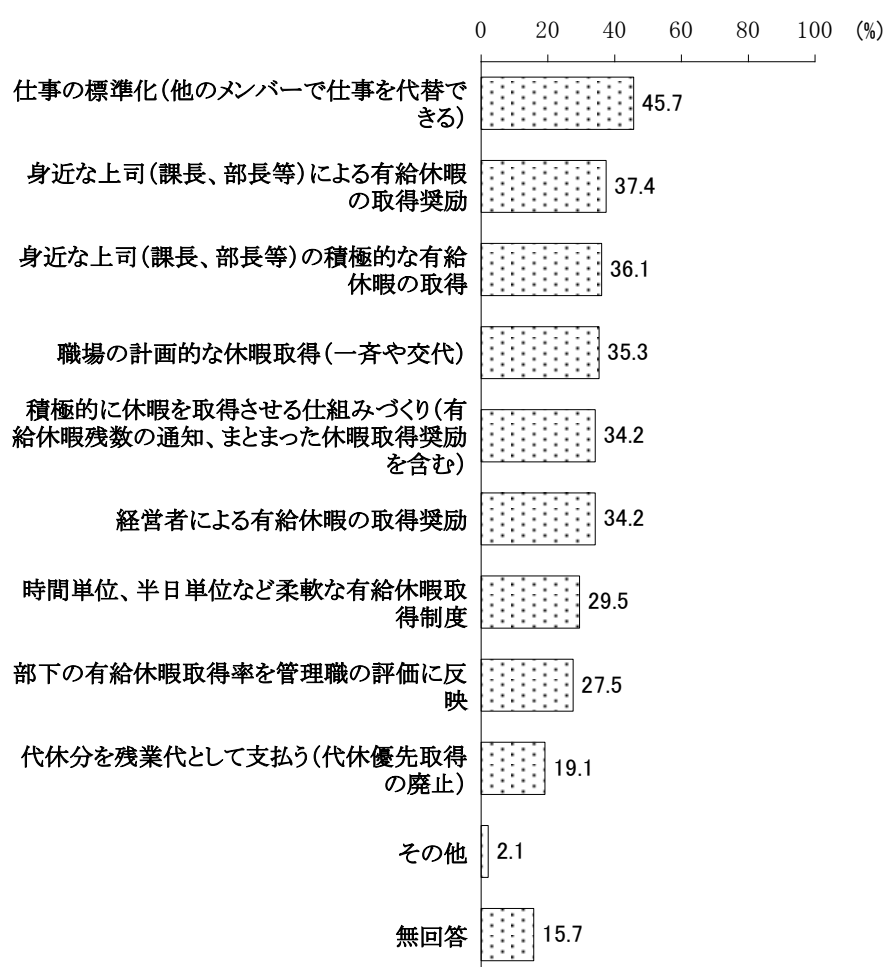
(3) 有給休暇取得促進のために「効果的だと思われる取組」

◆効果的だと思われる取組は、「仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）」が45.7%と最も高い。

有給休暇取得促進のために「効果的だと思われる取組」としては、「仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）」が45.7%と最も高く、次いで「身近な上司（課長、部長等）による有給休暇の取得奨励」（37.4%）、「身近な上司（課長、部長等）の積極的な有給休暇の取得」（36.1%）、「職場の計画的な休暇取得（一斉や交代）」（35.3%）、「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり（有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励を含む）」（34.2%）、「経営者による有給休暇の取得奨励」（34.2%）となっている。

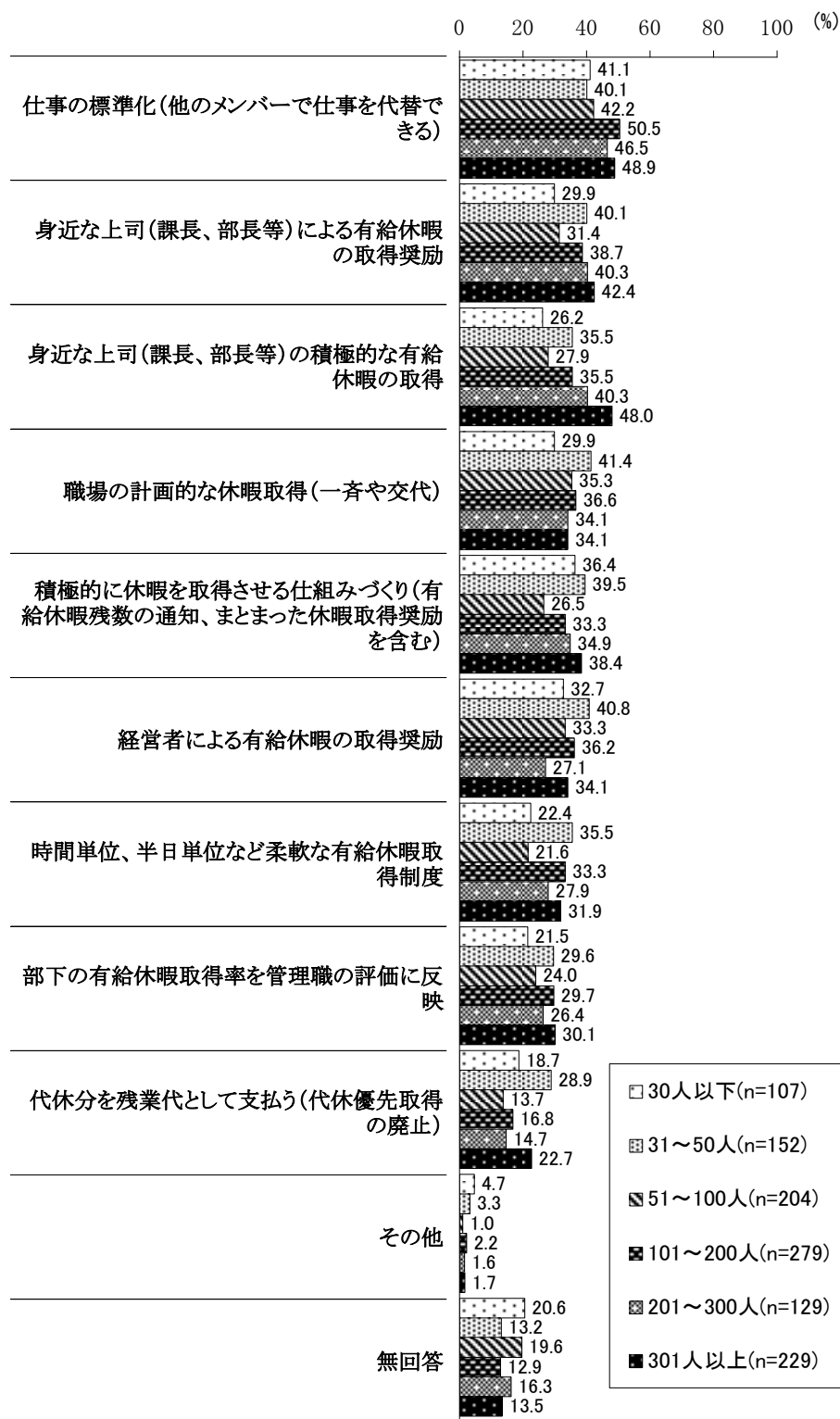
有給休暇取得促進のために「導入されている取組」として最も高い「時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」は、「効果的だと思われる取組」では上位にきていない。

図表-25 有給休暇取得促進のために「効果的だと思われる取組」
〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,117)



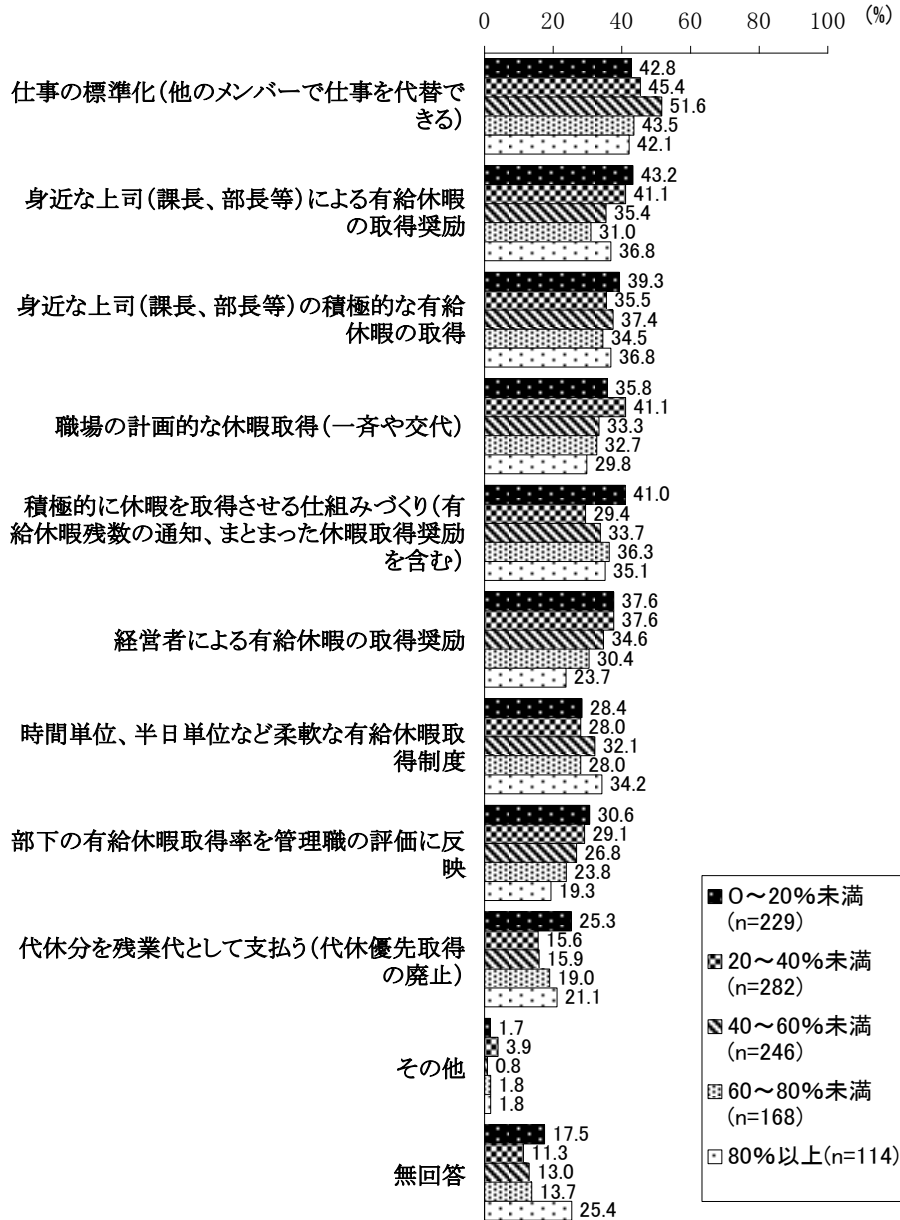
従業員規模別に見ると、「身近な上司（課長、部長等）の積極的な有給休暇の取得」は、「300人以上」の事業所で高い。

図表-26 有給休暇取得促進のために「効果的だと思われる取組」（従業員規模別）



平均取得率別に見ると、「経営者による有給休暇の取得奨励」「部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映」において、取得率が低くなるほど、回答割合が高くなる傾向が見られる。

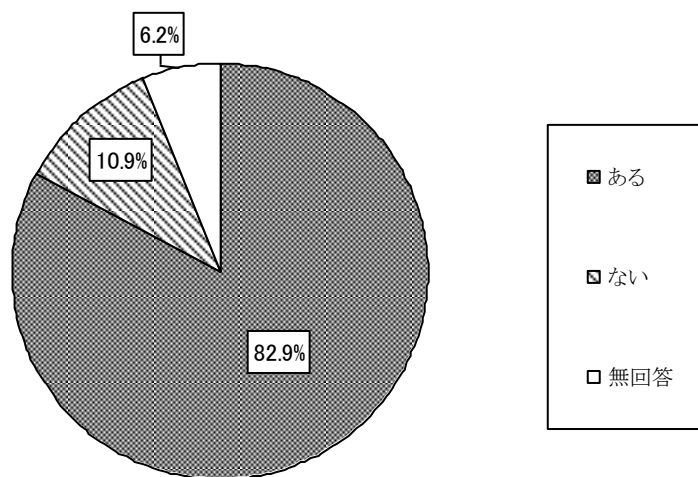
図表-27 有給休暇取得促進のために「効果的だと思われる取組」（平均取得率別）



(4) 法定外の特別休暇制度（慶弔休暇やボランティア休暇など）の有無

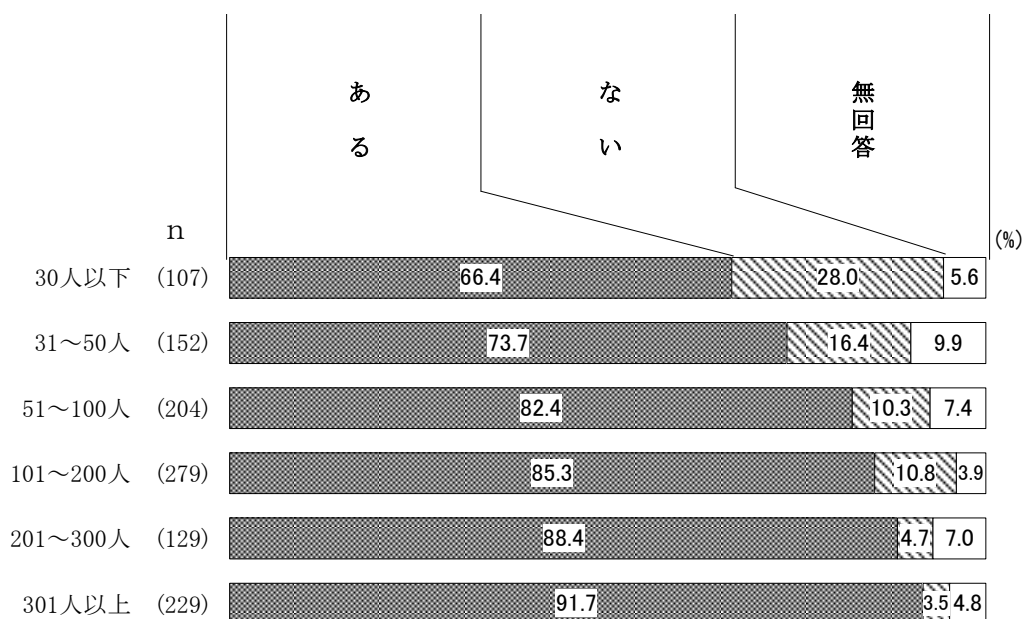
◆制度「ある」が82.9%、「ない」は10.9%。

図表-28 法定外の特別休暇制度（慶弔休暇やボランティア休暇など）の有無（n=1,117）



従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い、「ある」と回答する割合が高くなる傾向が見られ、特に「301人以上」では9割を超える。

図表-29 法定外の特別休暇制度（慶弔休暇やボランティア休暇など）の有無（従業員規模別）



3. 女性の活躍推進

(1) 女性が活躍できる職場づくりへの取組

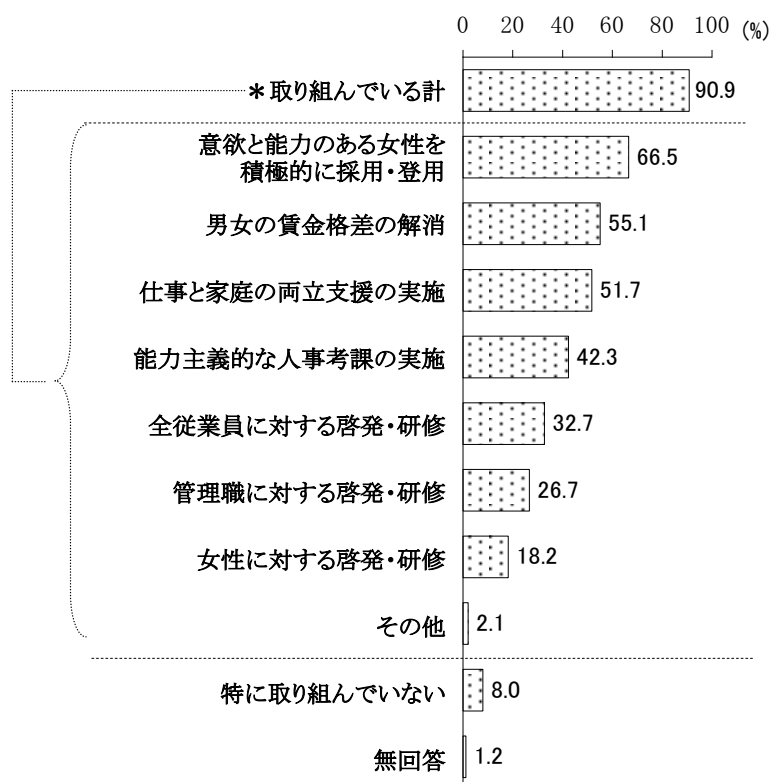
◆約9割の事業所で取り組んでいる。

回答事業所のうち90.9%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66.5%と最も多く、次いで「男女の賃金格差の解消」(55.1%)、「仕事と家庭の両立支援の実施」(51.7%)、「能力主義的な人事考課の実施」(42.3%)、「全従業員に対する啓発・研修」(32.7%)となっている。

図表-30 女性が活躍できる職場づくりへの取組 (n=1,117)

[複数回答：該当するものすべて]



(2) 女性管理職の割合

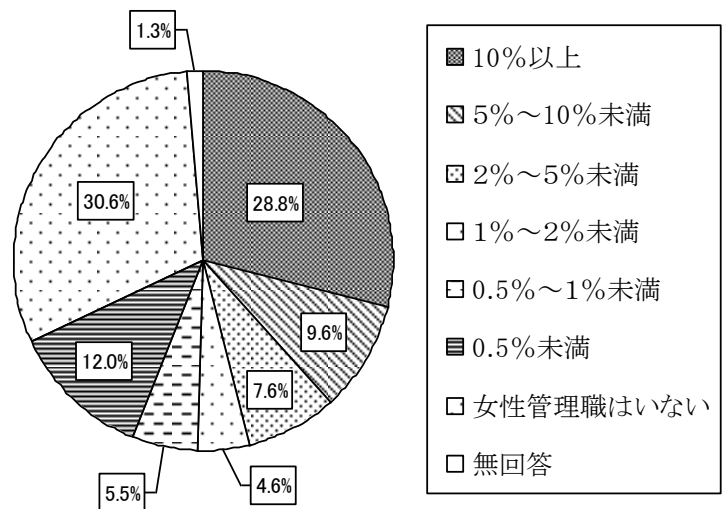
◆女性管理職のいる事業所の割合は約7割。

女性管理職の割合をみると、「女性管理職はいない」は30.6%。

女性管理職がいたる割合では「10%以上」が全体の28.8%、次いで「0.5%未満」(12.0%)、「5%～10%未満」(9.6%)となっている。

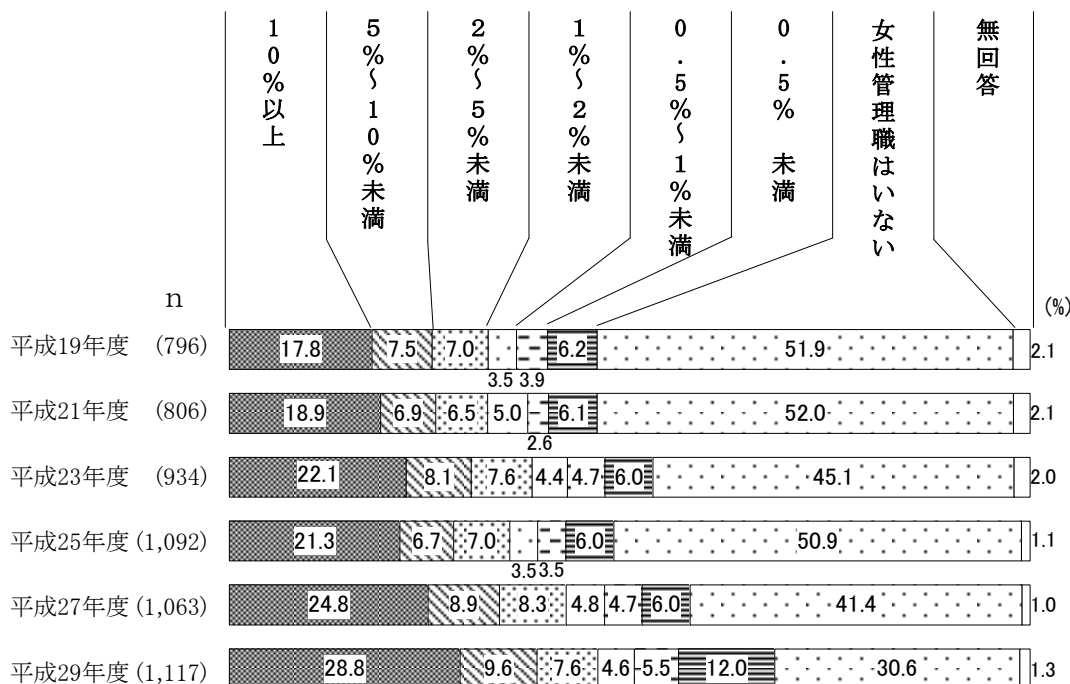
※管理職・・・係長相当職で部下を一人以上持つ者及び課長相当職以上の者

図表-31 女性管理職の割合 (n=1,117)



平成19年度から平成27年度までの調査との比較でみると、女性管理職のいる事業所の割合（「女性管理職はいない」と無回答を除くすべて）は、今回（68.1%）が最も高く、「10%以上」の割合も最も高い。

図表-32 女性管理職の割合（結果の推移）

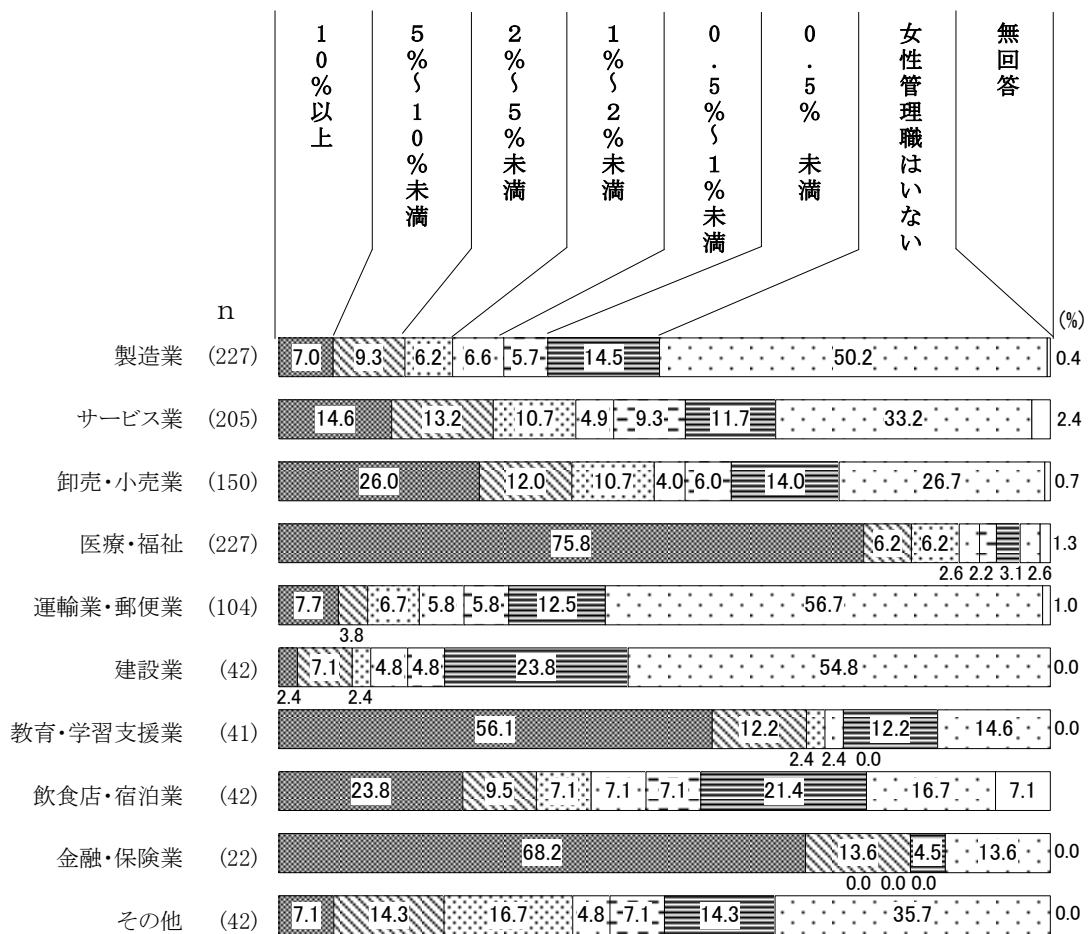


※平成27年度以前は、「10%以上」「10%未満」「5%未満」「2%未満」「1%未満」「0.5%未満」「女性管理職はいない」で調査。

業種別に見ると、「10%以上」は『医療・福祉』で75.8%と最も高くなっており、次いで『金融・保険業』（68.2%）、『教育・学習支援業』（56.1%）の順となっている。また、“女性管理職あり”（「女性管理職はいない」と無回答を除くすべて）で半数を超えたのも、『医療・福祉』（96.1%）、『金融・保険業』（86.3%）、『教育・学習支援業』（85.3%）、『飲食店・宿泊業』（76.0%）、『卸売・小売業』（72.7%）、『サービス業』（64.4%）の6つの業種となっている。

「女性管理職はいない」は『運輸業・郵便業』（56.7%）、『建設業』（54.8%）、『製造業』（50.2%）で5割を超えており高い。

図表-33 女性管理職の割合（業種別）

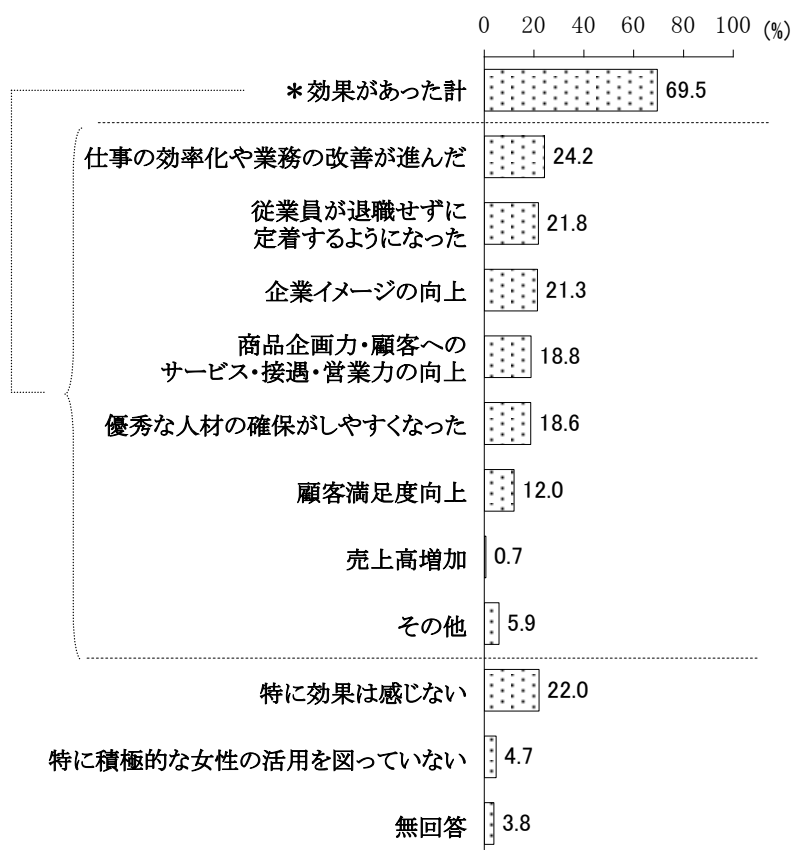


(3) 経営上の効果

◆効果を感じた割合は69.5%。

女性管理職がいる事業所で、女性の活用をする前と比較しての経営上の効果をみると、69.5%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24.2%と最も高く、次いで「従業員が退職せずに定着するようになった」(21.8%)、「企業イメージの向上」(21.3%)となっている。

図表-34 女性管理職の登用など女性の活用による経営上の効果 (n=760)
〔複数回答：3つまで〕



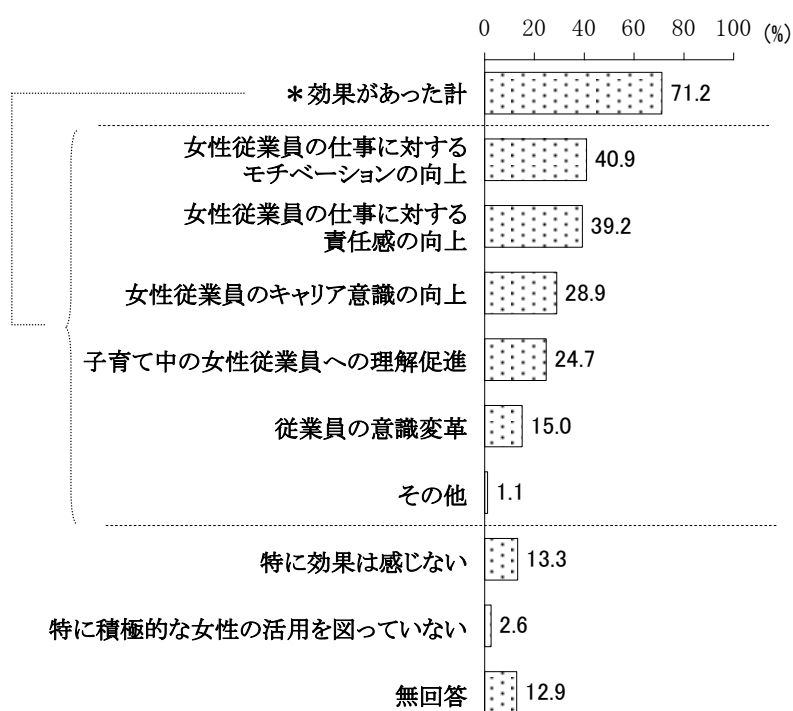
(4) 従業員の意識への効果

◆効果を感じた割合は71.2%。

女性管理職がいる事業所で、女性の活用による従業員の意識への効果を見ると、71.2%が何らかの効果を感じており、その中では、「女性従業員の仕事に対するモチベーションの向上」が40.9%と最も高く、次いで「女性従業員の仕事に対する責任感の向上」(39.2%)、「女性従業員のキャリア意識の向上」(28.9%)となっている。

図表-35 従業員の意識への効果 (n=760)

[複数回答：3つまで]

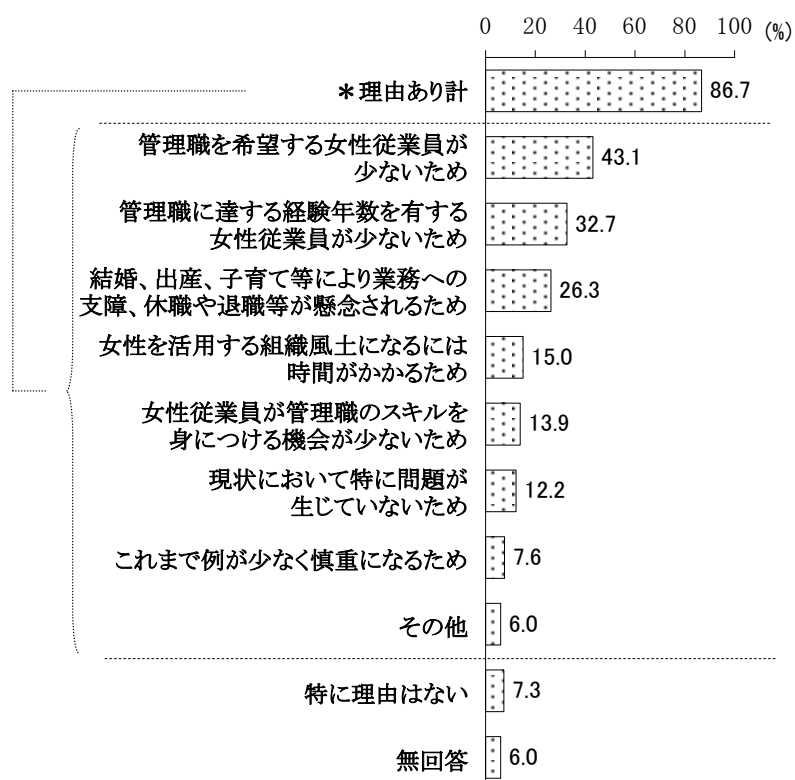


(5) 女性の活用が進まない理由

◆女性の活用が進まない理由があるとした割合は86.7%。

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43.1%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」(32.7%)、「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」(26.3%)となっている。

図表-36 女性の活用が進まない理由〔複数回答：3つまで〕(n=1,117)



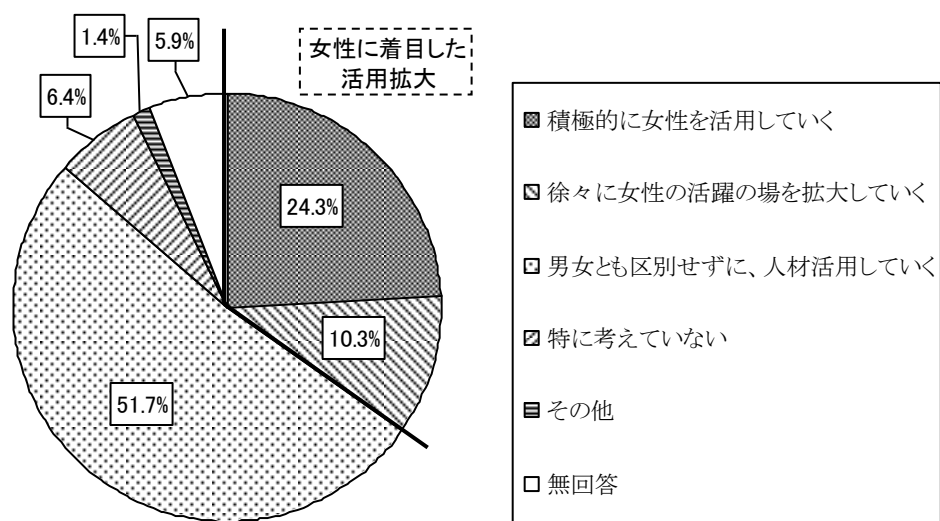
(6) 今後の女性の活用についての考え方

◆「男女とも区別せずに、人材活用していく」が半数を超える。

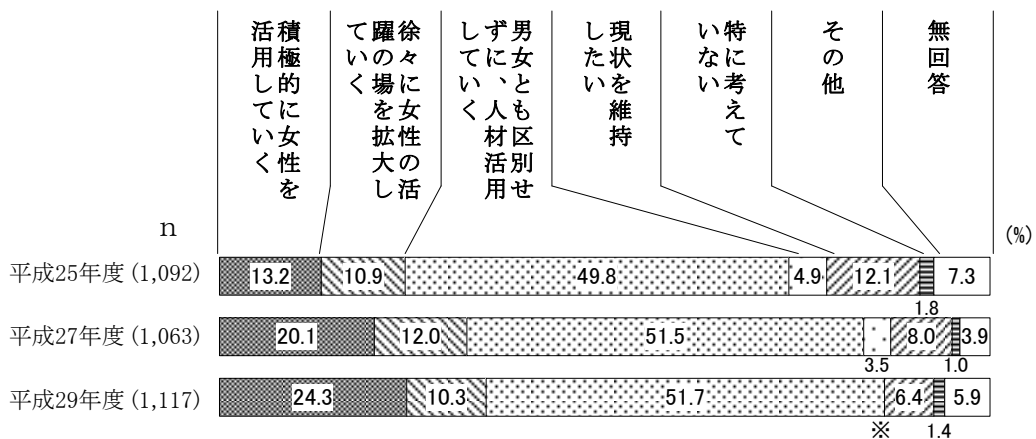
女性の活用についての考えをみると、「男女とも区別せずに、人材活用していく」が51.7%で最も高く、次いで「積極的に女性を活用していく」(24.3%)、「徐々に女性の活躍の場を拡大していく」(10.3%)となっており、“女性に着目した活用拡大”(「積極的に女性を活用していく」と「徐々に女性の活躍の場を拡大していく」の合計)は34.6%となっている。

前回調査と比較すると、「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-37 今後の女性の活用についての考え方 (n=1,117)

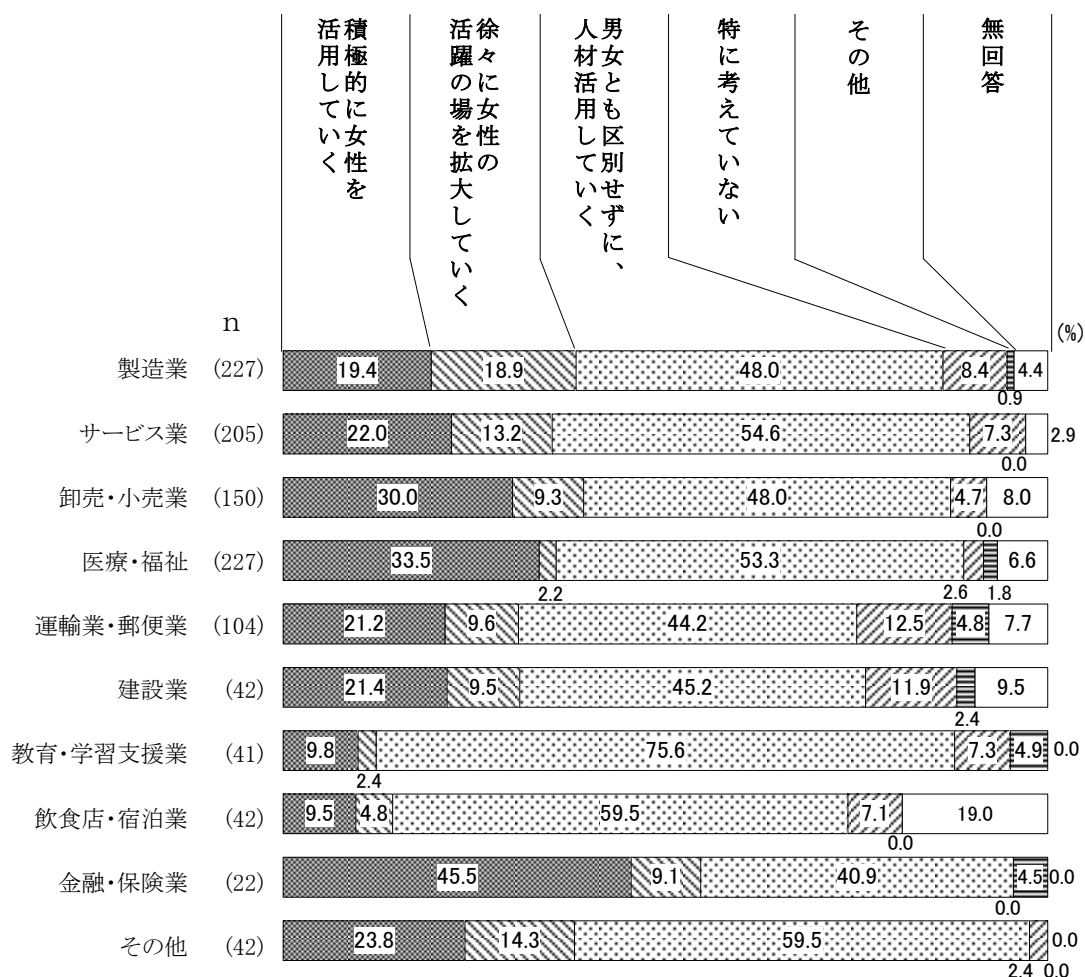


図表-38 女性の活用についての考え (結果の推移)



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』で7割を超え、『飲食店・宿泊業』、『医療・福祉』、『サービス業』で5割を超えて高い。
一方、「積極的に女性を活用していく」の割合は、『金融・保険業』で特に高い。

図表－39 今後の女性の活用についての考え方（業種別）



4. シニア社員について

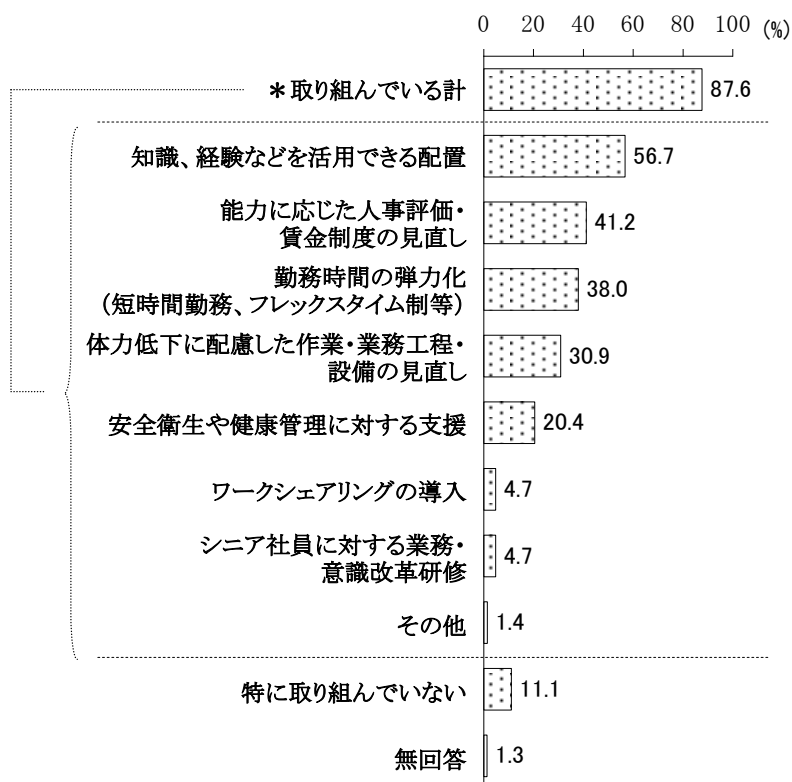
(1) シニア社員が活躍できる職場づくりに向けての取組

◆取組を行っている事業所は9割弱。

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り組んでいる事業所は87.6%で、その中では、「知識、経験などを活用できる配置」が56.7%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」(41.2%)、「勤務時間の弾力化」(38.0%)、「体力低下に配慮した作業・業務工程・設備の見直し」(30.9%)となっている。

図表-40 シニア社員が活躍できる職場づくりに向けての取組 (n=1,117)

[複数回答：該当するものすべて]



※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）を指す。

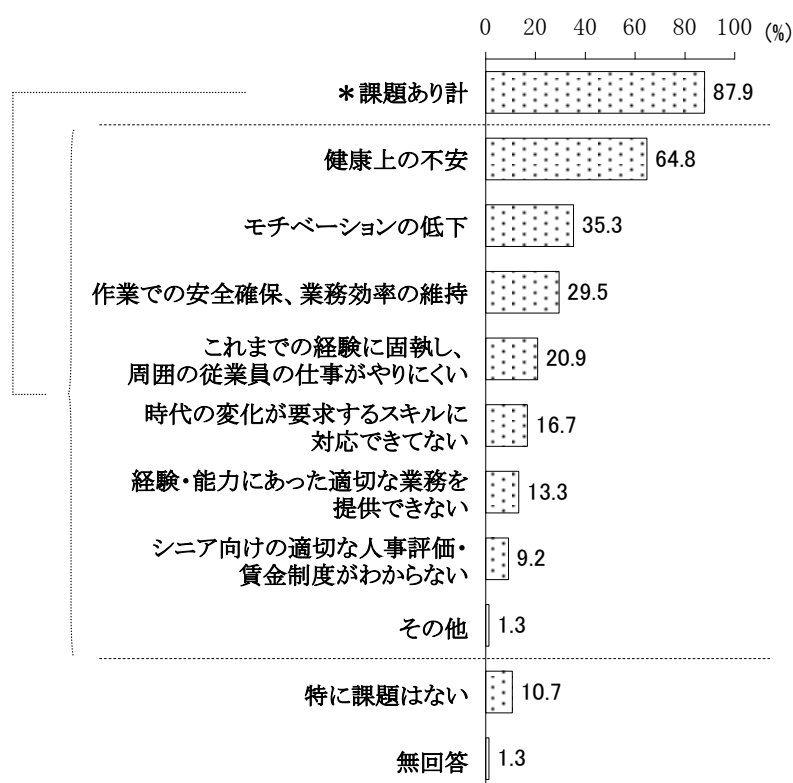
(2) シニア社員が働く上での課題

◆ 9割弱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87.9%。その中では「健康上の不安」が64.8%で最も高く、次いで「モチベーションの低下」(35.3%)、「作業での安全確保、業務効率の維持」(29.5%)となっている。

図表-41 シニア社員が働く上での課題 (n=1,117)

[複数回答：該当するものすべて]



5. 職場におけるハラスメントについて

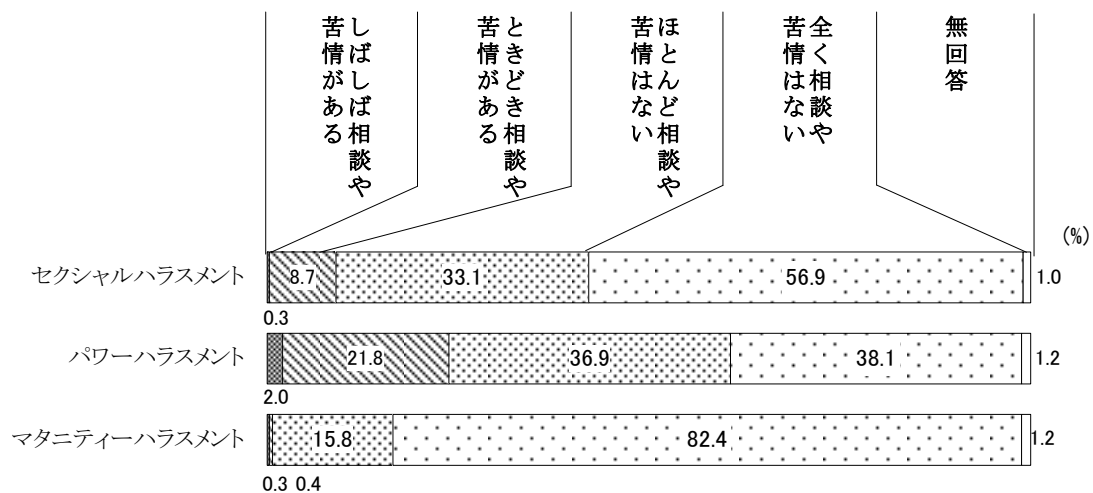
(1) 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況

◆パワーハラスメントに関する相談が2割を超える。

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23.8%と、セクシャルハラスメント（9.0%）、マタニティーハラスメント（0.7%）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82.4%となっている。

図表-42 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況 (n=1,117)



※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。

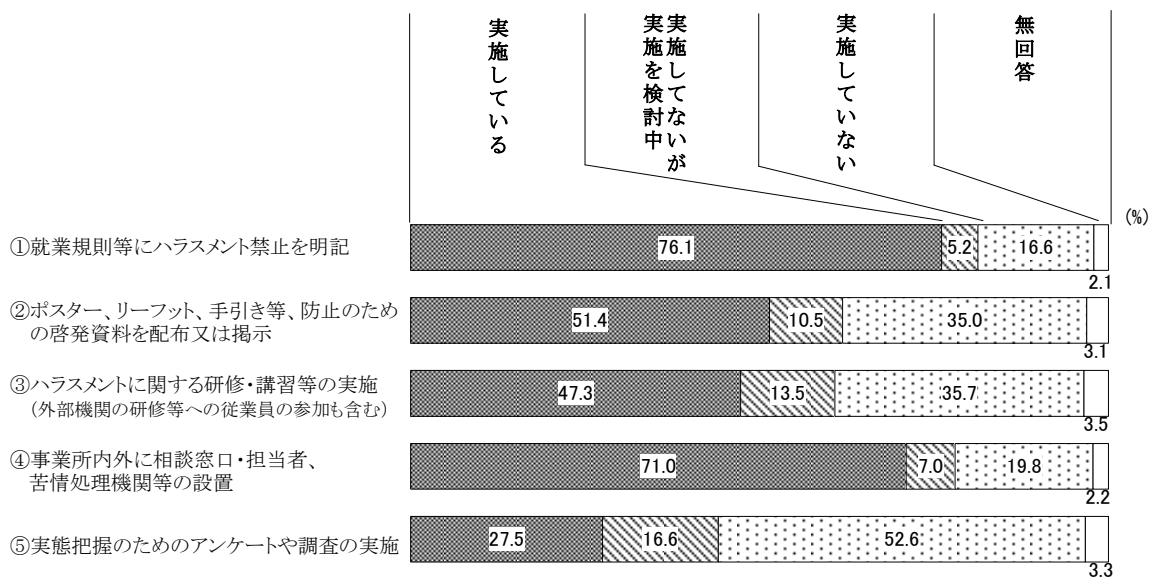
(2) ハラスメントを防止するための取組

- ◆「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」の取組実施率が7割を超えている。

ハラスメントを防止するための取組の実施として、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が76.1%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」(71.0%)、「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」(51.4%)、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」(47.3%)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27.5%と最も低いが、「実施をしていないが実施を検討中」の回答割合が最も高い。

図表-43 ハラスメントを防止するための取組 (n=1, 117)



6. 仕事と育児の両立支援

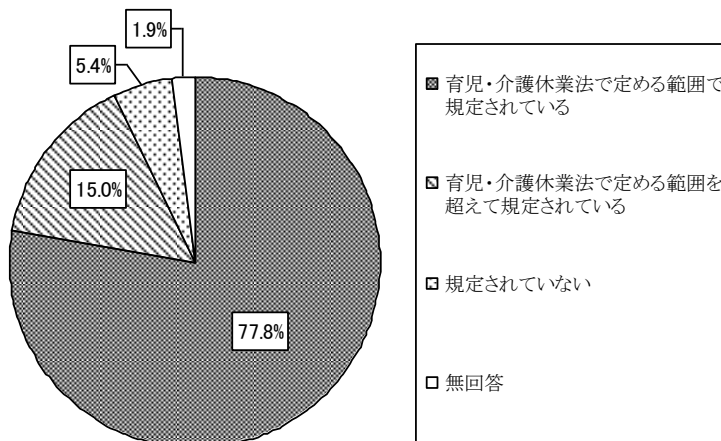
(1) 育児休業制度の規定状況

◆92.8%の事業所が育児休業制度を“規定している”。

図表-44 育児休業制度の規定状況 (n=1,117)

育児休業制度の規定状況についてみると、「育児・介護休業法で定める範囲内の制度を持っている」が77.8%、「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15.0%となっており、両者を合わせた“規定している”は92.8%となっている。

一方、「規定されていない」は5.4%となっている。



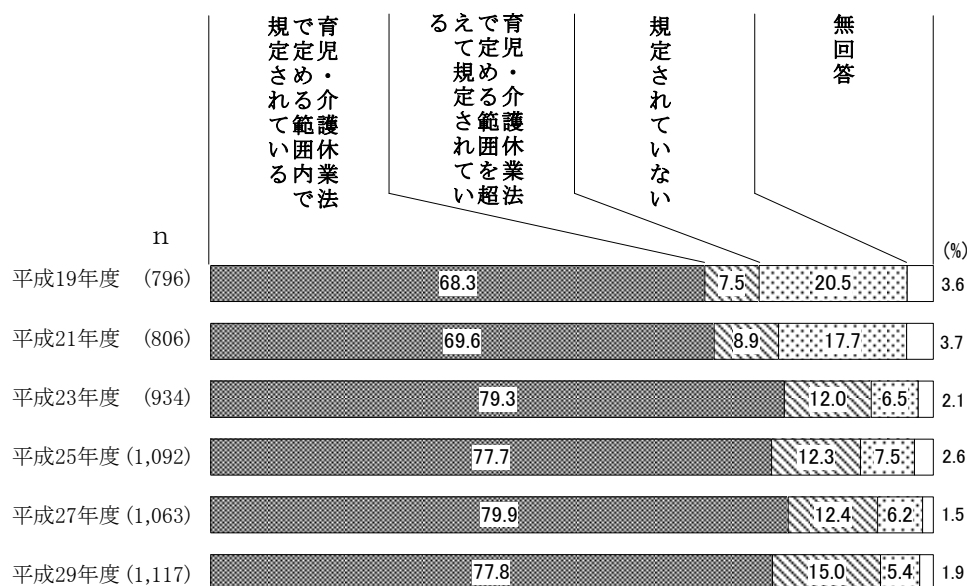
※育児・介護休業法で定める範囲内：満1歳まで。特別の事情があれば1歳6ヶ月まで

【育児・介護休業法で定める範囲を超える規定の主な記述内容】

育児休業	年齢規定	主な記述内容	件数
		子が3歳に達するまで	86件
		子が2歳に達するまで	24件
		社員は3歳、パートタイマーは1歳6ヵ月	7件
		子が2歳6ヵ月に達するまで	2件
		子が1歳8ヵ月に達するまで	1件

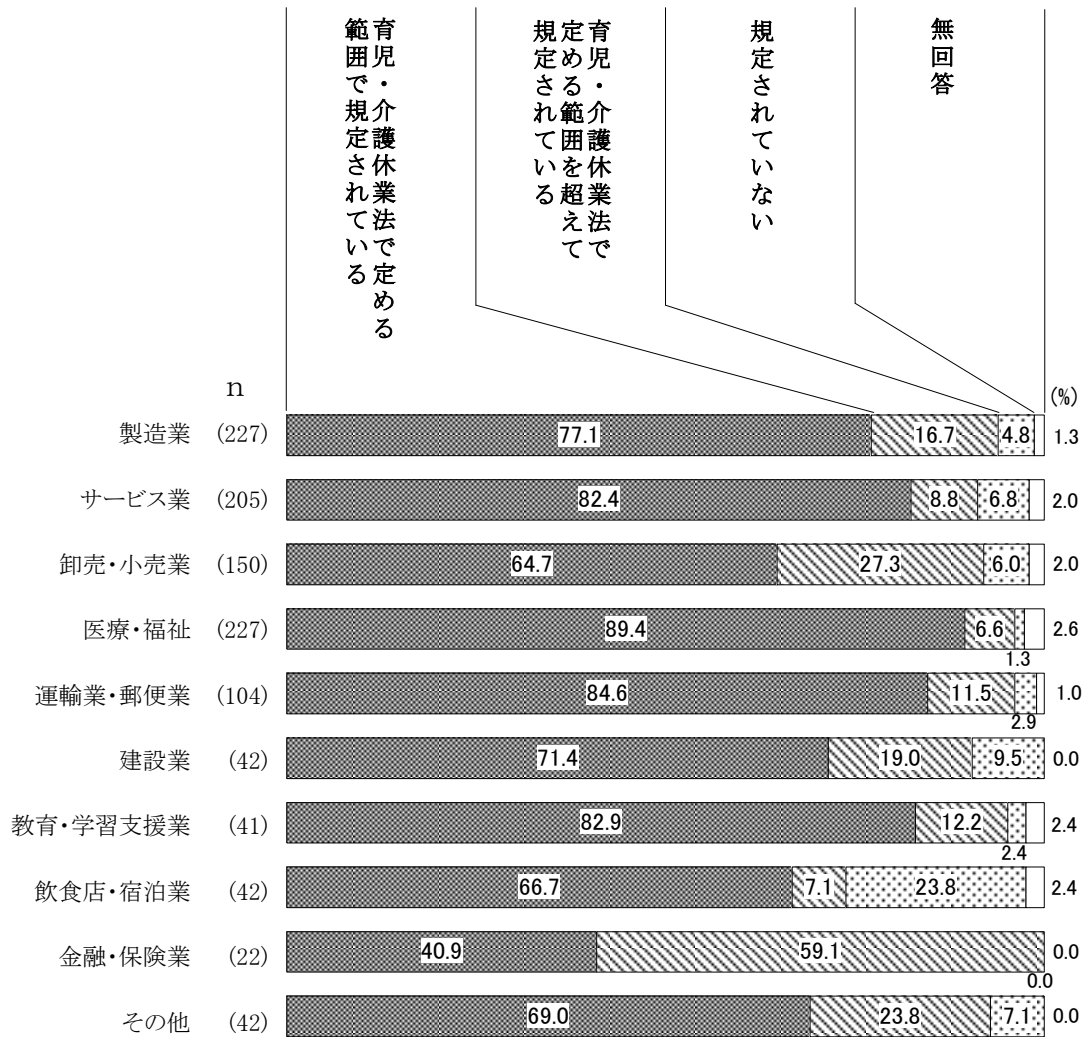
平成19年度から平成27年度までの調査と比較すると、“規定している”は平成23年度以降、90%台で推移している。

図表-45 育児休業制度の規定状況（結果の推移）



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『運輸業・郵便業』(96.1%)、『医療・福祉』(96.0%)、『教育・学習支援業』(95.1%)と続いている。一方、「規定されていない」は『飲食店・宿泊業』で23.8%と2割を超えている。

図表-46 育児休業制度の規定状況（業種別）



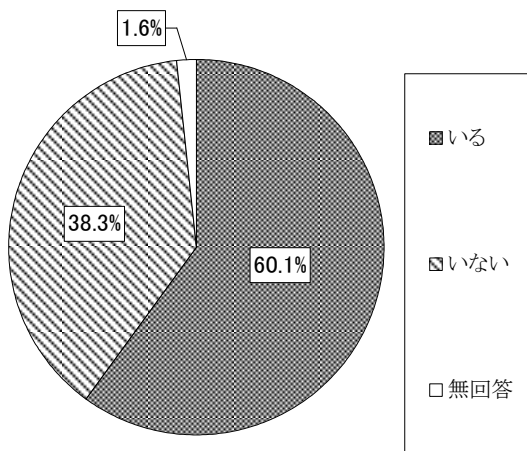
(2) 育児休業の取得状況

◆男性の取得率は8.2%と過去最高。

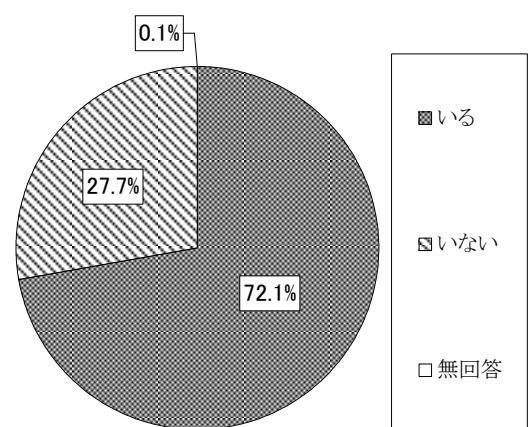
平成28年1月1日～12月31日の間に本人または配偶者が出産した従業員がいる事業所は、全体の60.1%となっている。また、そのうちの育児休業の取得状況をみると、取得者が「いる」は72.1%、「いない」は27.7%となっている。

育児休業の取得率を男女別にみると、男性は8.2%で過去最高となった。

図表-47 本人または配偶者が出産した従業員の有無 (n=1,117)



図表-48 育児休業取得者の有無 (n=671)



図表-49 育児休業取得率 (結果の推移)

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%
29年度調査			
男性	1,730人	141人	8.2%
女性	1,690人	1,657人	98.0%

育児休業の取得率を従業員規模別にみると、以下の通りであった。

図表－50 育児休業取得率（従業員規模別）

29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)	1,730人	141人	8.2%
	30人以下	-	-	-
	31～50人	9人	8人	88.9%
	51～100人	13人	8人	61.5%
	101～200人	42人	8人	19.0%
	201～300人	95人	11人	11.6%
	301人以上	1,560人	96人	6.2%
女性	(全体)	1,690人	1,657人	98.0%
	30人以下	21人	21人	100.0%
	31～50人	22人	22人	100.0%
	51～100人	83人	83人	100.0%
	101～200人	159人	158人	99.4%
	201～300人	189人	185人	97.9%
	301人以上	1,207人	1,179人	97.7%

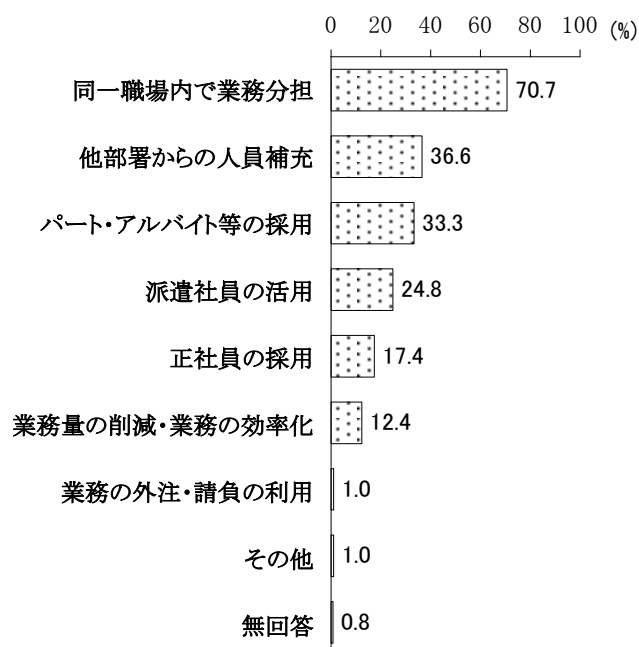
※「育児休業を取得した従業員数」が無回答であったものは除外している。

(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7割。

「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70.7%と最も高く、次いで「他部署からの人員補充」(36.6%)、「パート・アルバイト等の採用」(33.3%)、「派遣社員の活用」(24.8%)と続いている。

図表-51 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=484)



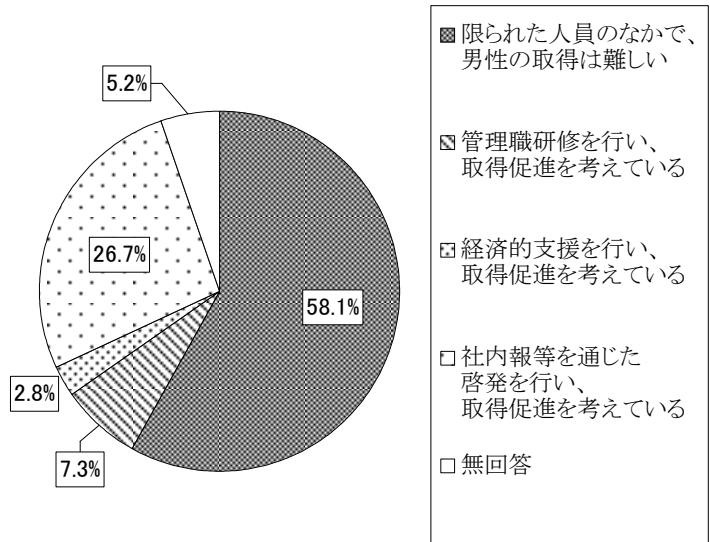
(4) 男性の育児休業取得に対する考え方

◆「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割弱となり、前回は下回った。

図表-52 男性の育児休業取得に対する考え方
(n=1,117)

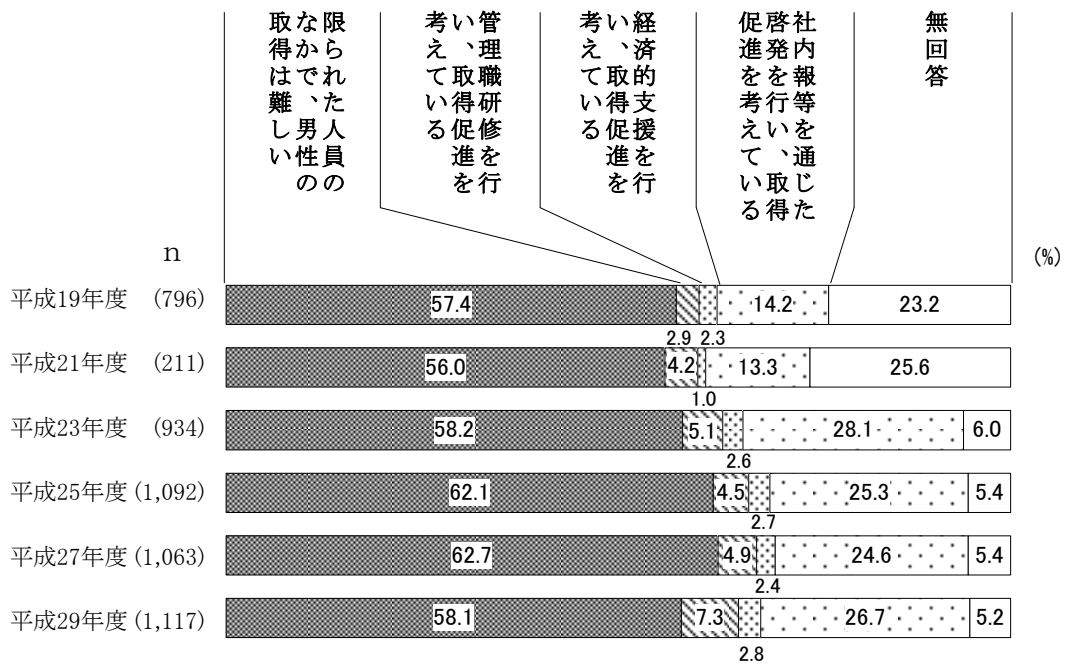
男性の育児休業取得に対する考え方をみると、「限られた人員のなかで、男性の取得は難しい」が58.1%と最も高い。

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」(26.7%)、「管理職研修を行い、取得促進を考えている」(7.3%)、「経済的支援を行い、取得促進を考えている」(2.8%)を合わせた、“何らかの形で取得促進を考えている”は36.8%となっている。



前回調査に比べ、「限られた人員の中で、男性の取得は難しい」が4.6ポイント減少し、“何らかの形で取得促進を考えている”が4.8ポイント増加した。

図表-53 男性の育児休業取得に対する考え方（結果の推移）

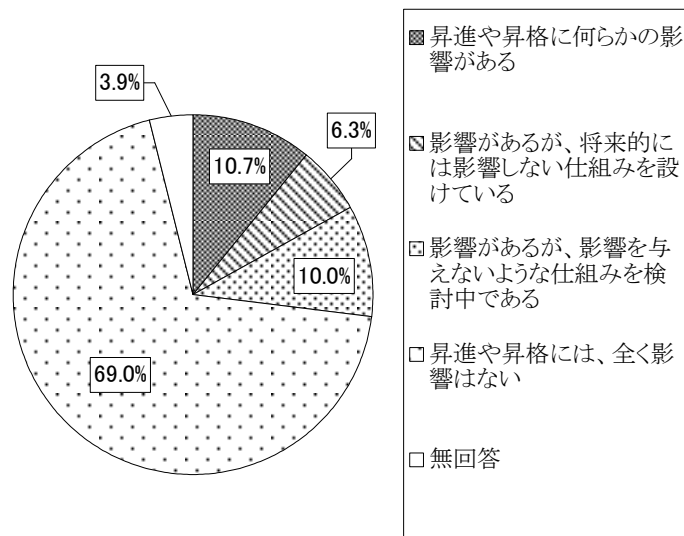


(5) 育児休業取得の昇進・昇格への影響

◆「昇進や昇格には、全く影響はない」が約7割。

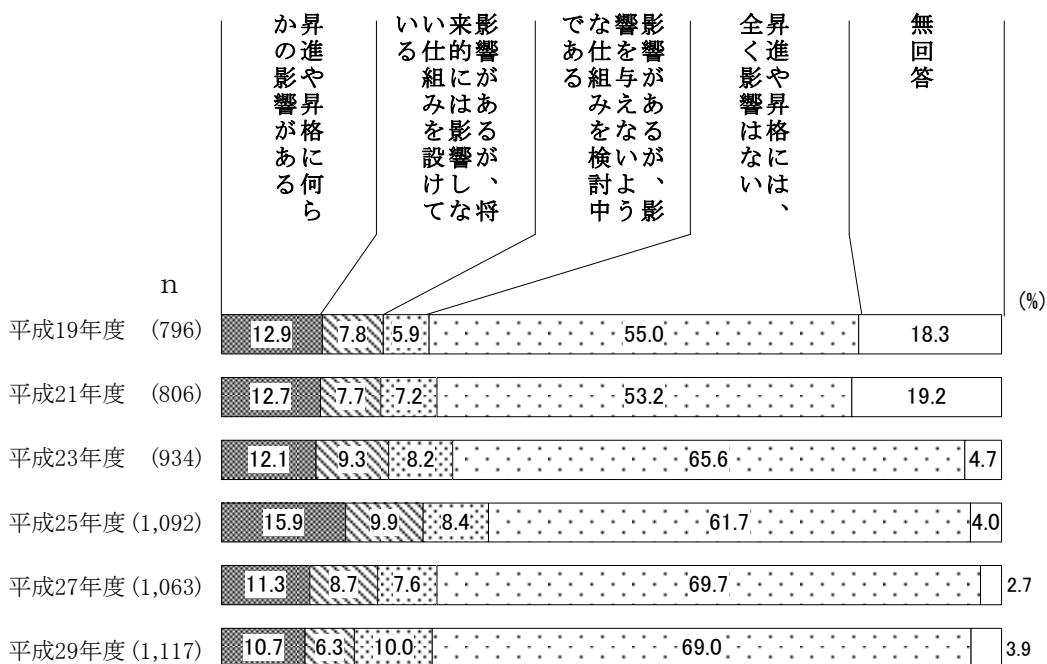
育児休業の取得が与える昇進昇格への影響についてみると、「昇進や昇格には、全く影響はない」が69.0%と最も高く、次いで「昇進や昇格に何らかの影響がある」が10.7%、「影響があるが、影響を与えないような仕組みを検討中である」が10.0%、「影響があるが、将来的には影響しない仕組みを設けている」が6.3%となっている。

図表-54 育児休業取得の昇進・昇格への影響 (n=1,117)



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、ほぼ同程度であった。

図表-55 育児休業取得の昇進・昇格への影響 (結果の推移)



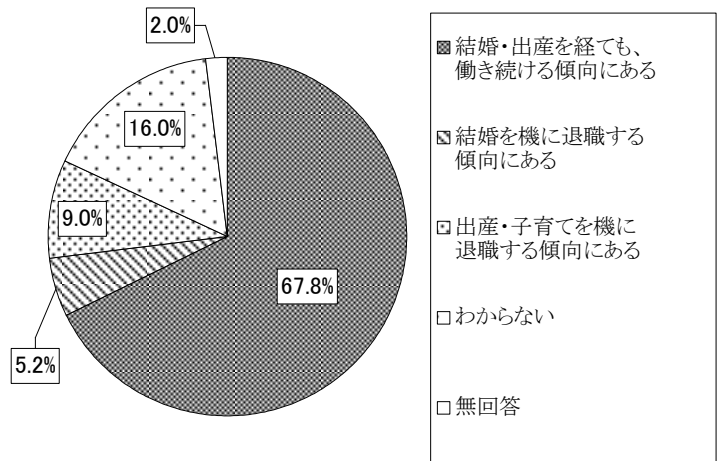
(6) 女性社員の就労傾向

◆「結婚・出産を経ても、働き続ける傾向にある」が7割弱。

女性の就労傾向をみると、「結婚・出産を経ても、働き続ける傾向にある」が67.8%と最も高い。次いで、「出産・子育てを機に退職する傾向にある」が9.0%、「結婚を機に退職する傾向にある」が5.2%となっている。

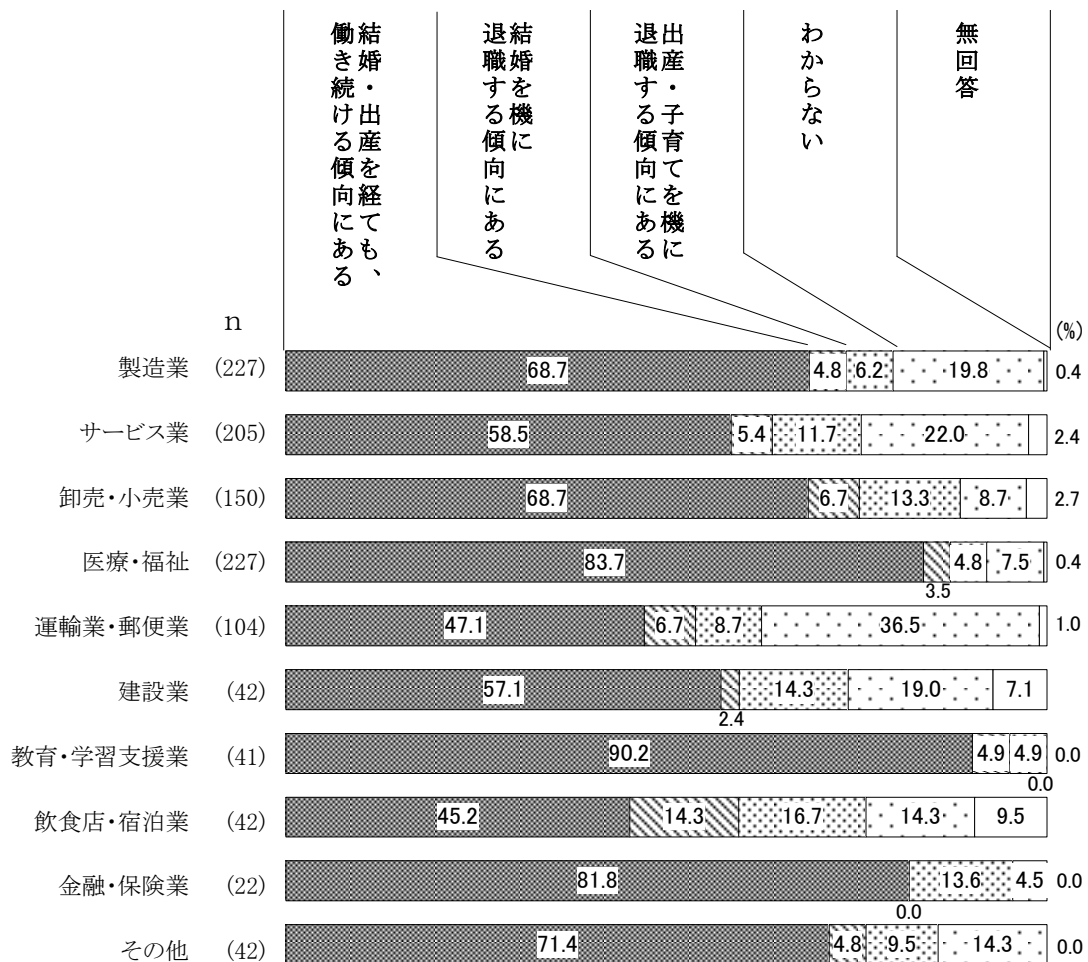
一方、「わからない」は16.0%となっている。

図表-56 女性の就労傾向 (n=1,117)



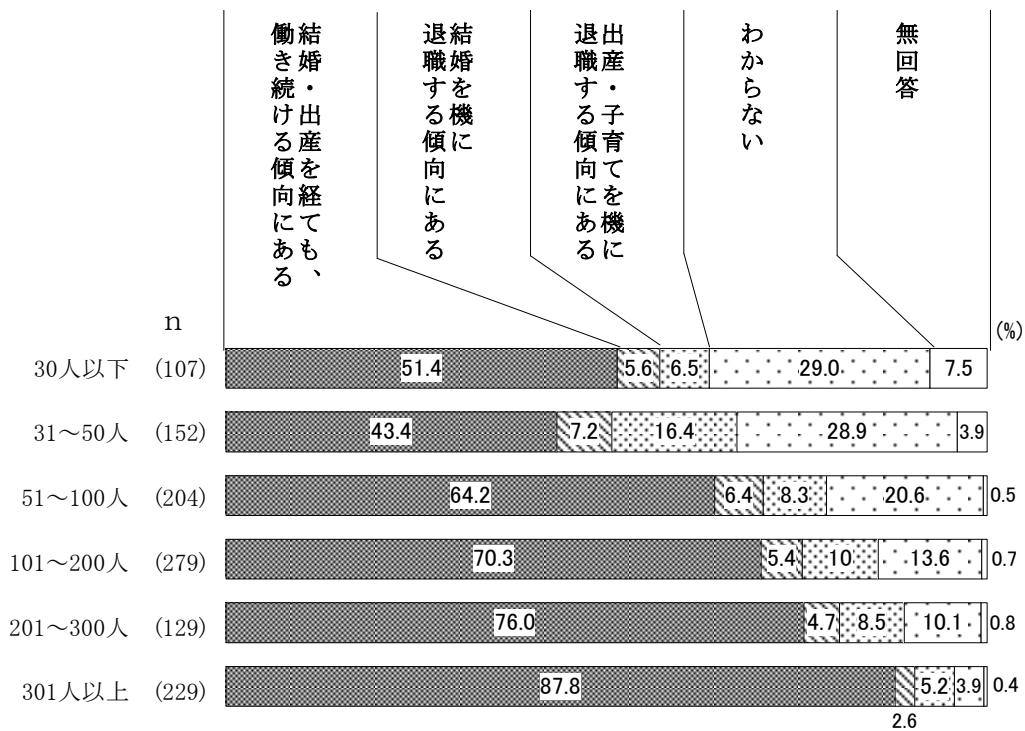
業種別にみると、「結婚・出産を経ても、働き続ける傾向にある」の割合は、『教育・学習支援業』(90.2%)、『医療・福祉』(83.7%)、『金融・保険業』(81.8%)で特に高い。

図表-57 女性の就労傾向 (業種別)



従業員規模別にみると、規模が大きくなるに従い、「結婚・出産を経ても、働き続ける傾向にある」が増加し、「わからない」が減少する傾向が見られる。

図表-58 女性の就労傾向（従業員規模別）



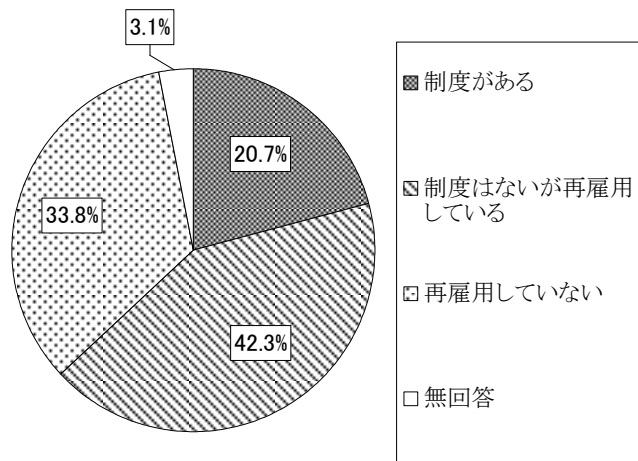
(7) 再雇用制度

◆出産・子育てを機に退職した元社員の「再雇用制度」の整備率は2割。

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20.7%、「制度はないが再雇用している」が42.3%となっている。

一方、「再雇用していない」は33.8%となっている。

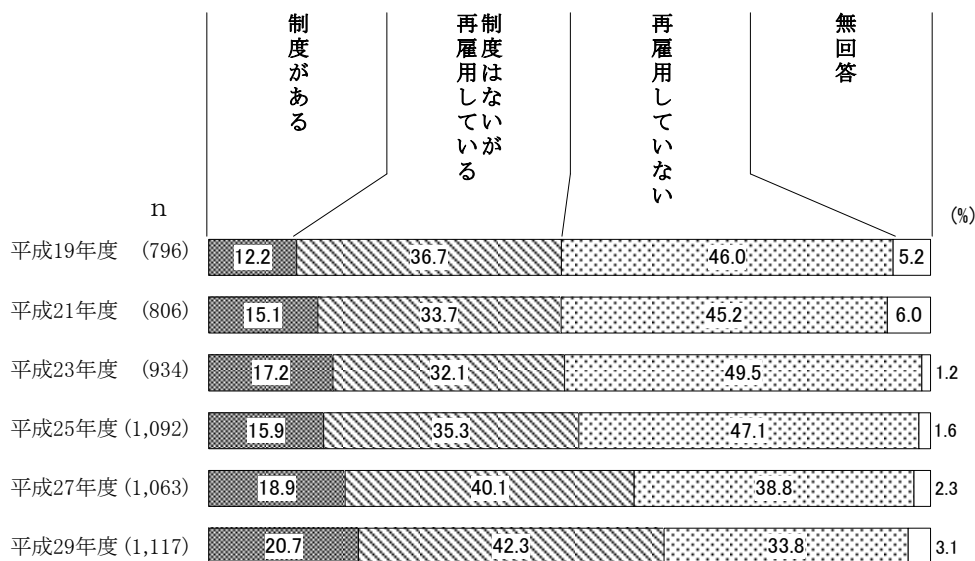
図表－59 再雇用制度 (n=1,117)



前回調査と比較すると、「制度がある」が1.8ポイント、「制度はないが再雇用している」が2.2ポイント増加し、「再雇用していない」が5.0ポイント減少している。

平成19年度から平成27年度までの経年調査と比較すると、「制度がある」「制度はないが再雇用している」の増加傾向が続いている。

図表－60 再雇用制度 (結果の推移)

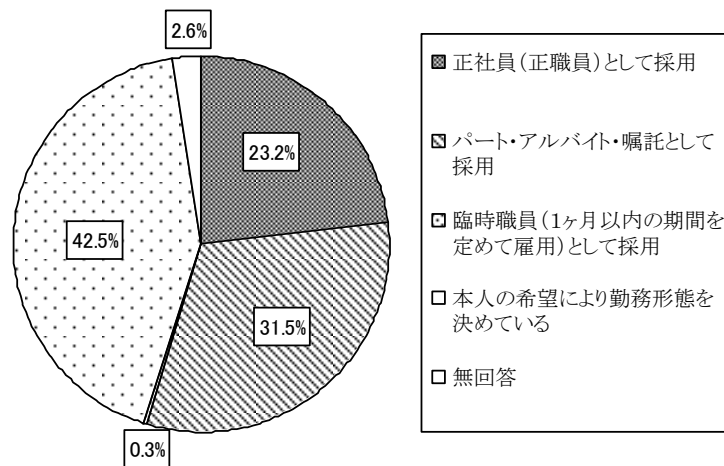


(8) 再雇用した元社員の勤務形態

◆「正社員(正職員)として採用」は23.2%。

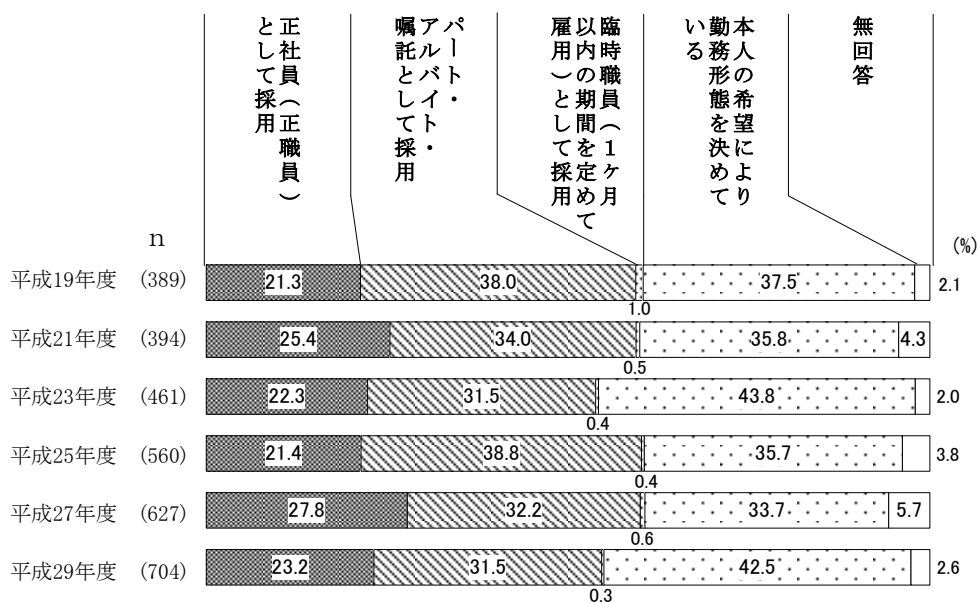
出産・子育てを機に退職した元社員の再雇用制度について、「制度がある」又は「制度はないが再雇用している」と回答した事業所の再雇用した元社員の勤務形態をみると、「本人の希望により勤務形態を決めている」が42.5%と最も高く、次いで「パート・アルバイト・嘱託として採用」(31.5%)、「正社員(正職員)として採用」(23.2%)となっている。

図表-61 再雇用した元社員の勤務形態 (n=627)



前回調査と比較すると、「正社員(正職員)として採用」は4.6ポイント減少しており、「本人の希望により勤務形態を決めている」が8.8ポイント増加している。

図表-62 再雇用した元社員の勤務形態 (結果の推移)



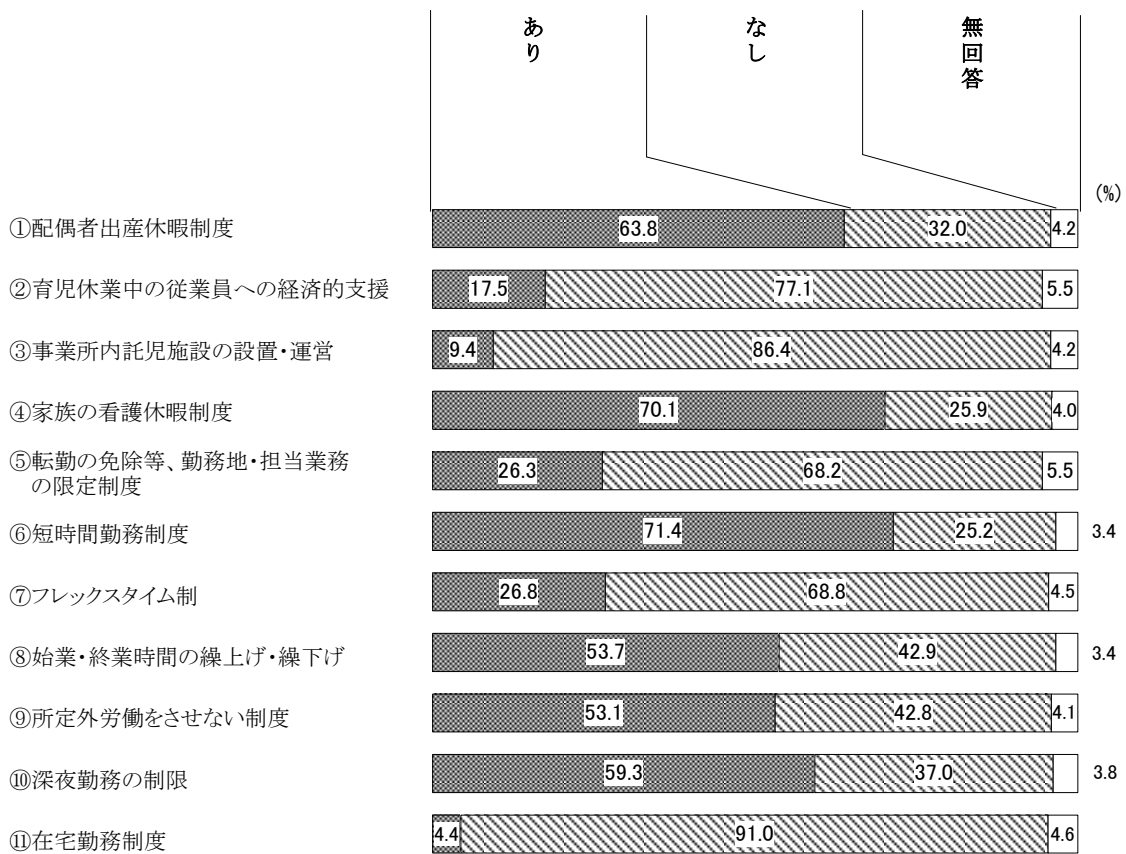
(9) 子育て中の社員に対する配慮に関する「制度の有無」

◆7割の事業所で『家族の看護休暇制度』、『短時間勤務制度』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、『短時間勤務制度』が71.4%、『家族の看護休暇制度』が70.1%で特に高くなっている。一方、『在宅勤務制度』(4.4%)、『事業所内託児施設の設置・運営』(9.4%)は少数であった。

前回調査と比較すると、前回は下回った制度はなく、『短時間勤務制度』が8.6ポイント、『家族の看護休暇制度』が8.4ポイント、『転勤の免除等、勤務地・担当業務の限定制度』が5.7ポイント増加している。

図表-63 子育て中の社員に対する配慮に関する「制度の有無」(n=1,117)



図表-64 子育て中の社員に対する配慮に関する「制度の有無」(結果の推移)

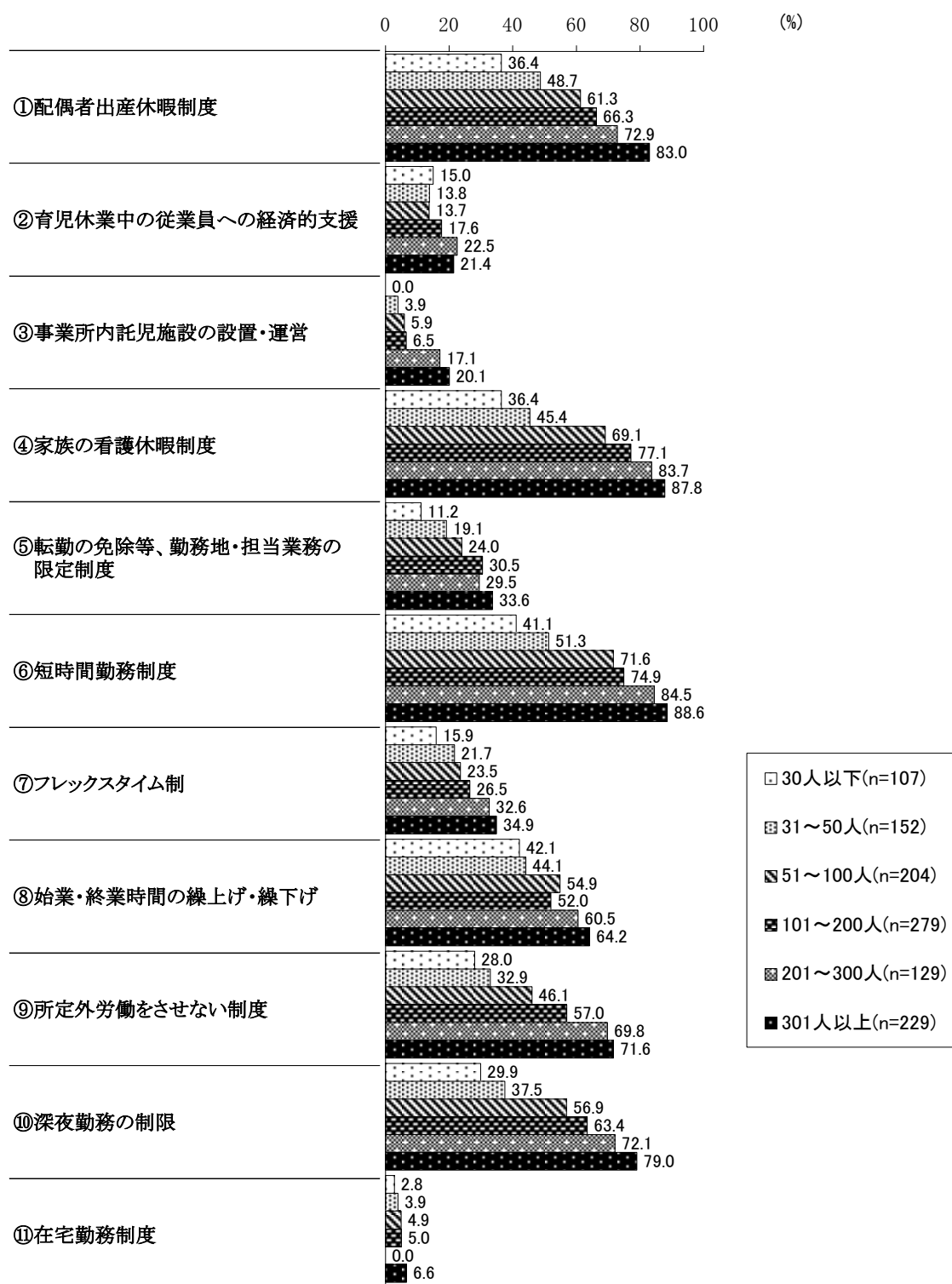
制度名	平成19年度	平成21年度	平成23年度	平成25年度	平成27年度	平成29年度	増減 (29年度-27年度)
	あり (796)	あり (806)	あり (934)	あり (1,092)	あり (1,063)	あり (1,117)	
①配偶者出産休暇制度	54.0	53.7	66.2	62.0	61.6	63.8	2.2
②育児休業中の従業員への経済的支援	16.1	17.4	19.7	18.0	16.8	17.5	0.7
③事業所内託児施設の設置・運営	4.4	6.0	8.1	8.0	7.7	9.4	1.7
④家族の看護休暇制度 (※)	42.6	50.1	69.2	70.5	61.7	70.1	8.4
⑤転勤の免除等、勤務地・担当業務の限定制度	14.4	18.4	20.9	22.9	20.6	26.3	5.7
⑥短時間勤務制度	38.9	48.8	61.2	64.0	62.8	71.4	8.6
⑦フレックスタイム制	20.4	22.7	26.4	24.5	25.6	26.8	1.2
⑧始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	37.6	44.3	50.2	52.4	49.9	53.7	3.8
⑨所定外労働をさせない制度	39.1	42.8	55.2	53.7	52.9	53.1	0.2
⑩深夜勤務の制限	45.6	49.8	61.7	61.5	58.9	59.3	0.4
⑪在宅勤務制度	2.4	2.5	3.1	4.1	3.6	4.4	0.8

※:平成21年度までは、「子の看護休暇制度」として調査

従業員規模別に見ると、すべての制度について、規模が大きくなるに従い、整備率が高くなる傾向が見られる。

図表-65 子育て中の社員に対する配慮に関する「制度の有無」（従業員規模別）

「制度あり」の割合



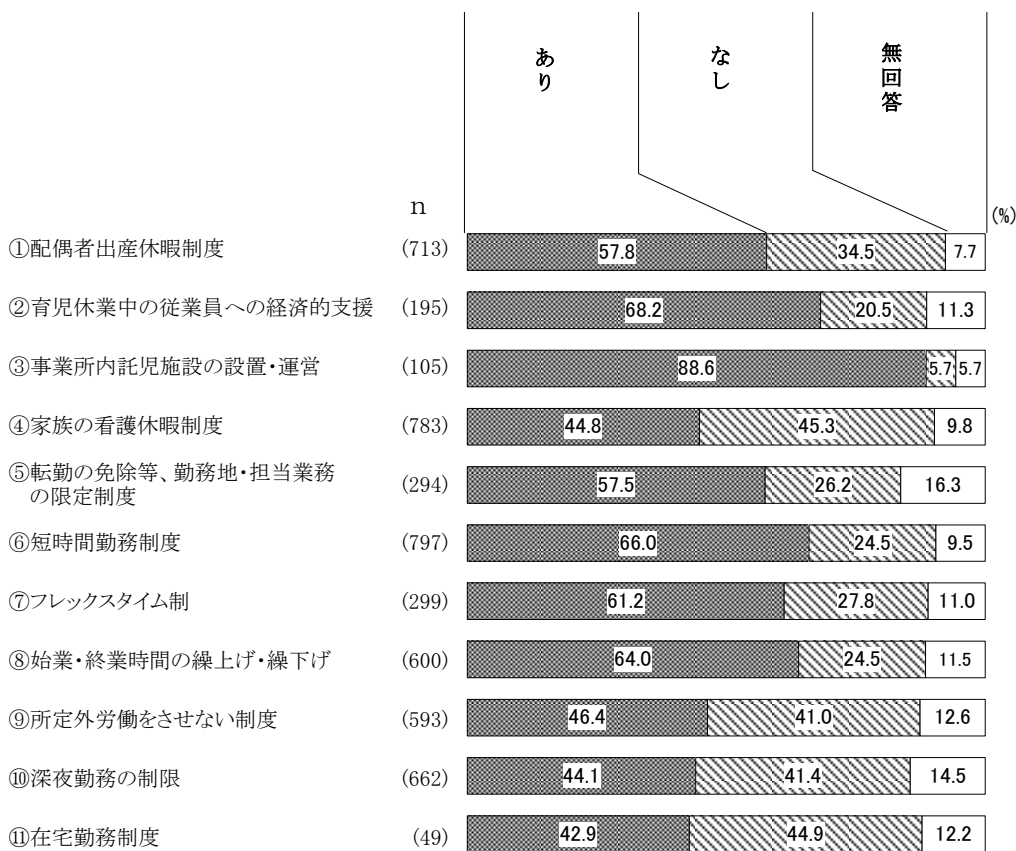
(10) 子育て中の社員に対する配慮に関する「利用者の有無」

◆「事業所内託児施設の設置・運営」は約9割が利用している。

子育て中の社員に対する配慮に関する「利用者の有無」についてみると、『事業所内託児施設の設置・運営』が88.6%と最も高く、次いで『育児休業中の従業員への経済的支援』（68.2%）、『短時間勤務制度』（66.0%）、『始業・終業時間の繰上げ・繰下げ』（64.0%）、『フレックスタイム制』（61.2%）となっている。

前回調査と比較すると、『家族の看護休暇制度』が9.0ポイント、『事業所内託児施設の設置・運営』が6.9ポイント、『深夜勤務の制限』が4.5ポイントそれぞれ増加している。一方で、『在宅勤務制度』は4.5ポイント減少している。

図表-66 子育て中の社員に対する配慮に関する「利用者の有無」



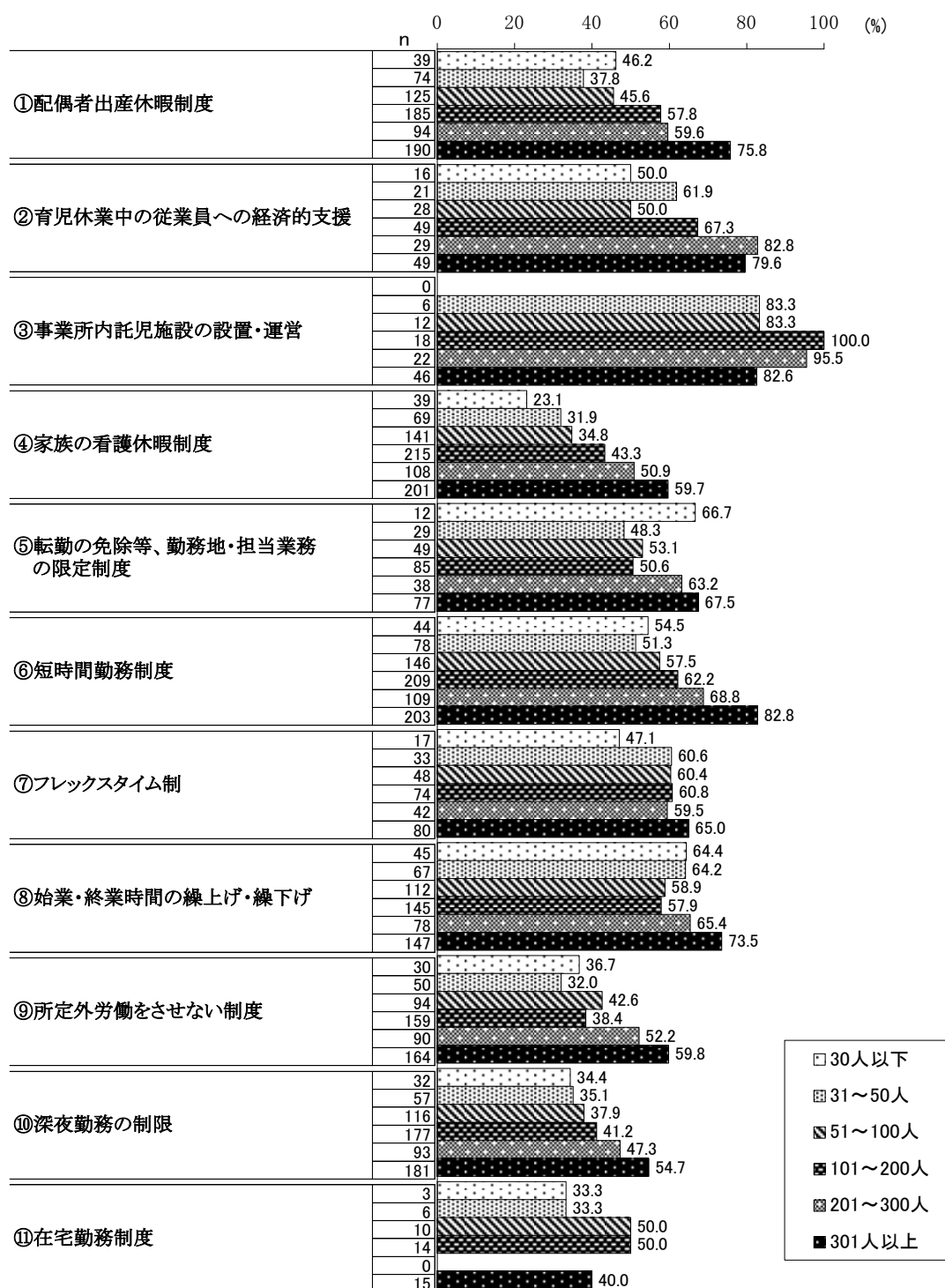
図表-67 子育て中の社員に対する配慮に関する「利用者の有無」（結果の推移）

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	平成29年度	増減 (29年度 -27年度)
	あり (%)	あり (%)	あり (%)	あり (%)	あり (%)	あり (%)	
①配偶者出産休暇制度	52.3	55.7	57.0	60.1	55.7	57.8	2.1
②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	68.2	2.8
③事業所内託児施設の設置・運営	80.0	89.0	92.1	90.8	81.7	88.6	6.9
④家族の看護休暇制度(※)	30.4	35.6	40.6	38.4	35.8	44.8	9.0
⑤転勤の免除等	47.8	56.1	61.5	54.4	55.3	57.5	2.2
⑥短時間勤務制度	52.3	53.4	59.6	61.2	64.1	61.2	-2.9
⑦フレックスタイム制	-	-	-	-	62.5	66.0	3.5
⑧始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	57.5	53.8	59.5	60.8	62.5	64.0	1.5
⑨所定外労働をさせない制度	39.2	42.3	46.7	50.7	47.3	46.4	-0.9
⑩深夜勤務の制限	37.5	38.2	43.1	46.3	39.6	44.1	4.5
⑪在宅勤務制度	57.9	45.0	44.8	57.8	47.4	42.9	-4.5

※：平成21年度までは、「子の看護休暇制度」として調査

従業員規模別に見ると、「配偶者出産休暇制度」「家族の看護休暇制度」、「短時間勤務制度」、「所定外労働をさせない制度」、「深夜勤務の制限」は、規模が大きくなるに従い、「利用有り」の割合が高くなる傾向が見られる。

図表-68 子育て中の社員に対する配慮に関する「利用の有無」（従業員規模別）



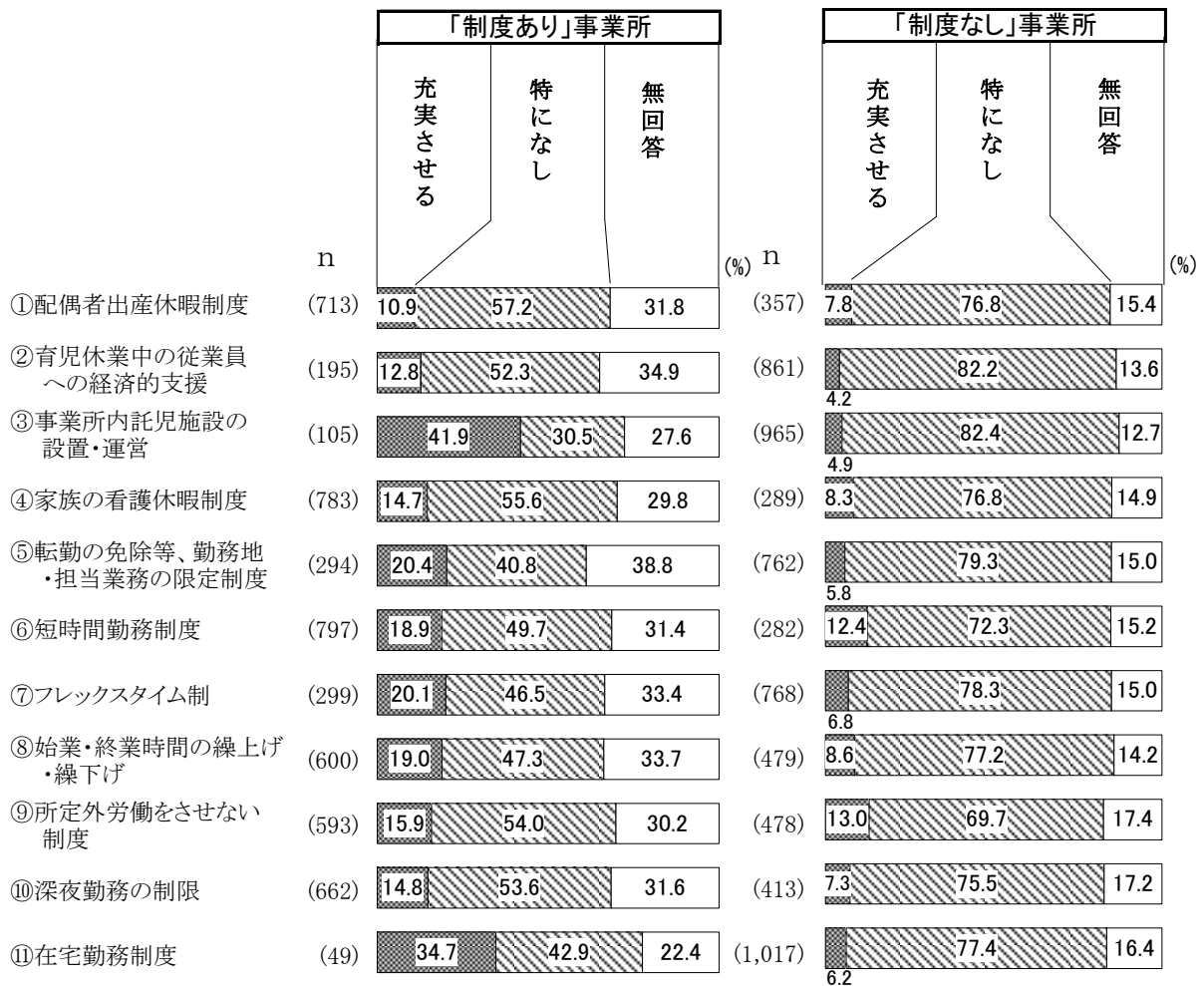
(11) 子育て中の社員に対する配慮に関する「今後の取組予定」

◆制度ありの事業所では、『事業所内託児施設の設置・運営』を「充実させる」が4割を超え最も高い。

制度なしの事業所で、「充実させる」が2割を超えた取組はなかった。

子育て中の社員に対する配慮に関する「今後の取組予定」についてみると、制度がある事業所は、『事業所内託児施設の設置・運営』を「充実させる」が41.9%と最も高く、次いで『在宅勤務制度』を「充実させる」が34.7%となっている。

図表－69 子育て中の社員に対する配慮に関する「今後の取組予定」



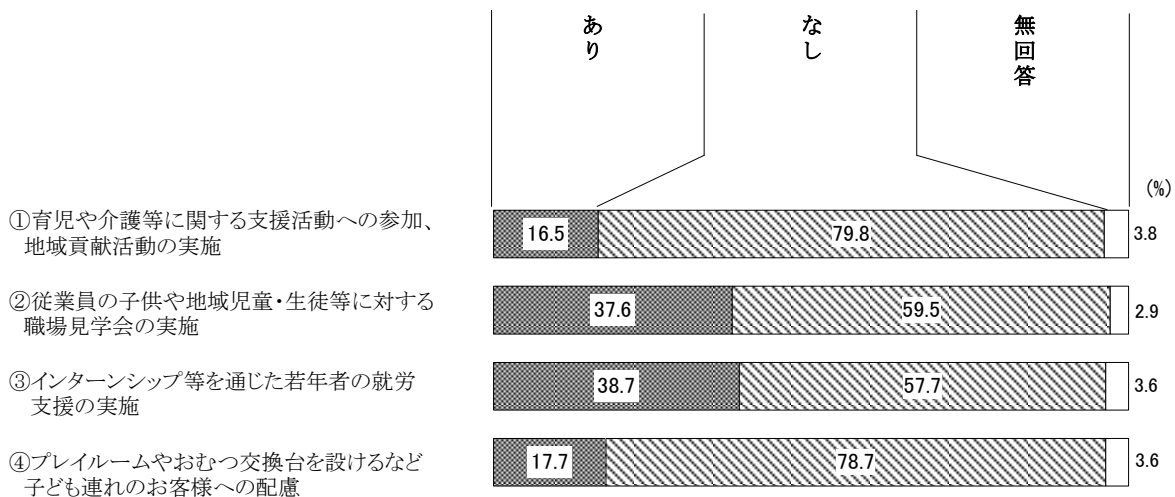
(12) 地域における子育て支援等への参画に係る取組「実施の有無」

- ◆『従業員の子供や地域児童・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』が4割弱の事業所で実施されている。

地域における子育て支援等への参画に係る取組「実施の有無」についてみると、『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38.7%と最も高く、『従業員の子供や地域児童・生徒等に対する職場見学会の実施』(37.6%)がほぼ同程度で次いでいる。

前回調査と比較すると、すべての取組で増加している中、特に『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5.4ポイント増加している。

図表-70 地域における子育て支援等への参画に係る取組「実施の有無」(n=1,117)



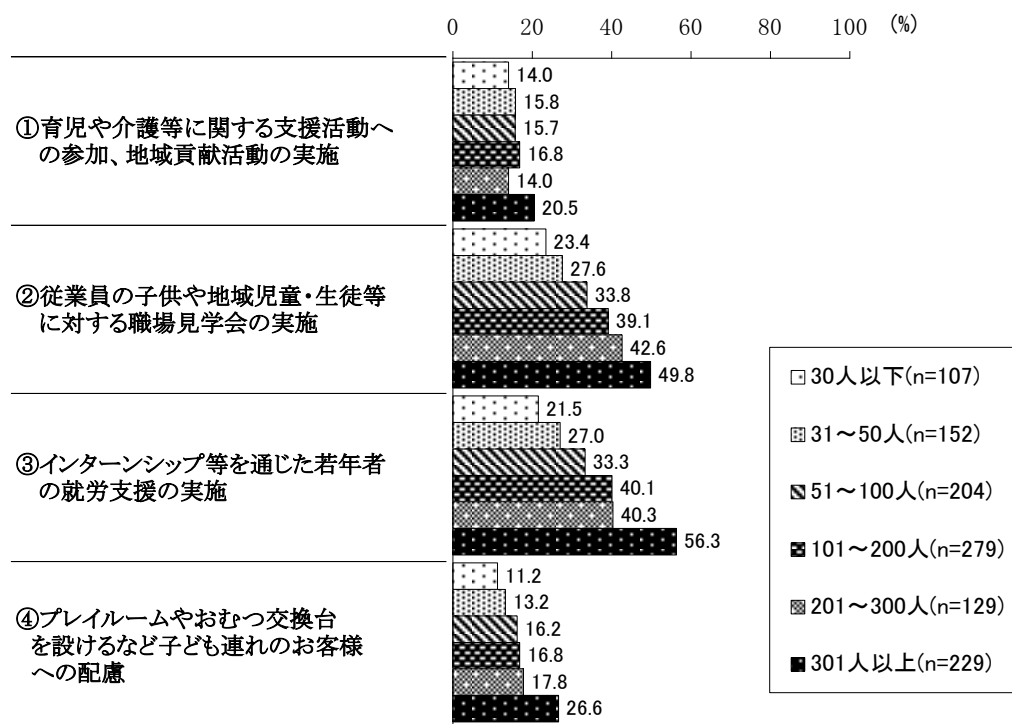
図表-71 地域における子育て支援等への参画に係る取組「実施の有無」(結果の推移)

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	平成29年度	増減 (29年度-27年度)
	制度あり (796)	制度あり (806)	制度あり (934)	制度あり (1,092)	制度あり (1,063)	実施あり (1,117)	
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	10.2	9.4	15.3	13.7	14.1	16.5	2.4
② 従業員の子供や地域児童・生徒等に対する職場見学会の実施	30.9	32.0	40.8	39.5	35.7	37.6	1.9
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	21.7	22.2	32.7	34.0	33.3	38.7	5.4
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	10.9	13.3	16.5	13.8	14.1	17.7	3.6

※平成27年度までは、「制度の有無」として調査

従業員規模別に見ると、「従業員の子供や地域児童・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」、「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」では、規模が大きくなるに従い、実施率が高くなる傾向が見られる。

図表－72 地域における子育て支援等への参画に係る取組「実施の有無」（従業員規模別）
「実施あり」の割合



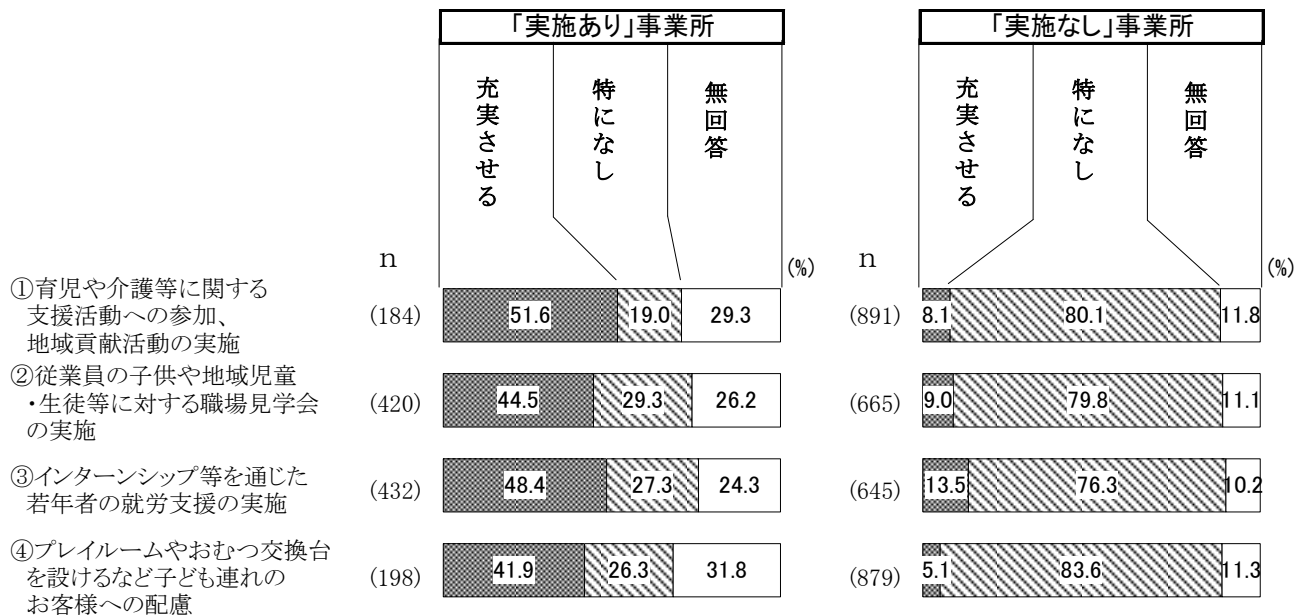
(13) 地域における子育て支援等への参画に係る取組「今後の取組予定」

◆実施ありの事業所では、『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』の「充実させる」が5割を超え最も高い。

実施なしの事業所で「充実させる」が2割を超えた取組はなかった。

地域における子育て支援等への参画に係る取組「今後の取組予定」についてみると、実施している事業所は、『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』が51.6%と最も高く、次いで『インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施』(48.4%)、『従業員の子供や地域児童・生徒等に対する職場見学会の実施』(44.5%)、『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』(41.9%)となっている。

図表-73 地域における子育て支援等への参画に係る取組「今後の取組予定」



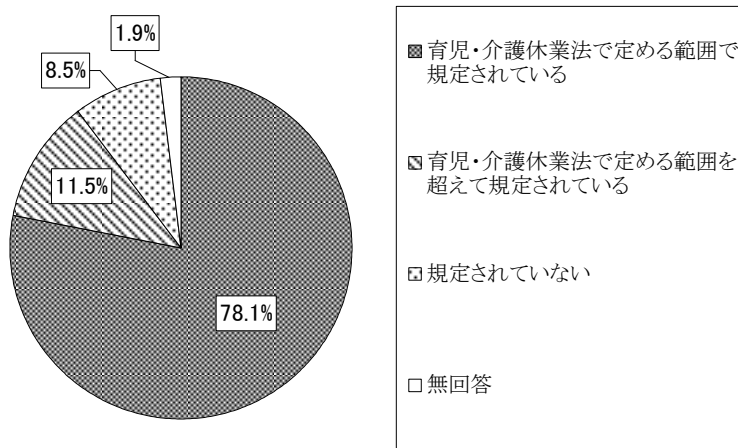
7. 介護休業・介護休暇制度

(1) 規定状況

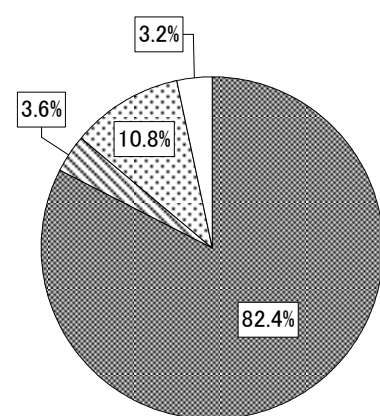
◆介護休業制度の規定がある事業所は9割弱、介護休暇制度は8割台半ば。

介護休業制度がある事業所は全体の89.6%となっており、「規定なし」は8.5%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86.0%となっており、「規定なし」は10.8%となっている。

図表-74 介護休業制度規定状況
(n=1,117)



図表-75 介護休暇制度の規定状況
(n=1,117)



※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

【介護休業制度 育児・介護休業法で定める範囲を超える規定の主な記述内容】

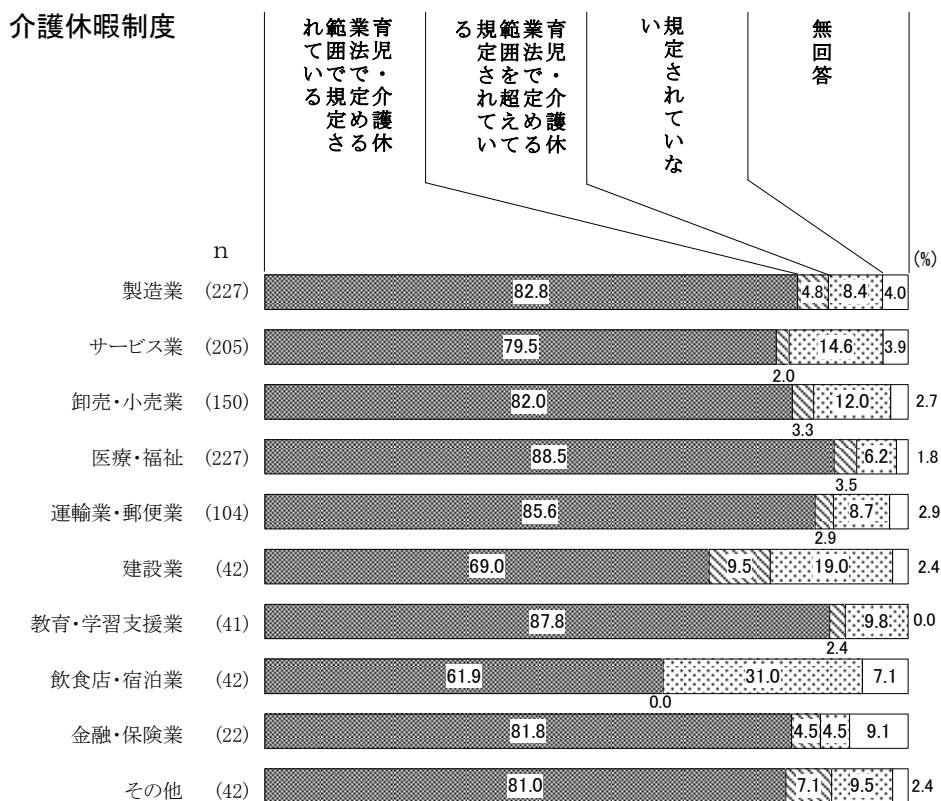
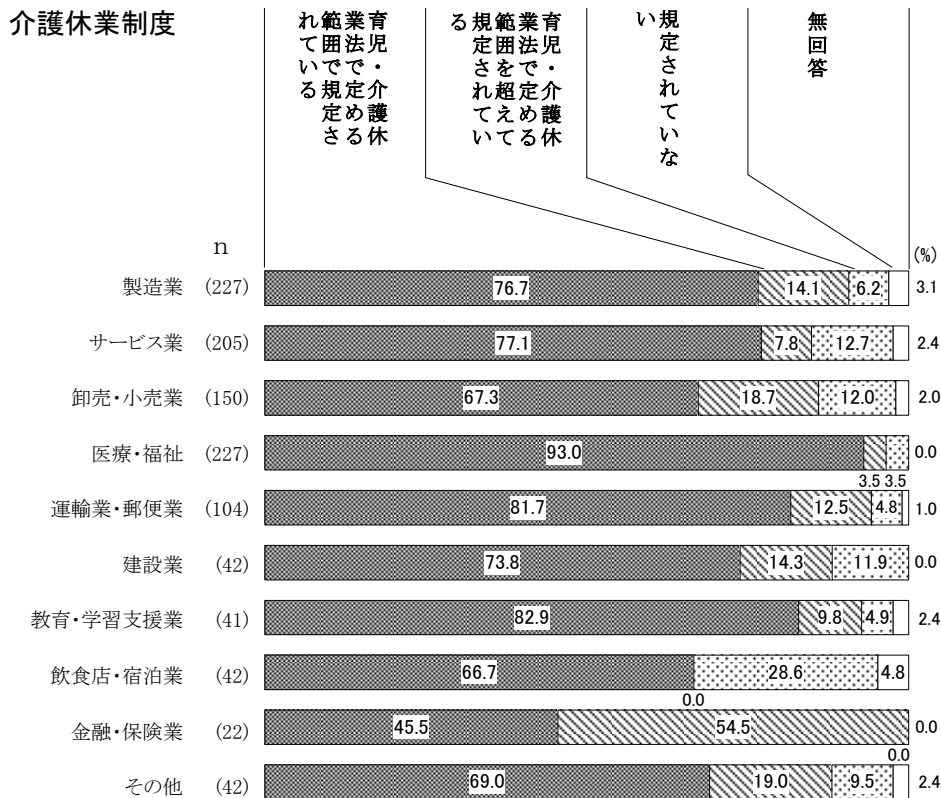
介護休業	日数規定	対象家族1人につき通算365日まで	61件
		対象家族1人につき通算180～186日まで	20件
		通算2年以内	7件
		1096日取得可能	3件
		2年6ヶ月まで	2件

【介護休暇制度 育児・介護休業法で定める範囲を超える規定の主な記述内容】

介護休暇	日数規定	従業員1人につき年10日まで	8件
		年20日まで取得可能	4件
		従業員1人につき年5日まで(有給)	2件

業種別にみると、介護休業制度において、『金融・保険業』で「育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている」が54.5%と高い。一方、『飲食店・宿泊業』は、介護休業制度・介護休暇制度ともに「規定されていない」が高い。

図表-76 規定状況（業種別）

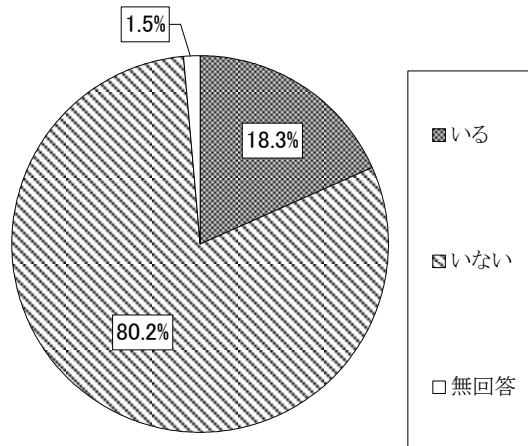


(2) 介護休業または介護休暇の取得従業員の有無

◆介護休業・介護休暇いずれかの取得の発生率は2割弱。

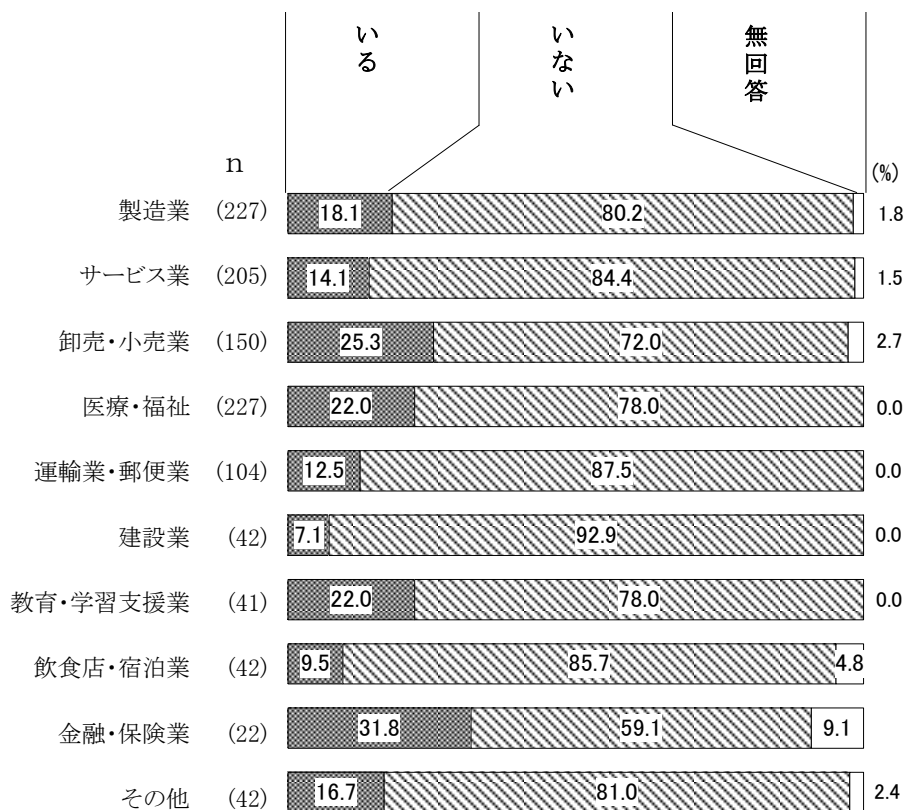
平成28年1月1日～12月31日の間で取得の有無をみると、「いない」が80.2%、「いる」は18.3%となっている。

図表-77 取得従業員の有無 (n=1,117)



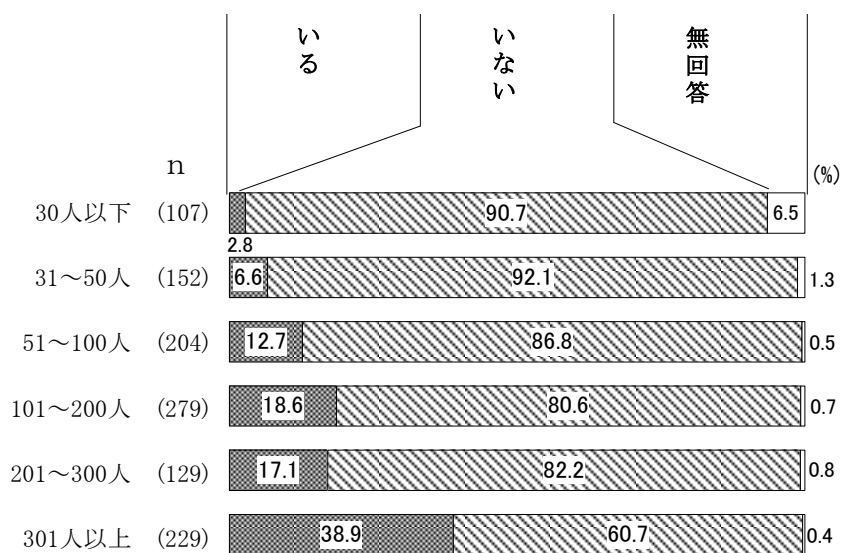
業種別に、「介護休業または介護休暇の取得従業員」の有無をみると、『金融・保険業』で「いる」が31.8%と最も高く、『卸売・小売業』が25.3%でこれに次いでいる。

図表-78 取得従業員の有無 (業種別)



従業員規模別に「介護休業または介護休暇の取得従業員」の有無をみると、従業員規模の大きい事業所ほど「いる」の回答割合が高く、『301人以上』では、4割弱となっている。

図表-79 取得従業員の有無（従業員規模別）



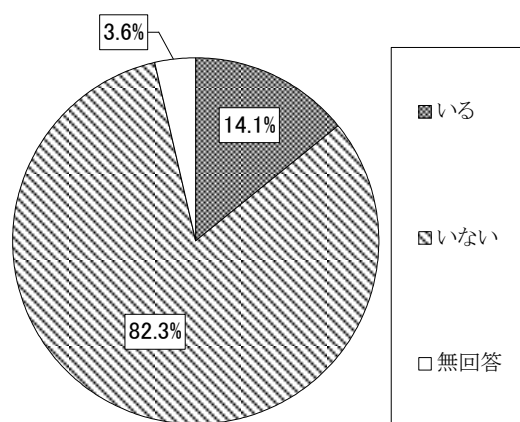
(3) 介護を理由とした離職の有無

◆介護を理由とした離職の発生率は14.1%。

平成28年1月1日～12月31日の間で離職の有無をみると、「いない」が82.3%、「いる」は14.1%となっている。

また、介護を理由とした離職者の人数は、事業規模にかかわらず、1事業所あたり1年間に平均1名以上発生している。

図表－80 介護を理由とした離職の有無 (n=1,117)

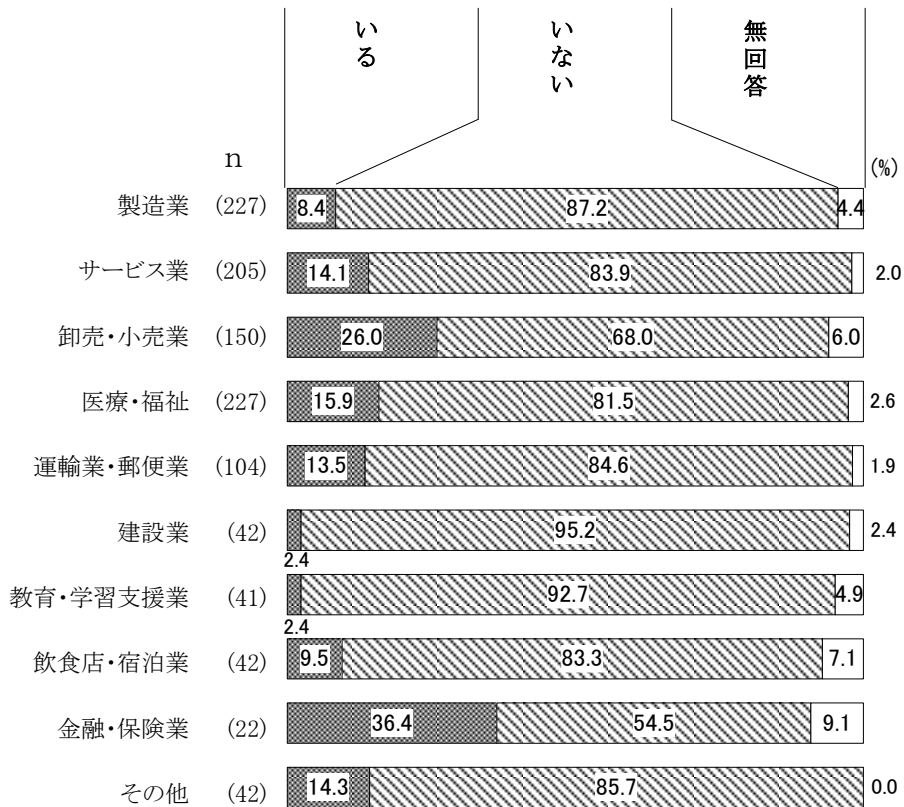


図表－81 介護を理由とした離職者の人数 (従業員規模別)

29年度調査 従業員規模	H28.1.1～12.31 の間に介護を理由 とした離職者 がいる 事業所 ③	介護を理由とし た離職者 男性 ①	介護を理由とし た離職者 女性 ②	合計 ①+②	平均人数 (①+②)÷③
(全体)	158	148人	323人	471人	2.98人
30人以下	4	1人	3人	4人	1.00人
31～50人	11	4人	9人	13人	1.18人
51～100人	13	12人	3人	15人	1.15人
101～200人	46	12人	68人	80人	1.74人
201～300人	13	14人	26人	40人	3.08人
301人以上	70	104人	214人	318人	4.54人

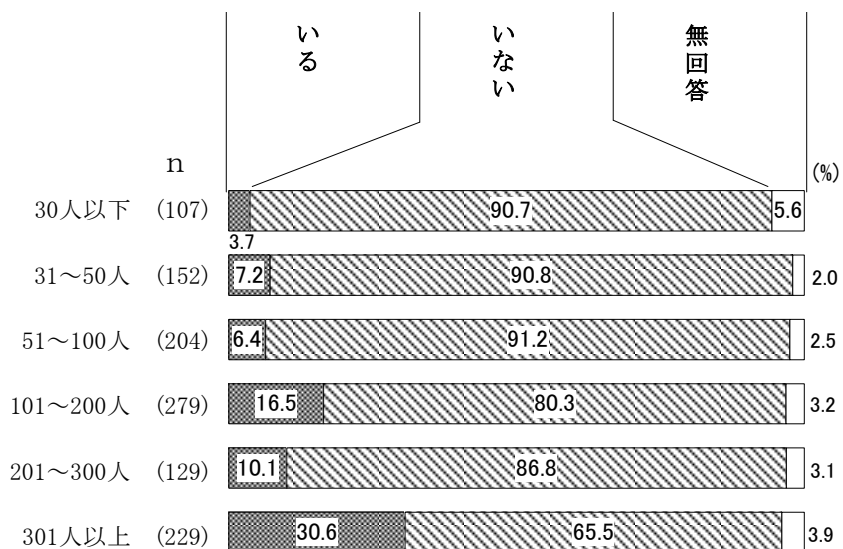
業種別にみると、介護を理由とした離職の有無は、『金融・保険業』で36.4%と最も高い。次いで『卸売・小売業』(26.0%)となっている。

図表-82 介護を理由とした離職の有無（業種別）



従業員規模別に「介護を理由とした離職」の有無をみると、従業員規模の大きい事業所ほど「いる」の回答割合が高く、『301人以上』では3割となっている。

図表-83 介護を理由とした離職の有無（従業員規模別）



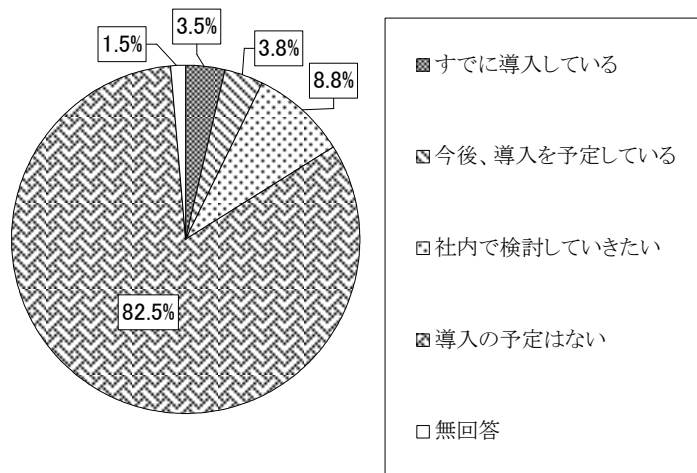
8. テレワークについて

(1) 導入状況

◆テレワーク導入の意向がある事業所は少数。

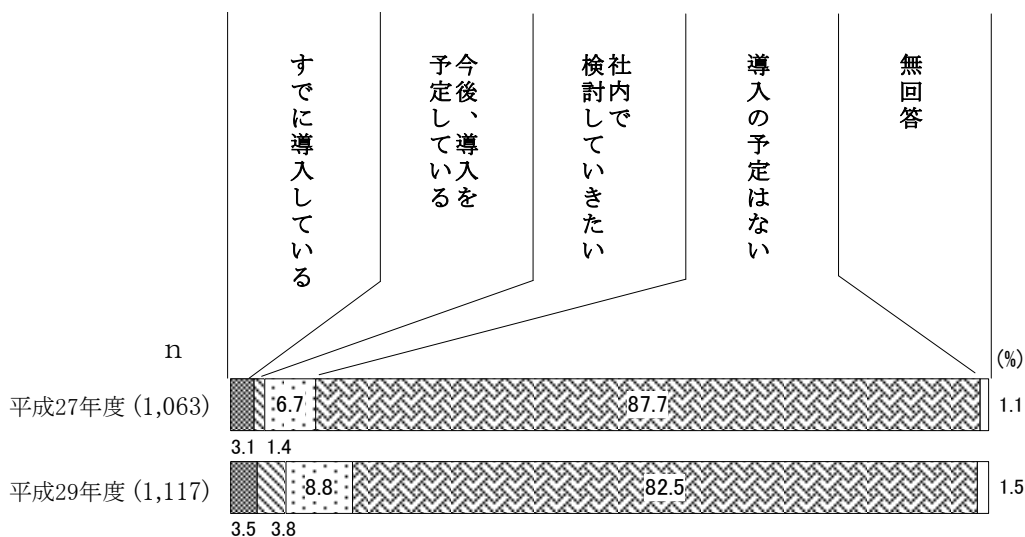
テレワークの導入状況を見ると、「導入の予定はない」が82.5%と大半で、「社内で検討していきたい」が8.8%、「今後、導入を予定している」が3.8%、「すでに導入している」が3.5%と、導入に対して積極的である事業所の割合は少ない。

図表-84 導入状況 (n=1,117)



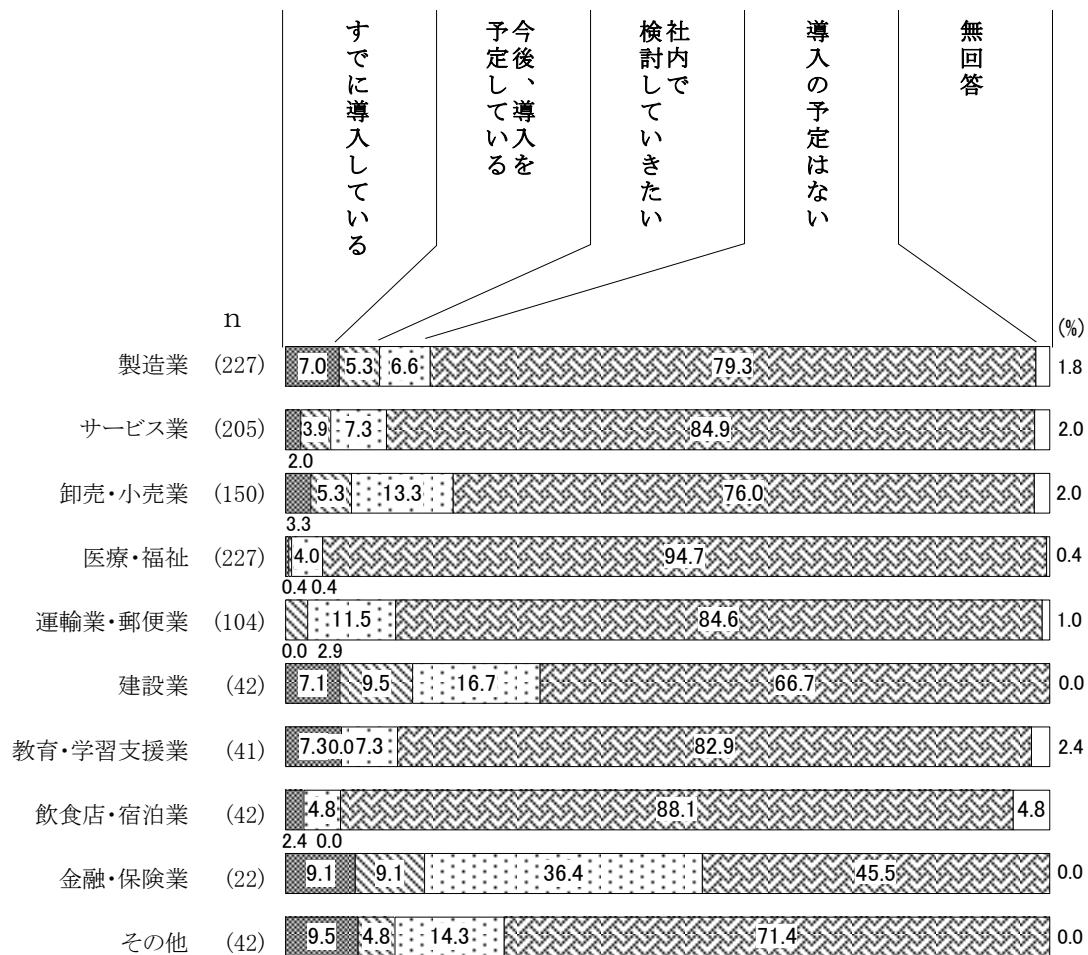
前回調査と比較すると、「社内で検討していきたい」が2.1ポイント、「今後、導入を予定している」が2.4ポイント、それぞれ若干の増加が見られる。

図表-85 導入状況 (結果の推移)



業種別にみると、『金融・保険業』では「社内で検討していきたい」が36.4%と他の業種に比べ高い。

図表-86 導入状況（業種別）

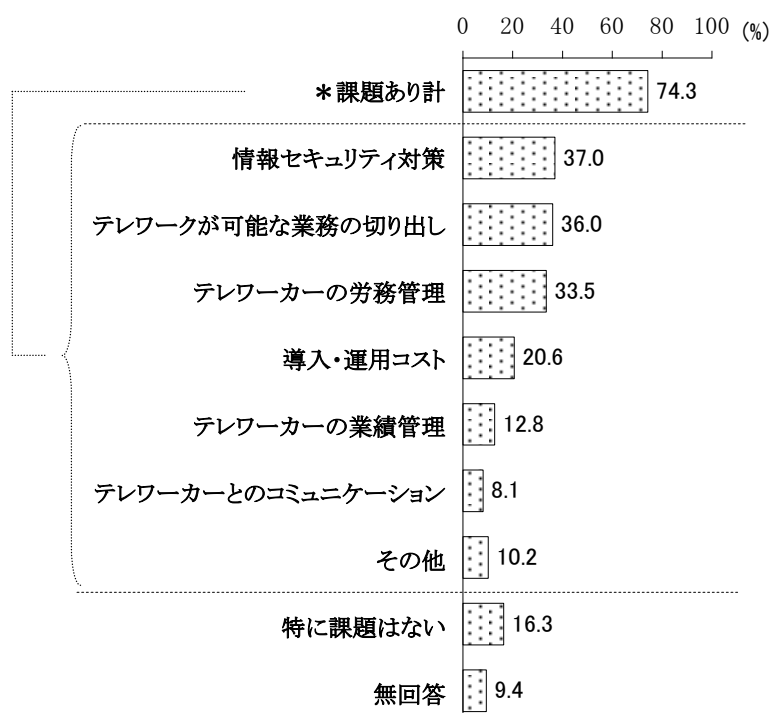


(2) 導入・実施にあたっての課題

◆導入・実施にあたって課題があるとしたのは7割台半ば。

導入・実施にあたって課題をみると、「情報セキュリティ対策」が37.0%と最も高い。次いで、「テレワークが可能な業務の切り出し」(36.0%)、「テレワーカーの労務管理」(33.5%)となっている。

図表-87 導入・実施にあたっての課題 (n=1,117)



9. ワーク・ライフ・バランスについて

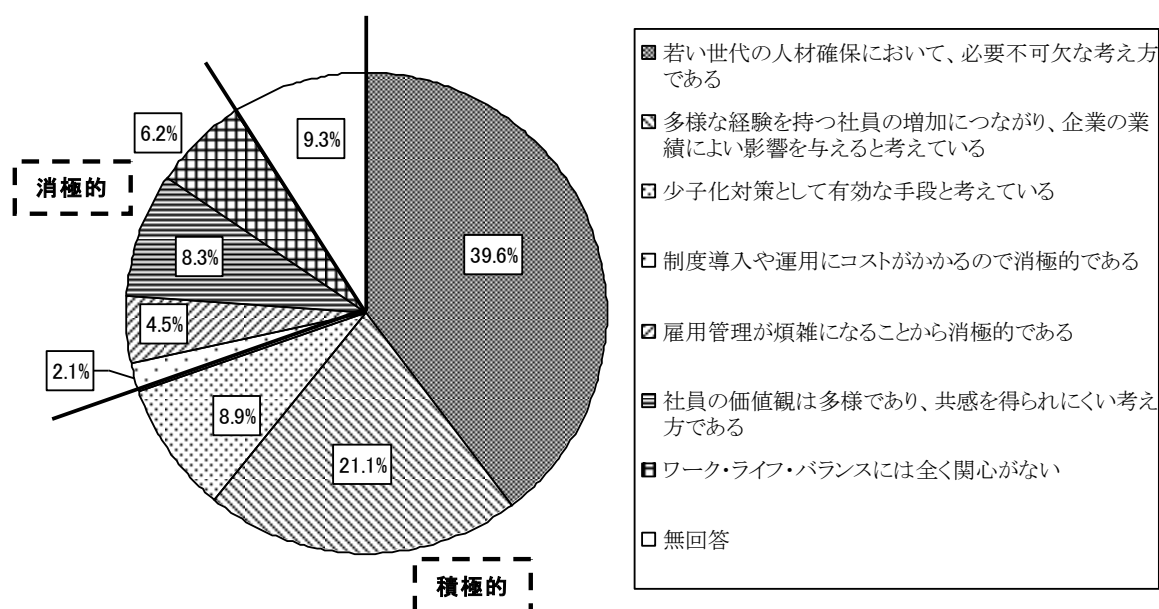
(1) ワーク・ライフ・バランスについての考え方

◆約7割の事業所でワーク・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39.6%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ている」と考えている」が21.1%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69.6%となり、7割弱の事業所でワーク・ライフ・バランスを積極的に捉えている。

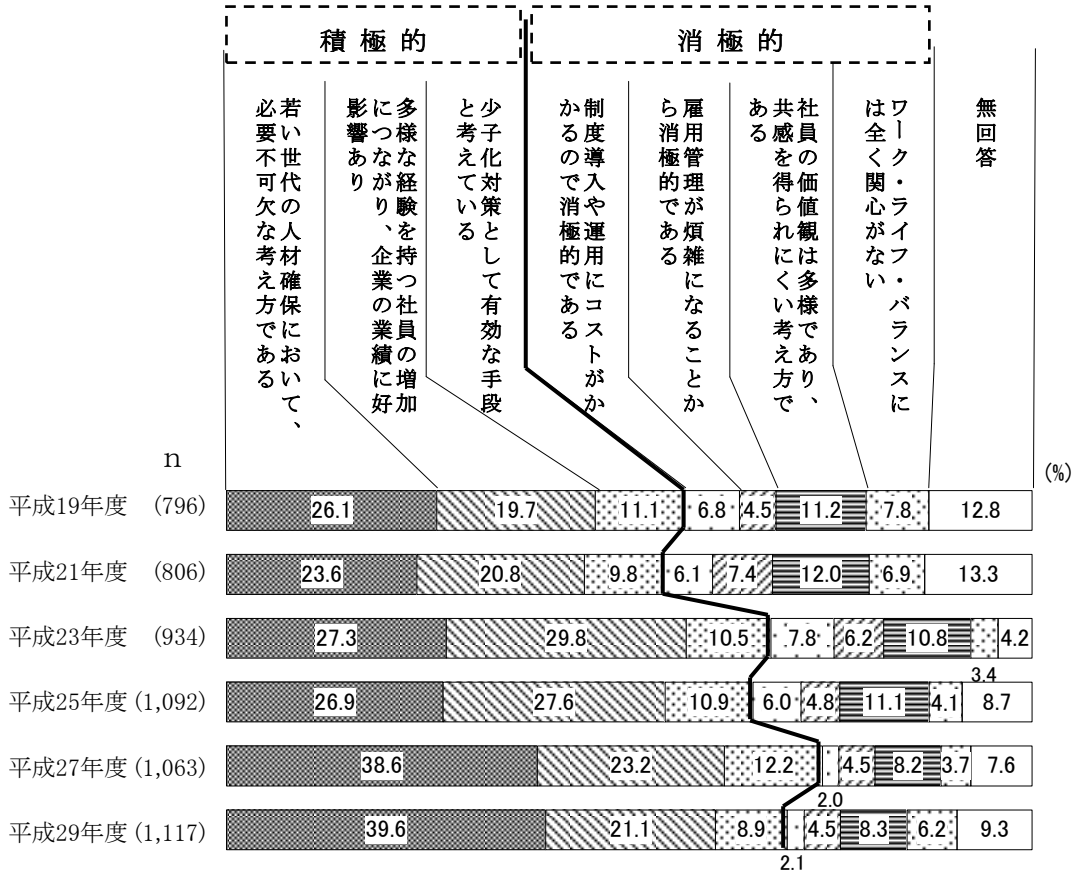
一方、“ワーク・ライフ・バランスに対して消極的”（「制度導入や運用にコストがかかるので消極的である」と「雇用管理が煩雑になることから消極的である」、「社員の価値観は多様であり、共感を得られにくい考え方である」、「ワーク・ライフ・バランスには全く関心がない」の合計）は21.1%となっている。

図表－88 ワーク・ライフ・バランスについての考え方 (n=1,117)



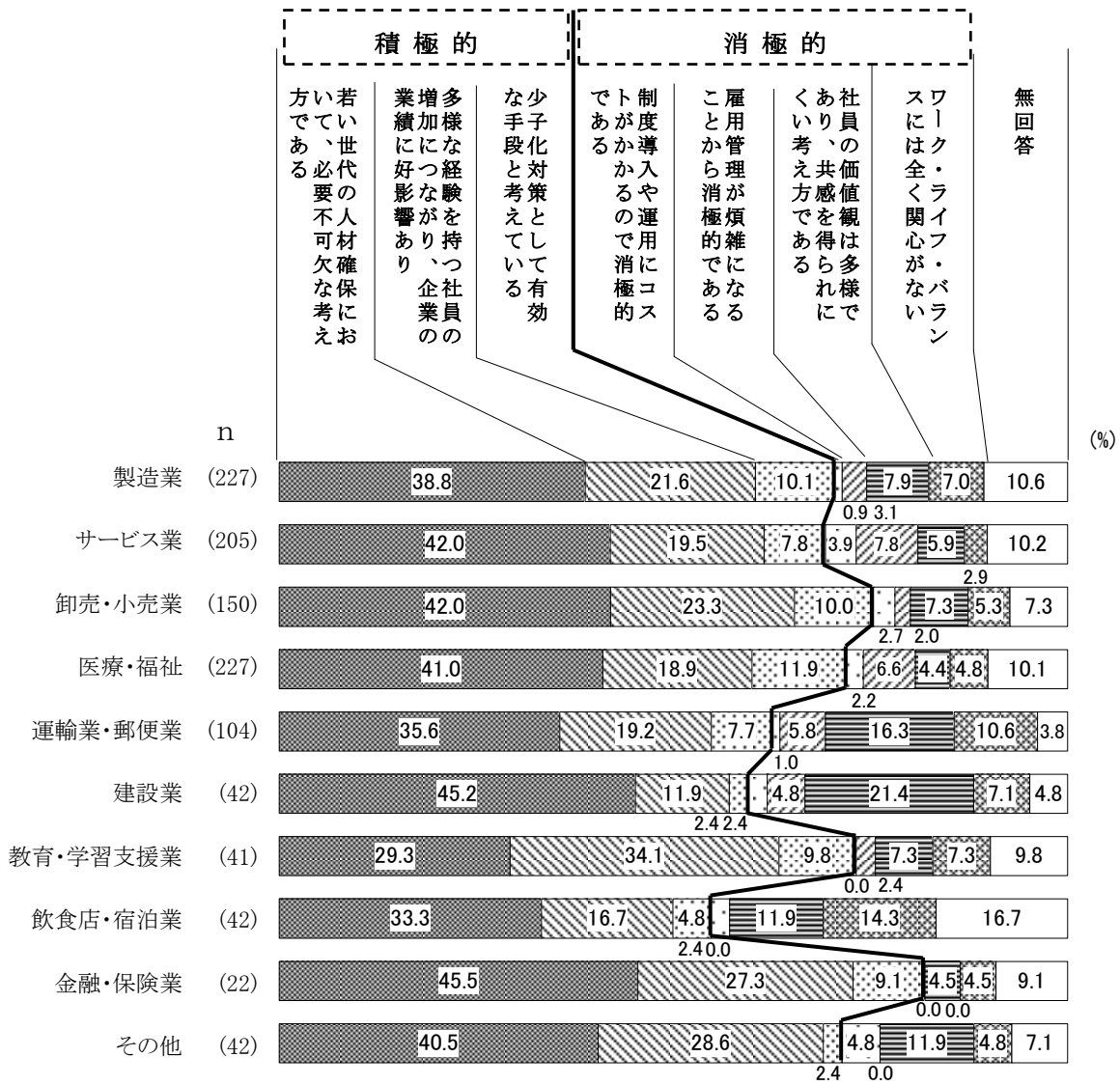
前回調査と比較すると、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”は、4.4ポイント減少し、“消極的”が2.7ポイント増加した。

図表-89 ワーク・ライフ・バランスについての考え方（結果の推移）



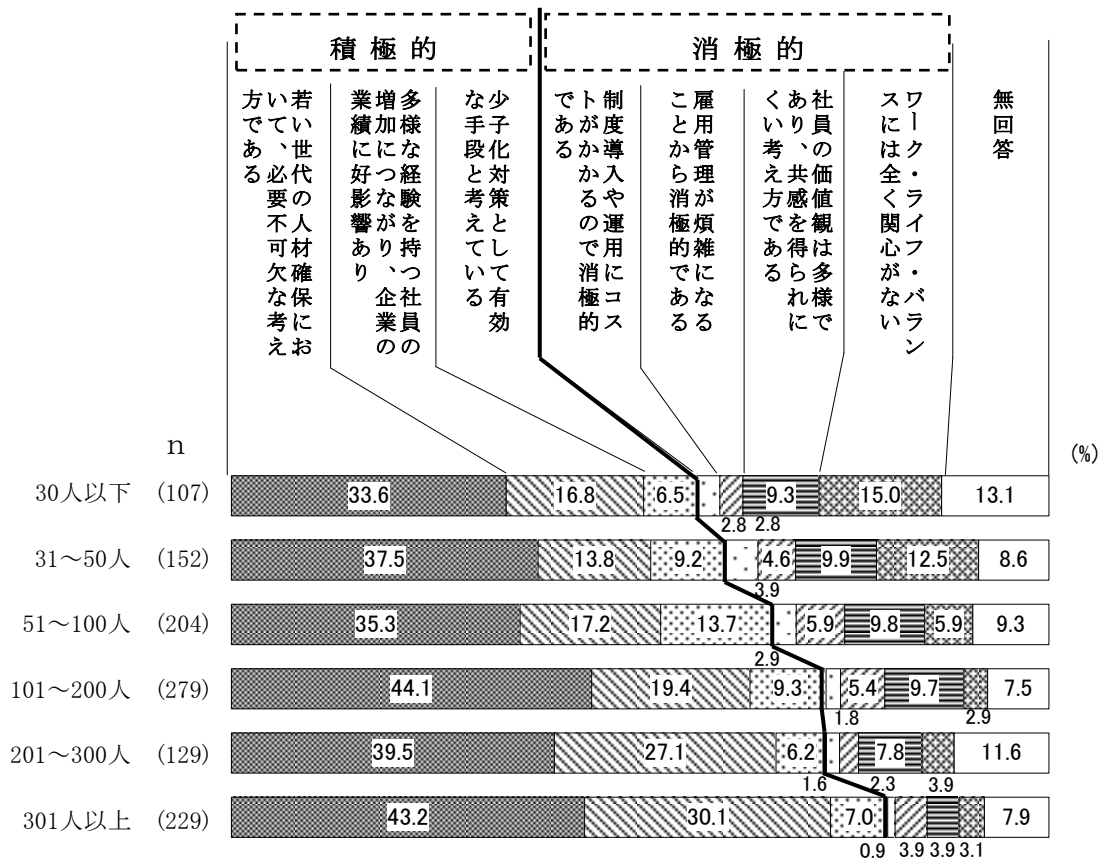
業種別にみると、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”は『金融・保険業』で8割を超えており最も高い。一方で『飲食店・宿泊業』は、“積極的”が5割台半ばと他の業種に比べ低い。

図表-90 ワーク・ライフ・バランスについての考え方（業種別）



従業員規模別にみると、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”は『301人以上』で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。

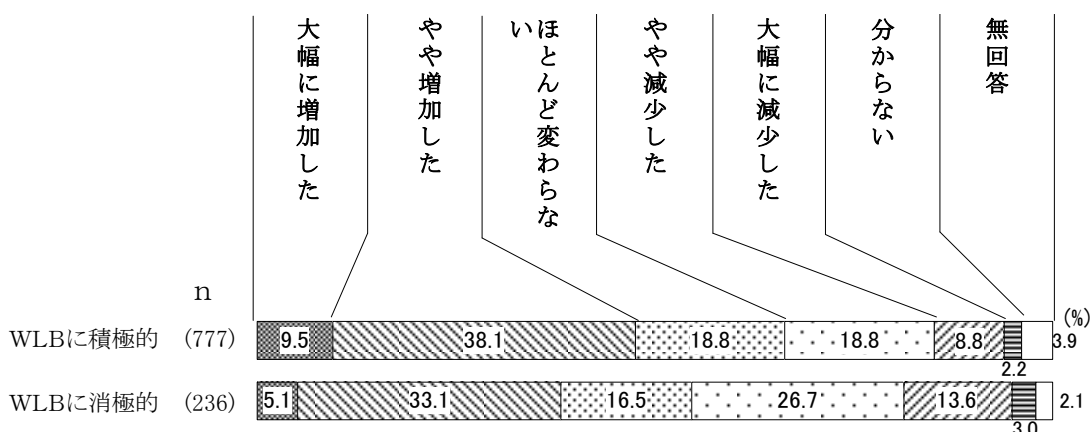
図表-91 ワーク・ライフ・バランスについての考え方（従業員規模別）



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、47.6%）と「ほとんど変わらない」（18.8%）の合計は6割台半ばとなっている（66.4%）。

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38.2%）と「ほとんど変わらない」（16.5%）の合計が5割台半ば（54.7%）である。

図表-92 売上高（ワーク・ライフ・バランスについての考え方別）

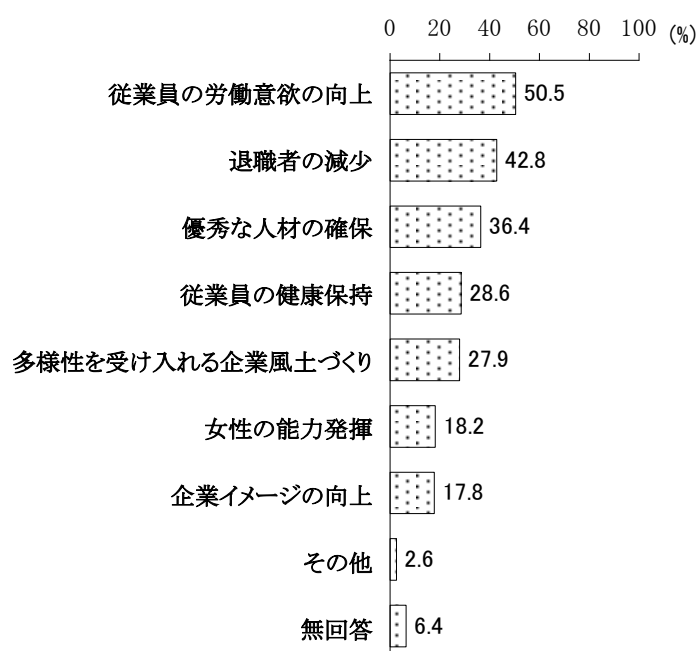


(2) 従業員のワーク・ライフ・バランスを推進する取組に期待する効果

◆「従業員の労働意欲の向上」が5割と最も多い。

従業員のワーク・ライフ・バランスを推進する取組に期待する効果を見ると、「従業員の労働意欲の向上」が50.5%と最も高く、次いで「退職者の減少」(42.8%)、「優秀な人材の確保」(36.4%)となっている。

図表-93 従業員のワーク・ライフ・バランスを推進する取組に期待する効果
〔複数回答：3つまで〕(n=1,117)



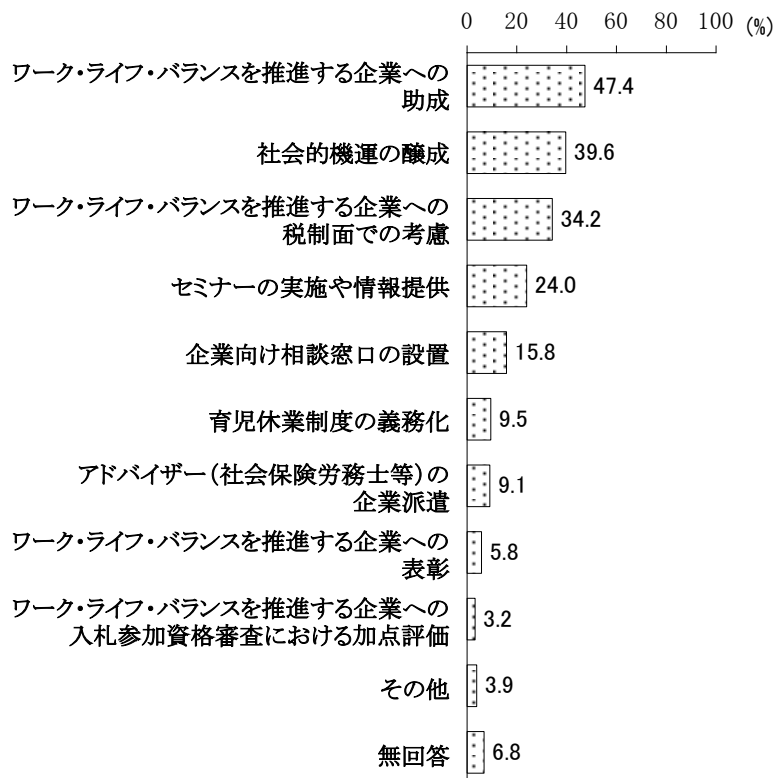
(3) ワーク・ライフ・バランスの推進について行政に期待する取組

◆「ワーク・ライフ・バランスを推進する企業への助成」への期待が最も高い。

ワーク・ライフ・バランスの推進について行政に期待する取組をみると、「ワーク・ライフ・バランスを推進する企業への助成」(47.4%)が最も高く、次いで「社会的機運の醸成」(39.6%)、「ワーク・ライフ・バランスを推進する企業への税制面での考慮」(34.2%)となっている。

一方、「育児休業制度の義務化」(9.5%)、「アドバイザー(社会保険労務士等)の企業派遣」(9.1%)、「ワーク・ライフ・バランスを推進する企業への表彰」(5.8%)、「ワーク・ライフ・バランスを推進する企業への入札参加資格審査における加点評価」(3.2%)は1割未満と低くなっている。

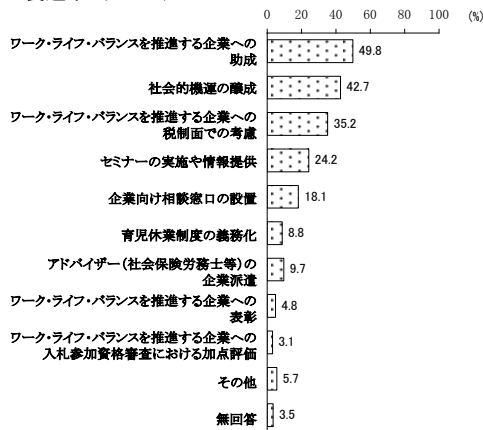
図表-94 ワーク・ライフ・バランスの推進について行政に期待する取組
〔複数回答：3つまで〕(n=1,117)



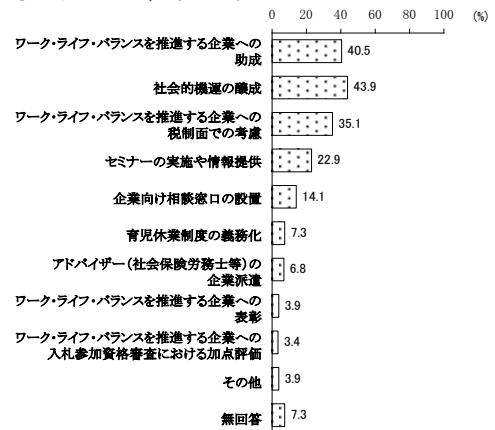
業種別にみると、『建設業』では、「ワーク・ライフ・バランスを推進する企業への入札参加資格審査における加点評価」の回答割合が他の業種に比べ高い。また、『飲食店・宿泊業』では、「ワーク・ライフ・バランスを推進する企業への税制面での考慮」の回答割合が他の業種に比べ高い。

図表-95 ワーク・ライフ・バランスの推進について行政に期待する取組
〔複数回答：3つまで〕(n=1,117)

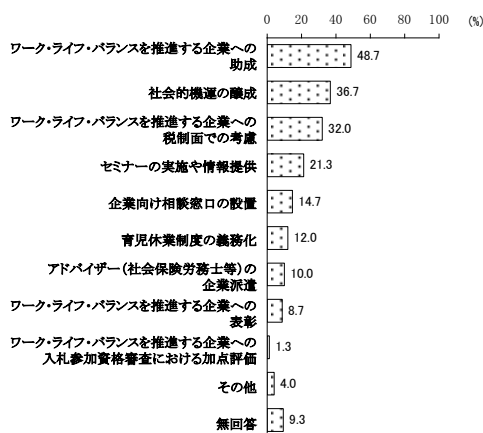
○ 製造業 (n=227)



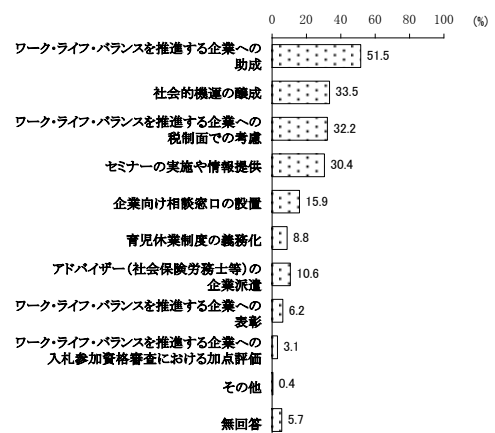
○ サービス業 (n=205)



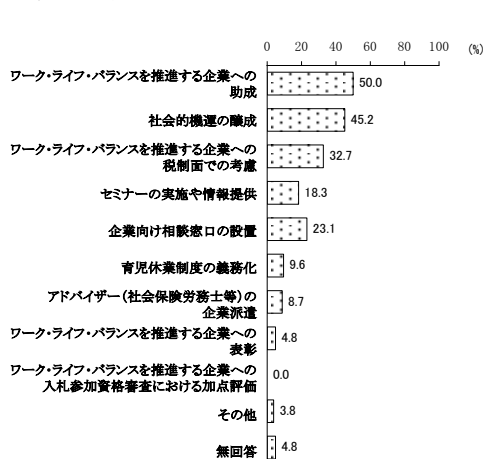
○ 卸売・小売業 (n=150)



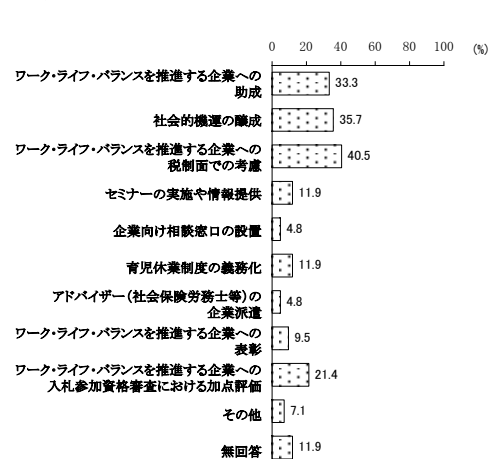
○ 医療・福祉 (n=227)



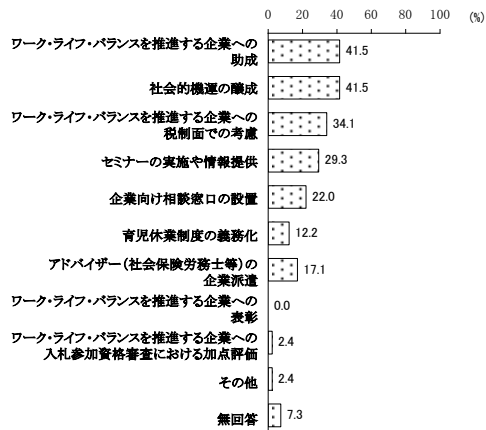
○ 運輸業・郵便業 (n=104)



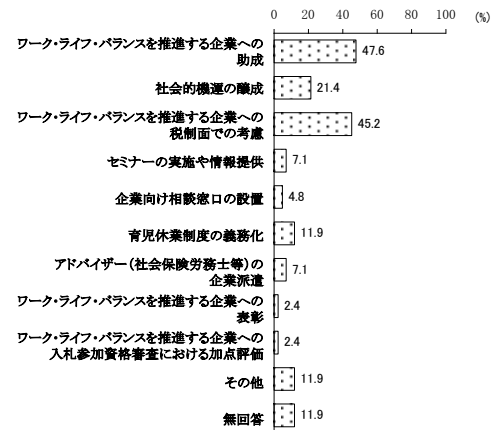
○ 建設業 (n=42)



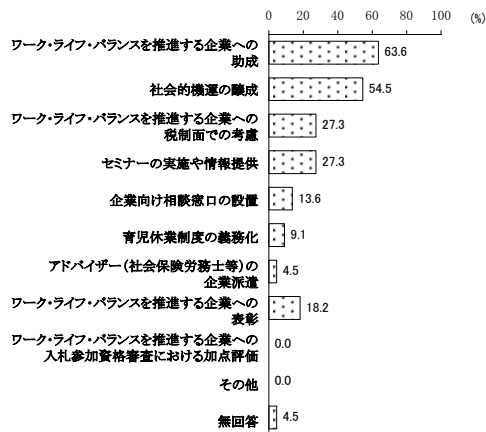
○ 教育・学習支援業 (n=41)



○ 飲食店・宿泊業 (n=42)



○ 金融・保険業 (n=22)



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。

前向きなご意見

- 産休は制度が充実してきたため、誰でも取り易い環境になってきた印象。また、産休後の職場復帰も難なくできている。世の中、各社ともに当たり前の制度になっており、社会全体に浸透してきたと感じる。男性の育休については、さらに制度を充実させ、フォローできる体制が必要と感じる。(サービス業/51~100人)
- うちのNPO法人で、設立当時から、女性と退職高齢者で運営しています。数名の正社員常勤の他は登録社員です。自分の好きな時間を登録して働いていますが、都合の悪い時はいつでも仕事を断られます。皆で協力して働いています。仕事と家庭の両立は当然と考えていますので、ワークライフバランスは充分とれています。それは「うちの法人は、利益追求はなく、従業員の生きがいのために運営している」という基本姿勢だから。企業として「利益追求第一」という基本姿勢では、これからはやっていけないのではないのでしょうか？ 働く人の生活を大事にする企業こそ、女性の力を生かせる企業こそ、国際競争にも勝ち残れるのではないのでしょうか？
(医療・福祉/31~50人)
- 豊かな生活のための仕事のあり方が大切だが、それ以前に本当の意味での「豊か」な生活とは何かを考える必要がある。お金や物がたくさんあることが豊かなのか？ 人間としての基本を見直すことが大切だと思う。(医療・福祉/101~200人)

運用する上での課題

- ワークライフバランスは個人の目で見ればとても魅力的なものであり、制度化に期待したい所ではあるが、経営者側からみると言葉ばかりが先行し、ワークライフバランスの主張が目立つ傾向にある。労働意欲の向上につながる様な意識づけが一番大切と考える。
(医療・福祉/201~300人)
- 建設業は閑散期と繁忙期との差が激しく残業等の管理がとてもむずかしい業種です。1年の売り上げを繁忙期の年度末で稼いでいると言っても過言では無いのが実態です。たしかに長時間労働、残業等は良くないとは思いますが、年間を通して考えれば、バランスがとれているのですが、1年のある期間だけ見れば長時間労働は避けられず頭の痛いところです。(建設業/30人以下)

- ワーク・ライフ・バランスを重視した社員の制度をつくり、登用したが、その制度の社員は残業が多少ある通常の社員と比較すると少し給与が落ちるため、給与をもっとかせぎたいという理由で半数が退職してしまいました。本人の業績評価もあるのですが、業績が上がらない方は、通常の給与だけでは早く帰れても満足がいかない様です。社員の色々な声をきくと、全ての方がそれを望んでいるわけではないので、社会全体で「そういう働き方もある」という周知をすすめる程度で良いと思う。ワーク・ライフ・バランスは共働きで、家庭で協力し合ってはじめて成功すると思います。収入への安心感があって、時間の充実が感じられる、全員を同じ制度にし、給与を上げるには企業的にも苦しいので、当社としては会社の業績を上げ、多様な制度をつくる事。業務の仕組をわかりやすくし、並列化をすすめ、業務を切り分け、誰でも対応できるようにする取り組みをしていきたいと思っております。行政の方でしていただけるのであれば、ワーク・ライフ・バランスをする上での評価制度の例や各種の制度をつくる上での労働上の法律の注意点、社会保険、労働保険の柔軟な制度をつくって頂けると助かります。※現状だと、働き方がかわり、給与が変動しても、保険料の変動が年単位でしか対応して頂けないため。

(サービス業／31～50人)

国・県の取組み

- 働きやすい職場環境の整備を行うことで、人材確保定着につながることはよく理解し、体制づくりなどに力を入れている。しかし、育児休業の取得や夜勤の免除などで、実際に働く職員が減少している。人員増員をしなくてはならないが、人件費が増加してしまっている状況でもある。各々の施設に体制の整備を委ねているだけでは、どうにもならない状況になる前に行政として頑張っている施設には支援をしていただくわけにはいかないでしょうか。(医療・福祉／301人以上)
 - 行政が推進することはいいことだが、業種や会社の状況により実施が中小企業では難しいという現実も理解して。大企業と中小企業と区別した内容もあっていいのではないかと考えます。
- (サービス業／201～300人)
- 育児で退職する女性はほぼ無く、育児休職後に復職を希望するが保育園に入所出来ないケースが多く、会社としても要員計画が困難となっています。また保育園に入所するのに苦戦した経験をお持ちの方は2人目、3人目の出産をあきらめる場合もあります。保育園や学童の充実を図って頂きたいです。(その他／301人以上)
 - 個人それぞれの事情によるところが多く、一律に制度を定めるのは困難であると感じる。ある程度法律でしばらないと、推進は難しいと感じる(年休取得、残業など)。きちんと対応した企業へのインセンティブと、そうでない企業へのペナルティを明確に定める必要があると考えられる。
- (卸売・小売業／301人以上)
- 事業所の規模に応じ、普及を促進していく必要があると思います。規模が小さくなればなるほど、人材面や経営面で厳しくなると思います。人材面の対策としては、人材の流動化や有資格者の有効活用が重要であると考えます。ハローワーク機能の充実・強化も必要と思います。

(医療・福祉／101～200人)

- 製造業は国の範囲を超えて価格競争をしている。ワーク・ライフ・バランスの重視をしない短期的利益を追求することが許される国のかつ賃金も圧倒的に安い企業を互していくためには国内のみ適用されるルールではなく、国際的に公正な競争条件を整えることを実現して欲しい。
(製造業／101～200人)
- 男性の育児休業取得について、中小企業では限られた人員で業務を分担しており、なかなか取得は難しいように感じています。女性の社会進出や管理職登用がさげばれていますが、もともと女性の職場（医療・介護等）においては、男性が働きにくさを感じている所が多いように感じています。特に介護に関しては、今後さらに現場の手が不足していくことがあきらかですので、男性が女性の中に入り、働きやすい職場をつくっていけるような制度（環境面や賃金面など）が出来ることを期待しています。(医療・福祉／101～200人)
- 介護業界のため人材確保が大変難しい状況あります。働きやすい職場づくりのための制度改革が望まれます。(サービス業／31～50人)

取り組めない要因

- 有給休暇の積極的な消化や、最低賃金アップなど、私達のような中小企業（特に、人件費がほとんどの清掃業）には、正直なところ、かなりキツイ制度です。「何かをがんばったことでお金がもらえる。賃金が上がる」という人として、社会として当たり前だったことが、何の努力をしなくても半年以上勤めれば休みがもらえ、その日数は年々増えていく。賃金も自動的に上がっていく…。労働意欲が減少し、働くこと、働けることの喜びも減少し、悪循環になってきているような気がします。お客様も同じく、厳しいのでしょうか。今年は減額の要求が多く来ています。10月からまた賃金が上がります。当社もかなりマズい状態になってきました。来年はあるのかどうか。長年の努力も制度によって水の泡となってしまうのか。また、パート従業員の有給消化のために社員も経営者も大変な状況です。会社の規模も、業種も形態も関係なく、有給だ、賃金アップだのを推し進める政府に理解できません。(サービス業／101～200人)
- 私の周りでは、まだまだワーク・ライフ・バランスを考えている方がおらず、自身、本当に実現出来る日が来るのか、分かりません。(運輸業・郵便業／51～100人)
- 飲食業（サービス）の労働力不足。(飲食店・宿泊業／無回答)
- 特別養護老人ホームで158床あり、利用者介護度4.8を365日介護しており、法のもと限られた職員数でシフトを組み稼働しているため、一般の企業のように一斉に休暇を取ることが出来ず、交替で休暇等を取得しているため、行政の求めるワーク・ライフ・バランスについては難しい点が多いにあります。(医療・福祉／101～200人)

- 仕事の内容が男性主体の事業ですので、なかなか女性の活躍が難しい！！ それに伴い平均年齢も高くなかなか若手の採用が難しい。(運輸業・郵便業／31～50人)
- 「ワーク・ライフ・バランス」は組織での人員が適正に確保されている場合にのみ有効に活用できるものであり、必要最低人数で運営している組織には、そもそも考えが無い。余裕の有る人員の確保と、各職員への適正給与が保障されなければ、「ワーク・ライフ・バランス」を考えるには至らない。(サービス業／51～100人)

5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抱える課題について、今回の調査結果や経年変化等を踏まえて、以下のように整理した。

(1) 長時間労働が発生している事業所の約半数では、役職に関わらず特定の部署で多くなっている。
また、長時間労働の是正のために「効果的」だと思われる取組は、すでに導入が進んでいる「身近な上司からの声かけ」や「残業の事前承認」よりも、「担当がいなくとも、他の人が仕事を代替できる体制づくり」や「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入」と考えられている。

(2) 年次有給休暇の平均取得率が高い事業所ほど、取得促進のための取組を数多く導入している。
また、有給休暇取得促進のために「効果的」だと思われる取組は、すでに導入が進んでいる「時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」よりも、「仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）」と考えられている。

(3) 女性の活躍の場が広がっており、その効果は、経営面や従業員の意識面にも及んでいる。

①女性管理職のいる事業所の割合は68.1%。経年変化でみ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28.8%で過去最高となった(図表-31)。

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69.5%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-34)。

③女性管理職のいる事業所のうち71.2%が、女性の活用による従業員の意識への効果を感じており、その中では、「女性従業員の仕事に対するモチベーションの向上」「女性従業員の仕事に対する責任感の向上」が上位にあげられた(図表-35)。

④「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51.7%、「女性に着目した活用拡大」は全事業所の34.6%となっている(図表-37)。

(4) シニア社員が活躍できる職場づくりに向けた取組は、9割弱の事業所で実施している。

高齢化社会の中、87.6%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-40)。

(5) パワーハラスメントの相談や苦情は、全事業所の2割を超えて発生している。

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23.8%、セクシャルハラスメントは9.0%、マタニティーハラスメントは0.7%となっている(図表-42)。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割以上の事業所で実施している(図表-43)。

(6) 仕事と育児の両立支援は、制度の規定化とあわせて、利用を促していく必要がある。

- ①「育児休業制度」は92.8%の事業所で規定化され、平成23年度以降90%台で推移している(図表-45)。
- ②本人または配偶者が出産した従業員で、男性は8.2%と過去最高となった(図表-49)。また、「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割を下回り、前回までの増加傾向から減少に転じている(図表-53)。
- ③育児休業中の代替要員としては、「同一職場内での業務分担」が70.7%(図表-51)。
- 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69.0%(図表-54)。
- ⑤女性の就労傾向は、「結婚・出産を経ても、働き続ける傾向にある」が67.8%(図表-56)。
- ⑥出産・子育てを機に退職した元社員の「再雇用制度」の整備率は20.7%(図表-59)。
- ⑦「介護休業制度」は、89.6%の事業所で、「介護休暇制度」は、86.0%の事業所で規定化されている(図表-74)(図表-75)。
- ⑧「子育て中の社員に対する配慮」の取組の利用率は、前回調査に比べ『家族の看護休暇制度』が9.0ポイント、『事業所内託児施設の設置・運営』が6.9ポイント、『深夜勤務の制限』が4.5ポイントそれぞれ増加している。一方で、『在宅勤務制度』は4.5ポイント減少している(図表-67)。
- ⑨地域における子育て支援等への参画に係る取組の実施率は、すべての取組で増加している中、特に『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5.4ポイント増加している(図表-71)。
- ⑩「テレワーク」は、「導入の予定はない」が82.5%と大半で、「社内で検討していきたい」が8.8%、「今後、導入を予定している」が3.8%、「すでに導入している」が3.5%と、導入に対して積極的である事業所の割合は少ない(図表-84)。

(7)「ワーク・ライフ・バランス」に対して積極的な事業所は、今回調査において69.6%と、過去最高だった前回には及ばなかったものの、傾向としては増加している。

- ①積極的な事業所は、今回調査において69.6%と、過去最高だった前回に比べ4.4ポイント減少した。「少子化対策として有効な手段と考えている」が前回に比べ3.3ポイント減少したことによる(図表-89)。
- ②期待する効果は、「従業員の労働意欲の向上」が50.5%と最も高く、次いで「退職者の減少」(42.8%)、「優秀な人材の確保」(36.4%)となっている(図表-93)。
- ③行政に期待する取組は、「ワーク・ライフ・バランスを推進する企業への助成」(47.4%)が最も高く、次いで「社会的機運の醸成」(39.6%)、「ワーク・ライフ・バランスを推進する企業への税制面での考慮」(34.2%)となっている(図表-94)。

(8) 課題として

1) 長時間労働の是正への取組について

長時間労働の是正のために「効果的」だと思われる取組は、すでに導入が進んでいる「身近な上司からの声かけ」や「残業の事前承認」よりも、「担当がいなくとも、他の人が仕事を代替できる体制づくり」や「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入」と考えられている(図表-13)(図表-16)。

長時間労働の是正のためには、ワーク・ライフ・バランスの考え方の浸透に加えて、生産性を高めつつ、業務の進め方やマネジメントのあり方の見直しを進めていくことが必要とされることから、成果を挙げている取組事例を業種や従業員規模ごとに収集し、周知していくことが求められる。

2) 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43.1%で最も高くなっている(図表-36)。女性が昇進を望まない理由としては、「仕事と家庭の両立が困難になること」が最も高い割合で挙げられており※、この懸念の解消が必要である。

※独立行政法人労働政策研究・研修機構「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」(平成25年3月)

3) 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87.9%であり、課題として「健康上の不安」(64.8%)を挙げている(図表-41)。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「安全衛生や健康管理に対する支援」や「勤務時間の弾力化」などの取組が重要である。

4) 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において、「実態把握のためのアンケートや調査」の実施率は27.5%と最も低いが、「実施をしていないが実施を検討中」の回答割合が最も高かった(図表-43)ことから、実施マニュアルや活用事例について、セミナー等での周知を含めて情報発信を行っていくことが求められている。

5) ワーク・ライフ・バランスの推進について

①男性の育児休業取得率は5.7%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割弱(図表-52)。

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。

②ワーク・ライフ・バランスに対する考え方は、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-91)。

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。

6章 調査票

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（仕事と生活の調和）」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等の取組みに関して調査を実施してまいりました。

これらの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、ワーク・ライフ・バランスを更に普及促進していくため、平成 29 年度においても「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、調査結果はホームページ等に掲載する予定ですが、御回答いただきました内容を統計作成の目的以外に使用しません。

平成 29 年 7 月

事業主各位

千葉県商工労働部雇用労働課長 加賀谷 美弥子

1. 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 29 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ら、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、8 月 31 日（木）までに御返送ください。
5. 調査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）を送付いたします。

【問い合わせ先】

千葉県商工労働部 雇用労働課 働き方改革推進班
電話：043-223-2743

属性についてお伺いします。

問1 業種をお選びください。(○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大き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	複合サービス業	18	サービス業(他に分類されないもの)

問2 5年前と比較した直近の売上高について、最も近いものをお選びください。

(○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	わからない

問3 貴事業所(貴社)の規模をお選びください。

1	30人以下	2	31~50人	3	51~100人
4	101~200人	5	201~300人	6	301人以上

長時間労働の是正についてお伺いします。

問4 正社員における、把握している直近1カ月あたりの平均残業時間をお選びください。

1	0時間	2	1~10時間未満	3	10~20時間未満
4	20~30時間未満	5	30~40時間未満	6	40~50時間未満
7	50~60時間未満	8	60~70時間未満	9	70~80時間未満
10	80時間以上	11	把握していない		

問5 正社員のうち、1カ月あたりの残業時間が60時間以上に達している従業員の割合はどれくらいですか。最近1年間の状況から平均的な発生率として、最も近いものをお選びください。

1	0% ⇒ 問7へ	2	1~5%未満	3	5~7%未満
4	7~10%未満	5	10~12%未満	6	12~15%未満
7	15~20%未満	8	20%以上	9	把握していない

休暇の取得促進についてお伺いします。

問8 平成28年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率をお選びください。

1	0～10%未満	2	10～20%未満	3	20～30%未満
4	30～40%未満	5	40～50%未満	6	50～60%未満
7	60～70%未満	8	70～80%未満	9	80～90%未満
10	90%～100%	11	把握していない		

問9 以下の有給休暇の取得を促進するための取組例のうち、「導入されている取組」、「効果的だと思われる取組」をお選びください。（当てはまるものすべてに○）

※なお、「効果的だと思われる取組」については、現在導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には「○」を御記入ください。

	導入 されている 取組	効果的だと 思われる 取組
①積極的に休暇を取得させる仕組みづくり (有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励を含む)	1	1
②経営者による有給休暇の取得奨励	2	2
③身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励	3	3
④身近な上司(課長、部長等)の積極的な有給休暇の取得	4	4
⑤部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	5	5
⑥仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)	6	6
⑦時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	7	7
⑧代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)	8	8
⑨職場の計画的な休暇取得(一斉や交代)	9	9
⑩その他()	10	10

問10 法定外の特別休暇(慶弔休暇やボランティア休暇など)制度がありますか。

1	ある	2	ない
---	----	---	----

女性の活躍推進についてお伺いします。

問 11 女性が活躍できる職場づくりに、どのように取り組んでいますか。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|----------------------|
| 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 12 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）に占める女性の割合はどれくらいですか。

- | | | | | | |
|---|---------------------------|---|-----------|---|---------|
| 1 | 0.5%未満 | 2 | 0.5%～1%未満 | 3 | 1%～2%未満 |
| 4 | 2%～5%未満 | 5 | 5%～10%未満 | 6 | 10%以上 |
| 7 | 女性管理職はいない ⇒ 問 15 にお進みください | | | | |

問 12 で「1～6」を選んだ方にお伺いします。

問 13 女性管理職の登用など女性の活用により、どのような経営上の効果がありましたか。

(○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 12 で「1～6」を選んだ方にお伺いします。

問 14 女性の管理職の登用など女性の活用により、従業員の意識についてどのような効果がありましたか。(○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 | 従業員の意識改革 |
| 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 15 女性の管理職登用など女性の活躍が進まない理由は何だと考えますか。

(○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 16 今後の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。

最も近いものをお選びください。(○は1つ)

- | | |
|---|--------------------|
| 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 | 特に考えていない |
| 5 | その他 () |

シニア社員についてお伺いします。

問 17 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。

(当てはまるものすべてに○)

※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 18 シニア社員が働く上での課題をお答えください。（当てはまるものすべてに○）

- | | |
|---|-----------------------------|
| 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 |

職場におけるハラスメントの防止についてお伺いします。

問 19 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をお選びください。(それぞれ○は1つ)

※セクシャルハラスメントとは、「性的な言動」に対する労働者の対応により労働条件に
ついて不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されたりすることです。

※パワーハラスメントとは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、
精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることです。

※マタニティハラスメントとは、妊娠・出産・育児などを理由とする、解雇・雇止め・
降格などの不利益な取扱いを行うことです。

	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
マタニティハラスメント	1	2	3	4

問 20 ハラスメント防止のための以下の取組例について、該当する番号をお選びください。

(それぞれ○は1つ)

	実施 している	実施して いない	実施して いないが 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の実施	1	2	3

仕事と育児の両立支援についてお伺いします。

問 21 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。

- | | |
|---|--|
| 1 | 育児・介護休業法で定める範囲で規定されている
(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て規定されている 具体的内容↓
() |
| 3 | 規定されていない |

問 22 平成28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。

- | | |
|---|----------------------|
| 1 | いる ⇒ (男性 人 女性 人) |
| 2 | いない ⇒ 問 25 にお進みください。 |

問 22 で「1」を選んだ方にお伺いします。

問 23 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。

- | | |
|---|----------------------|
| 1 | いる ⇒ (男性 人 女性 人) |
| 2 | いない ⇒ 問 25 にお進みください。 |

問 23 で「1」を選んだ方にお伺いします。

問 24 育児休業中の社員の業務について、どのように対応していますか。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|---------------|
| 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 () |

問 25 男性従業員の育児休業の取得についてのお考えに最も近いものをお選びください。
(○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 |

問 26 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 | 昇進や昇格に影響がある |
| 2 | 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 27 女性社員の就労傾向について、最も近いものをお選びください。(○は1つ)

- | | |
|---|----------------------|
| 1 | 結婚・出産を経ても、働き続ける傾向にある |
| 2 | 結婚を機に退職する傾向にある |
| 3 | 出産・子育てを機に退職する傾向にある |
| 4 | わからない |

問 28 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。(○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 30 へお進みください。 |

問 28 で「1」または「2」を選んだ方にお伺いします。

問 29 再雇用した元社員の勤務形態で、最も多いものをお選びください。(○は1つ)

- | | |
|---|---------------------------|
| 1 | 正社員として採用 |
| 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 30 子育て中の社員に対する配慮について、「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○を御記入ください。

	制度	今後の取組予定	利用者
①配偶者出産休暇制度	有・無	充実させる・特になし	有・無
②育児休業中の従業員への経済的支援	有・無	充実させる・特になし	有・無
③事業所内託児施設の設置・運営	有・無	充実させる・特になし	有・無
④家族の看護休暇制度	有・無	充実させる・特になし	有・無
⑤転勤の免除等、勤務地・担当業務の限定制度	有・無	充実させる・特になし	有・無
⑥短時間勤務制度	有・無	充実させる・特になし	有・無
⑦フレックスタイム制	有・無	充実させる・特になし	有・無
⑧始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	有・無	充実させる・特になし	有・無
⑨所定外労働をさせない制度	有・無	充実させる・特になし	有・無
⑩深夜勤務の制限	有・無	充実させる・特になし	有・無
⑪在宅勤務制度	有・無	充実させる・特になし	有・無

問 31 地域における子育て支援等への参画に係る取組例のうち、「実施の有無」、「今後の取組予定」についてそれぞれ○を御記入ください。

	実施	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	有・無	充実させる・特になし
②従業員の子供や地域児童・生徒等に対する職場見学会の実施	有・無	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	有・無	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	有・無	充実させる・特になし

問 37 テレワークの導入・実施にあたっての課題をお答えください。(○は3つまで)

- | | |
|---|-------------------|
| 1 | 情報セキュリティ対策 |
| 2 | 導入・運用コスト |
| 3 | テレワーカーの労務管理 |
| 4 | テレワーカーの業績管理 |
| 5 | テレワーカーとのコミュニケーション |
| 6 | テレワークが可能な業務の切り出し |
| 7 | その他 () |
| 8 | 特に課題はない |

最後に、ワーク・ライフ・バランスの推進全般についてお伺いします。

問 38 ワーク・ライフ・バランスについてどのようにお考えですか。最も近いものをお選びください。(○は1つ)

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

問 39 従業員のワーク・ライフ・バランスを推進する取組に、どのような効果を期待していますか。(○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 () |

介護休業・介護休暇制度についてお伺いします。

問 32 介護休業制度が就業規則等で規定されていますか。

- | | |
|---|--|
| 1 | 育児・介護休業法で定める範囲で規定されている
(対象家族1人につき通算93日まで) |
| 2 | 育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている。 具体的内容↓
() |
| 3 | 規定されていない |

問 33 介護休暇制度が就業規則等で規定されていますか。

- | | |
|---|--|
| 1 | 育児・介護休業法で定める範囲で規定されている
(対象家族1人につき5日、年10日まで) |
| 2 | 育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている 具体的内容↓
() |
| 3 | 規定されていない |

問 34 平成28年1月1日～12月31日の間に介護休業または介護休暇を取得した従業員はいますか。

- | | | | |
|---|----|---|-----|
| 1 | いる | 2 | いない |
|---|----|---|-----|

問 35 平成28年1月1日～12月31日の間に介護を理由とした離職者はいますか。

- | | |
|---|------------------|
| 1 | いる → (男性 人 女性 人) |
| 2 | いない |

テレワークについてお伺いします。

問 36 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)を導入していますか。(○は1つ)

※週数回等の随時テレワークも含む。

- | | | | |
|---|-------------|---|--------------|
| 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 |

ワーク・ライフ・バランス取組状況調査報告書

平成30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