

ワーク・ライフ・バランス
取組状況調査
報告書

令和2年2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. 働き方改革関連法	5
(1) 働き方改革関連法の内容理解	5
2. 長時間労働の是正	7
(1) 正社員の直近1カ月あたりの平均残業時間	7
(2) 1カ月あたりの平均残業時間が4.5時間以上の正社員の割合	11
(3) 「時間外労働の上限規制」への取組(予定を含む)	14
(4) 「時間外労働の上限規制」に対する課題	16
3. 年次有給休暇の取得促進	20
(1) 平成30年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率	20
(2) 「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」への取組	24
(3) 「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」に対する課題	27
4. 不合理な待遇差の解消(同一労働同一賃金)	31
(1) 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合	31
(2) 「同一労働同一賃金」の導入への取組(予定を含む)	34
(3) 「同一労働同一賃金」の導入への課題	37
5. 女性の活躍推進	41
(1) 女性管理職の割合	41
(2) 女性が活躍できる職場づくりへの取組	44
(3) 女性の活躍を進めていく上での課題	45
6. シニア社員について	47
(1) シニア社員の割合	47
(2) シニア社員が活躍できる職場づくりに向けての取組	48
(3) シニア社員が働く上での課題	49
7. 職場におけるハラスメントについて	50
(1) 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況	50

(2) ハラスメントを防止するための取組	51
8. 仕事と育児・介護の両立支援	52
(1) 育児休業制度の規定状況	52
(2) 育児休業制度の取得状況	54
(3) 育児休業中の業務対応	56
(4) 男性従業員の育児休業の取得を進める上での課題	57
(5) 女性社員の就労傾向	58
(6) 育児中の社員に対する配慮に関する制度	60
(7) 介護休業制度・介護休暇制度の規定状況	62
(8) 介護を理由とした離職の有無	64
(9) 介護と仕事の両立を図るための課題	66
(10) 介護中の社員に対する配慮に関する制度	68
(11) 出産・育児または介護を機に退職した社員の再雇用制度の有無と勤務形態	70
9. テレワークについて	71
(1) 導入状況	71
(2) 導入・実施にあたっての課題	73
10. ワーク・ライフ・バランスについて	74
(1) ワーク・ライフ・バランスについての考え方	74
(2) ワーク・ライフ・バランスの推進について行政に望む支援や制度	78
4章 その他自由意見	79
5章 調査から見てきたこと	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年度からは、「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29年度調査、以下同じ。）をフォローするとともに、「働き方改革関連法」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）
- ・ 働き方改革関連法（内容の認知）【新規】
- ・ 長時間労働の是正（平均残業時間、長時間労働の発生状況、取組、課題）
- ・ 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、課題）
- ・ 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金の対象となる非正規社員の割合、取組、課題）【新規】
- ・ 女性の活躍推進（管理職の割合、取組、課題）
- ・ シニア社員の活躍推進（正社員・非正規社員に占める割合、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・介護の両立支援（育児休業・介護休業制度などの整備・取得状況、課題など）
- ・ 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、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	1,073
201人以上300人以下の事業所	全抽出	367
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28年経済センサスの情報を基礎とした平成29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

令和元年7月10日から令和元年8月30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 145通 (あて先不明等で返戻されたもの) (前回 151通)

有効配付数: 3,455件 (前回 3,449件)

有効回収数: 1,209件 (前回 1,117件)

回収率: 35% (前回 32.4%)

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。
- ・ 経年変化の比較については、原則として3年以上継続的に調査した設問、または経年変化の傾向を把握する必要性が高い設問について掲載している。

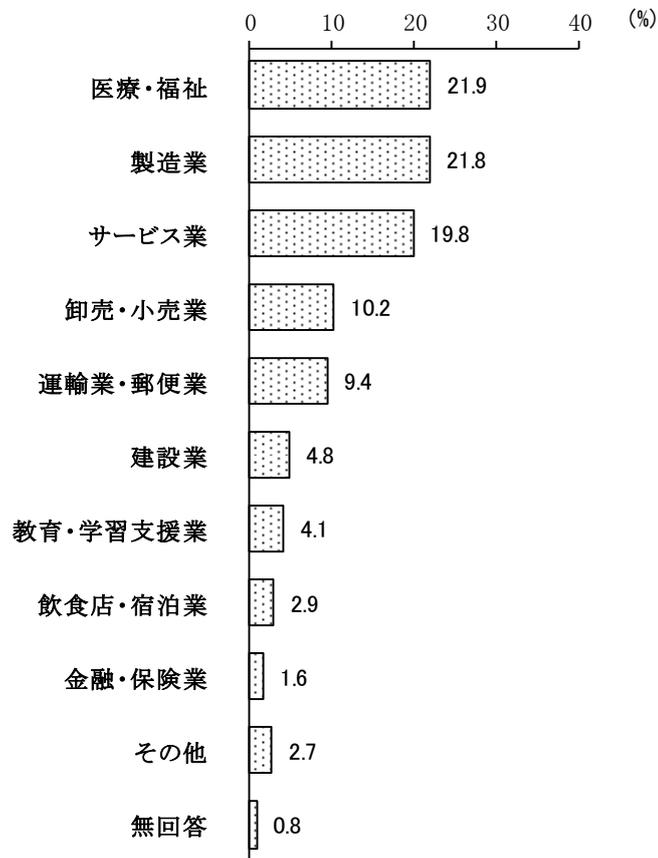
2) 自由意見について

- ・ 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

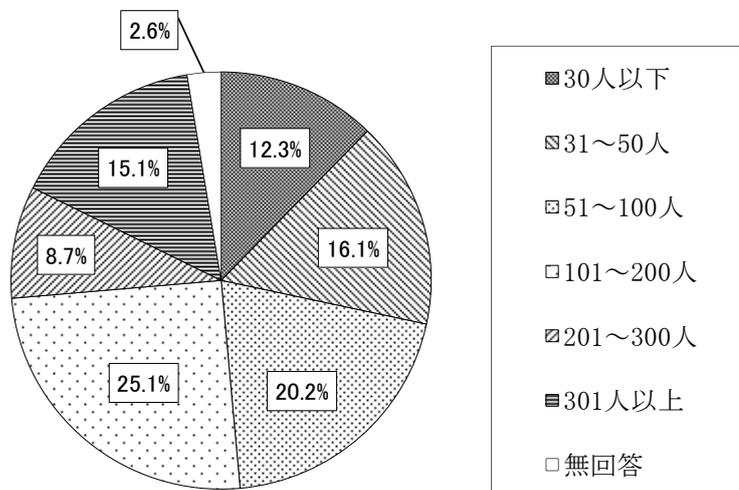
1. 業種

図表-1 業種 (n=1,209)



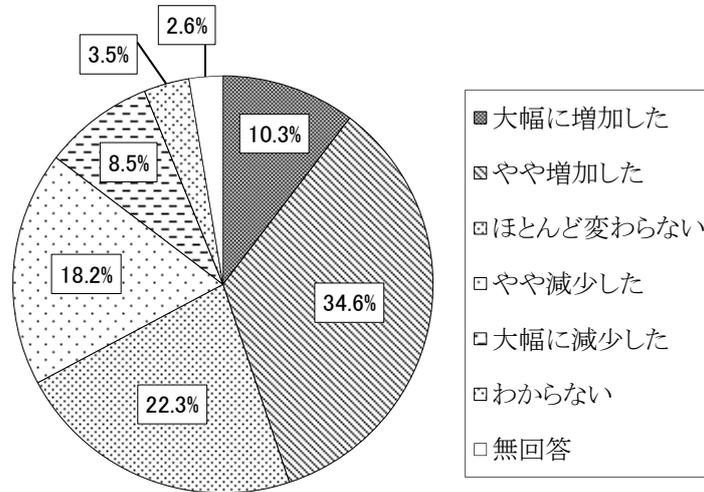
2. 従業員数

図表-2 従業員総数 (n=1,209)



3. 直近の売上高

図表-3 直近の売上高 (n=1,209)



3章 調査結果

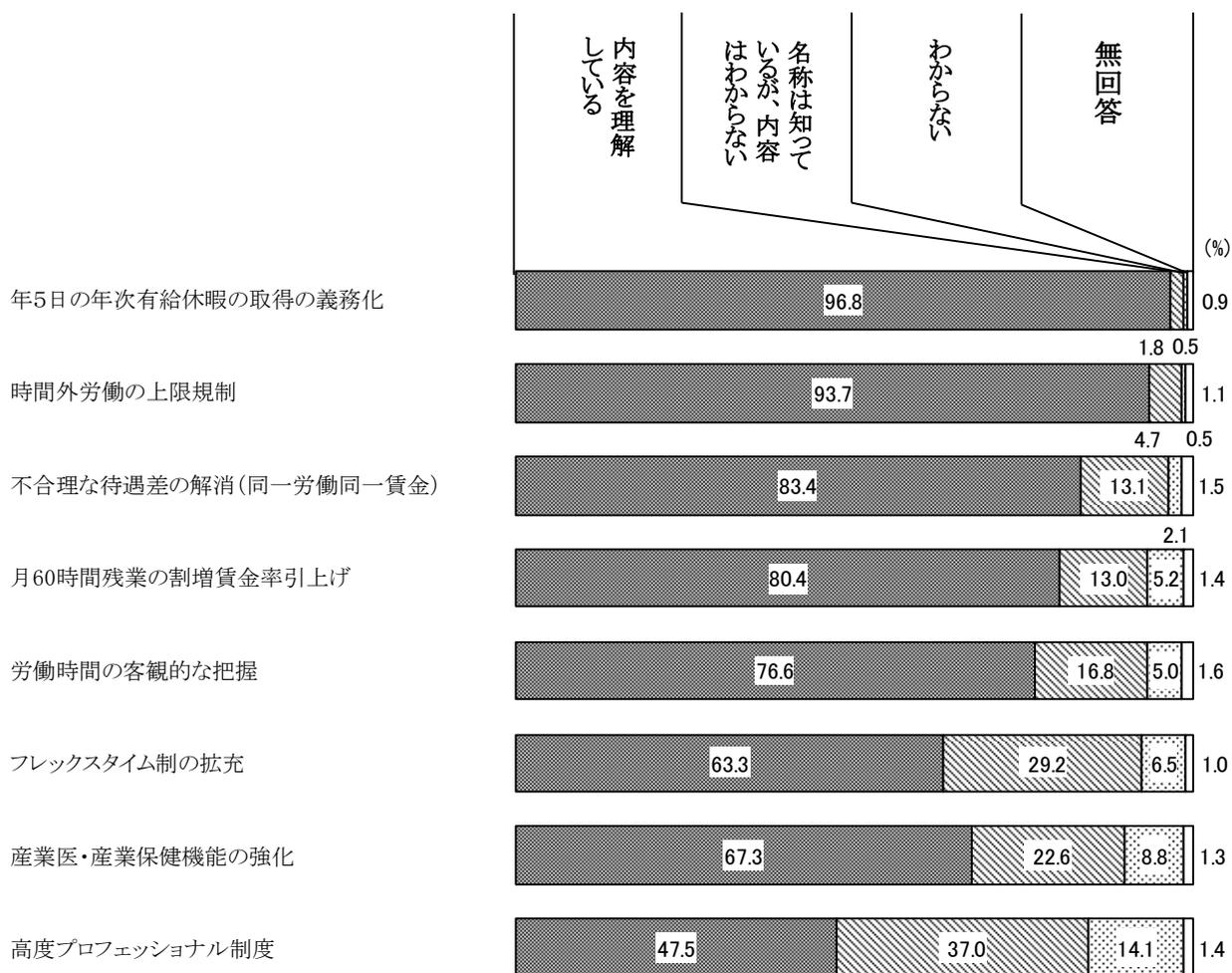
1. 働き方改革関連法

(1) 働き方改革関連法の内容理解

◆「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」と「時間外労働の上限規制」の内容理解が9割を超える。

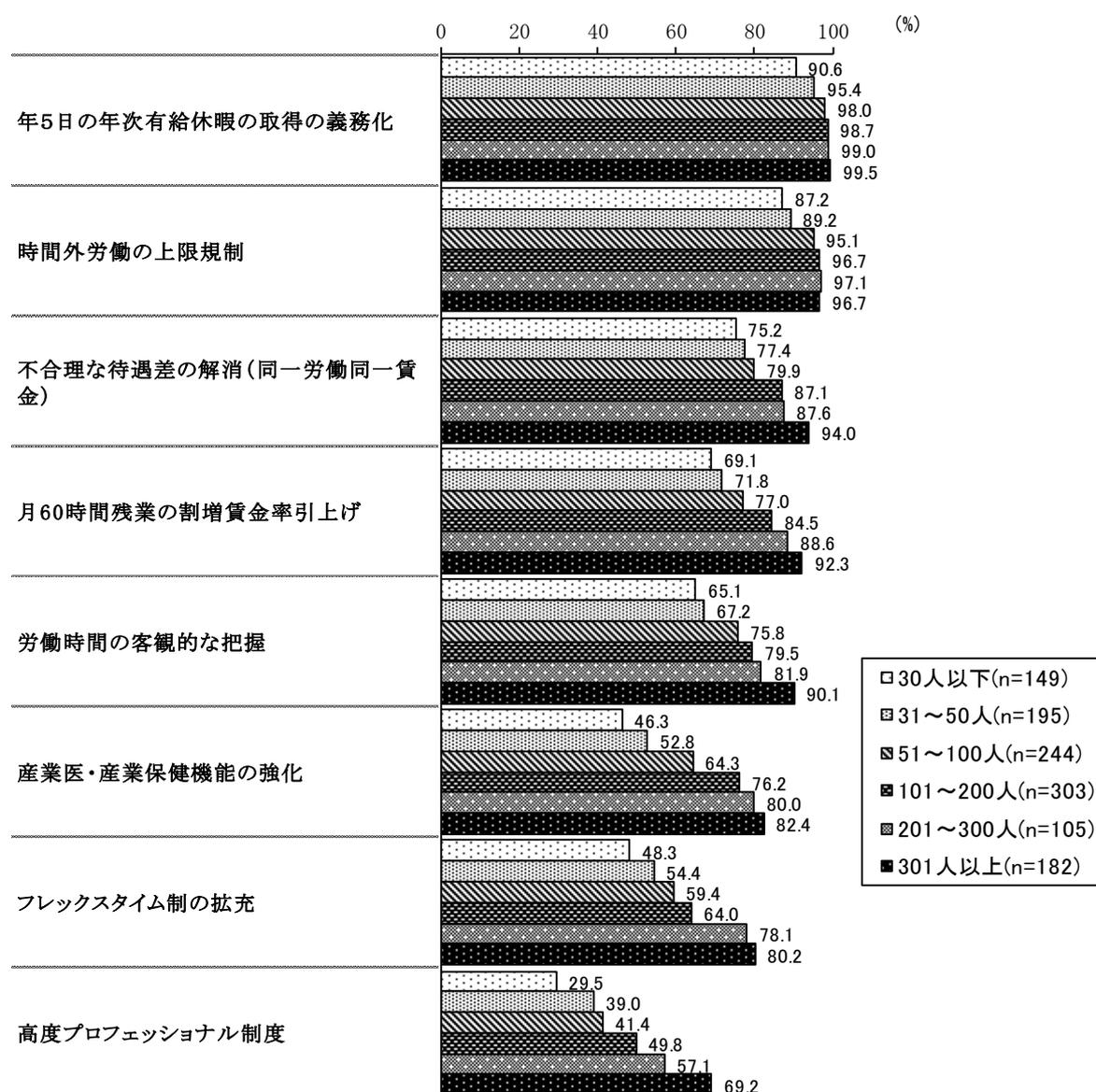
働き方改革関連法の内容理解について、「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」が96.8%と最も高く、次いで、「時間外労働の上限規制」(93.7%)、「不合理な待遇差の解消(同一労働同一賃金)」(83.4%)、「月60時間残業の割増賃金率引上げ」(80.4%)となっている。一方で「高度プロフェッショナル制度」は47.5%と半数に達していない。

図表-4 働き方改革関連法の内容理解 (n=1,209)



従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い、内容理解の割合が高くなる傾向が見られる。

図表-5 働き方改革関連法の内容理解（従業員規模別）
「内容を理解している」回答割合



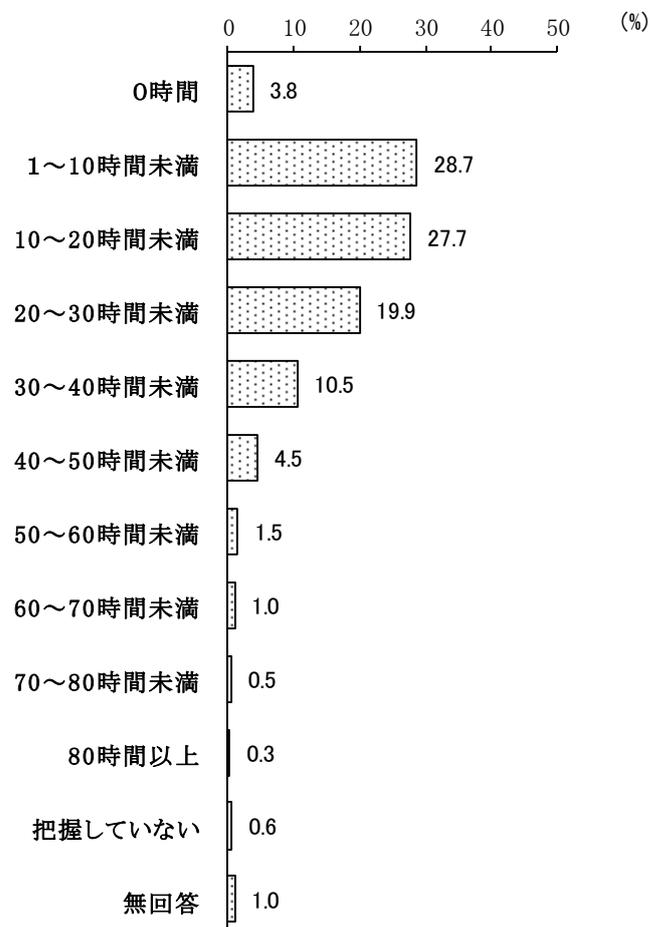
2. 長時間労働の是正

(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9割が40時間未満。一方で50時間以上は3.3%。

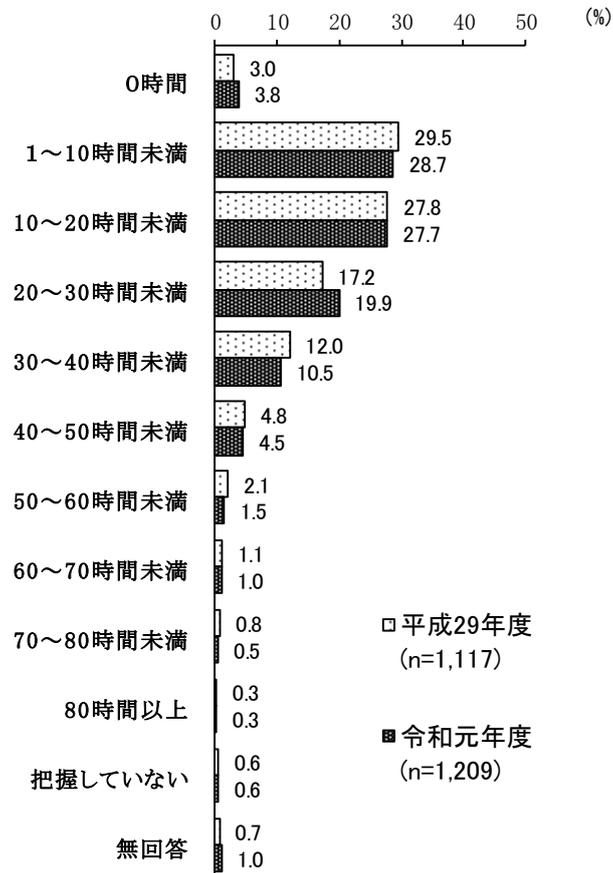
正社員の直近1カ月あたりの平均残業時間をみると、「1～10時間未満」が28.7%と最も高く、次いで、「10～20時間未満」(27.7%)となっている。一方で「50時間以上」は3.3%となっている。また、「把握していない」も0.6%あった。

図表-6 正社員の直近1カ月あたりの平均残業時間 (n=1,209)



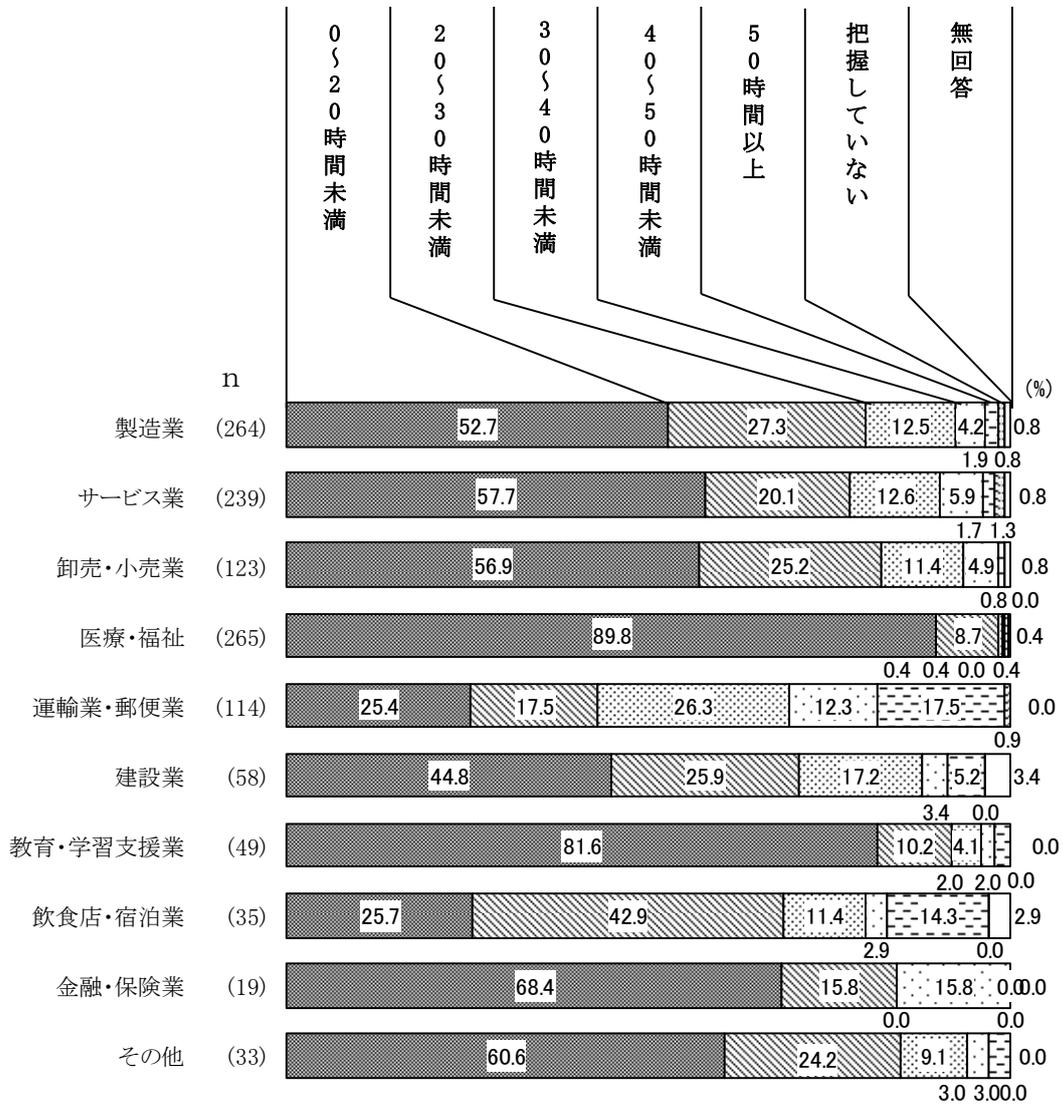
前回（平成29年度）調査との比較でみると、「20～30時間未満」が増加しており、30時間以上は減少している。

図表－7 正社員の直近1カ月あたりの平均残業時間（結果の推移）



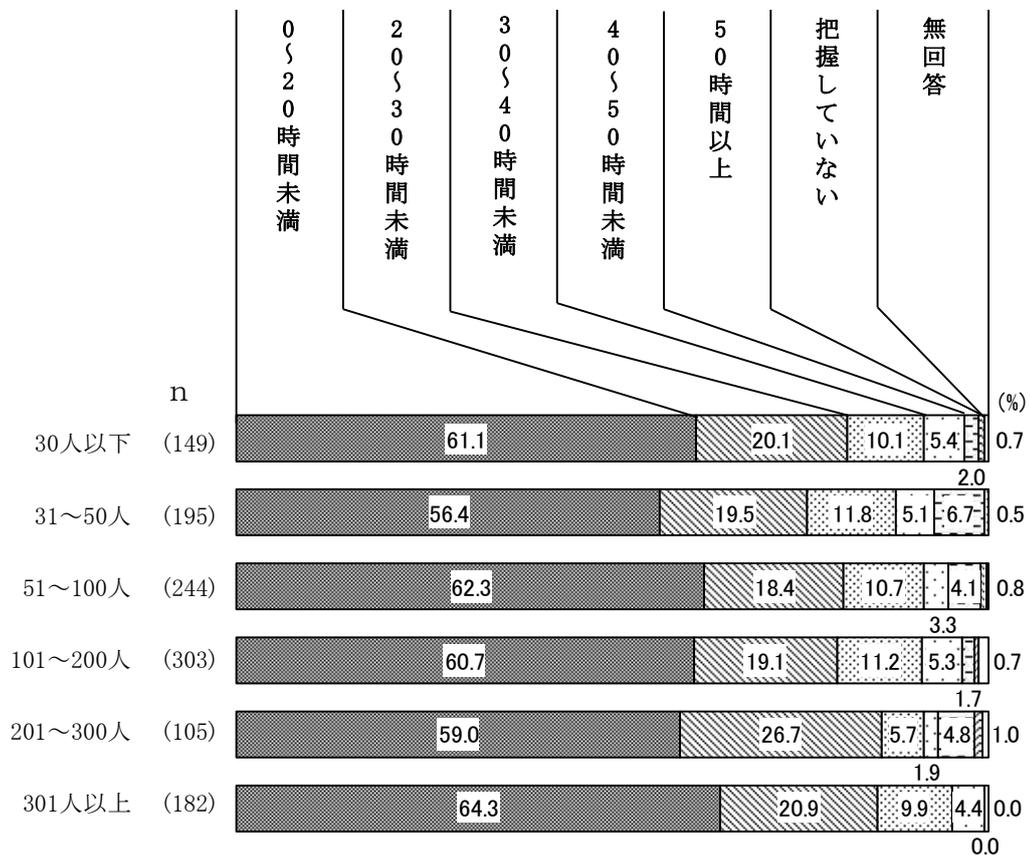
業種別に見ると、『医療・福祉』は「0～20時間未満」が89.8%と他業種に比べ高い。
 一方で、「50時間以上」の割合で見ると、『運輸業・郵便業』（17.5%）と『飲食店・宿泊業』（14.3%）が他業種に比べ高い。

図表-8 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。
 一方で、「50時間以上」は「31～50人」の事業所で6.7%と最も高い。

図表一9 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）

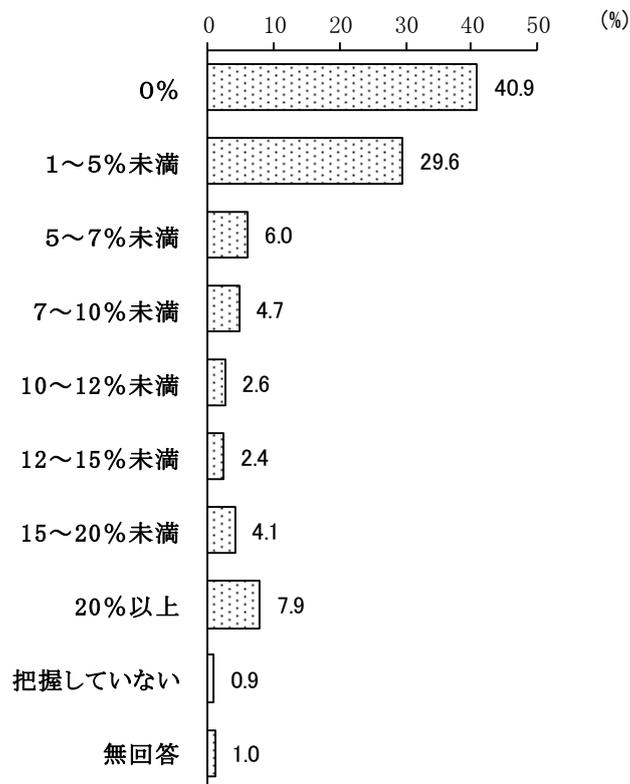


(2) 1カ月あたりの平均残業時間が4.5時間以上の正社員の割合

◆「0%」が4割。一方で「20%以上」が7.9%。

1カ月あたりの平均残業時間が4.5時間以上の正社員の割合をみると、「0%」が40.9%と最も高く、次いで、「1～5%未満」(29.6%)となっている。一方で「20%以上」は7.9%となっている。

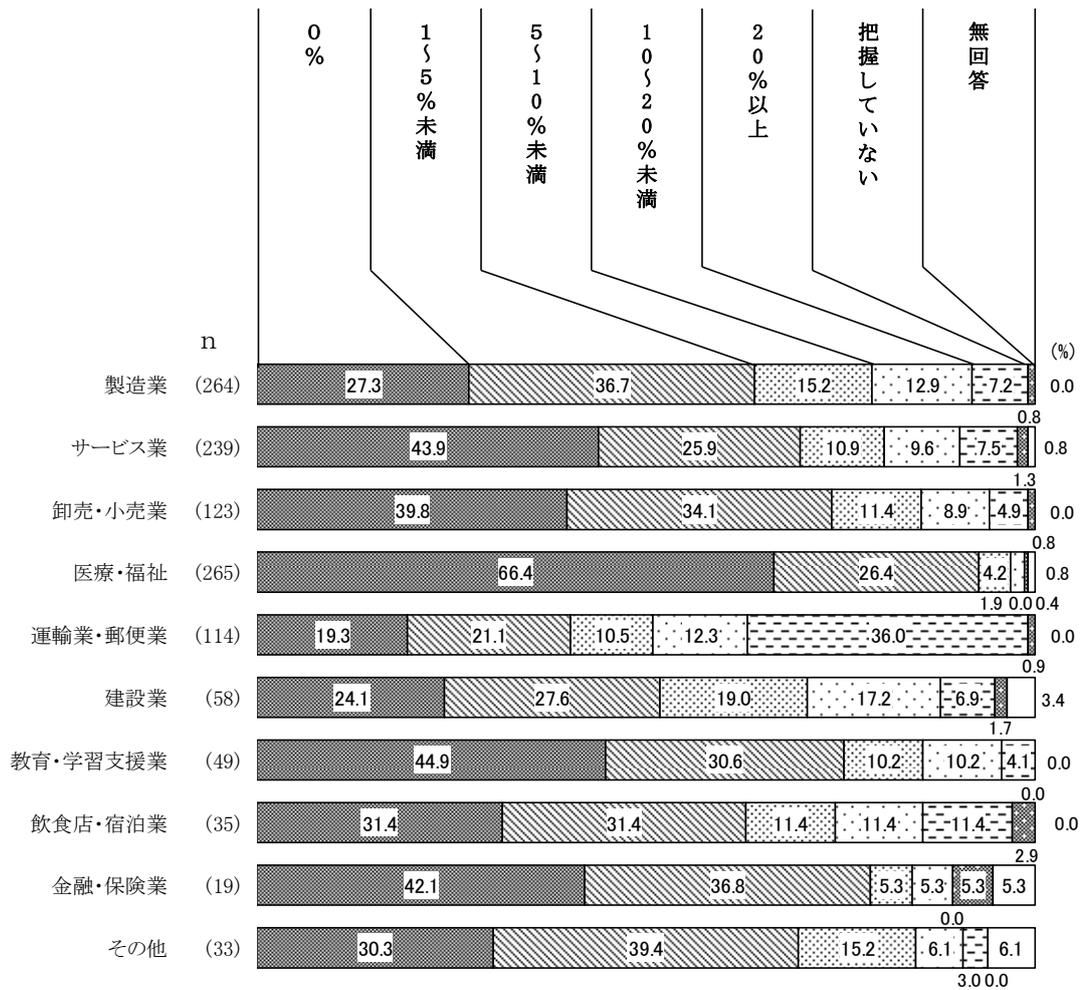
図表-10 1カ月あたりの平均残業時間が4.5時間以上の正社員の割合 (n=1,209)



業種別に見ると、『医療・福祉』では「0%」の回答割合が66.4%と最も高く、やや離れて『教育・学習支援業』（44.9%）が次いでいる。

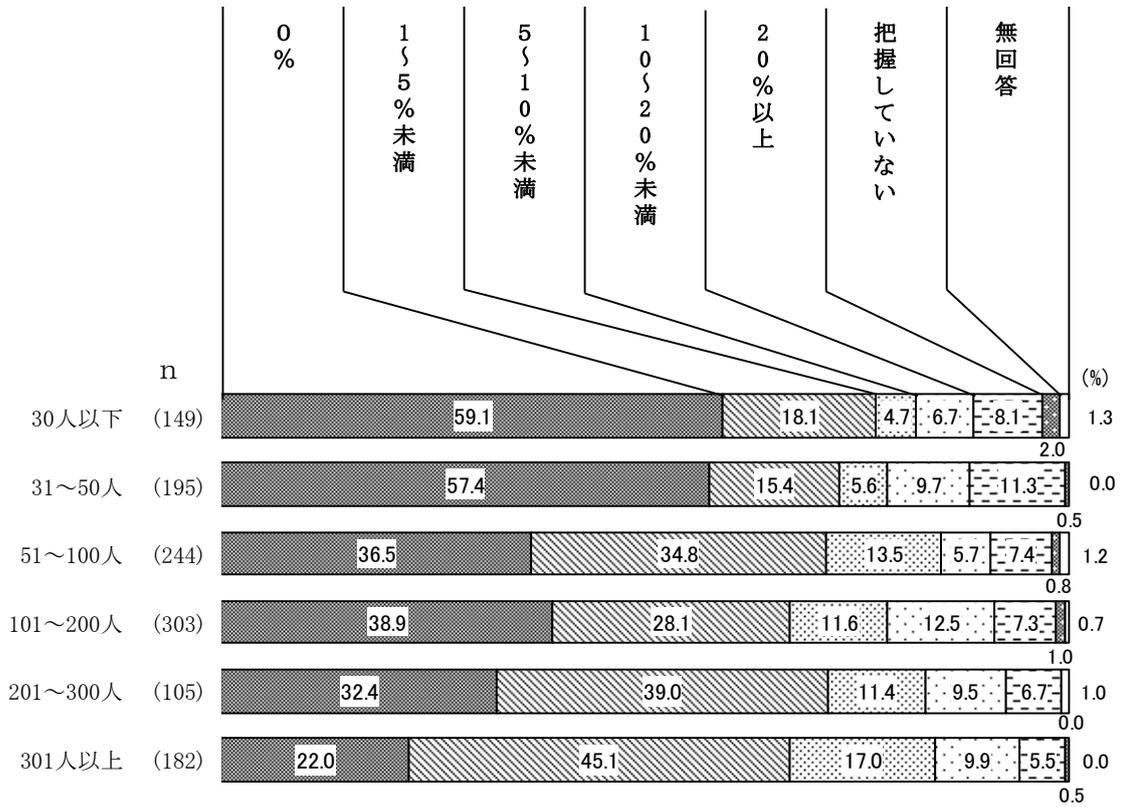
一方で、『運輸業・郵便業』は「20%以上」が36.0%と最も高く、やや離れて『飲食店・宿泊業』（11.4%）が次いでいる。

図表-11 1カ月あたりの平均残業時間が45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。

図表-12 1カ月あたりの平均残業時間が4.5時間以上の正社員の割合
(従業員規模別)



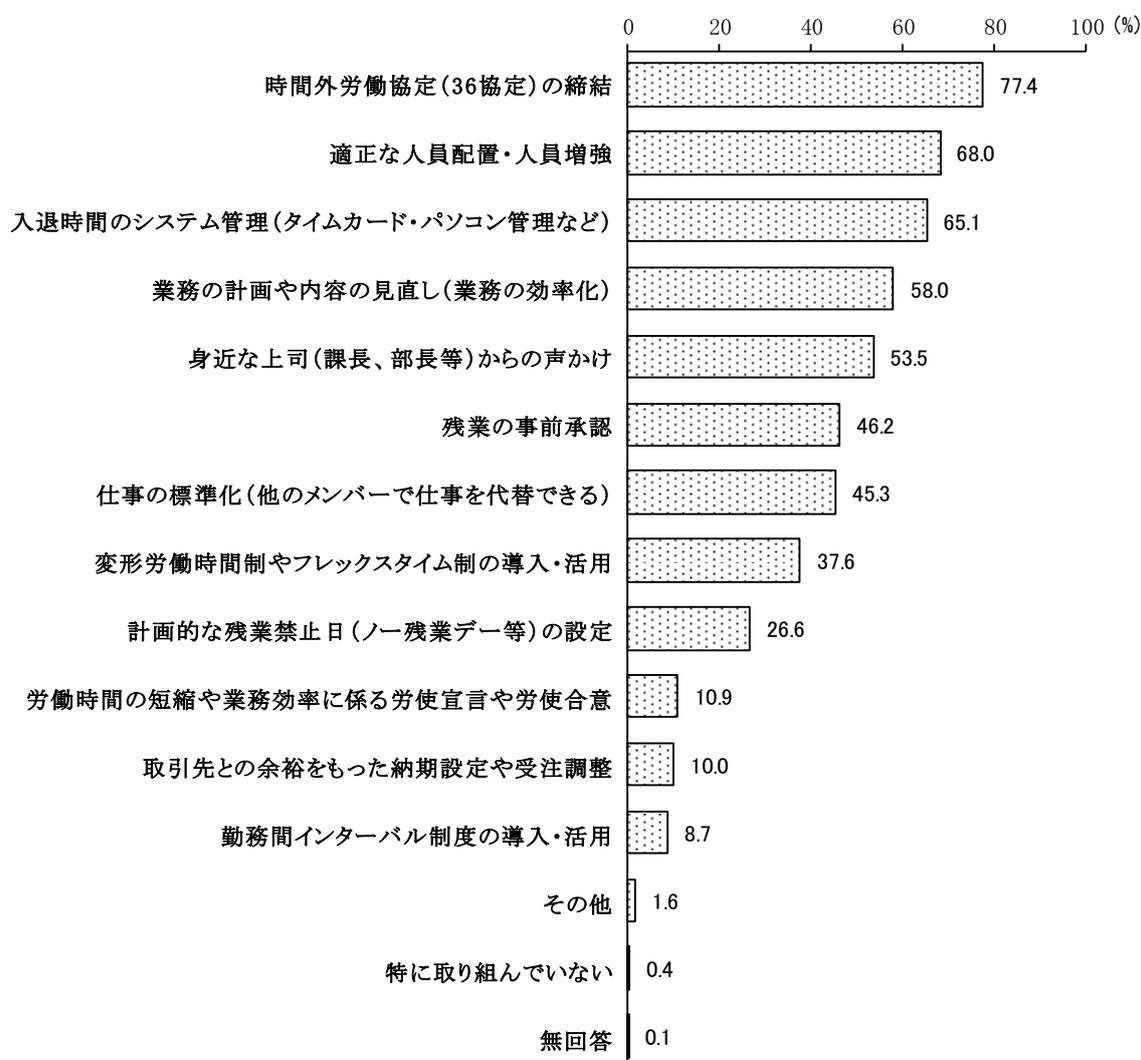
(3) 「時間外労働の上限規制」への取組（予定を含む）

◆「時間外労働協定（36協定）の締結」が8割弱と最も高い。

「時間外労働の上限規制」への取組（予定を含む）としては、「時間外労働協定（36協定）の締結」が77.4%と最も高く、次いで「適正な人員配置・人員増強」（68.0%）、「入退時間のシステム管理（タイムカード・パソコン管理など）」（65.1%）、「業務の計画や内容の見直し（業務の効率化）」（58.0%）となっている。

図表-13 「時間外労働の上限規制」への取組（予定を含む）

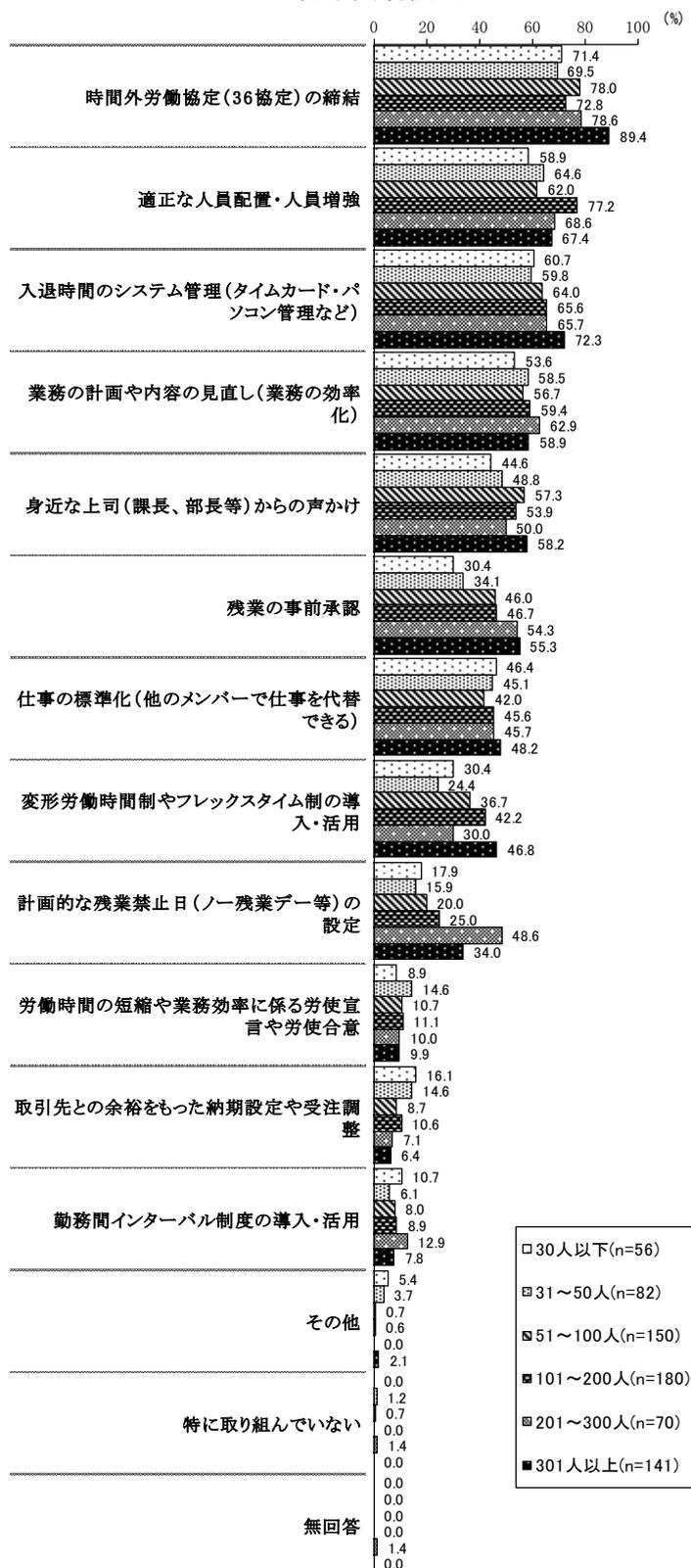
〔複数回答：該当するものすべて〕（n=691）



従業員規模別に見ると、「時間外労働協定（36協定）の締結」は、「301人以上」の事業所で89.4%と最も高く、「31人～50人」の事業所が69.5%、「30人以下」の事業所が71.4%と低くなっている。

また、「入退時間のシステム管理（タイムカード・パソコン管理など）」、「残業の事前承認」において、規模が大きくなるに従い、取組（予定を含む）の割合が高くなる傾向が見られる。

図表-14 「時間外労働の上限規制」への取組（予定を含む）〔複数回答：該当するものすべて〕
（従業員規模別）



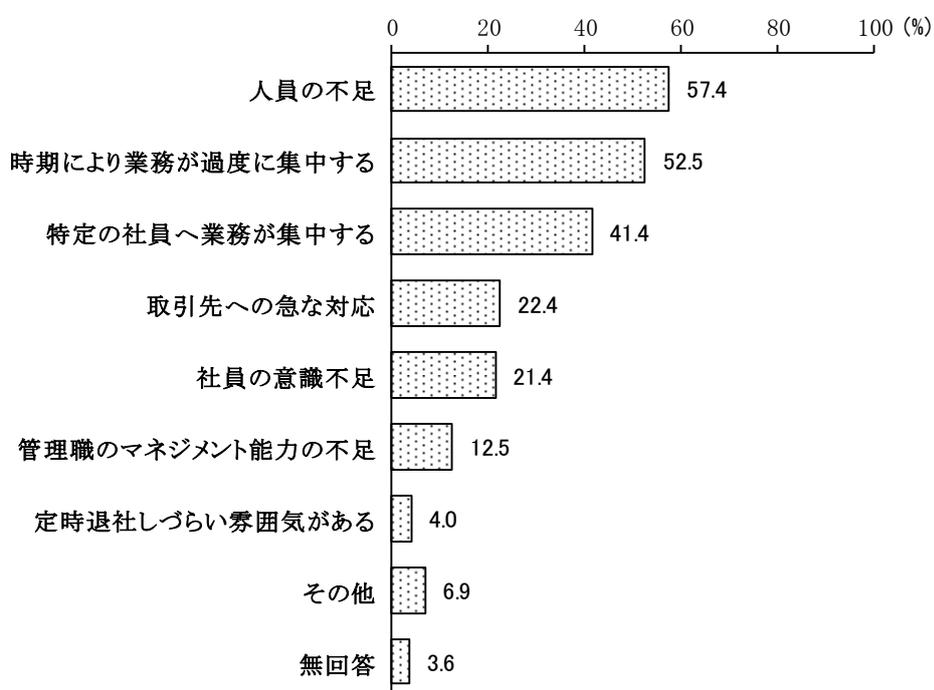
(4) 「時間外労働の上限規制」に対する課題

◆「人員の不足」「時期により業務が過度に集中する」が5割を超える。

「時間外労働の上限規制」に対する課題としては、「人員の不足」が57.4%と最も高く、次いで「時期により業務が過度に集中する」(52.5%)、「特定の社員へ業務が集中する」(41.4%)となっている。

図表-15 「時間外労働の上限規制」に対する課題

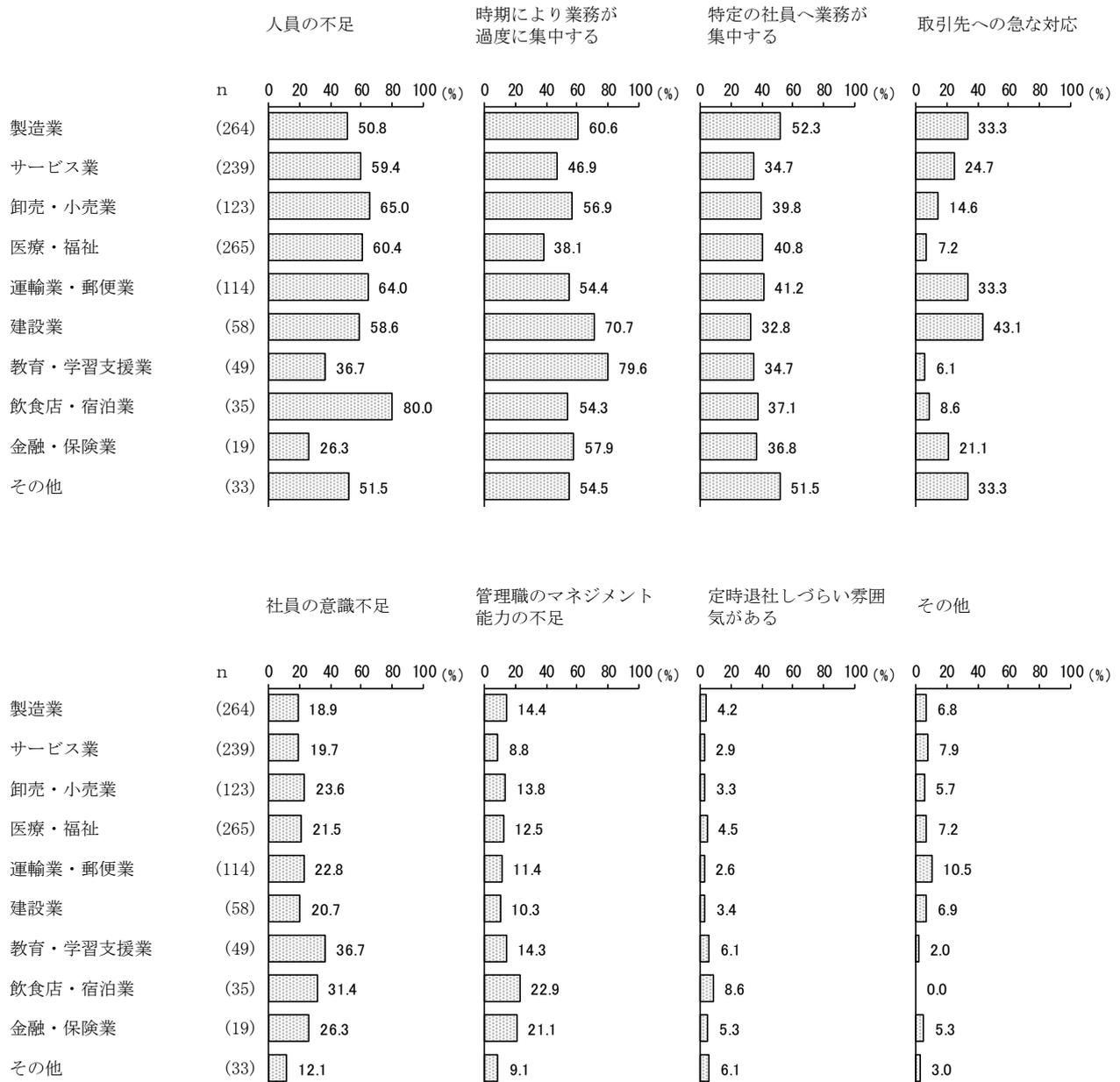
〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,209)



業種別に見ると、「人手の不足」は、『飲食店・宿泊業』で80.0%と最も高くなっている。

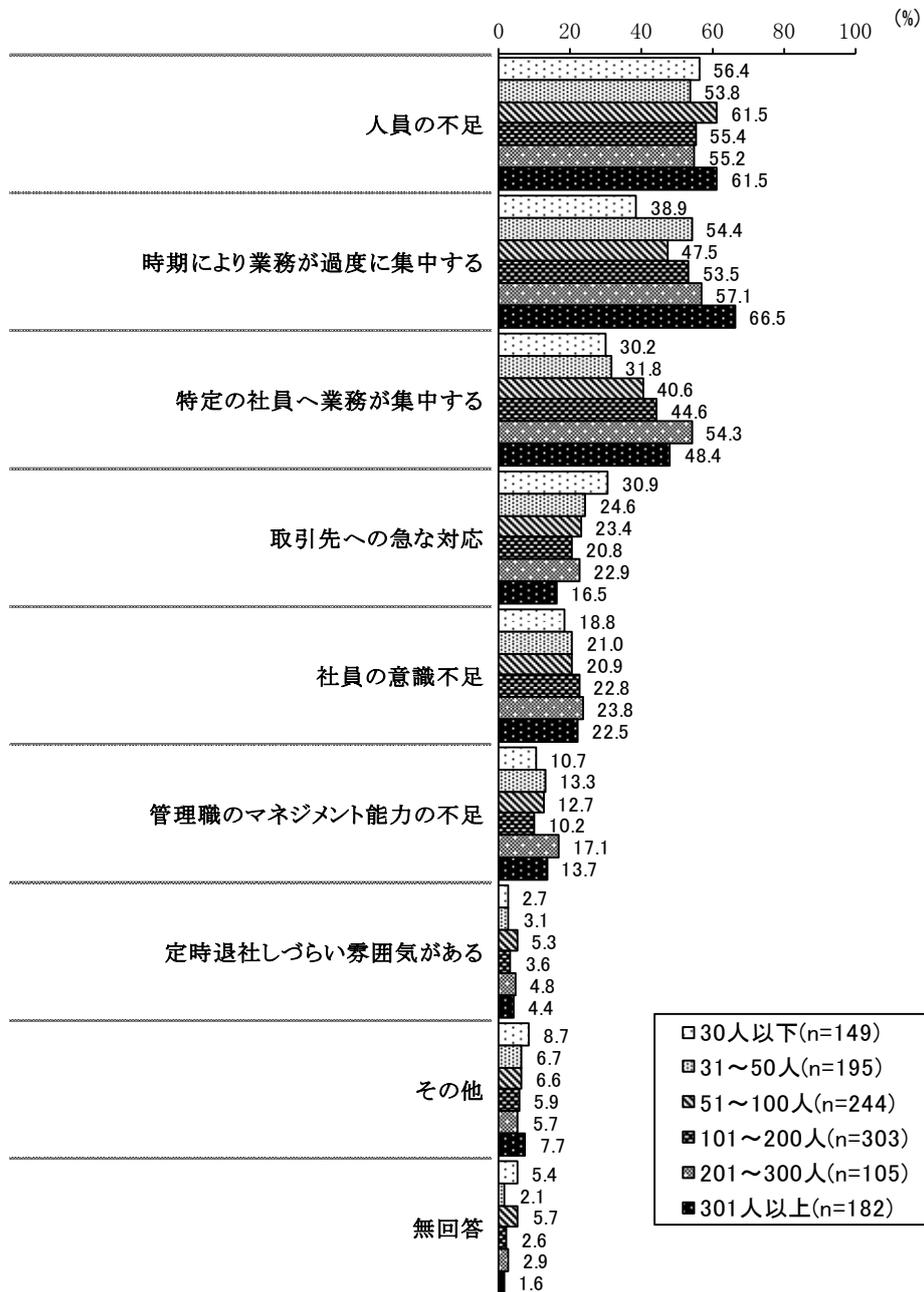
また、「時期により業務が過度に集中する」は『教育・学習支援業』(79.6%)、『建設業』(70.7%)となっており、「取引先への急な対応」は、『建設業』で43.1%と最も高くなっている。

図表-16 「時間外労働の上限規制」に対する課題〔複数回答：該当するものすべて〕
(業種別) ※「無回答」は除く



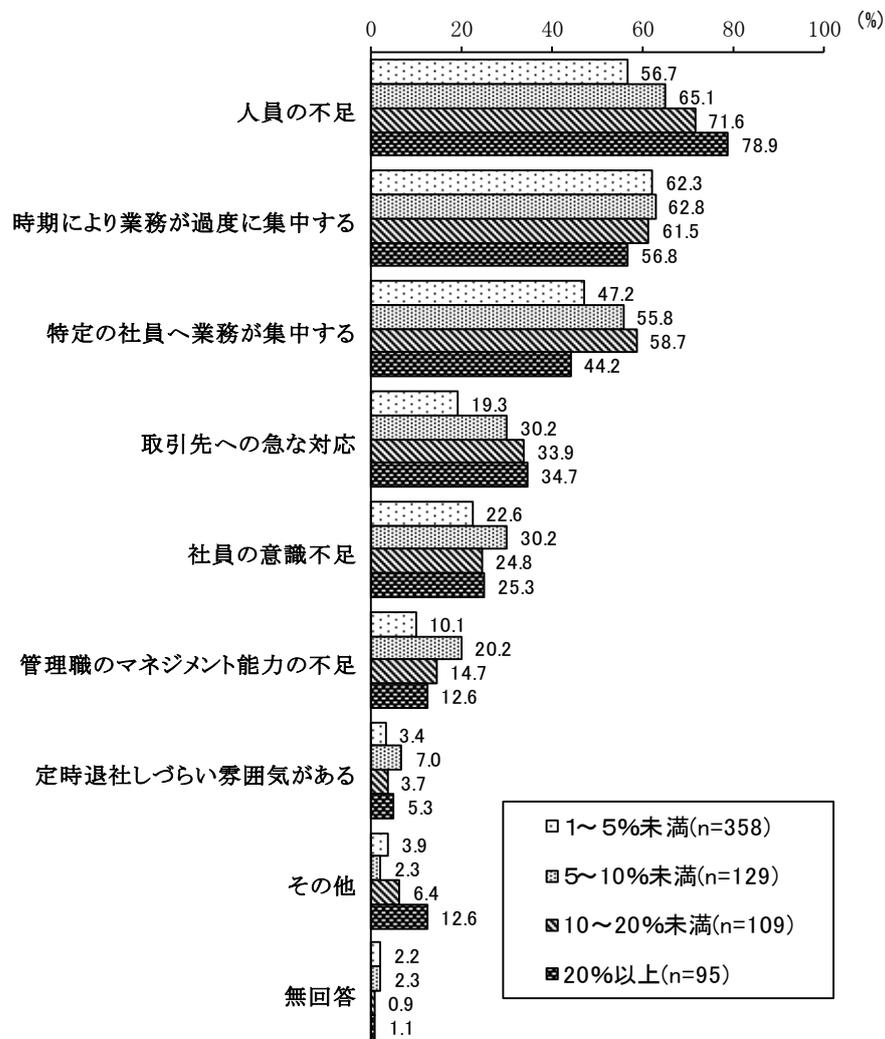
従業員規模別に見ると、「時期により業務が過度に集中する」は、「301人以上」の事業所で高い。
また、「取引先への急な対応」は、「30人以下」の事業所で高い。

図表-17 「時間外労働の上限規制」に対する課題〔複数回答：該当するものすべて〕
(従業員規模別)



1 カ月あたりの平均残業時間が4 5 時間以上の正社員の平均発生率別（直近1 年間）に見ると、発生率が高くなるに従い、「人員の不足」を課題とする割合が高くなる傾向が見られる。

図表-18 「時間外労働の上限規制」に対する課題〔複数回答：該当するものすべて〕
（1 カ月あたりの平均残業時間が4 5 時間以上の正社員の平均発生率別（直近1 年間））



3. 年次有給休暇の取得促進

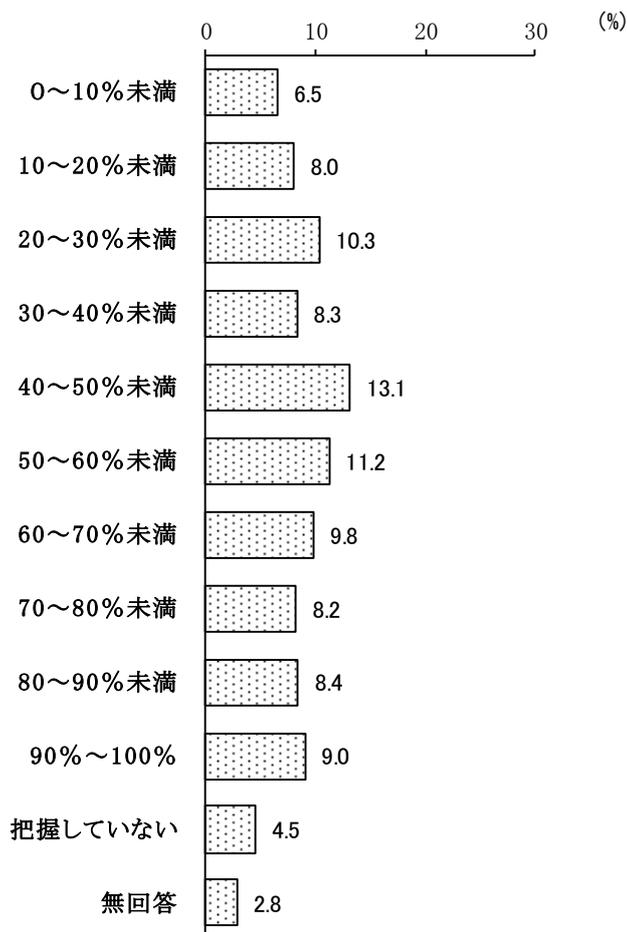
(1) 平成30年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率

◆取得率70%以上は25.6%。

平成30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、「40～50%未満」が13.1%と最も高く、次いで、「50～60%未満」(11.2%)、「20～30%未満」(10.3%)となっている。

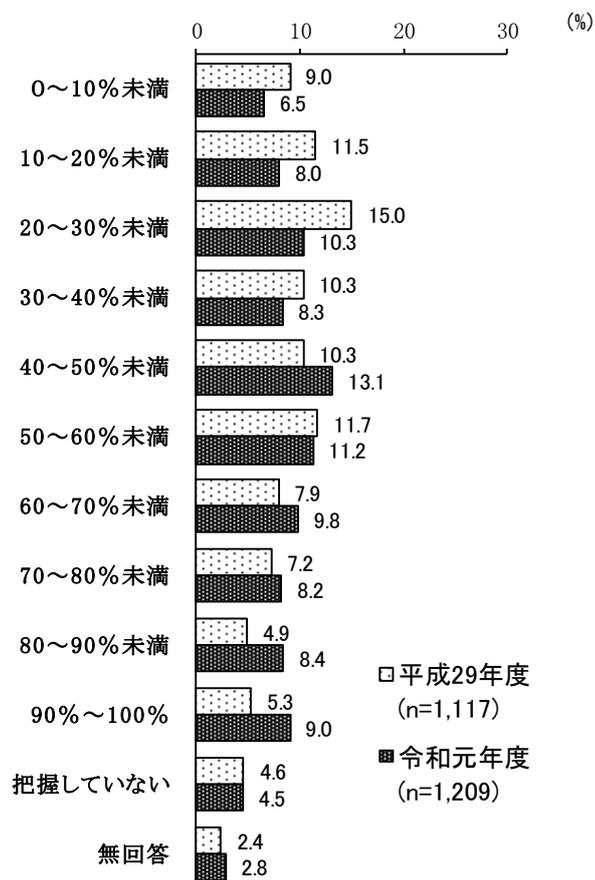
国が2020年の目標として掲げている取得率70%以上は、回答事業所の25.6%で達成している。

図表-19 平成30年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率 (n=1,209)



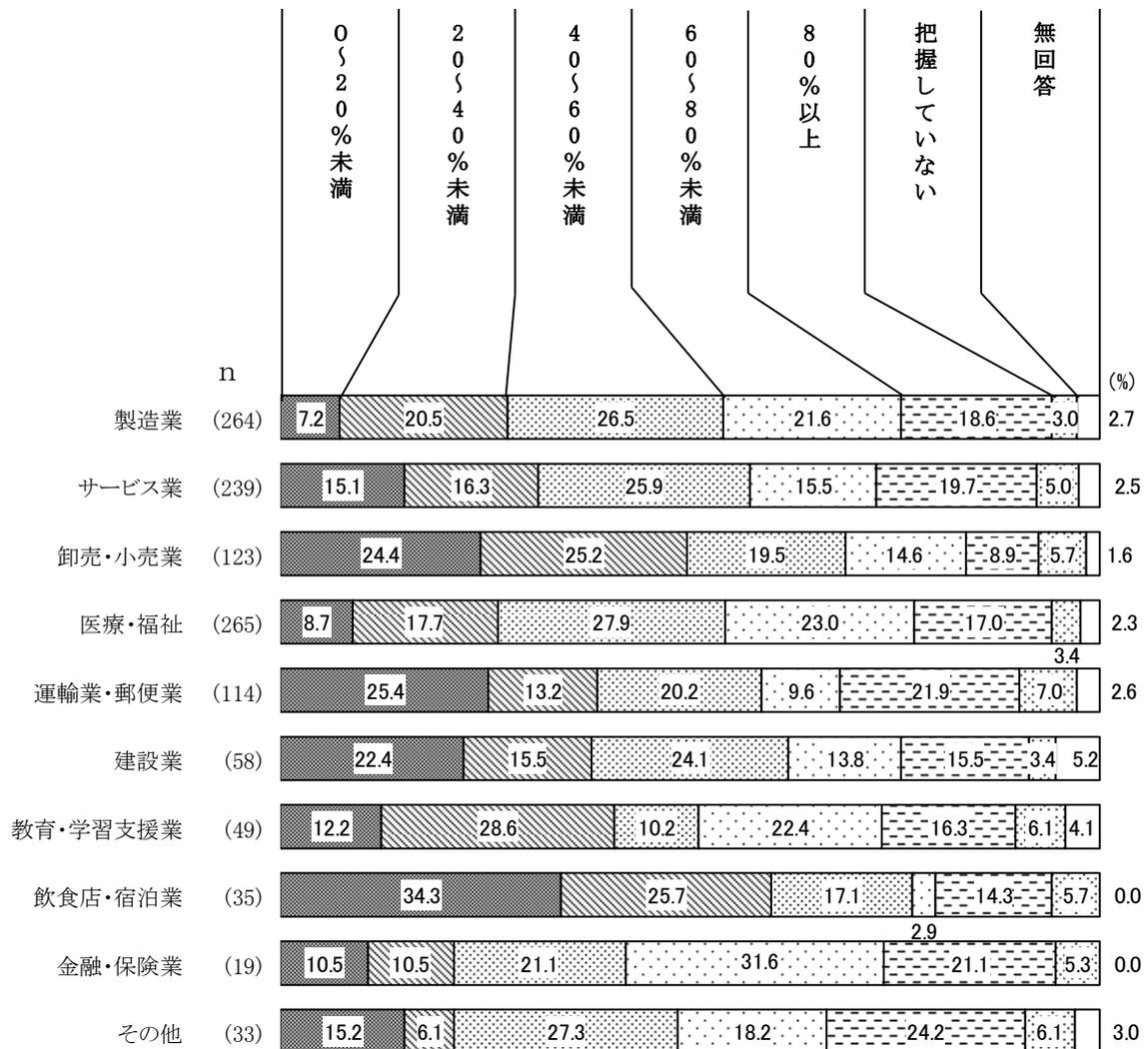
前回調査との比較でみると、取得率‘70%以上’の割合（25.6%）が、前回（17.4%）から8.2ポイント増加している。

図表－20 従業員の年次有給休暇の平均取得率（結果の推移）



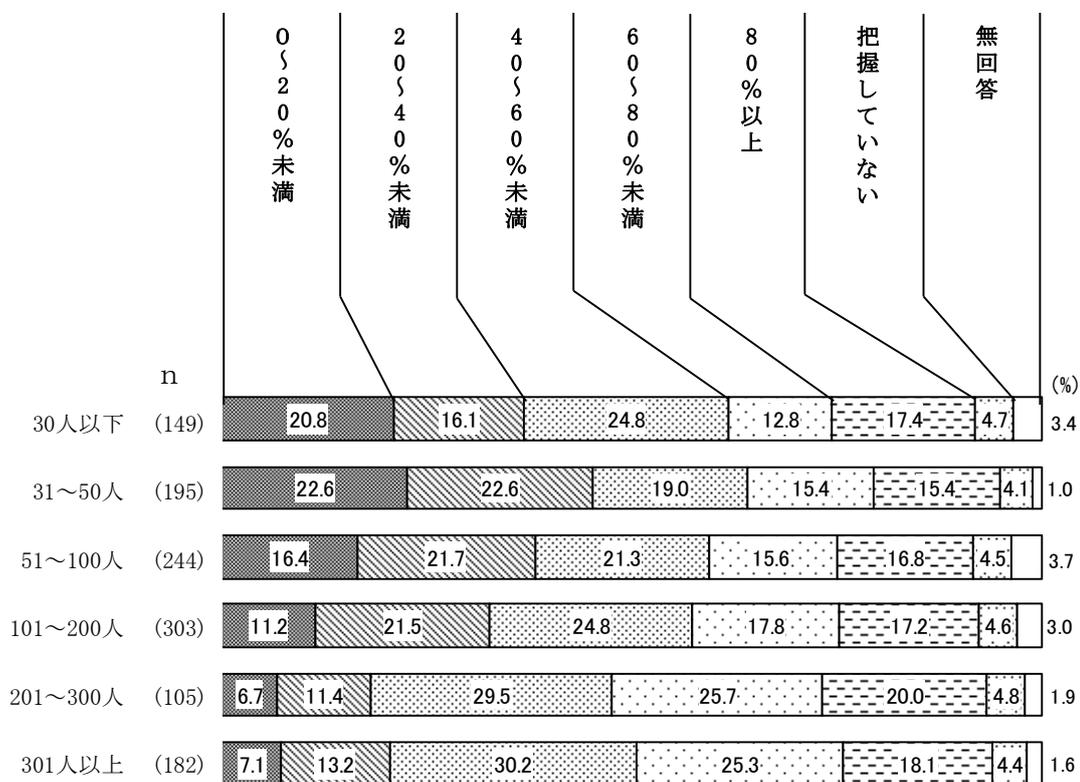
業種別に取得率60%以上の割合で見ると、『金融・保険業』が52.7%と高く、『飲食店・宿泊業』で17.2%と低い。

図表-21 平成30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4割を超えている。

図表一22 平成30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）

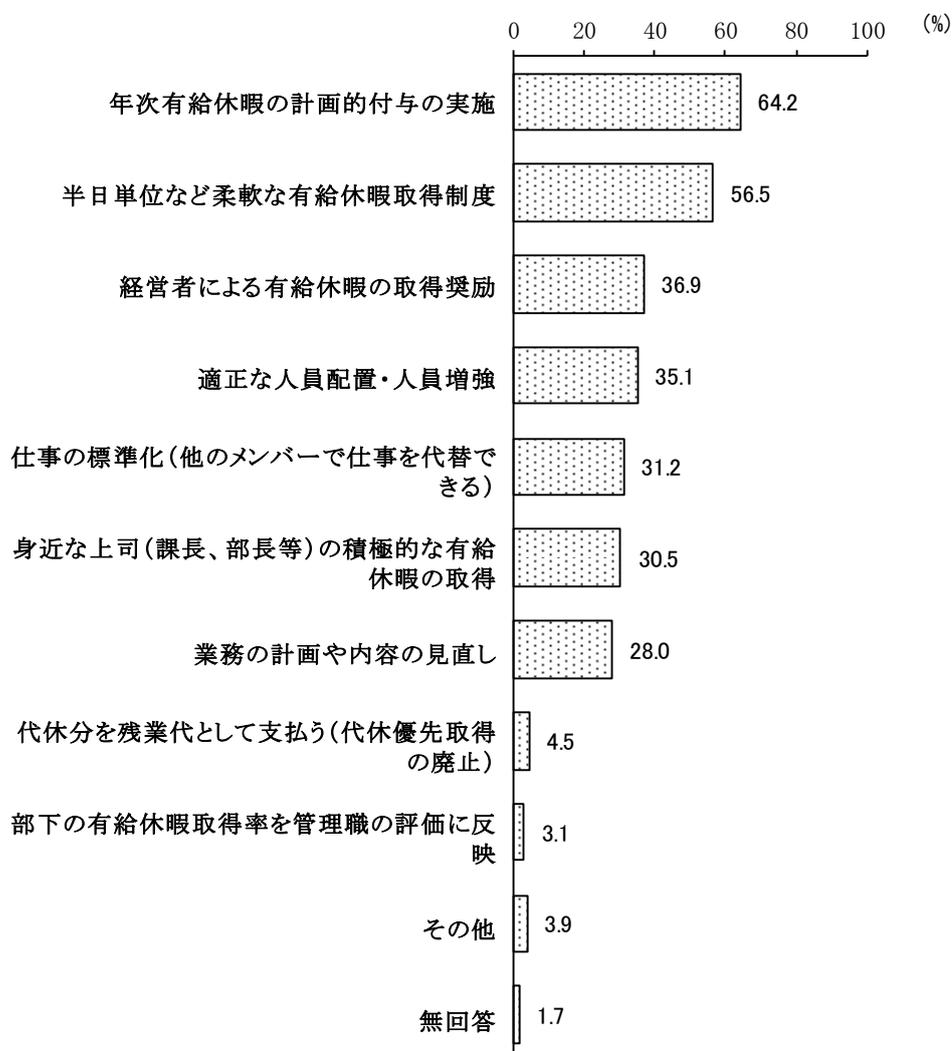


(2) 「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」への取組

◆「年次有給休暇の計画的付与の実施」が6割台半ばと最も高い。

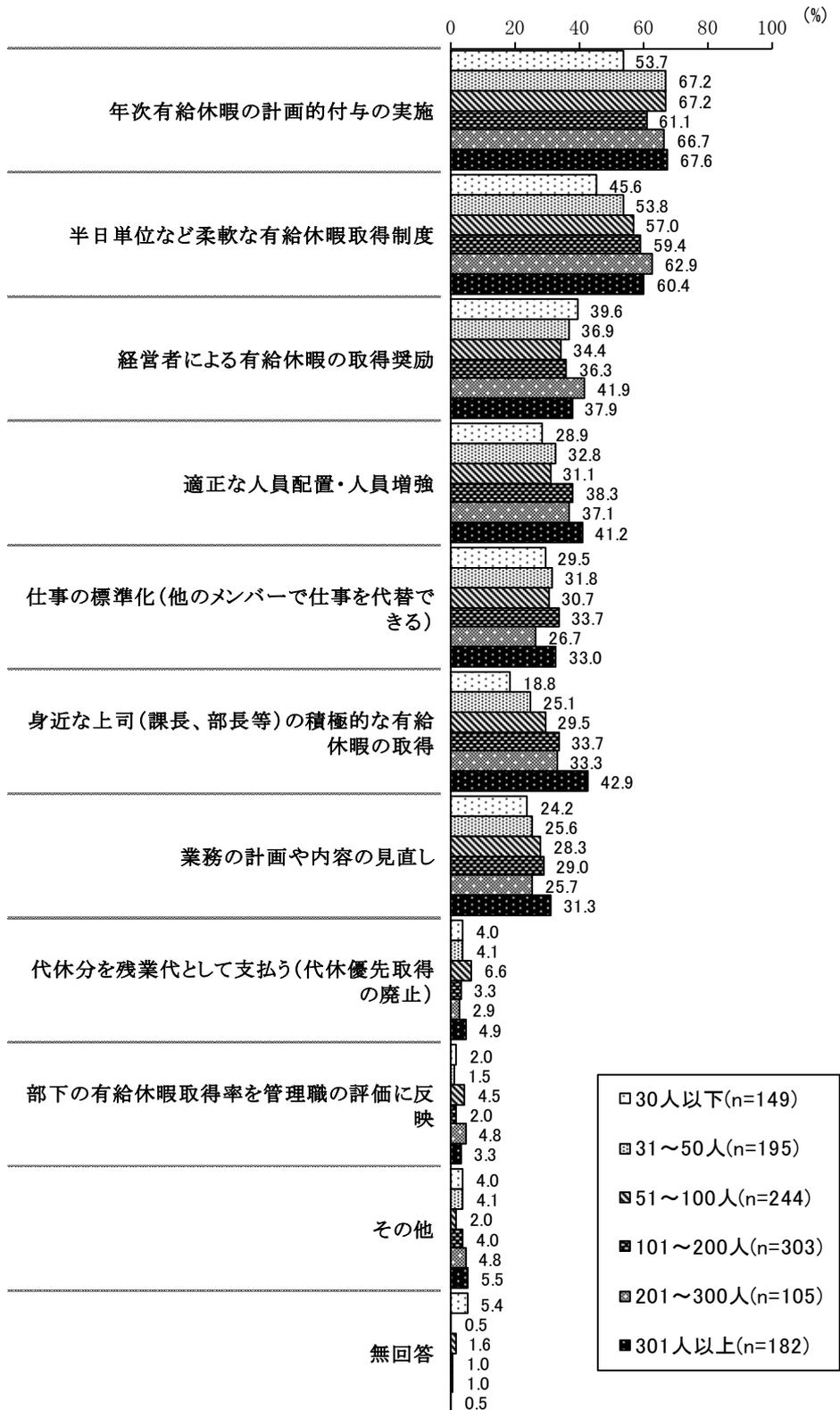
「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」への取組としては、「年次有給休暇の計画的付与の実施」が64.2%と最も高く、次いで「半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」(56.5%)、「経営者による有給休暇の取得奨励」(36.9%)、「適正な人員配置・人員増強」(35.1%)となっている。

図表-23 「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」への取組
〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,209)



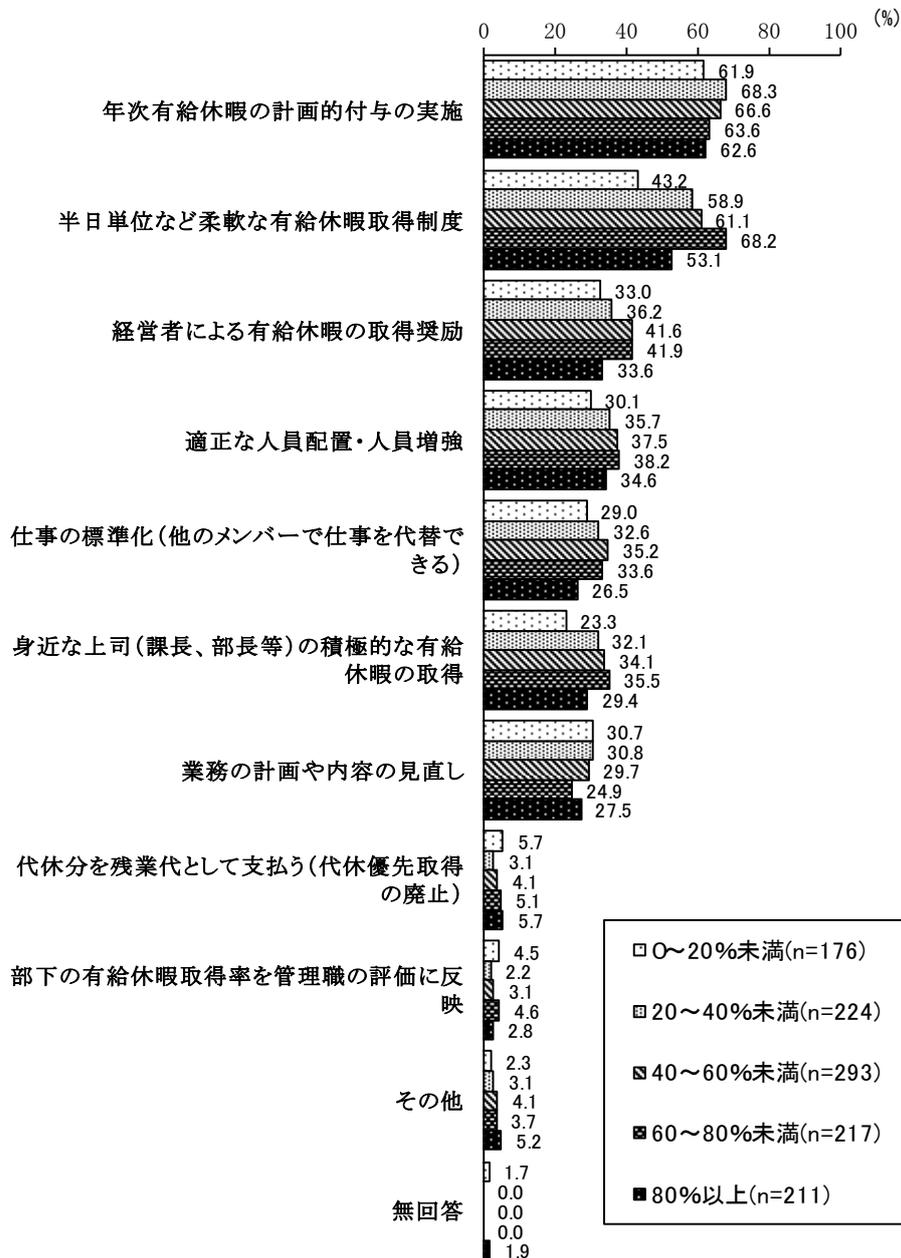
従業員規模別に見ると、「半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」、「適正な人員配置・人員増強」、「身近な上司（課長、部長等）の積極的な有給休暇の取得」において、規模が大きくなるに従い、取組率が高くなる傾向が見られる。

図表-24 「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」への取組
〔複数回答：該当するものすべて〕（従業員規模別）



平均取得率別に見ると、平均取得率が「60～80%未満」の事業所では、「半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」が68.2%と取組率が高い。

図表-25 「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」への取組
〔複数回答：該当するものすべて〕（平均取得率別）

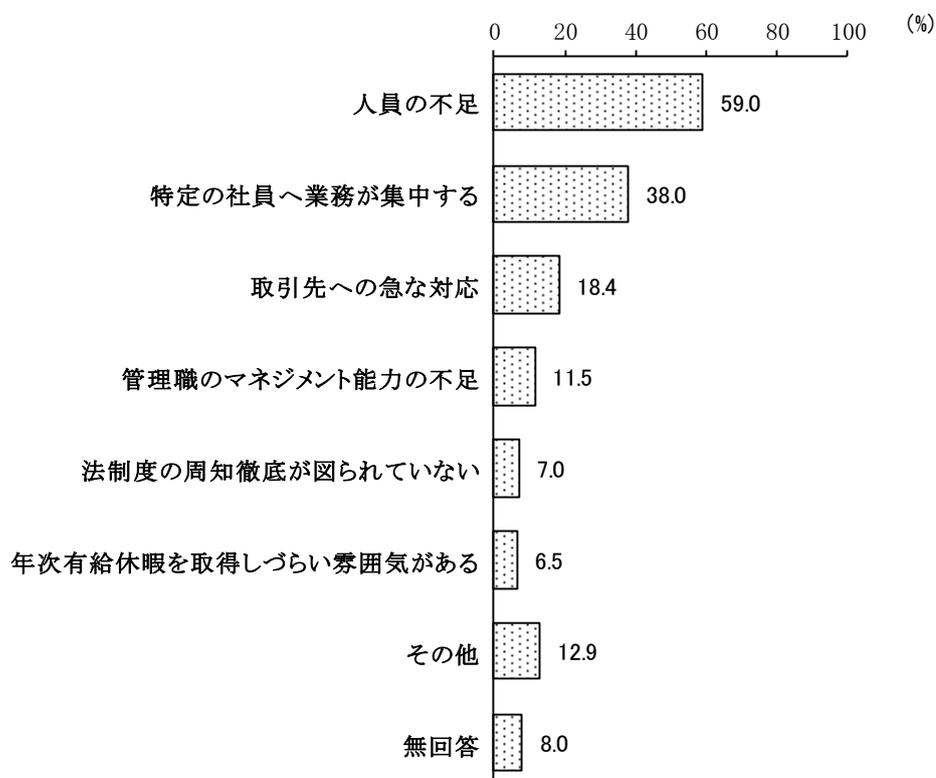


(3) 「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」に対する課題

◆「人員の不足」が約6割と最も高い。

「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」に対する課題としては、「人員の不足」が59.0%と最も高く、次いで「特定の社員へ業務が集中する」(38.0%)、「取引先への急な対応」(18.4%)となっている。

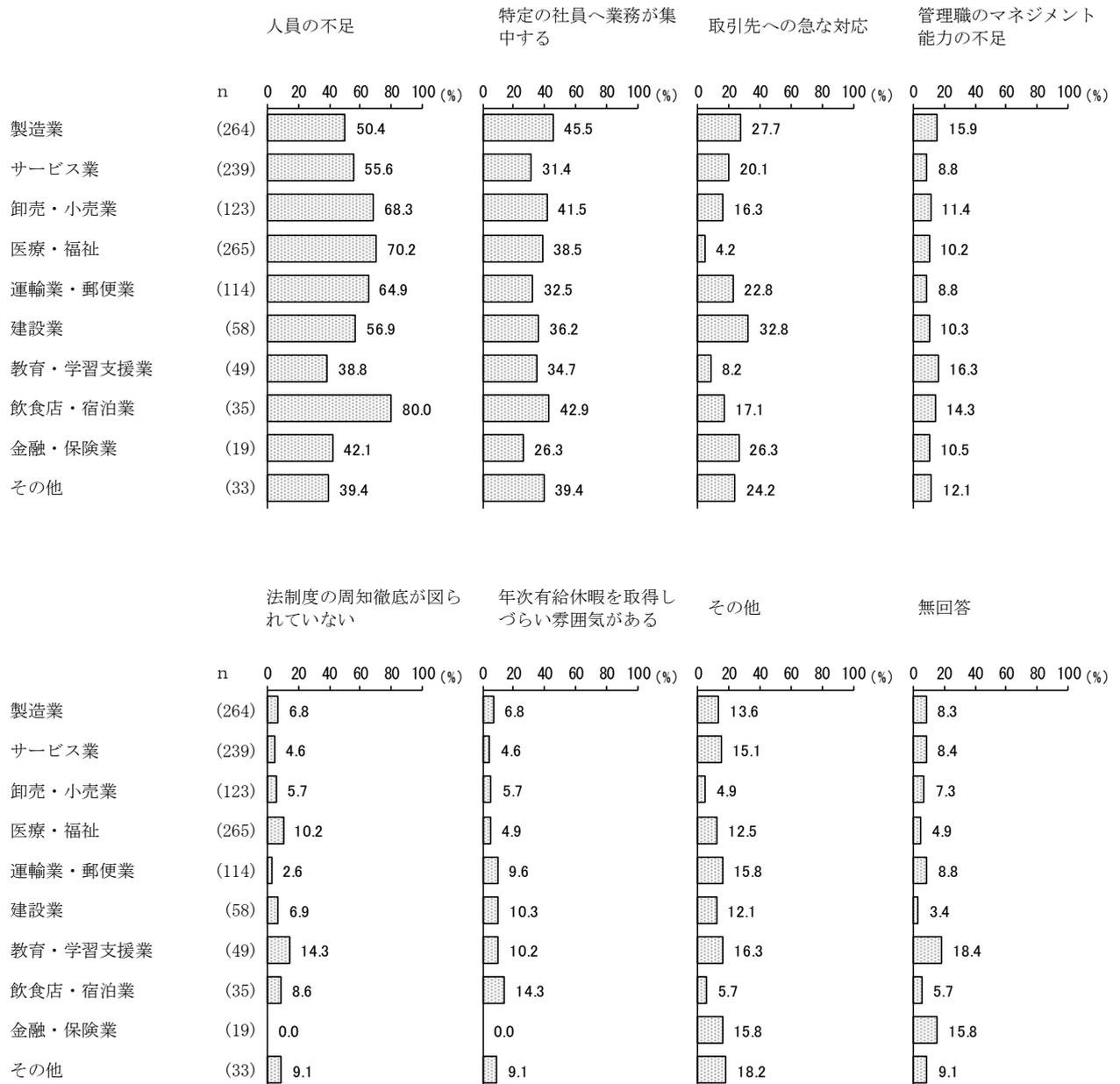
図表-26 「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」に対する課題
〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,209)



業種別に見ると、「人手の不足」は、『飲食店・宿泊業』で80.0%と最も高く、次いで、『医療・福祉』(70.2%)、『卸売・小売業』(68.3%)となっている。

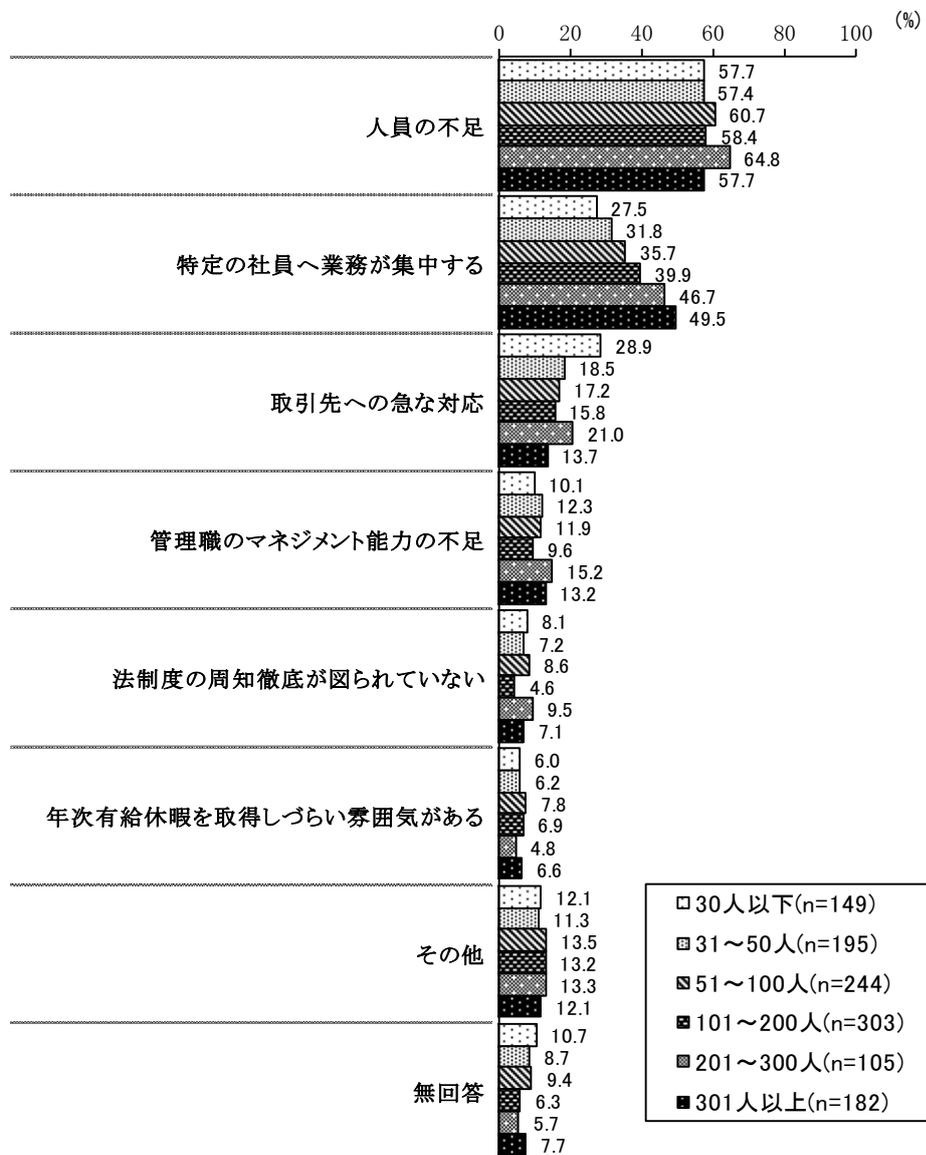
また、「取引先への急な対応」は、『建設業』で32.8%と最も高く、次いで『製造業』(27.7%)、『金融・保険業』(26.3%)となっている。

図表-27 「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」に対する課題（業種別）



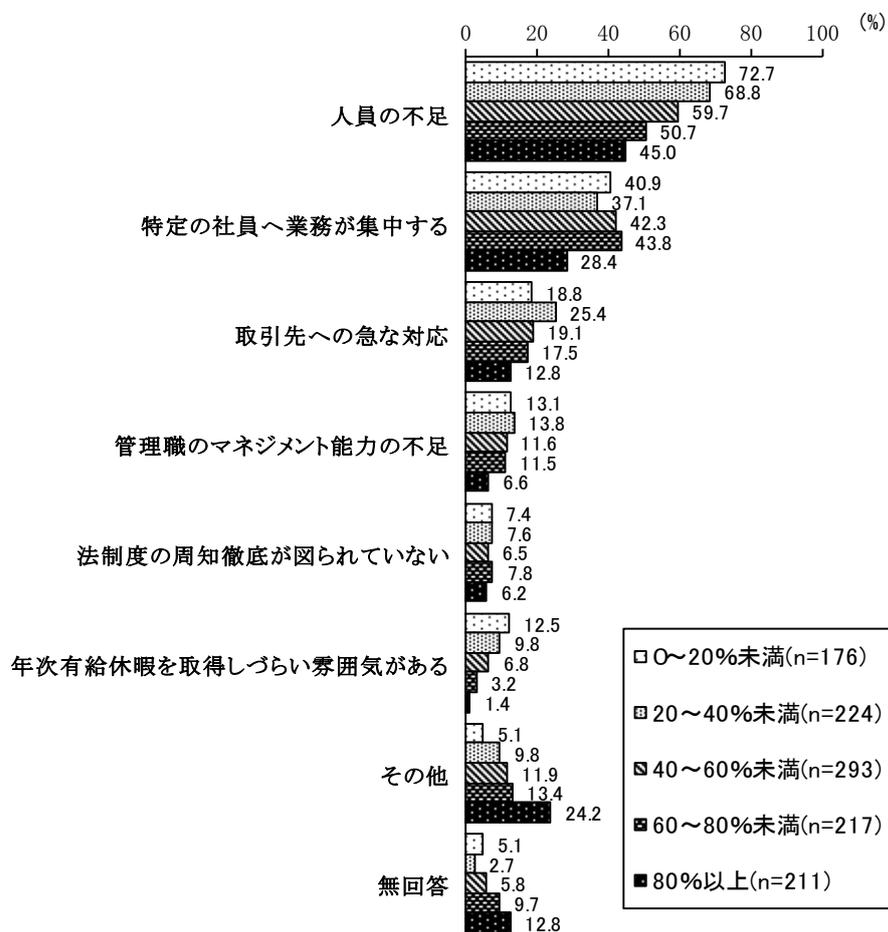
従業員規模別に見ると、「特定の社員へ業務が集中する」において、規模が大きくなるに従い、課題とする割合が高くなる傾向が見られる。また、「取引先への急な対応」は「30人以下」の事業所で28.9%と他の規模の事業所に比べ高い。

図表-28 「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」に対する課題（従業員規模別）



平均取得率別に見ると、「人員の不足」は、取得率が低くなるほど、課題とする割合が高くなる傾向が見られる。

図表-29 「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」に対する課題（平均取得率別）



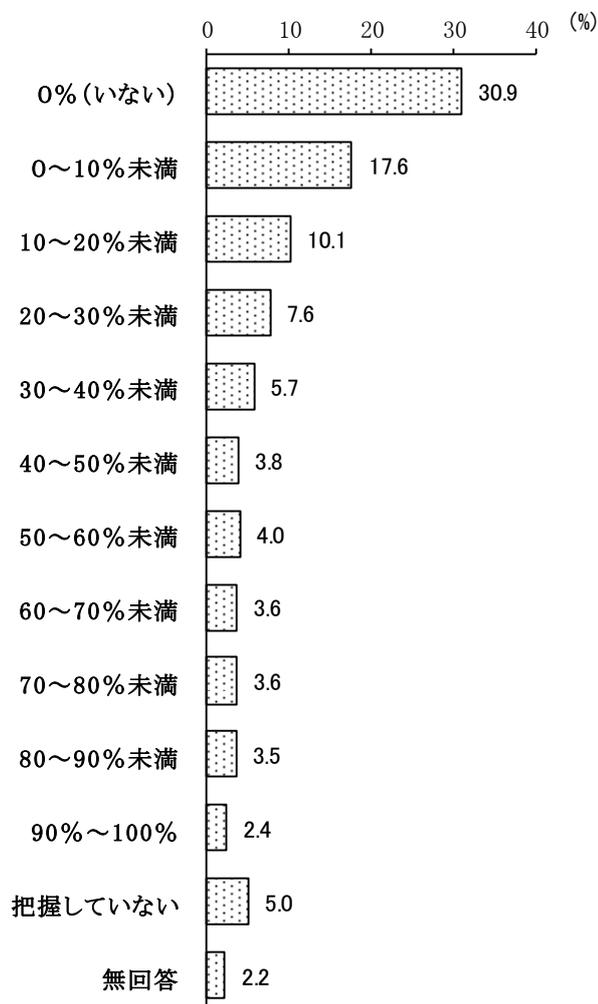
4. 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

（1）「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合

◆ 「0%（いない）」が30.9%と最も高く、「0～10%未満」が17.6%で続く。

「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合をみると、「0%（いない）」が30.9%と最も高く、次いで、「0～10%未満」（17.6%）、「10～20%未満」（10.1%）となっている。

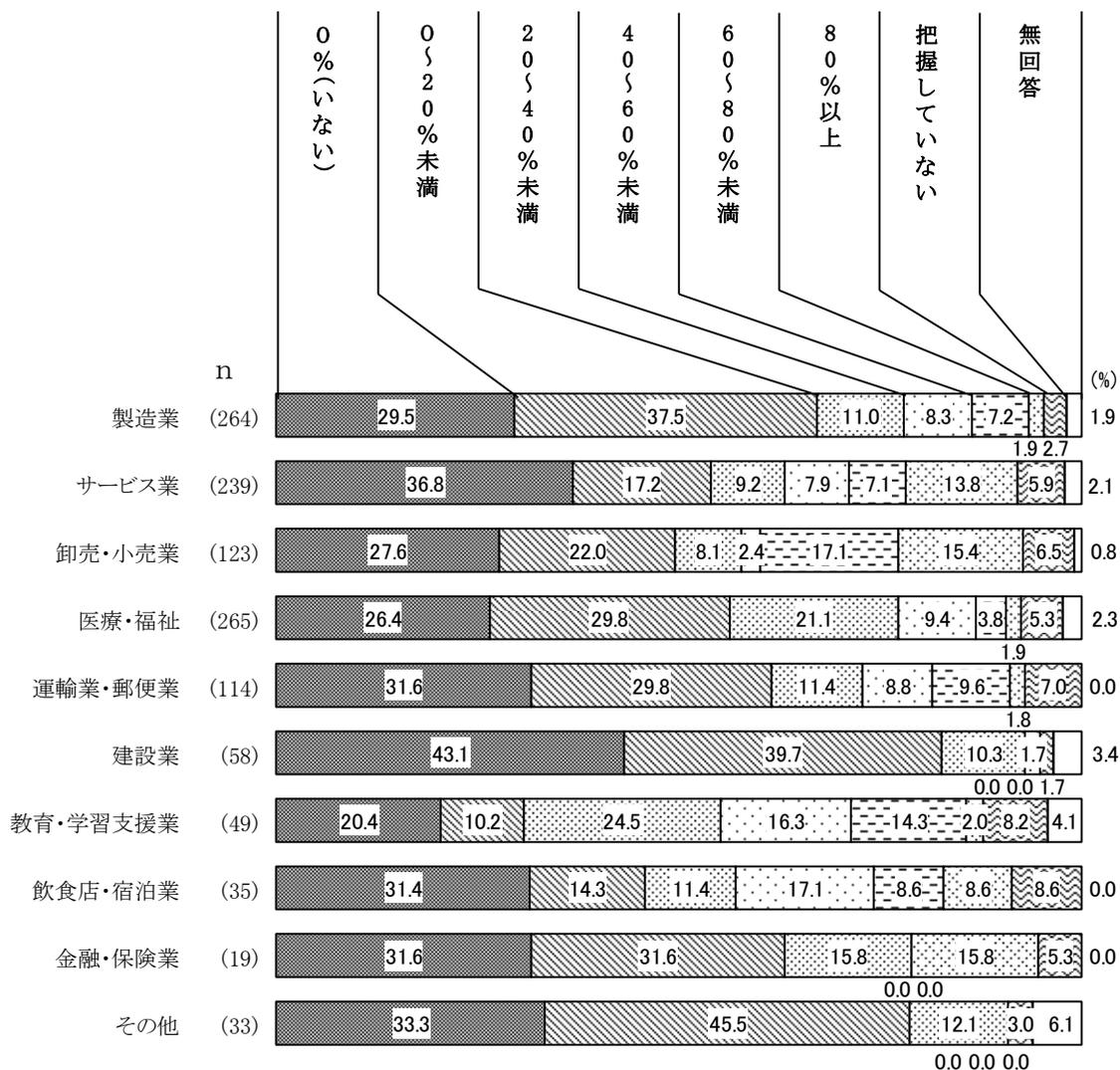
図表-30 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合（n=1,209）



業種別に見ると、『建設業』で「0%（いない）」が43.1%と高く、『教育・学習支援業』で20.4%と低い。

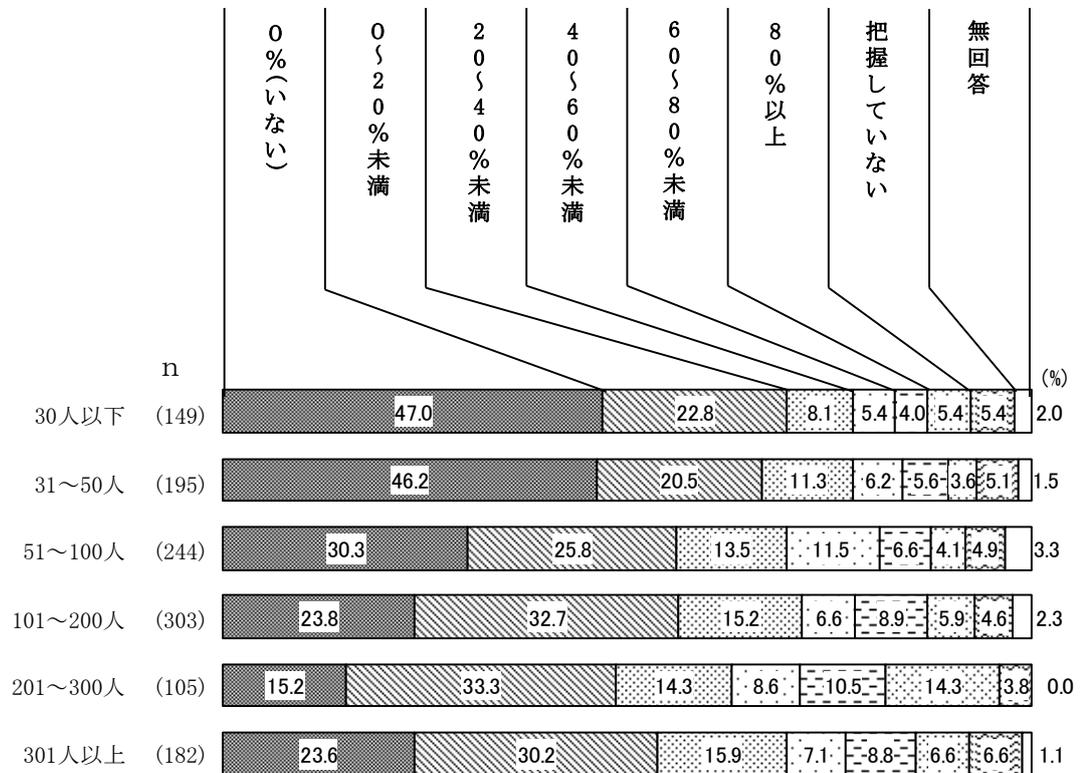
また、「60%以上」では、『卸売・小売業』が32.5%と最も高く、次いで『サービス業』（20.9%）、『飲食業・宿泊業』（17.2%）となっている。

図表-31 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合（業種別）



従業員規模別に見ると、「50人以下」の事業所で「0%（いない）」が4割台後半となっており、「51人以上」の事業所に比べ高い傾向が見られる。

図表-32 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合（従業員規模別）

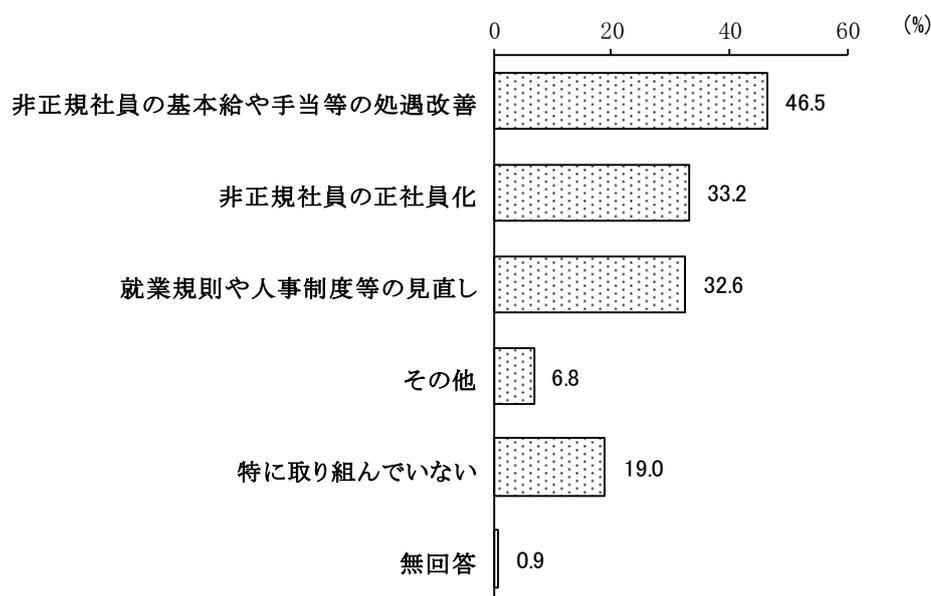


(2) 「同一労働同一賃金」の導入への取組（予定を含む）

◆「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」が46.5%と最も高い。

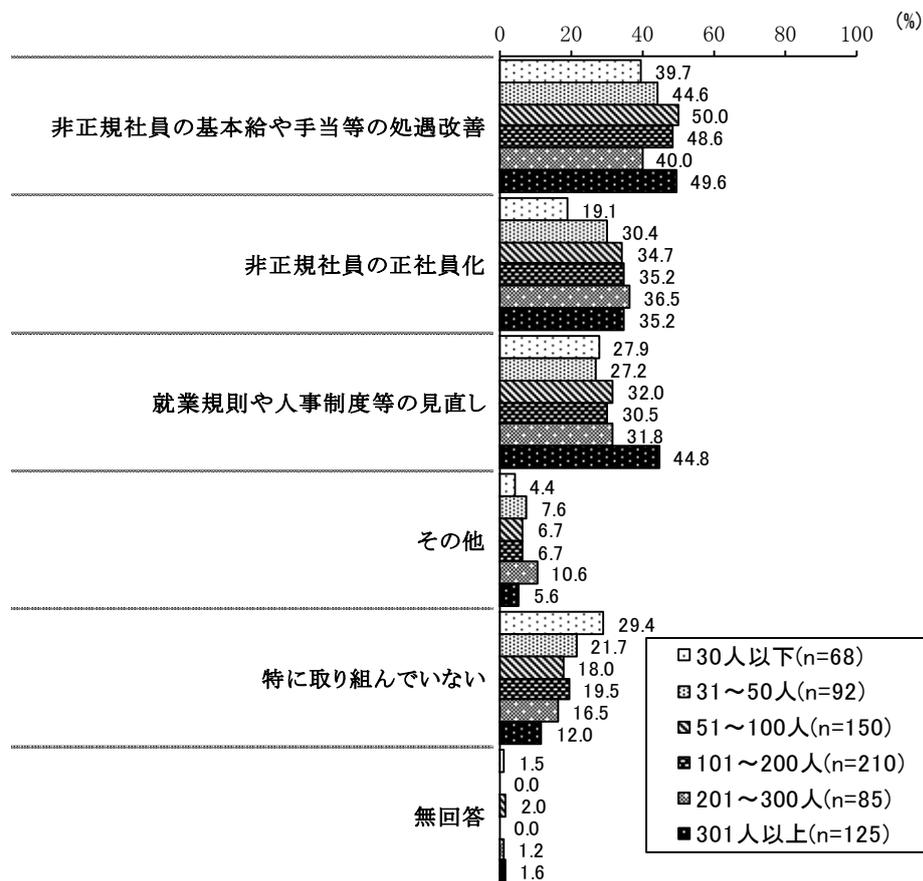
「同一労働同一賃金」の導入への取組（予定を含む）としては、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」が46.5%と最も高く、次いで「非正規社員の正社員化」（33.2%）、「就業規則や人事制度等の見直し」（32.6%）となっている。一方で「特に取り組んでいない」が19.0%となっている。

図表-33 「同一労働同一賃金」の導入への取組（予定を含む）
〔複数回答：該当するものすべて〕（n=749）



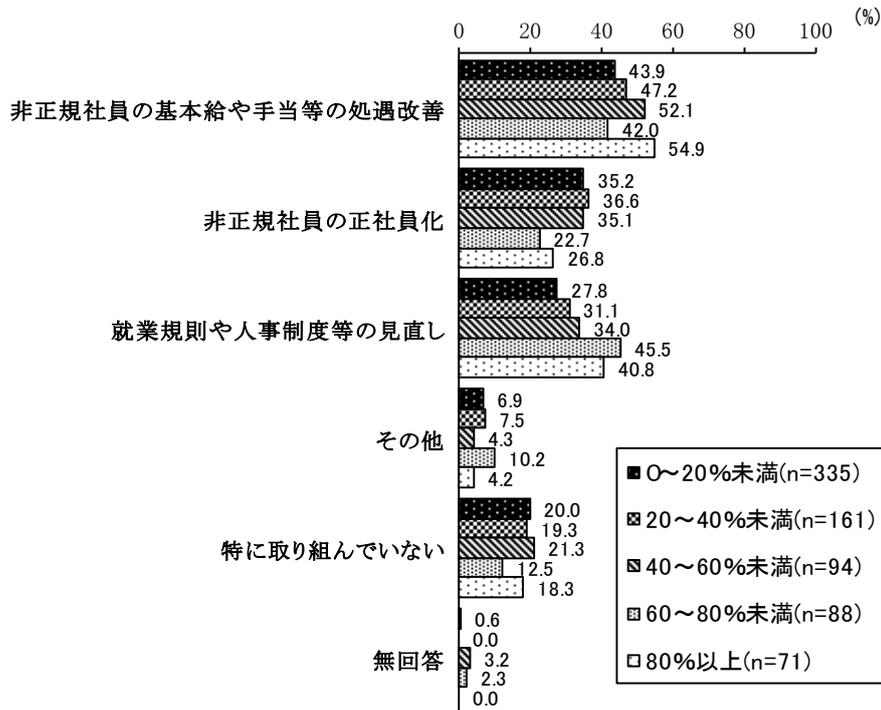
従業員規模別に見ると、「非正規社員の正社員化」は規模が大きくなるに従い高くなる傾向にあり、「就業規則や人事制度等の見直し」は「301人以上」の事業所で44.8%と高い。また、「特に取り組んでいない」は、規模が小さくなるに従い、回答割合が高くなる傾向が見られる。

図表-34 「同一労働同一賃金」の導入への取組（従業員規模別）



対象となる非正規社員の割合別に見ると、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」は「80%以上」で54.9%と最も高い。また、「非正規社員の正社員化」は、対象となる非正規社員の割合が低いと、取組率が高くなる傾向が見られる。

図表-35 「同一労働同一賃金」の導入への取組
 (「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合別)

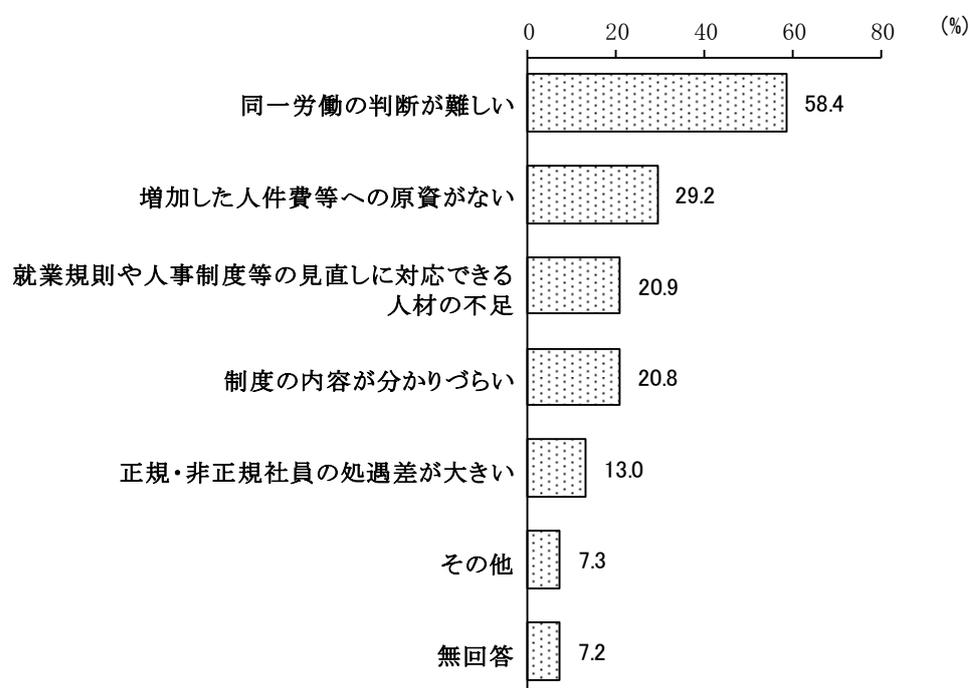


(3) 「同一労働同一賃金」の導入への課題

◆「同一労働の判断が難しい」が6割弱と最も高い。

「同一労働同一賃金」の導入への課題としては、「同一労働の判断が難しい」が58.4%と最も高く、次いで「増加した人件費等への原資がない」(29.2%)、「就業規則や人事制度等の見直しに対応できる人材の不足」(20.9%)、「制度の内容が分かりづらい」(20.8%)となっている。

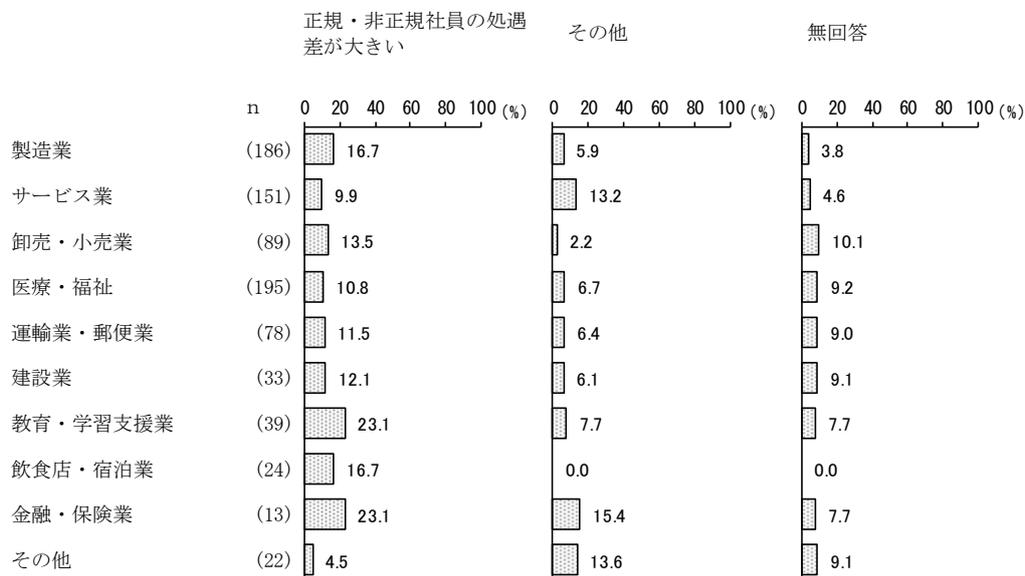
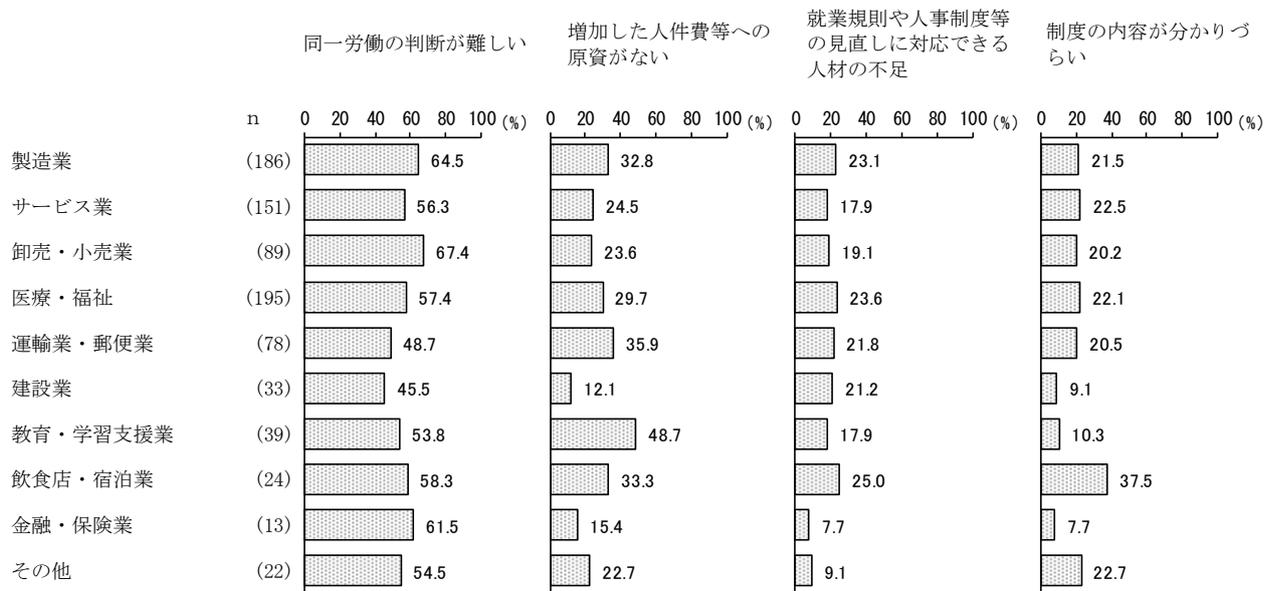
図表-36 「同一労働同一賃金」の導入への課題
〔複数回答：該当するものすべて〕(n=836)



業種別に見ると、「同一労働の判断が難しい」は、『卸売・小売業』で67.4%と最も高くなっている。また、「増加した人件費等への原資がない」は、『教育・学習支援業』で48.7%と最も高い。

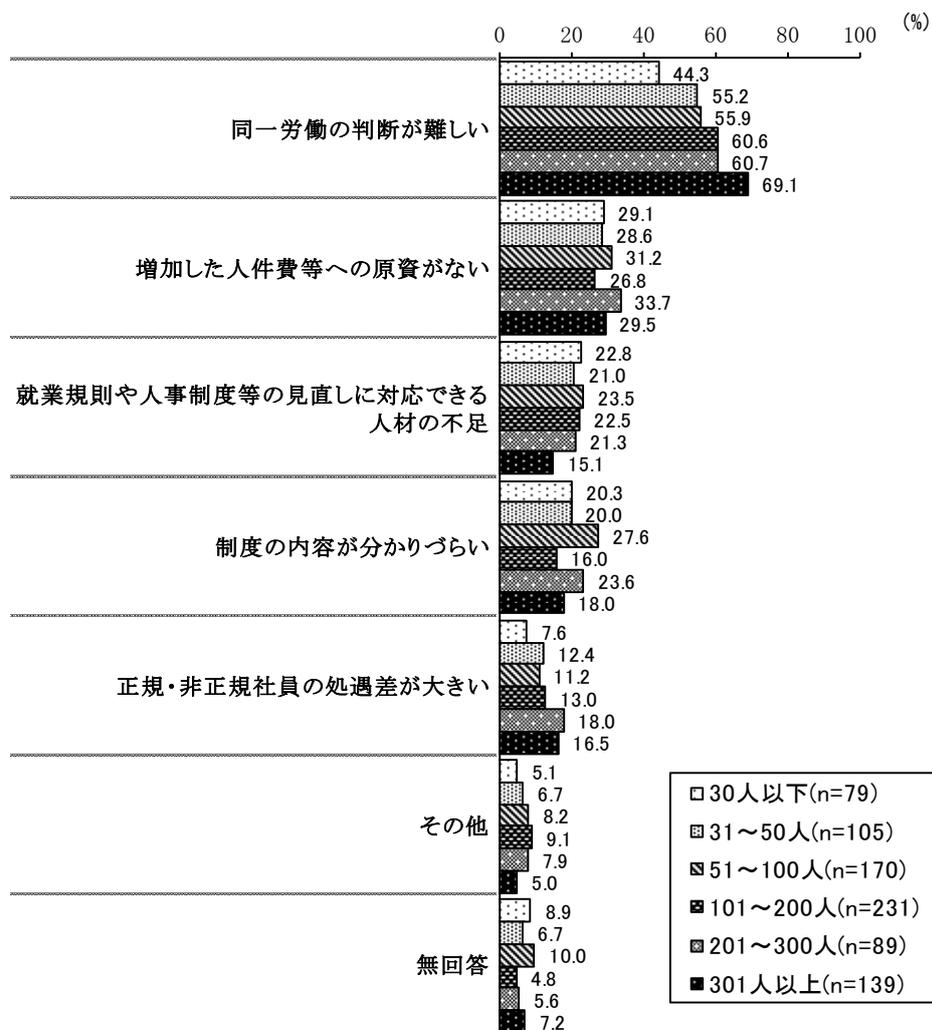
「正規・非正規社員の処遇差が大きい」は、『教育・学習支援業』（23.1%）、『金融・保険業』（23.1%）で高くなっている。

図表-37 「同一労働同一賃金」の導入への課題（業種別）



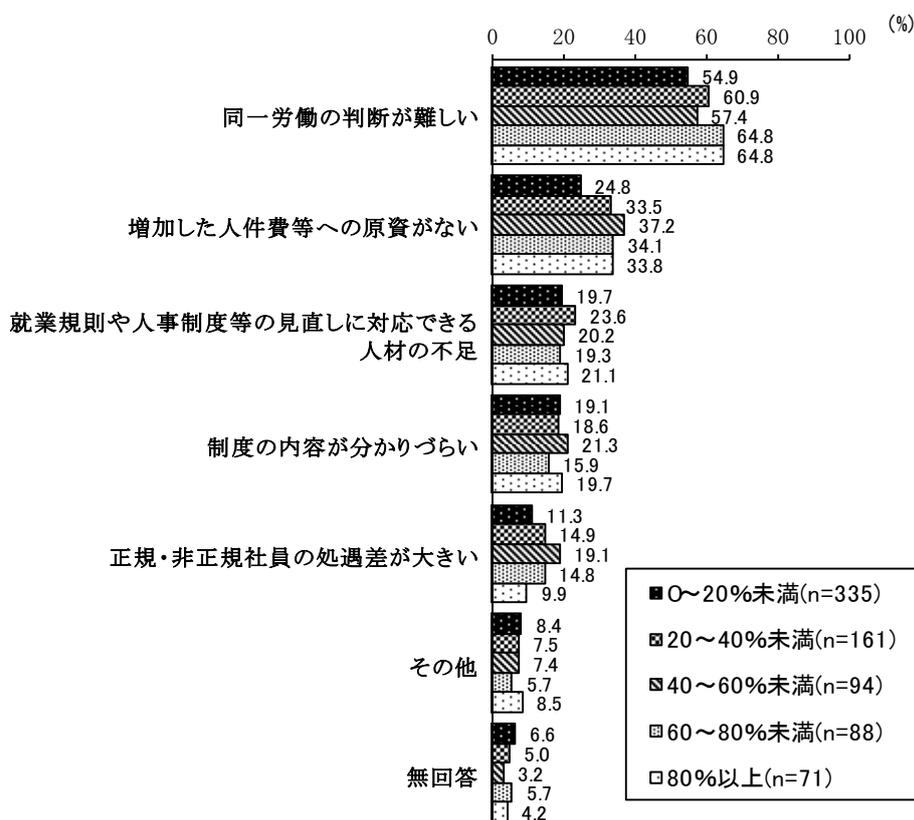
従業員規模別に見ると、「同一労働の判断が難しい」は、規模が大きくなるに従い、高くなる傾向が見られる。

図表-38 「同一労働同一賃金」の導入への課題（従業員規模別）



対象となる非正規社員の割合別に見ると、「同一労働の判断が難しい」は、対象となる非正規社員の割合が高くなるに従い、回答割合がやや高まっていく傾向が見られる。

図表-39 「同一労働同一賃金」の導入への課題
 (「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合別)



5. 女性の活躍推進

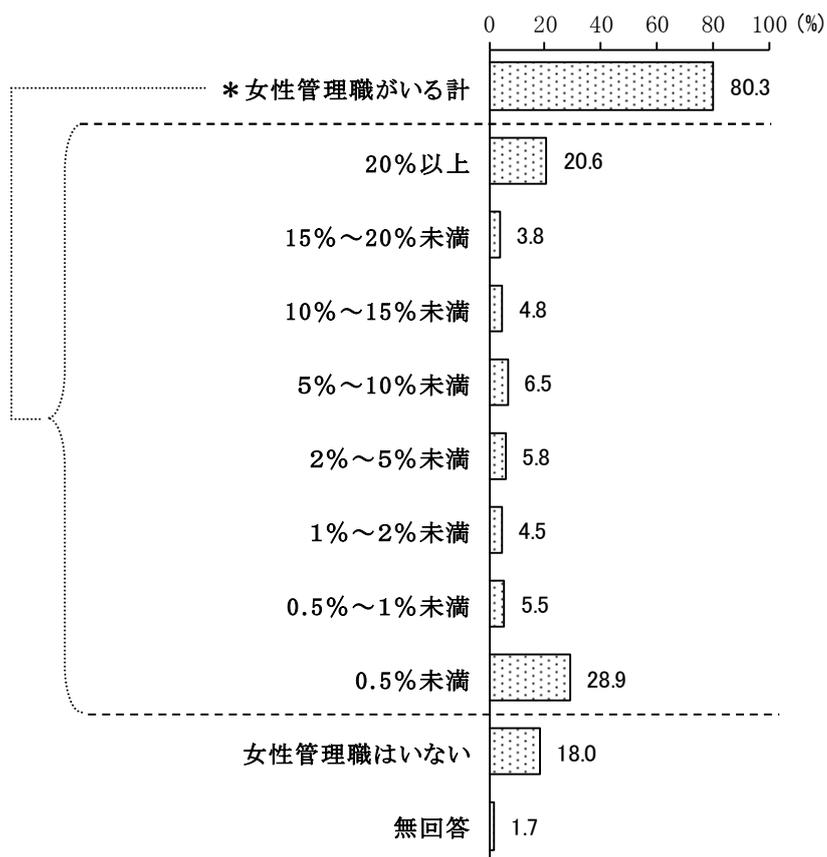
(1) 女性管理職の割合

◆女性管理職のいる事業所の割合は約8割。

女性管理職がいる割合は80.3%となっている。その中で「0.5%未満」が28.9%と最も高く、次いで、「20%以上」(20.6%)、「5%～10%未満」(6.5%)となっている。一方で、「女性管理職はいない」は18.0%となっている。

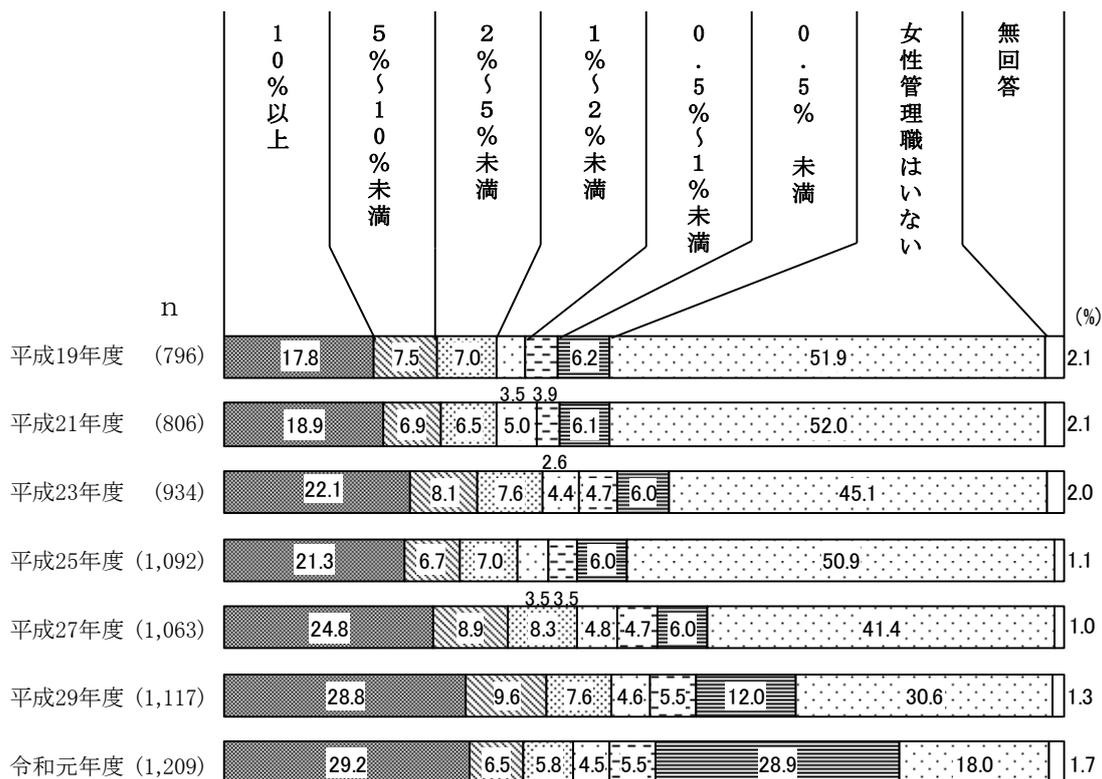
※管理職・・・係長相当職で部下を1人以上持つ者及び課長相当職以上の者

図表-40 女性管理職の割合 (n=1,209)



平成19年度から平成29年度までの調査との比較で見ると、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（80.3%）が最も高く、「10%以上」の割合も最も高い。また、「0.5%未満」の回答割合が大きく増加している。

図表-41 女性管理職の割合（結果の推移）



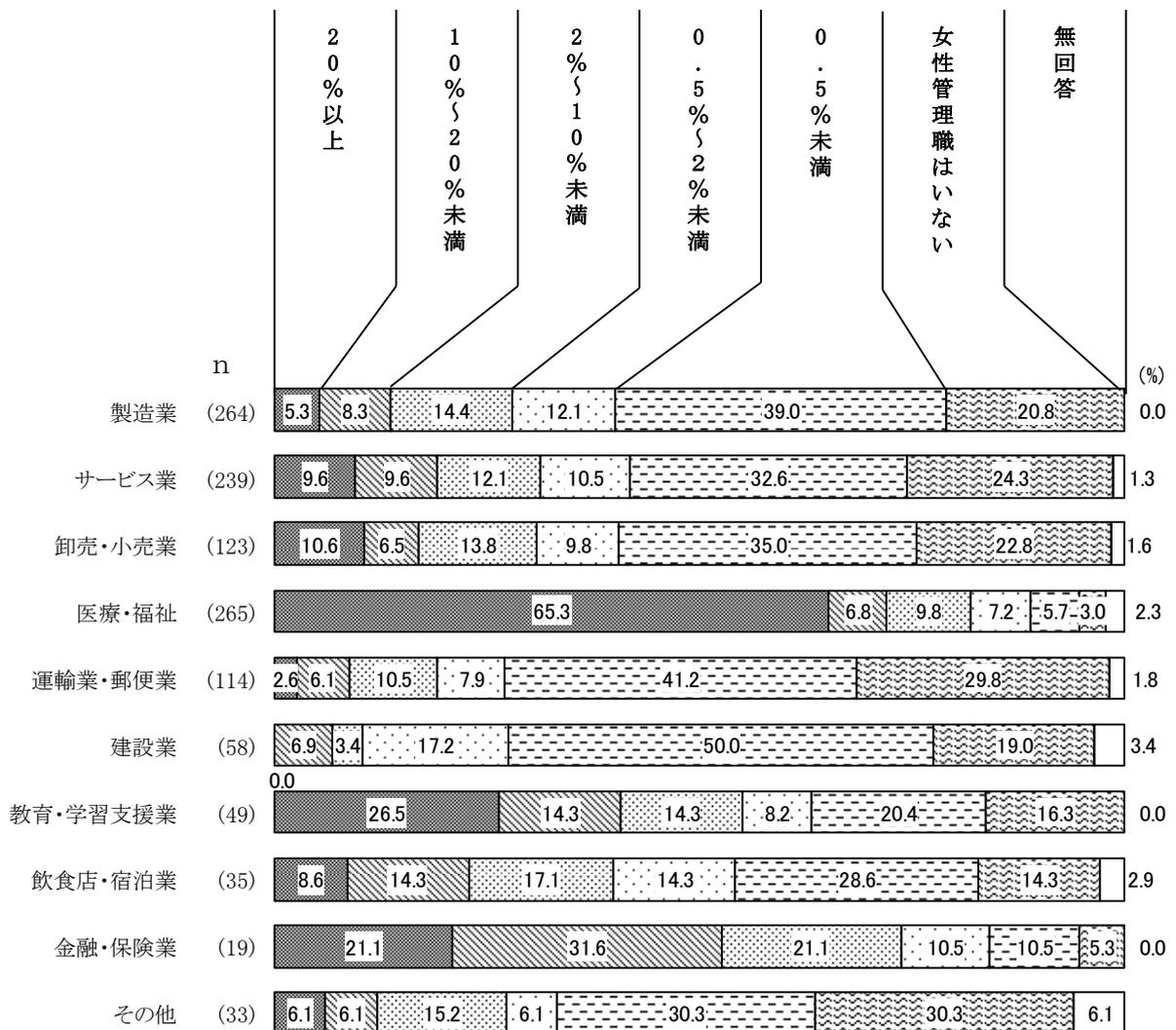
※令和元年度は、「10%~15%未満」「15%~20%未満」「20%以上」を合算して「10%以上」としている。

※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、「20%以上」は『医療・福祉』で65.3%と最も高くなっており、次いで『教育・学習支援業』（26.5%）、『金融・保険業』（21.1%）の順となっている。また、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）が80%を超えたのは、『医療・福祉』（94.8%）、『金融・保険業』（94.8%）、『教育・学習支援業』（83.7%）、『飲食店・宿泊業』（82.9%）の4つの業種となっている。

「女性管理職はいない」は、『その他』（30.3%）と『運輸業・郵便業』（29.8%）で約3割と他業種に比べ高い。

図表-42 女性管理職の割合（業種別）



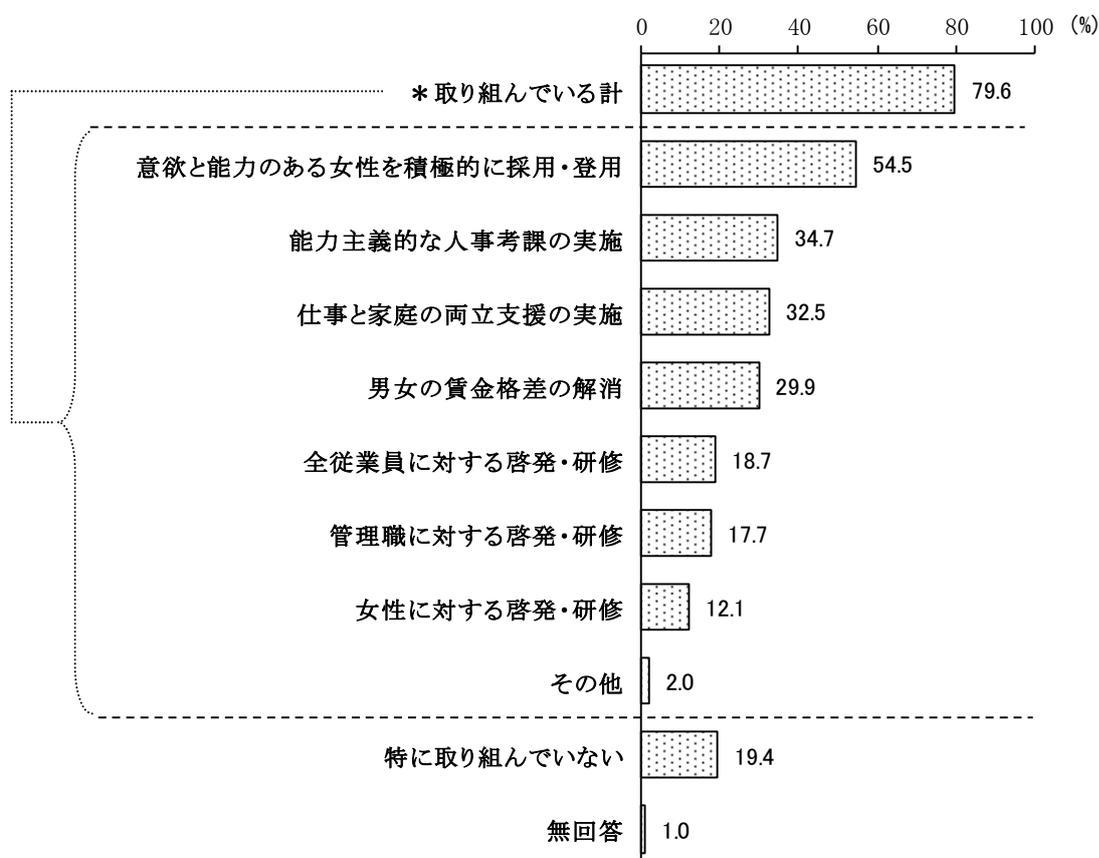
(2) 女性が活躍できる職場づくりへの取組

◆取組を行っている事業所は約8割。

女性が活躍できる職場づくりへの取組としては、79.6%が何らかの取組を行っており、その中には、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が54.5%と最も高く、次いで「能力主義的な人事考課の実施」(34.7%)、「仕事と家庭の両立支援の実施」(32.5%)となっている。

図表-43 女性が活躍できる職場づくりへの取組 (n=1,209)

[複数回答：該当するものすべて]

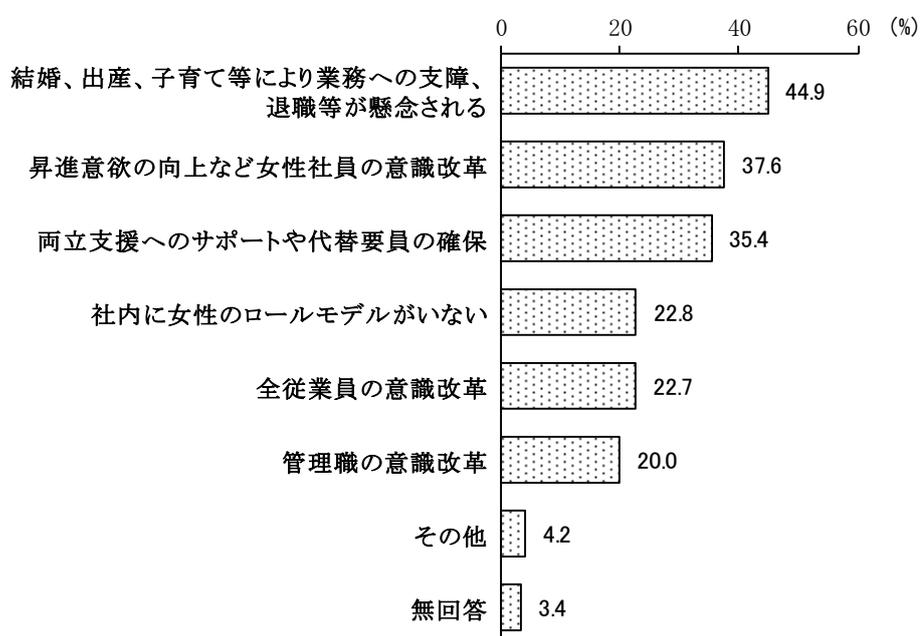


(3) 女性の活躍を進めていく上での課題

◆「結婚、出産、子育て等により業務への支障、退職等が懸念される」が44.9%と最も高い。

女性の活躍を進めていく上での課題としては、「結婚、出産、子育て等により業務への支障、退職等が懸念される」が44.9%と最も高く、次いで、「昇進意欲の向上など女性社員の意識改革」(37.6%)、「両立支援へのサポートや代替要員の確保」(35.4%)となっている。

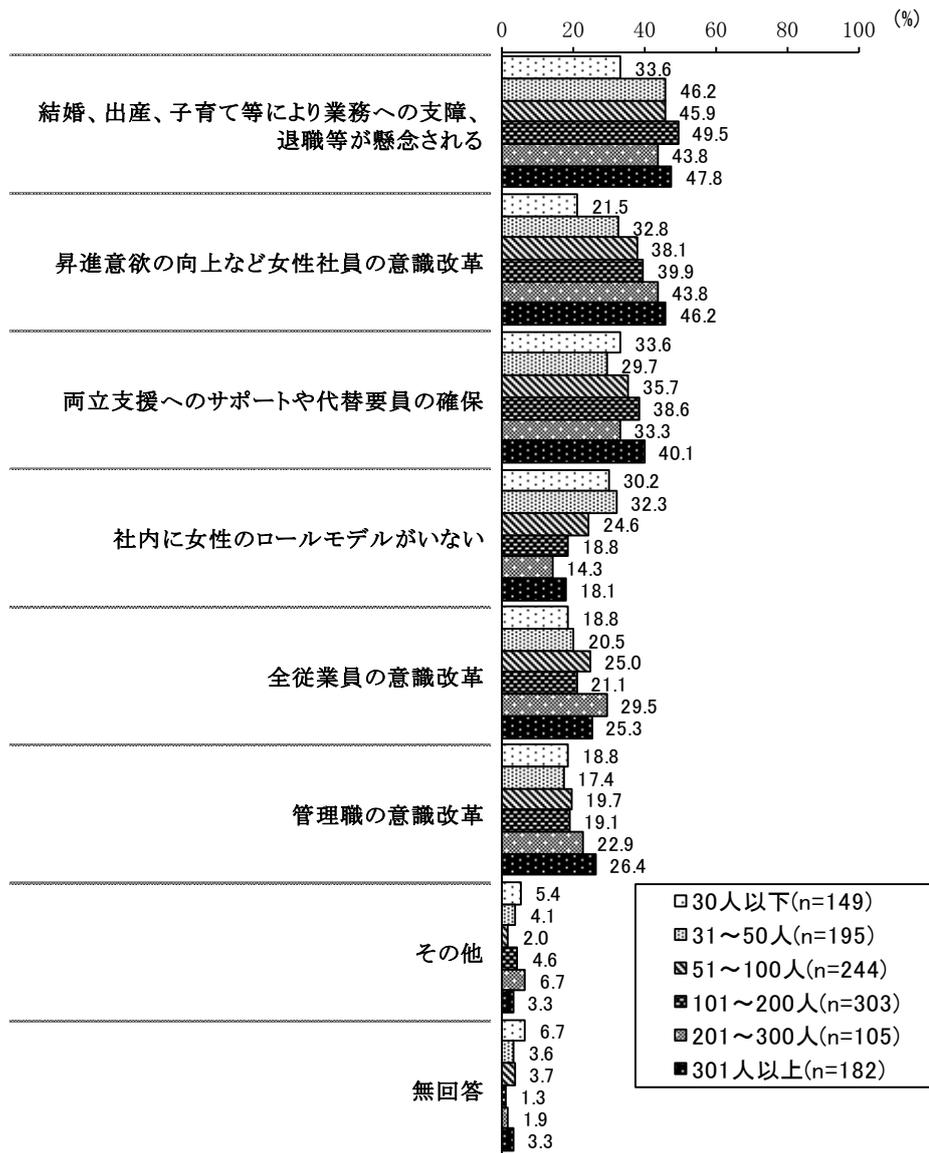
図表-44 女性の活躍を進めていく上での課題 (n=1,209)
〔複数回答：該当するものすべて〕



従業員規模別に見ると、「昇進意欲の向上など女性社員の意識改革」は、規模が大きくなるに従い、課題とする割合が高くなる傾向が見られる。

また、規模が小さいほど、「社内に女性のロールモデルがない」が課題となる割合が高くなる傾向がみられる。

図表-45 女性の活躍を進めていく上での課題〔複数回答：該当するものすべて〕
(従業員規模別)



6. シニア社員について

(1) シニア社員の割合

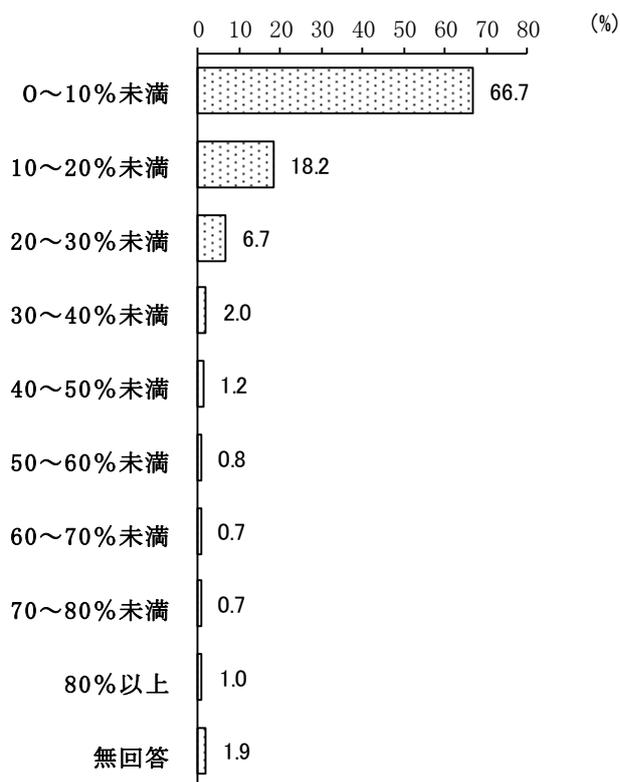
◆正社員では「0～10%未満」が66.7%、非正規社員では「0～10%未満」が37.8%。

シニア社員の割合をみると、正社員では、「0～10%未満」が66.7%と最も高く、次いで、「10～20%未満」(18.2%)、「20～30%未満」(6.7%)となっている。非正規社員では、「0～10%未満」が37.8%と最も高く、次いで、「10～20%未満」(14.2%)、「20～30%未満」(10.3%)となっている。

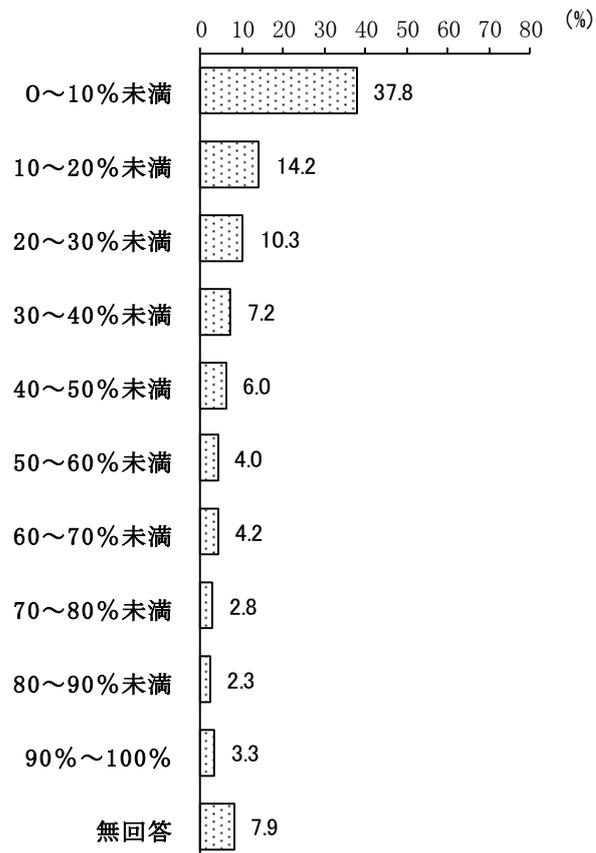
※シニア社員とは、60歳以上の常用雇用者（非正規雇用を含む）を指す。

図表-46 シニア社員の割合 (n=1,209)

〔正社員に占めるシニア社員の割合〕



〔非正規社員に占めるシニア社員の割合〕



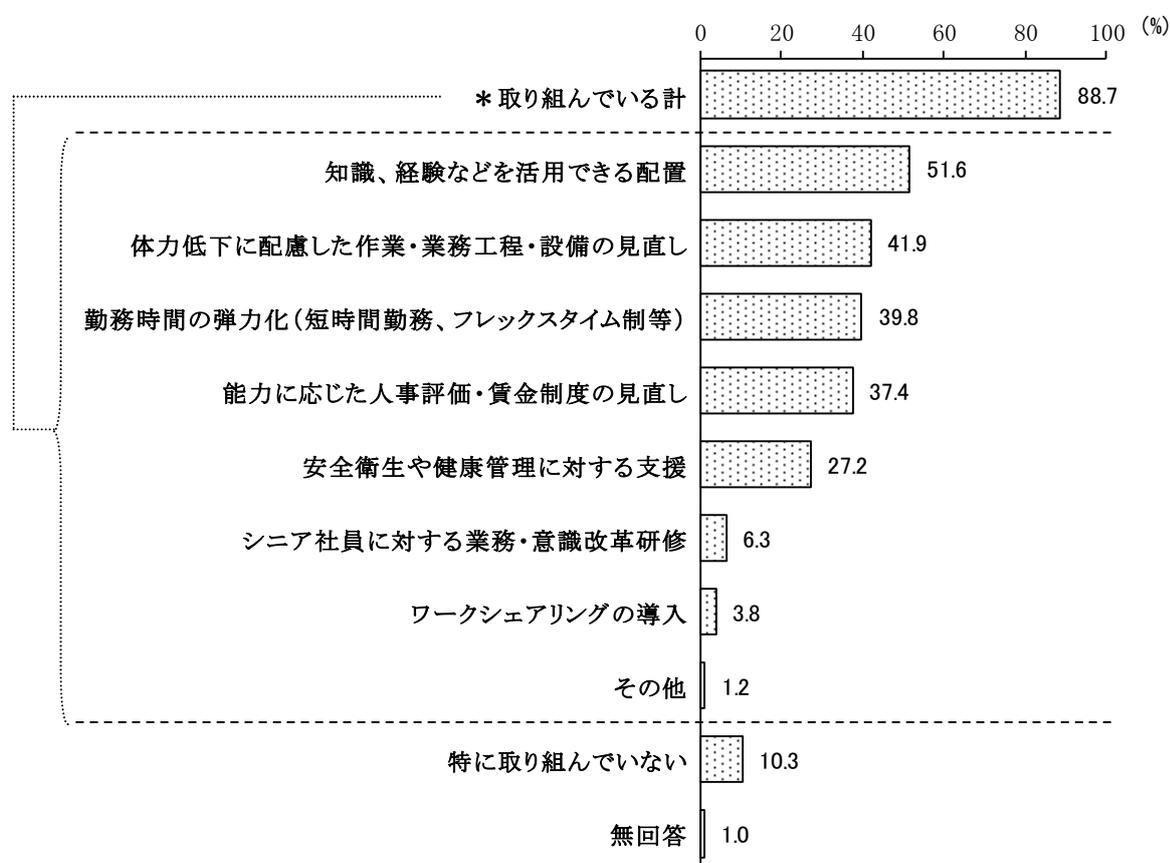
(2) シニア社員が活躍できる職場づくりに向けての取組

◆取組を行っている事業所は9割弱。

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88.7%で、その中では、「知識、経験などを活用できる配置」が51.6%と最も高く、次いで、「体力低下に配慮した作業・業務工程・設備の見直し」(41.9%)、「勤務時間の弾力化」(39.8%)、「能力に応じた人事評価・賃金制度の見直し」(37.4%)となっている。

図表-47 シニア社員が活躍できる職場づくりに向けての取組 (n=1,209)

[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。

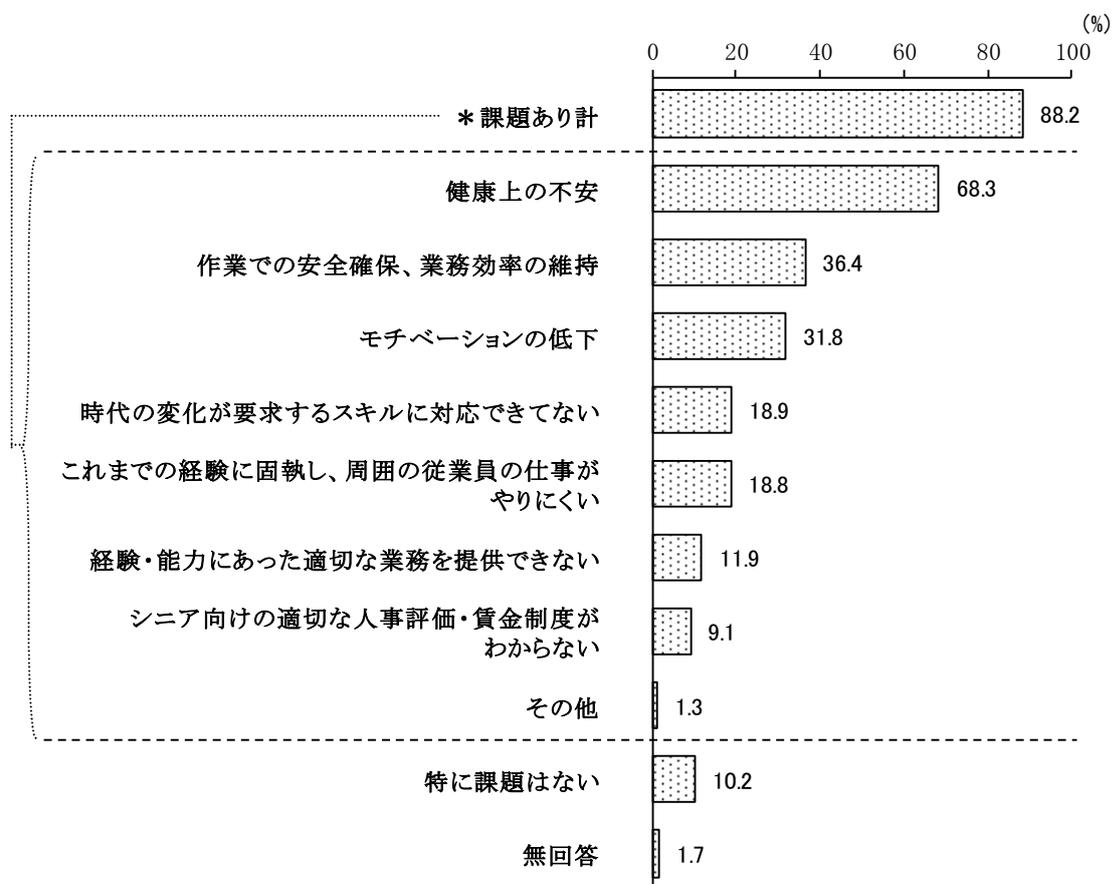
(3) シニア社員が働く上での課題

◆ 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88.2%。その中では「健康上の不安」が68.3%で最も高く、次いで「作業での安全確保、業務効率の維持」(36.4%)、「モチベーションの低下」(31.8%)となっている。

図表-48 シニア社員が働く上での課題 (n=1,209)

[複数回答：該当するものすべて]



7. 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

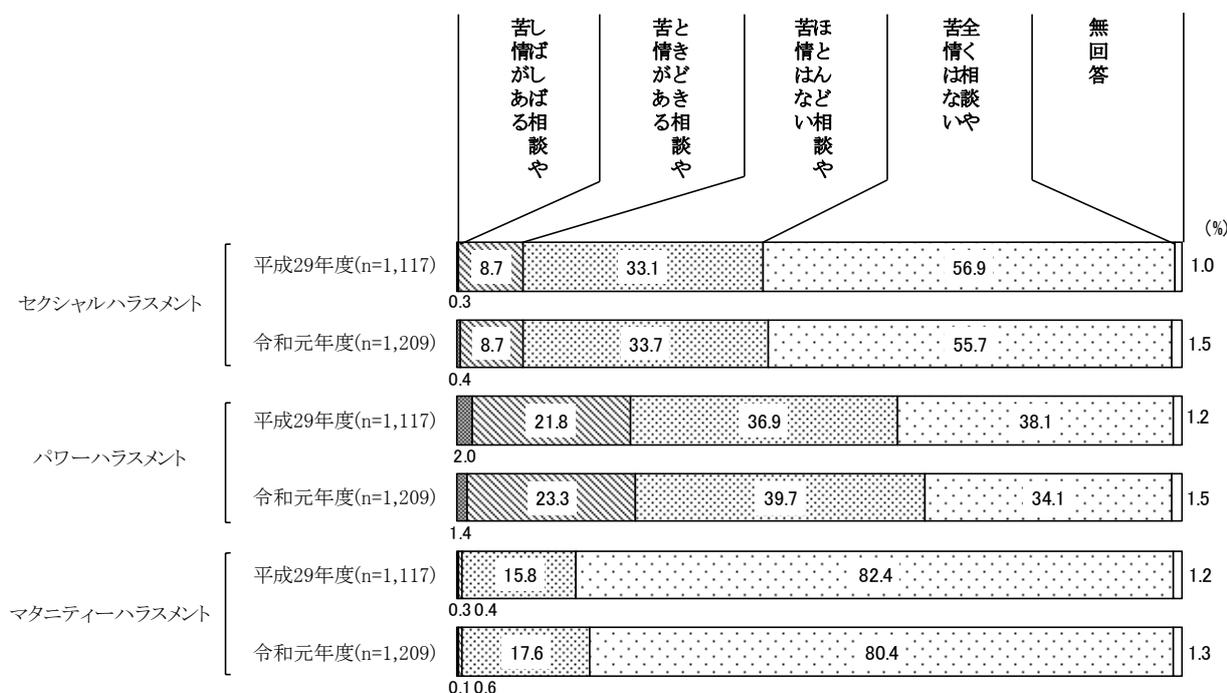
◆パワーハラスメントに関する相談が2割を超える。

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24.7%と、セクシャルハラスメント（9.1%）、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80.4%となっている。

‘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、前回調査と比較すると、セクシャルハラスメントは0.1ポイント増加、パワーハラスメントは0.9ポイント増加、マタニティーハラスメントは同率となっている。

図表-49 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況（結果の推移）



※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」は、「セクシャルハラスメント」では7割以上、「パワーハラスメント」では6割以上、「マタニティーハラスメント」では5割以上の実施となっている。

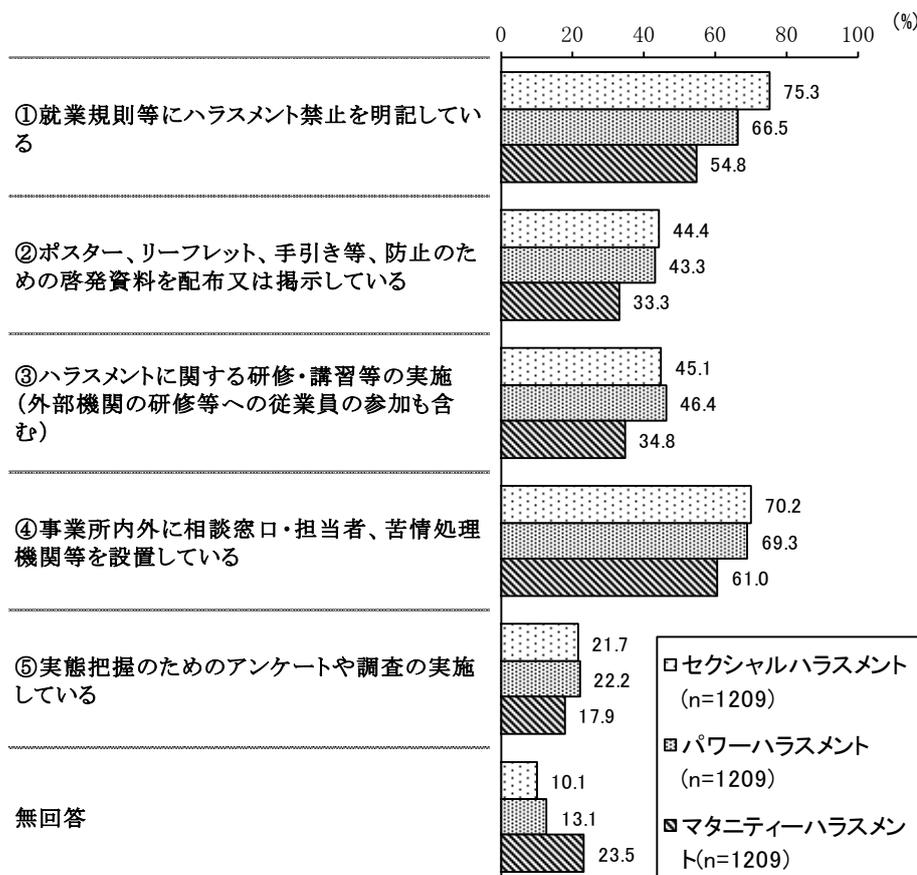
ハラスメントを防止するための取組の実施として、「セクシャルハラスメント」では「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が75.3%と最も高く、次いで「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置」(70.2%)、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」(45.1%)となっている。

「パワーハラスメント」では「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置」が69.3%と最も高く、次いで「就業規則等にハラスメント禁止を明記」(66.5%)、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」(46.4%)となっている。

「マタニティーハラスメント」では「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置」が61.0%と最も高く、次いで「就業規則等にハラスメント禁止を明記」(54.8%)、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」(34.8%)となっている。

また、いずれのハラスメントにおいても、「実態把握のためのアンケートや調査の実施」は2割前後と高くない。

図表-50 ハラスメントを防止するための取組 (n=1,209)



8. 仕事と育児・介護の両立支援

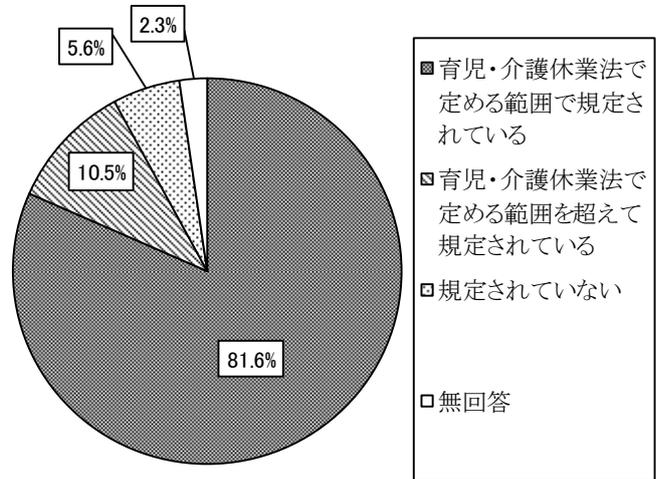
(1) 育児休業制度の規定状況

◆92.1%の事業所が育児休業制度を‘規定している’。

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81.6%、「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10.5%となっており、両者を合わせた‘規定している’は92.1%となっている。

一方、「規定されていない」は5.6%となっている。

図表-51 育児休業制度の規定状況 (n=1,209)



※育児・介護休業法で定める範囲内：

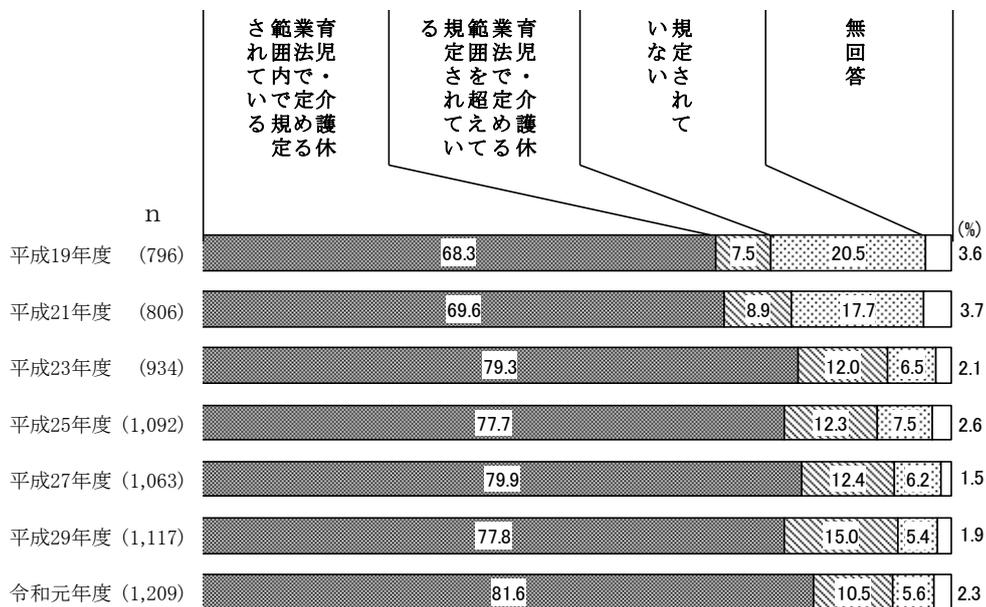
満1歳まで。特別の事情があれば2歳まで

【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	規定内容	件数
育児休業	3歳まで	70件
	2歳まで	16件
	1歳6か月まで	8件
	2歳6か月まで	3件
	小学校入学前まで	2件

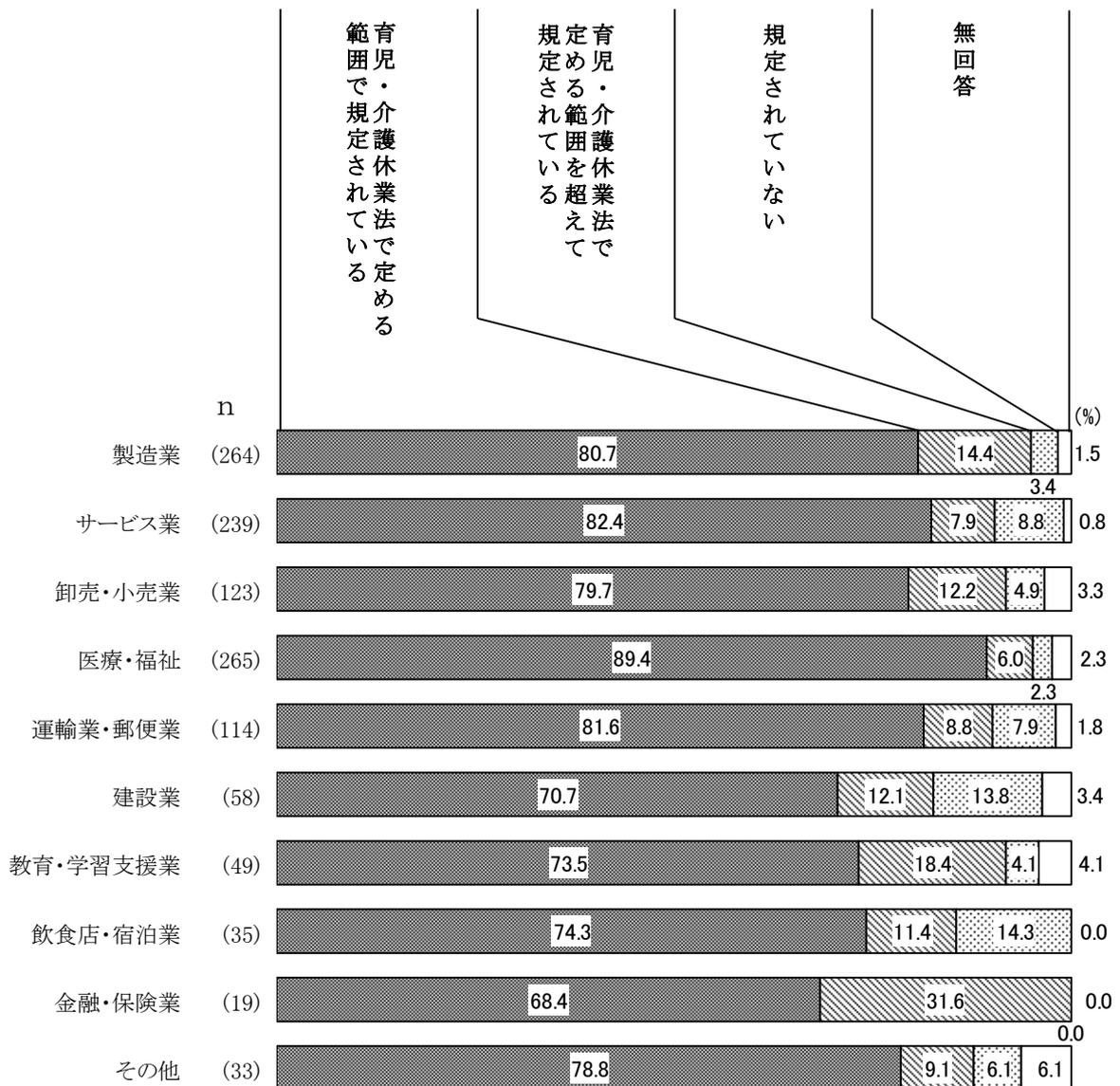
平成19年度から平成29年度までの調査と比較すると、‘規定している’は平成23年度以降、90%台で推移している。

図表-52 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『医療・福祉』(95.4%)、『製造業』(95.1%)、『卸売・小売業』(91.9%)、『教育・学習支援業』(91.9%)と続いている。一方、「規定されていない」は『飲食店・宿泊業』(14.3%)、『建設業』(13.8%)と1割を超えている。

図表—53 育児休業制度の規定状況（業種別）



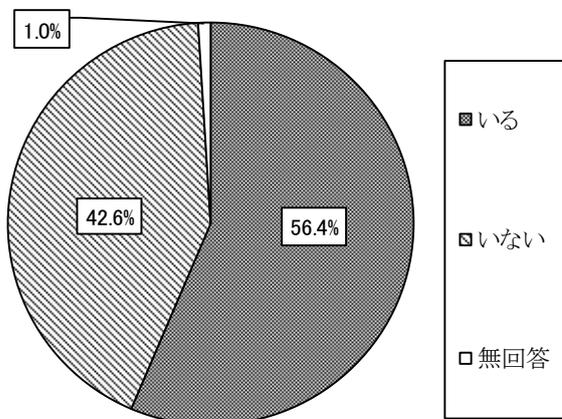
(2) 育児休業制度の取得状況

◆男性の取得率は12.0%と過去最高。

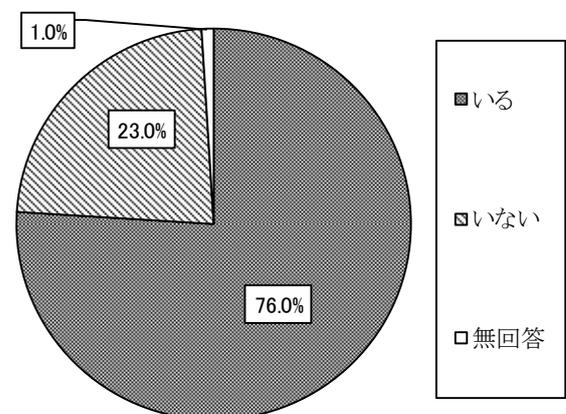
平成30年1月1日～12月31日の間に本人または配偶者が出産した従業員がいる事業所は、全体の56.4%となっている。また、そのうちの育児休業制度の取得状況をみると、取得者が「いる」は76.0%、「いない」は23.0%となっている。

育児休業の取得率を男女別にみると、男性は12.0%で過去最高となり、女性も95.3%で前回調査からは2.7ポイント減少したものの9割台半ばと高い水準を維持している。

図表-54 本人または配偶者が出産した従業員の有無 (n=1,209)



図表-55 育児休業取得者の有無 (n=682)



図表-56 育児休業取得率 (結果の推移)

		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
平成19年度調査	男性	1,021人	17人	1.7%
	女性	624人	621人	99.5%
平成21年度調査	男性	1,155人	25人	2.2%
	女性	677人	597人	88.2%
平成23年度調査	男性	2,240人	85人	3.8%
	女性	1,239人	1,164人	93.9%
平成25年度調査	男性	2,555人	98人	3.8%
	女性	1,623人	1,493人	92.0%
平成27年度調査	男性	1,768人	92人	5.2%
	女性	1,328人	1,195人	90.0%
平成29年度調査	男性	1,730人	141人	8.2%
	女性	1,690人	1,657人	98.0%
令和元年度調査	男性	1,796人	215人	12.0%
	女性	1,711人	1,631人	95.3%

育児休業の取得率を従業員規模別にみると、男性は『51～100人』（21.6%）、女性は『101～200人』（97.3%）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『101～200人』（5.2%）、女性は『201～300人』（92.5%）となっている。

図表－57 育児休業取得率（従業員規模別）

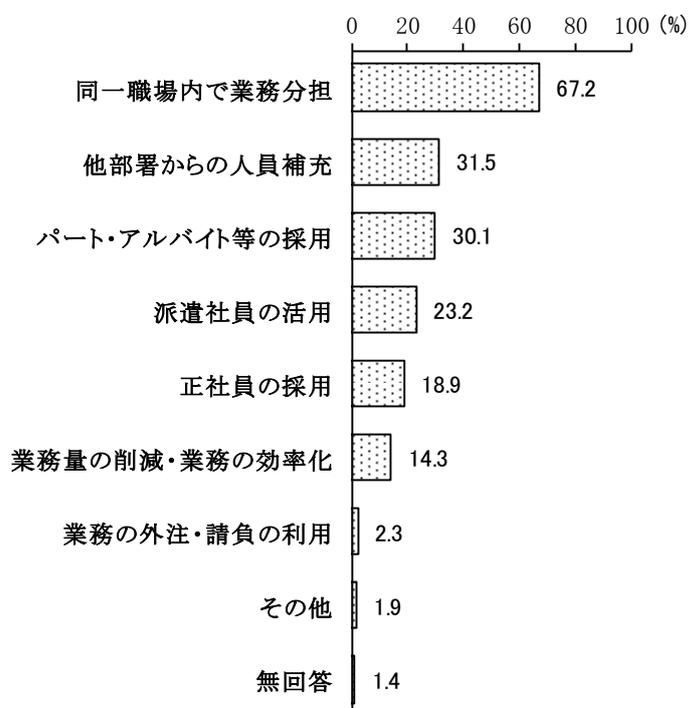
令和元年度調査		本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
性別	従業員規模			
男性	(全体)	1,796人	215人	12.0%
	30人以下	32人	2人	6.3%
	31～50人	72人	4人	5.6%
	51～100人	171人	37人	21.6%
	101～200人	231人	12人	5.2%
	201～300人	208人	28人	13.5%
	301人以上	1,047人	129人	12.3%
女性	(全体)	1,711人	1,631人	95.3%
	30人以下	30人	28人	93.3%
	31～50人	46人	44人	95.7%
	51～100人	136人	129人	94.9%
	101～200人	257人	250人	97.3%
	201～300人	174人	161人	92.5%
	301人以上	1,044人	996人	95.4%

(3) 育児休業中の業務対応

◆「同一職場内で業務分担」が7割弱。

「育児休業取得者がいる」と回答した事業所において、育児休業中の業務対応をみると、「同一職場内で業務分担」が67.2%と最も高く、次いで「他部署からの人員補充」(31.5%)、「パート・アルバイト等の採用」(30.1%)、「派遣社員の活用」が(23.2%)と続いている。

図表-58 育児休業中の業務対応
〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=518)

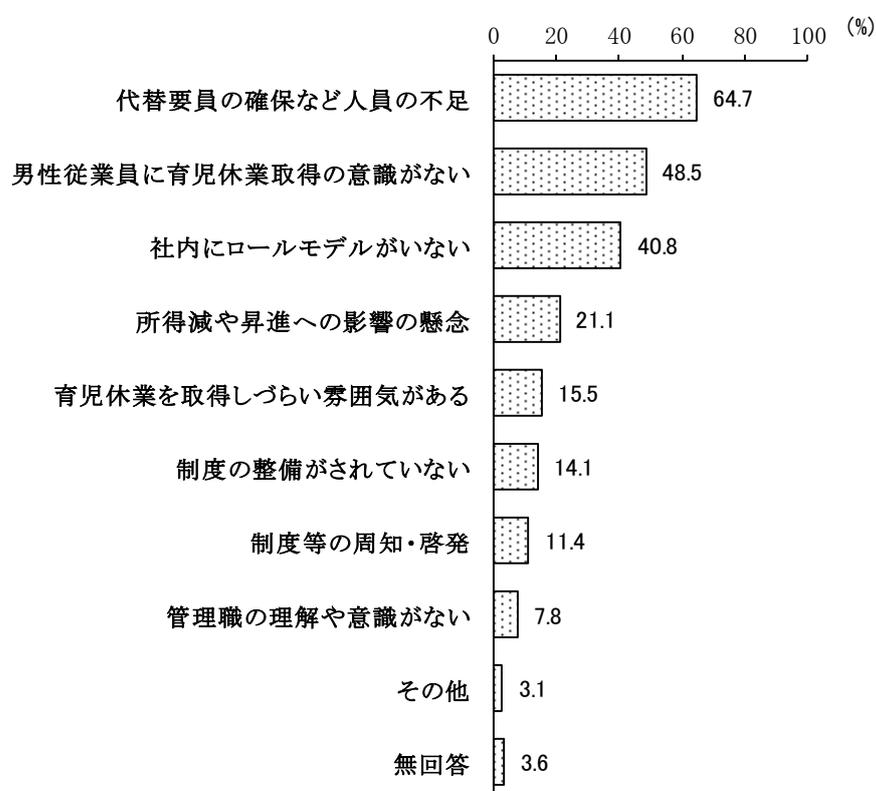


(4) 男性従業員の育児休業の取得を進める上での課題

◆「代替要員の確保など人員の不足」が6割台半ば。

男性従業員の育児休業の取得を進める上での課題としては、「代替要員の確保など人員の不足」が64.7%と最も高く、次いで、「男性従業員に育児休業取得の意識がない」(48.5%)、「社内にロールモデルがない」(40.8%)となっている。

図表-59 男性従業員の育児休業の取得を進める上での課題
〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=1,209)



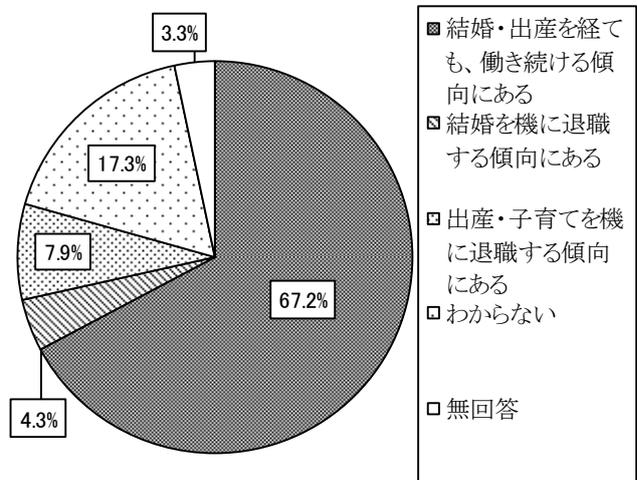
(5) 女性社員の就労傾向

◆「結婚・出産を経ても、働き続ける傾向にある」が7割弱。

図表-60 女性の就労傾向 (n=1,209)

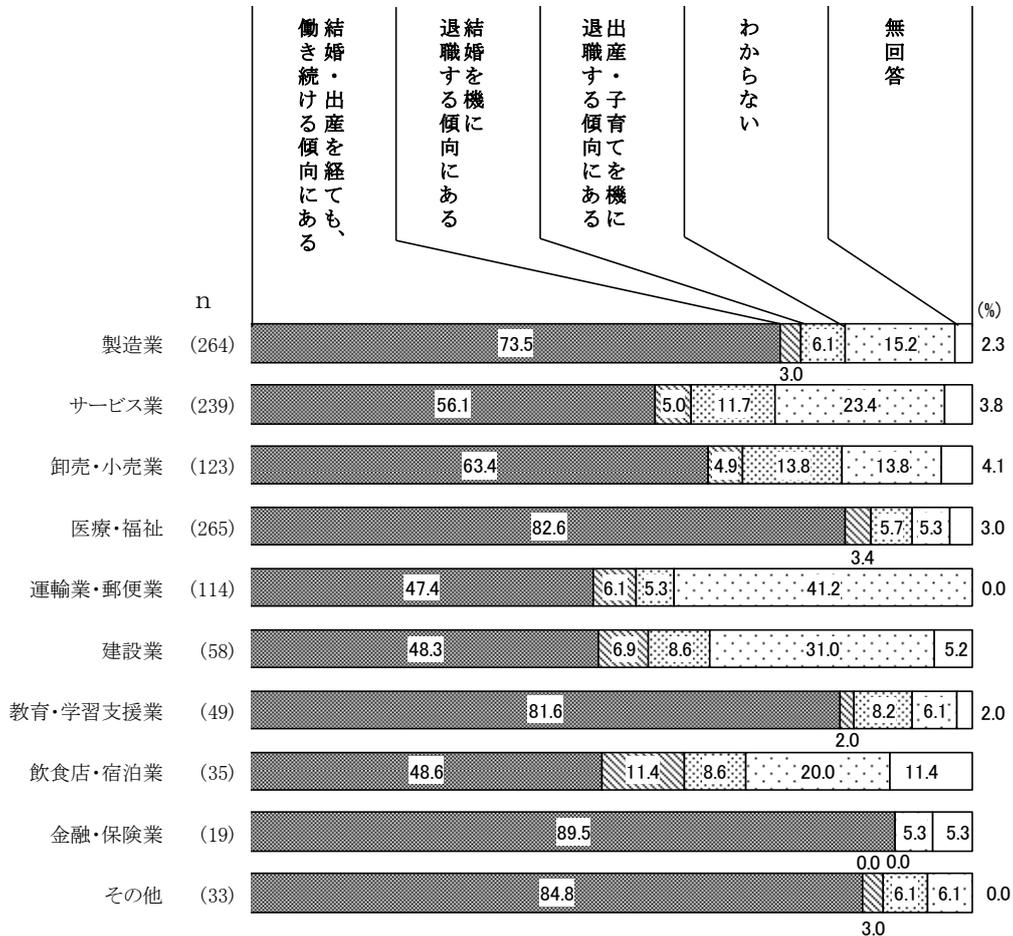
女性の就労傾向をみると、「結婚・出産を経ても、働き続ける傾向にある」が67.2%と最も高い。次いで、「出産・子育てを機に退職する傾向にある」が7.9%、「結婚を機に退職する傾向にある」が4.3%となっている。

一方、「わからない」は17.3%となっている。



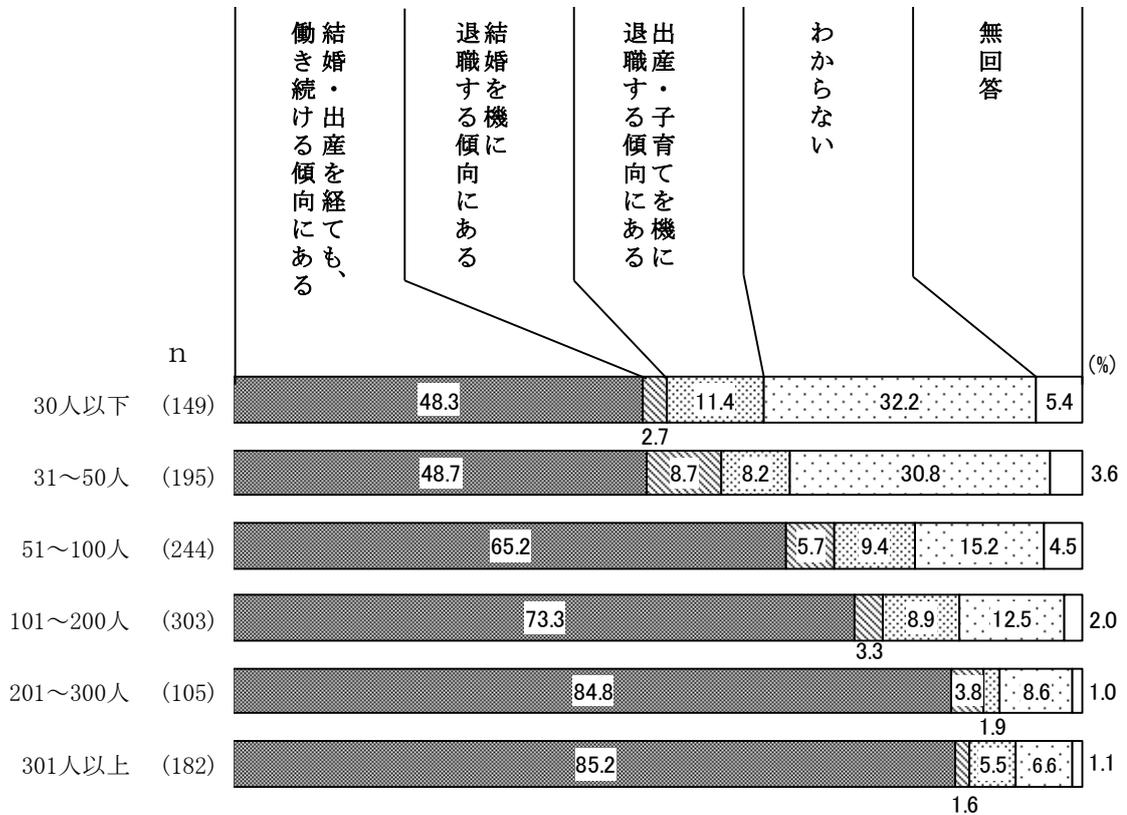
業種別にみると、「結婚・出産を経ても、働き続ける傾向にある」の割合は、『金融・保険業』(89.5%)で最も高い。

図表-61 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-62 女性の就労傾向（従業員規模別）



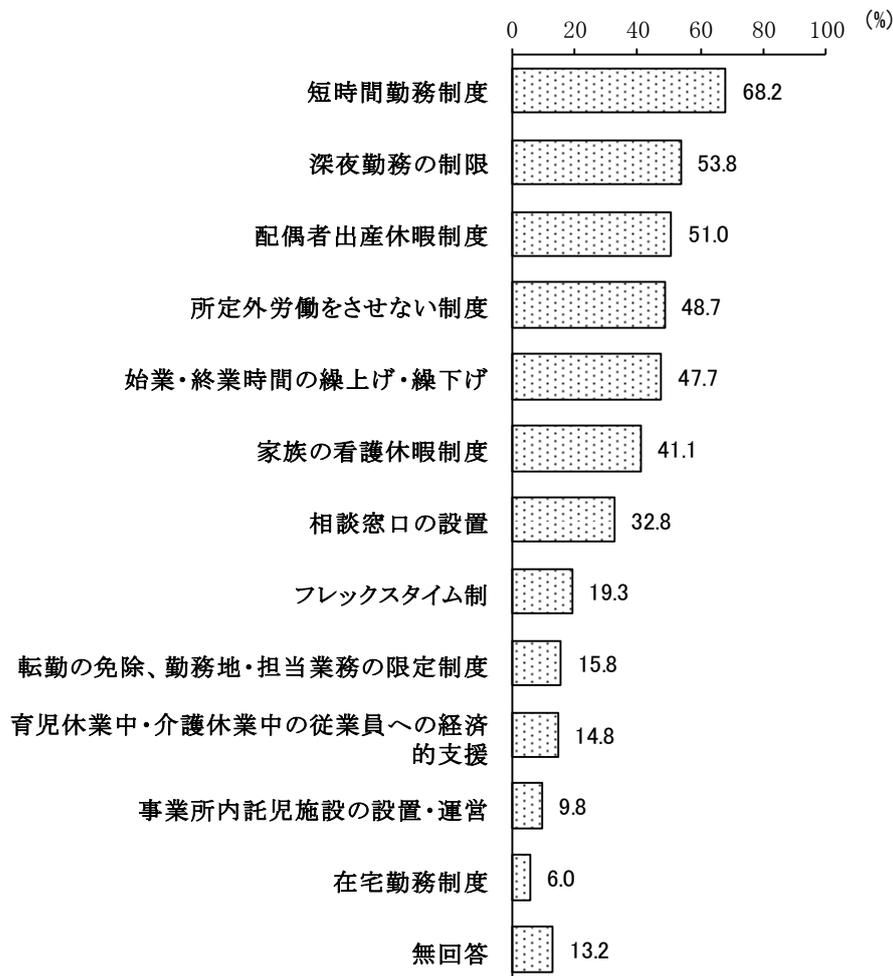
(6) 育児中の社員に対する配慮に関する制度

◆『短時間勤務制度』が7割弱と最も高い。

育児中の社員に対する配慮に関する制度としては、「短時間勤務制度」が68.2%と最も高く、次いで、「深夜勤務の制限」(53.8%)、「配偶者出産休暇制度」(51.0%)、「所定外労働をさせない制度」(48.7%)、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」(47.7%)となっている。一方、「在宅勤務制度」(6.0%)、「事業所内託児施設の設置・運営」(9.8%)は少数であった。

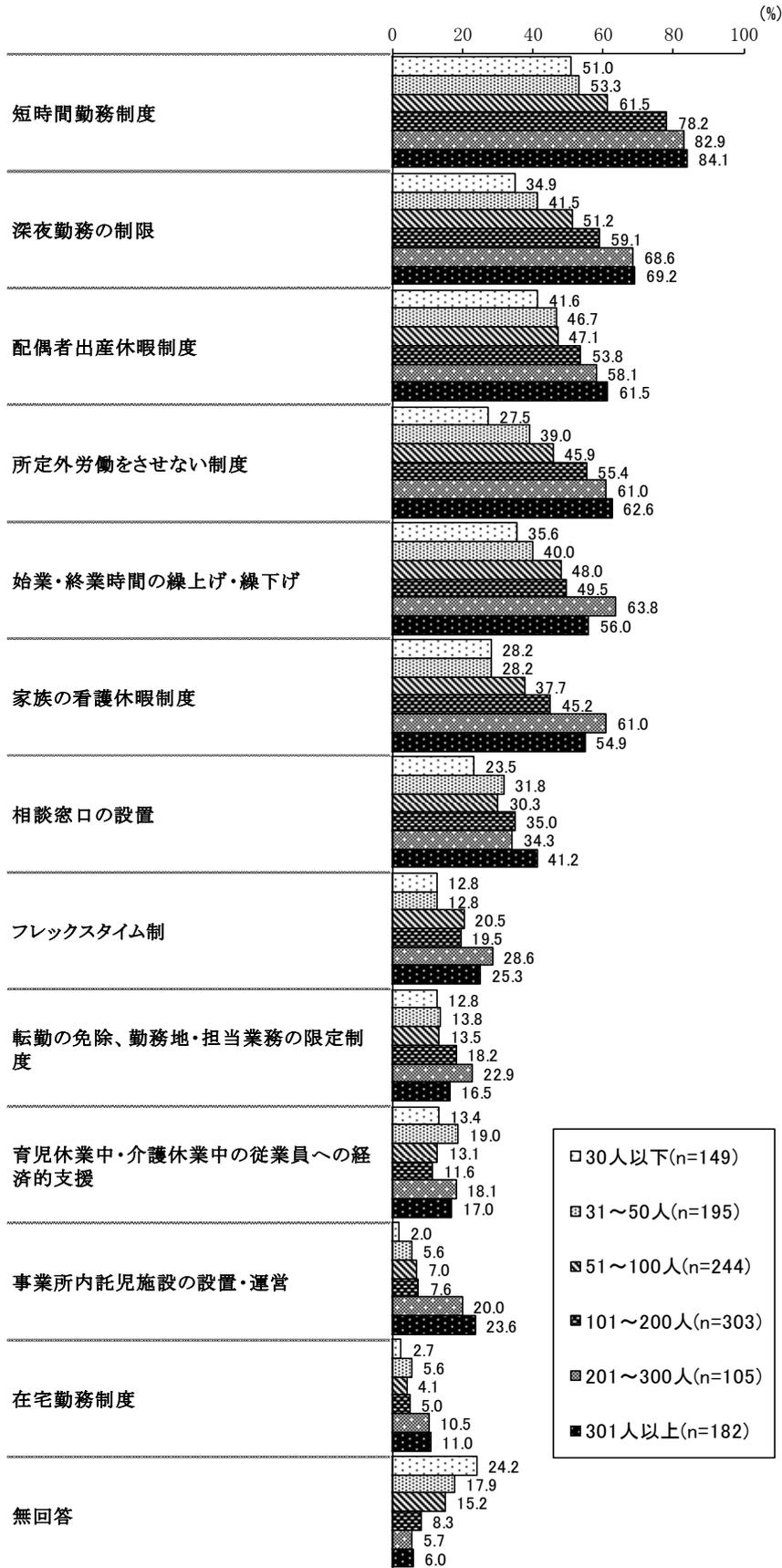
図表-63 育児中の社員に対する配慮に関する制度

〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=1,209)



従業員規模別に見ると、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-64 育児中の社員に対する配慮に関する「制度の有無」
〔複数回答：あてはまるものすべて〕（従業員規模別）

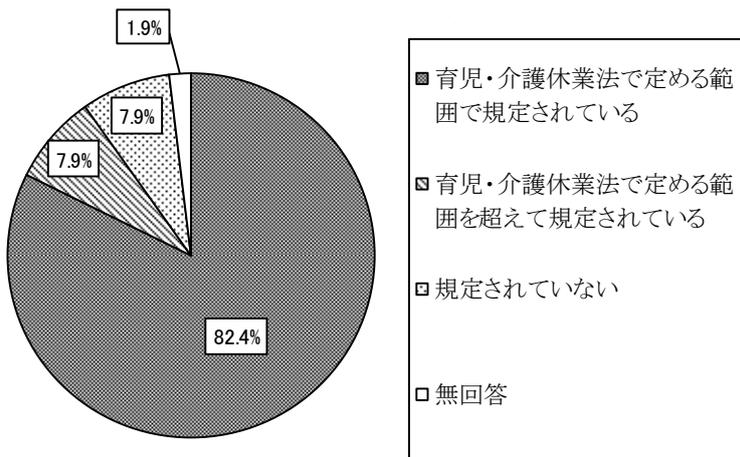


(7) 介護休業制度・介護休暇制度の規定状況

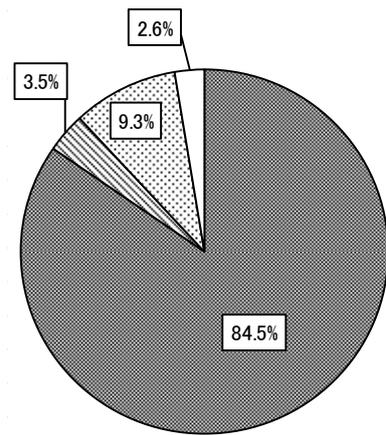
◆介護休業制度の規定がある事業所は9割、介護休暇制度は9割弱。

介護休業制度がある事業所は全体の90.3%となっており、「規定なし」は7.9%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88.0%となっており、「規定なし」は9.3%となっている。

図表-65 介護休業制度規定状況
(n=1,209)



図表-66 介護休暇制度の規定状況
(n=1,209)



※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、3回を上限として分割で取得可能な休業制度
- ・ 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】

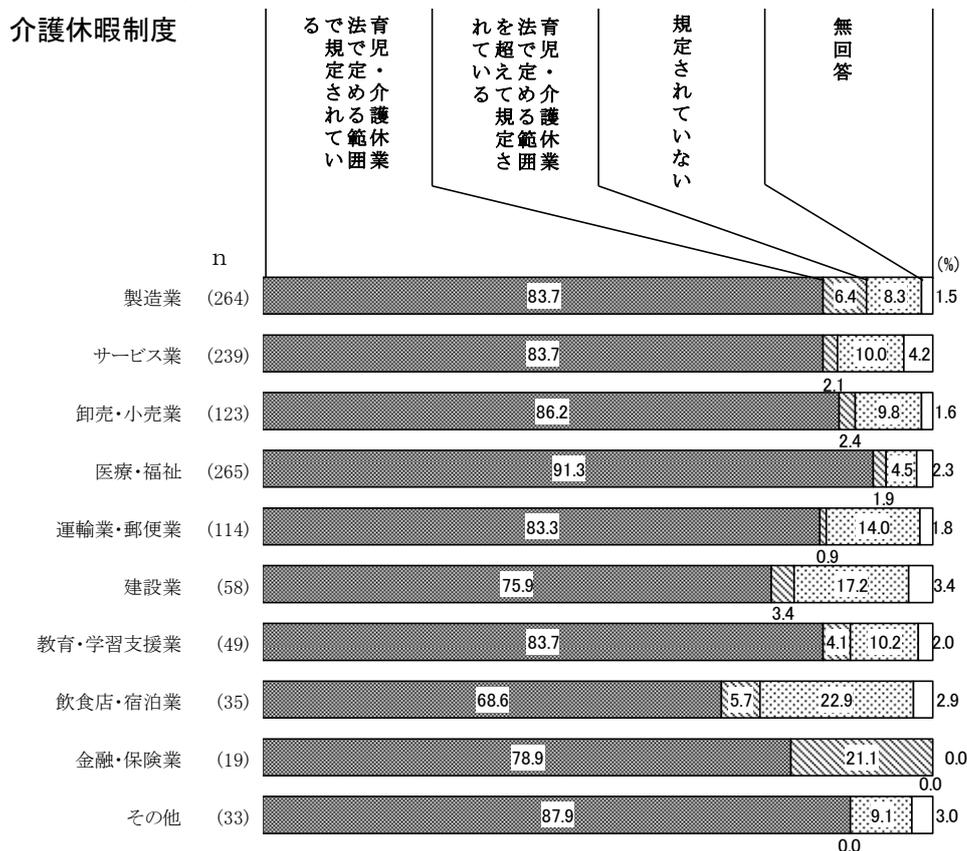
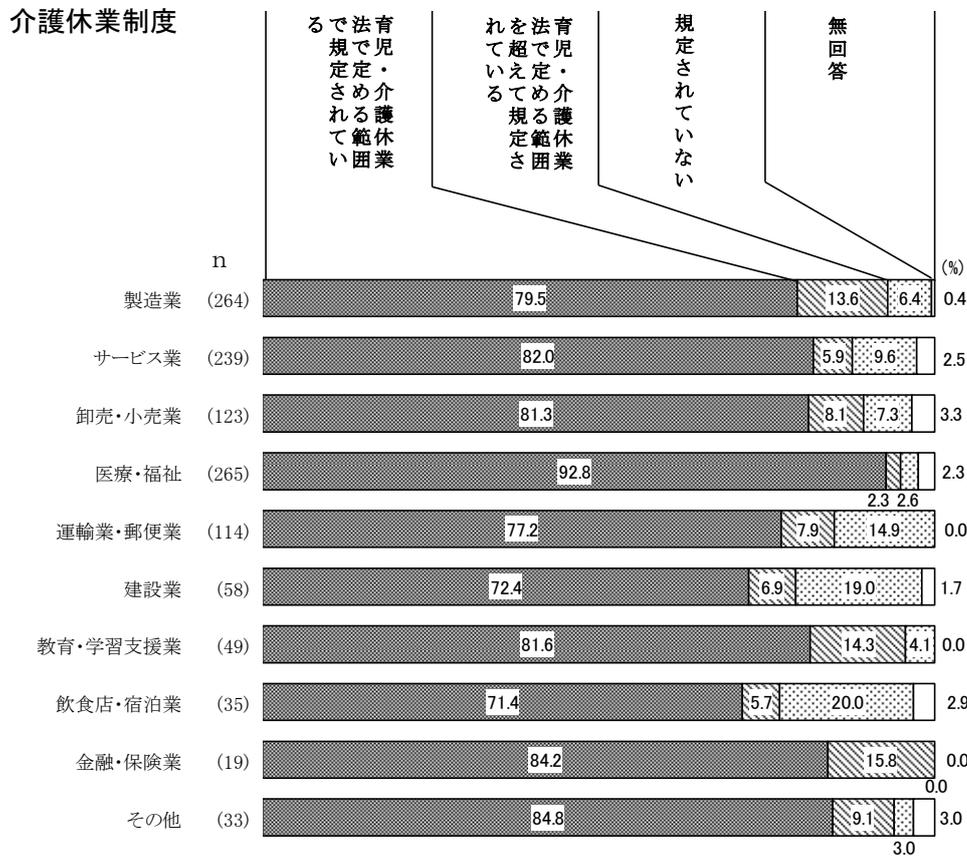
介護休業	規定内容	件数
	対象家族1人につき通算365日まで	49件
	対象家族1人につき通算180~186日まで	15件
	3年(1096日)まで	5件
	通算2年以内	2件

【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	規定内容	件数
	20日以内	6件
	93日間	5件
	従業員1人につき6日まで	2件
	年12日まで	2件

業種別にみると、介護休業制度、介護休暇制度ともに『金融・保険業』で「規定されている」が100%となっている。一方、『建設業』、『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」が他業種に比べ高い。

図表-67 規定状況（業種別）



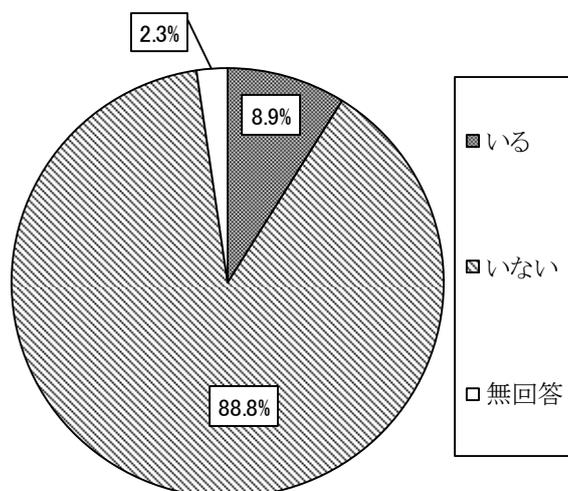
(8) 介護を理由とした離職の有無

◆介護を理由とした離職の発生率は8.9%。

平成30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88.8%、「いる」は8.9%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－68 介護を理由とした離職の有無 (n=1,209)

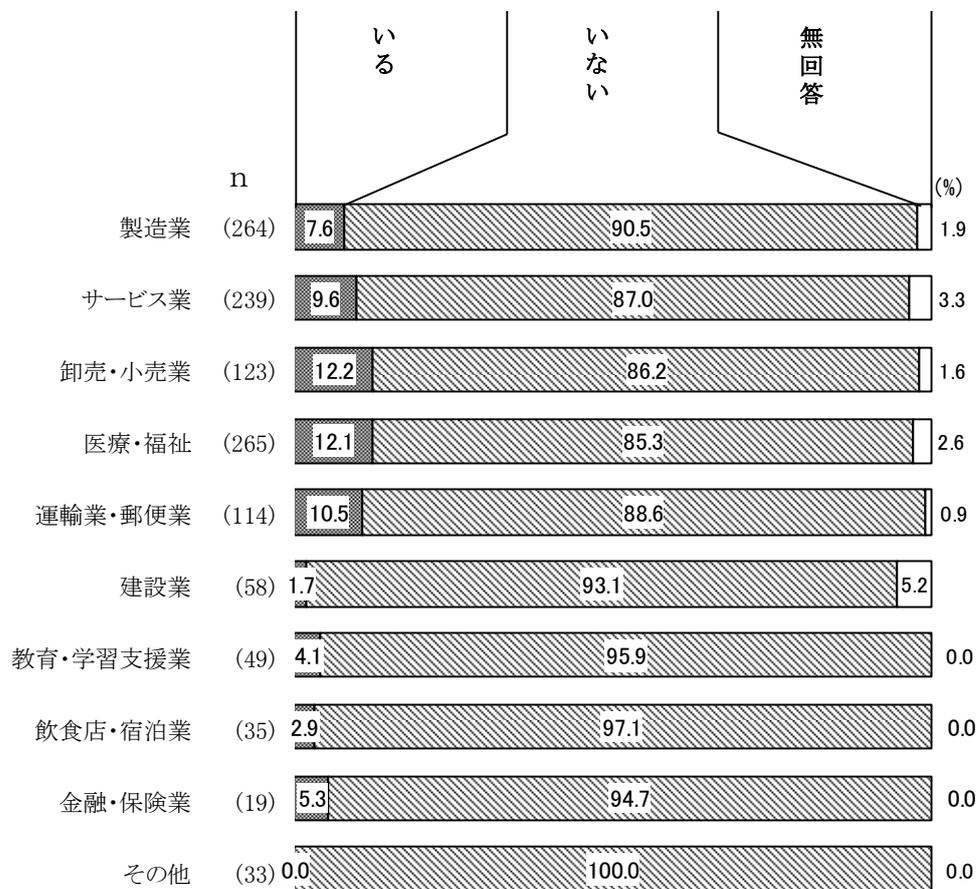


図表－69 介護を理由とした離職者の人数 (従業員規模別)

令和元年度調査 従業員規模	H30.1.1～12.31 の間に介護を理由 とした離職者がい る事業所	介護を理由とした 離職者 男性	介護を理由とした 離職者 女性	合計	平均人数
	③	①	②	①+②	(①+②)／③
(全体)	108	78人	155人	233人	2.16人
30人以下	3	1人	3人	4人	1.33人
31～50人	4	0人	6人	6人	1.50人
51～100人	13	5人	14人	19人	1.46人
101～200人	33	29人	50人	79人	2.39人
201～300人	14	10人	12人	22人	1.57人
301人以上	38	33人	67人	100人	2.63人

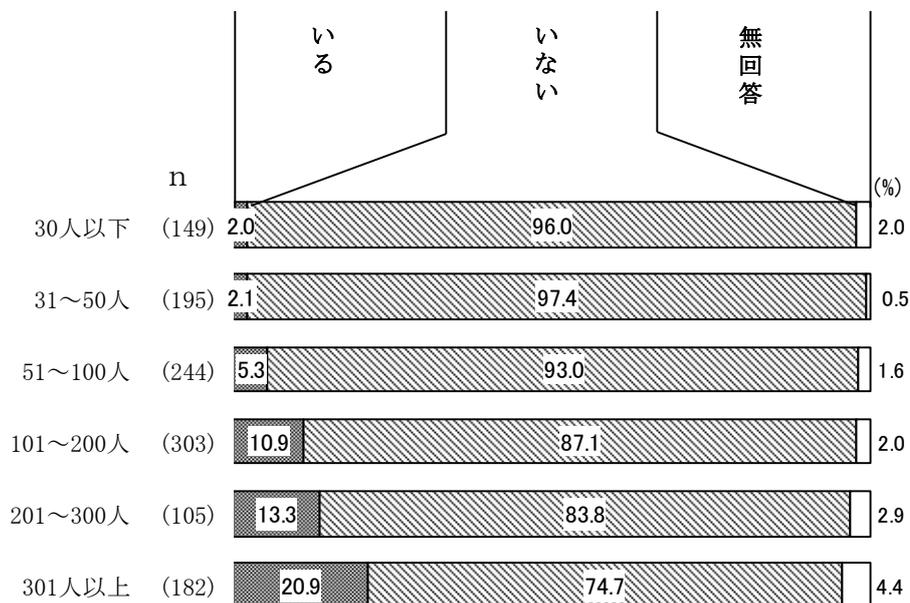
業種別にみると、5業種で「いる」が約1割となっている。

図表-70 介護を理由とした離職の有無（業種別）



従業員規模別では、規模が大きくなるに従い、「いる」の回答割合が高くなる傾向が見られ、『301人以上』では約2割となっている。

図表-71 介護を理由とした離職の有無（従業員規模別）



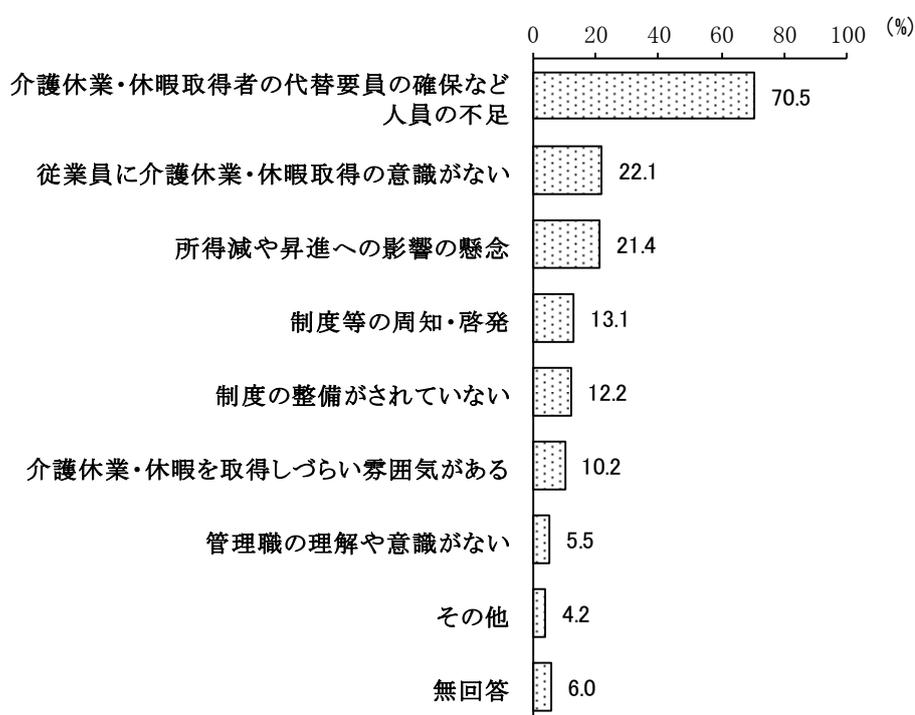
(9) 介護と仕事の両立を図るための課題

◆「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が7割。

介護と仕事の両立を図るための課題としては、「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が70.5%と最も高く、次いで、「従業員に介護休業・休暇取得の意識がない」(22.1%)、「所得減や昇進への影響の懸念」(21.4%)となっている。

図表-72 介護と仕事の両立を図るための課題

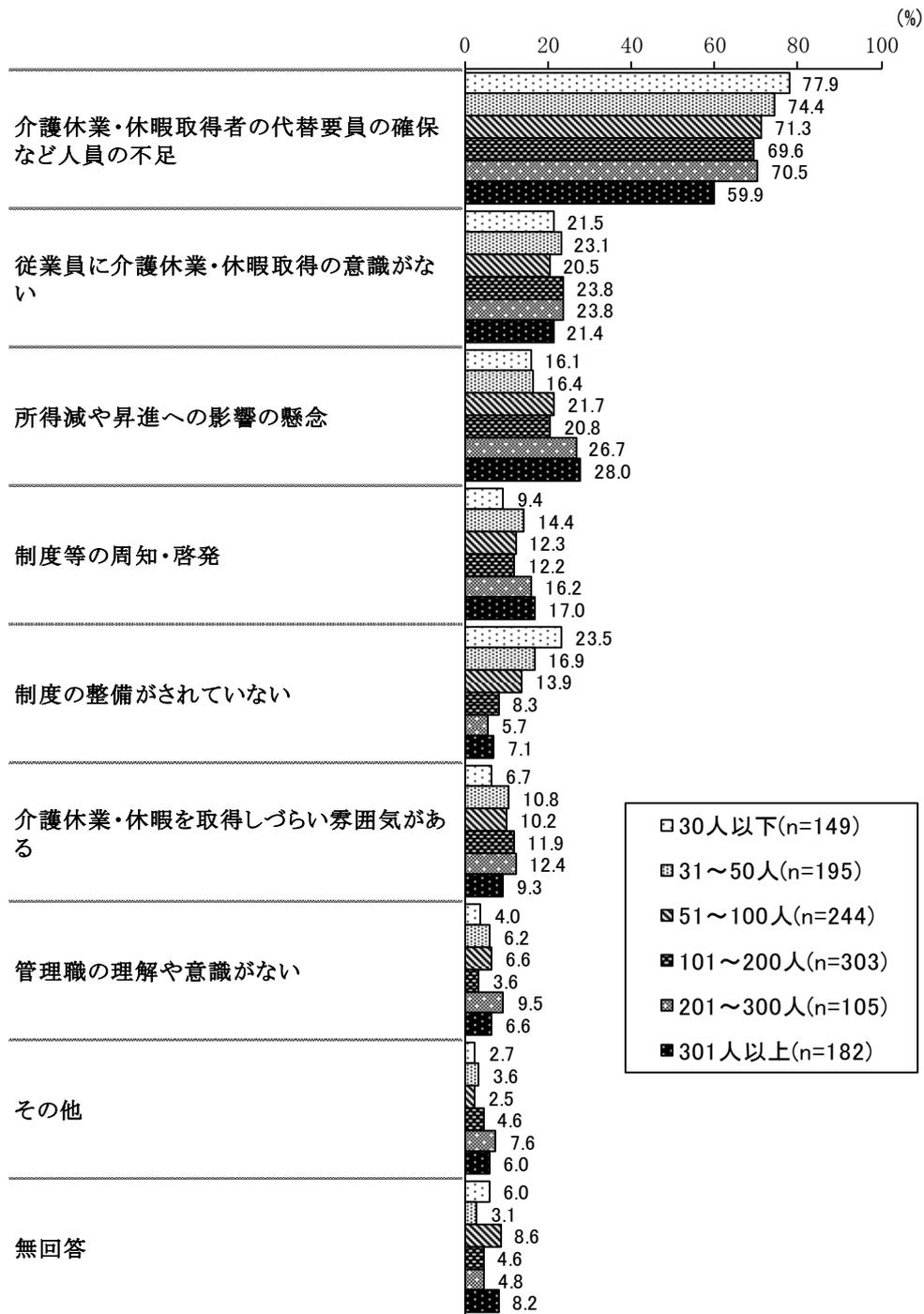
〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=1,209)



従業員規模別に見ると、「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」、「制度の整備がされていない」は、規模が小さくなるに従い、課題とする割合が高くなる傾向が見られる。

また、「所得減や昇進への影響の懸念」は、規模が大きくなるに従い、課題とする割合が高くなる傾向が見られる。

図表－73 介護と仕事の両立を図るための課題〔複数回答：該当するものすべて〕
(従業員規模別)



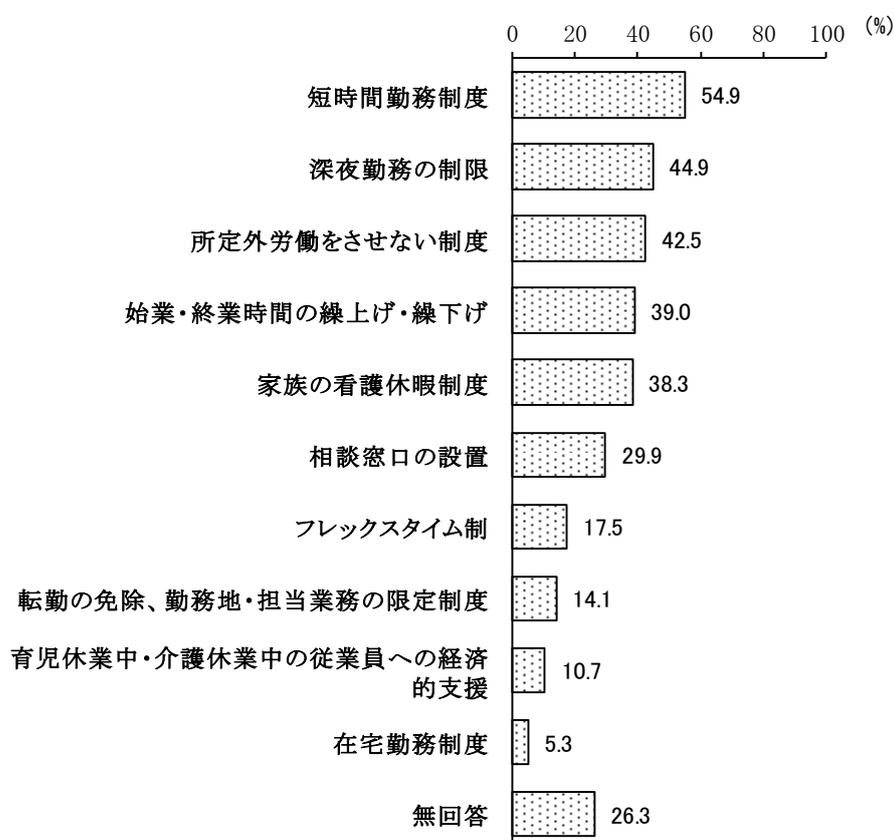
(10) 介護中の社員に対する配慮に関する制度

◆『短時間勤務制度』が5割台半ばと最も高い。

介護中の社員に対する配慮に関する制度としては、「短時間勤務制度」が54.9%と最も高く、次いで、「深夜勤務の制限」(44.9%)、「所定外労働をさせない制度」(42.5%)、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」(39.0%)、「家族の看護休暇制度」(38.3%)となっている。一方、「在宅勤務制度」(5.3%)、「育児休業中・介護休業中の従業員への経済的支援」(10.7%)は少数であった。

図表-74 介護中の社員に対する配慮に関する制度

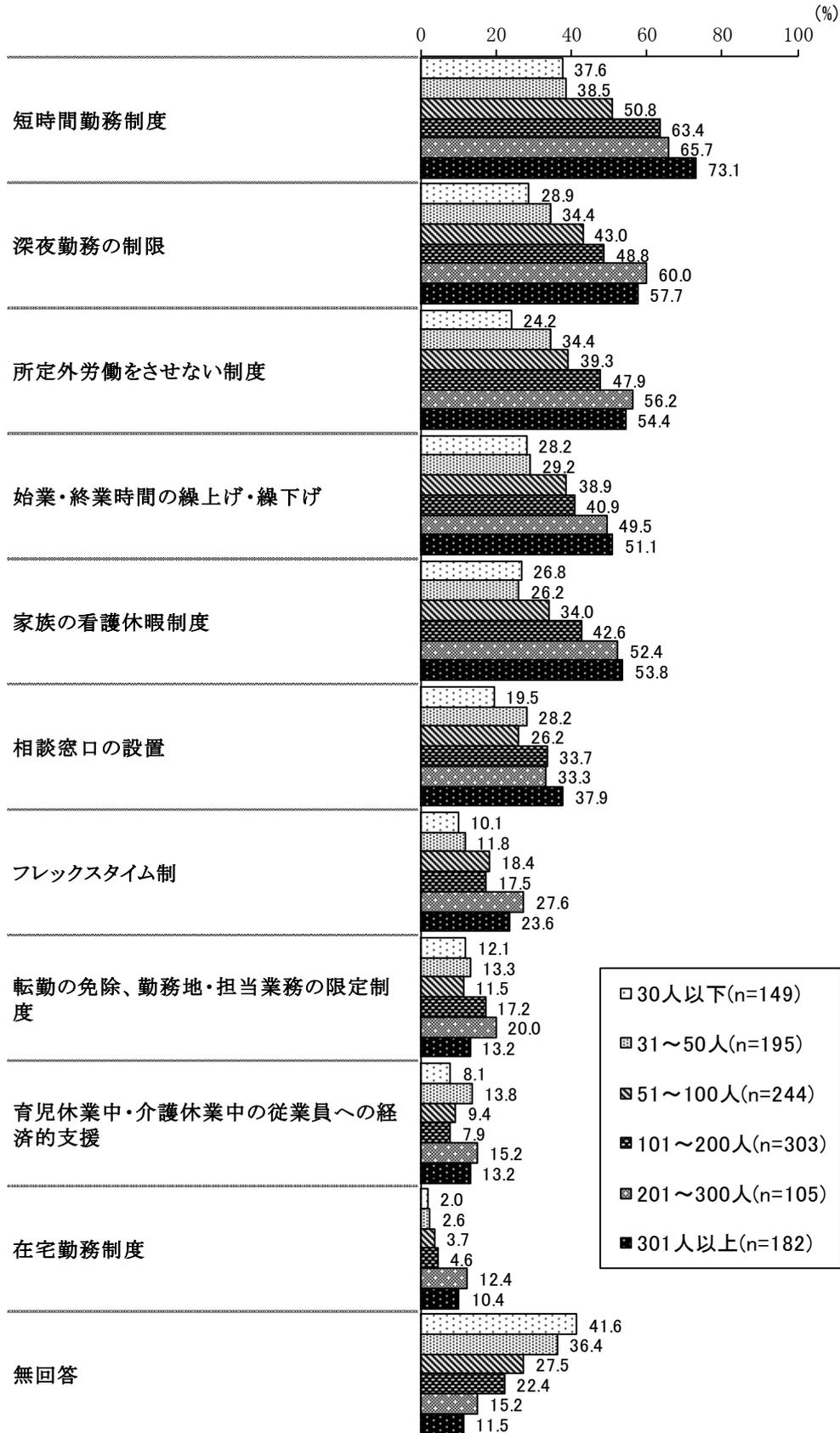
〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=1,209)



従業員規模別に見ると、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-75 介護中の社員に対する配慮に関する「制度の有無」

〔複数回答：あてはまるものすべて〕（従業員規模別）



(11) 出産・育児または介護を機に退職した社員の再雇用制度の有無と勤務形態

◆出産・育児を機に退職した社員を再雇用している事業所は55.1%。介護を機に退職した社員を再雇用している事業所は47.4%。

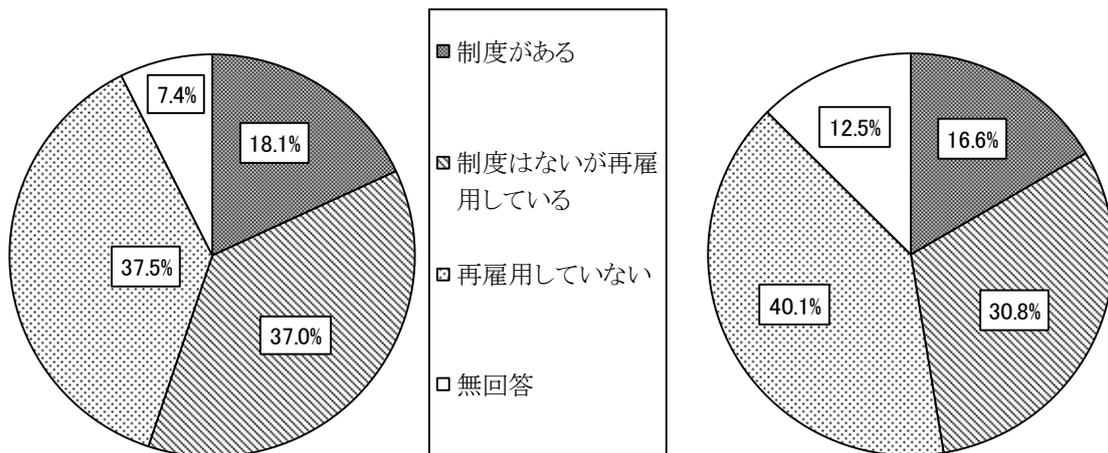
出産・育児を機に退職した社員の再雇用制度がある事業所は18.1%、「制度はないが再雇用している」を加えた‘再雇用している’は55.1%となっている。また、再雇用時の勤務形態は、「本人の希望により勤務形態を決めている」が41.1%と最も高く、次いで「正社員として採用」は26.3%となっている。

介護を機に退職した社員の再雇用制度がある事業所は16.6%、「制度はないが再雇用している」を加えた‘再雇用している’は47.4%となっている。また、再雇用時の勤務形態は、「本人の希望により勤務形態を決めている」が43.3%と最も高く、次いで「正社員として採用」は24.3%となっている。

図表-76 出産・育児または介護を機に退職した社員の再雇用制度の有無 (n=1,209)

〔出産・育児を機に退職した社員の再雇用〕

〔介護を機に退職した社員の再雇用〕



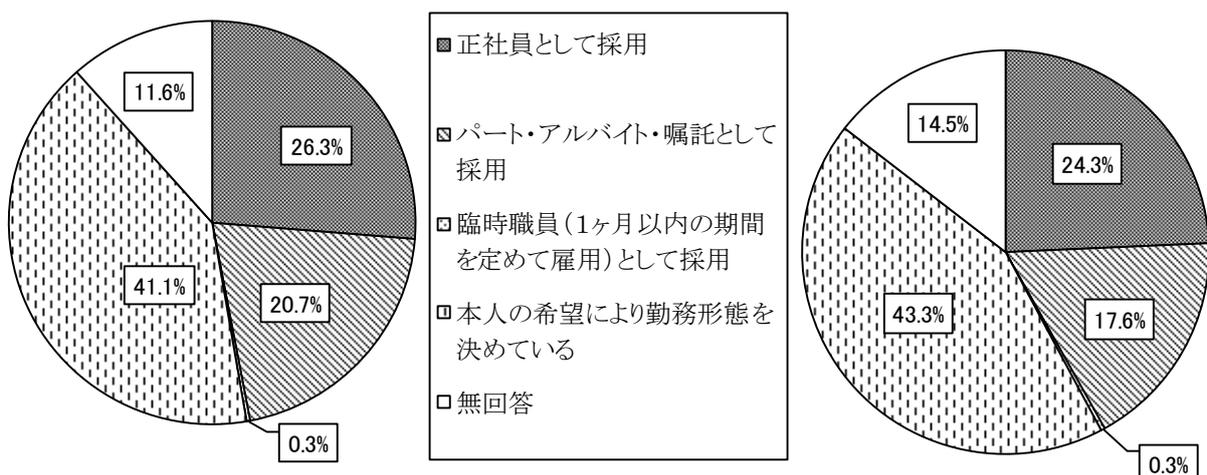
図表-77 再雇用した社員の勤務形態

〔出産・育児を機に退職した社員の再雇用〕

〔介護を機に退職した社員の再雇用〕

(n=666)

(n=573)



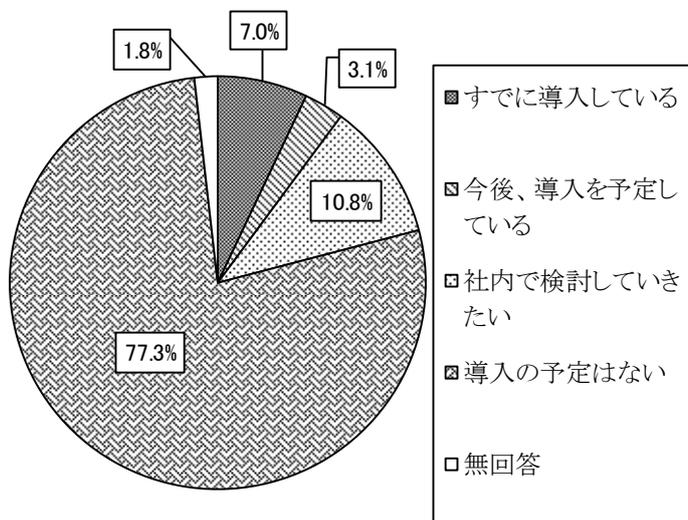
9. テレワークについて

(1) 導入状況

◆テレワーク導入済み事業所は1割に満たない。

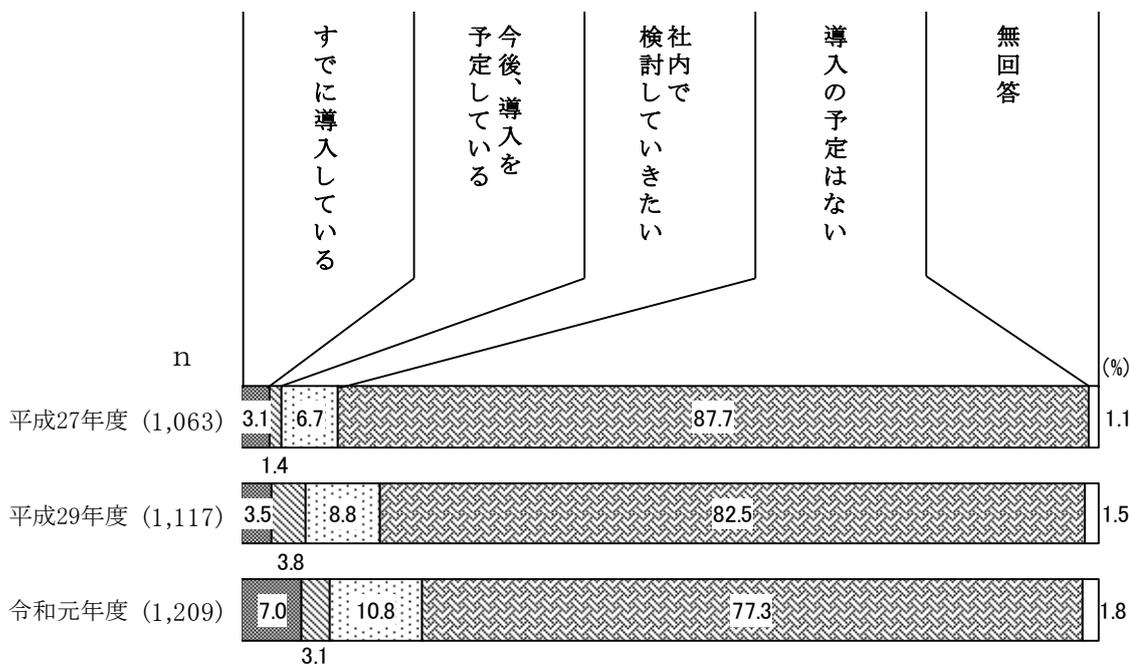
テレワークの導入状況を見ると、「導入の予定はない」が77.3%と大半で、「社内で検討していきたい」が10.8%、「今後、導入を予定している」が3.1%、「すでに導入している」が7.0%と、導入に対して積極的である事業所の割合は少ない。

図表-78 導入状況 (n=1,209)



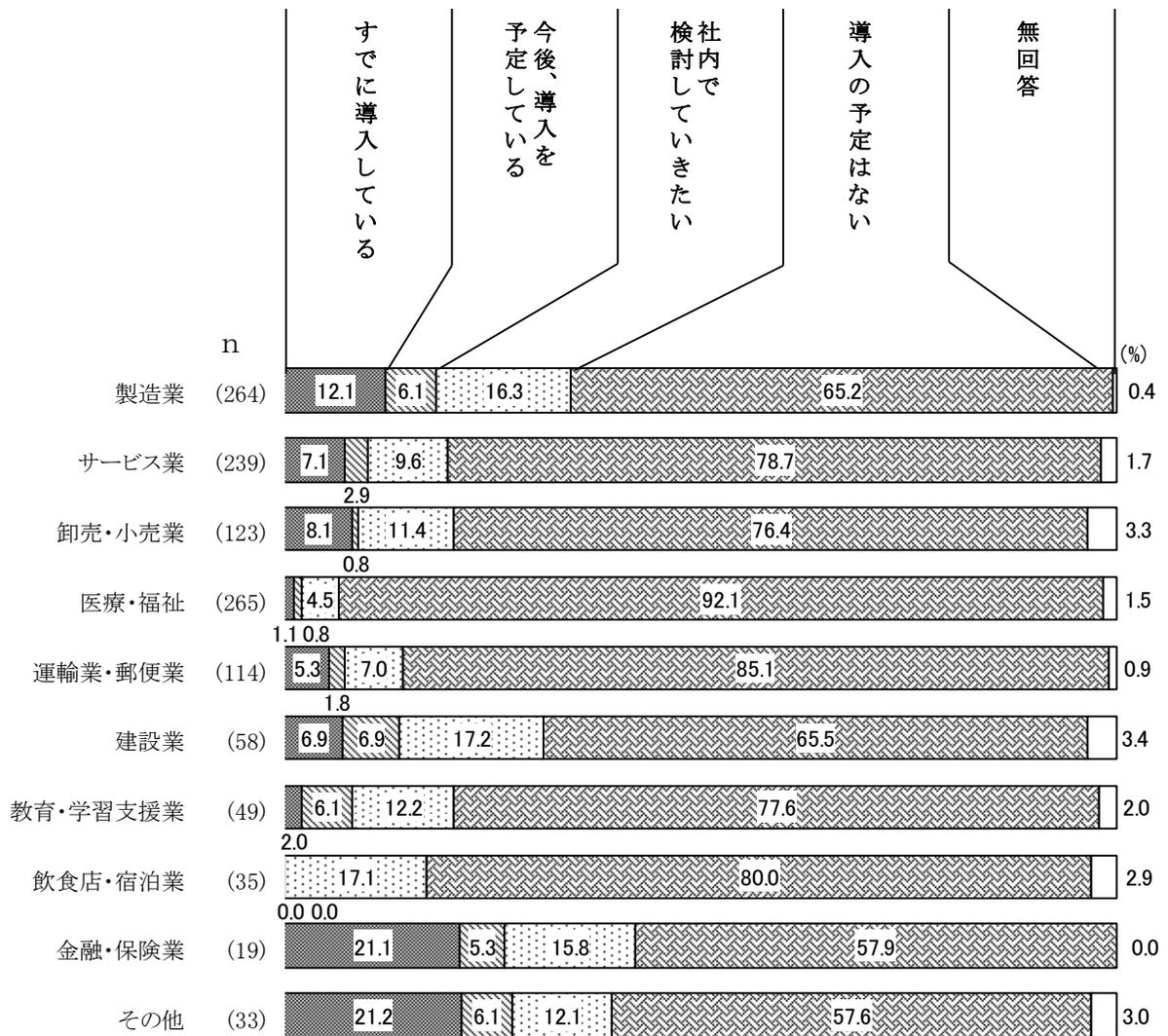
前回調査と比較すると、「すでに導入している」が3.5ポイント増加している。

図表-79 導入状況 (結果の推移)



業種別にみると、『金融・保険業』では「すでに導入している」が21.1%と他の業種に比べ高い。

図表-80 導入状況（業種別）

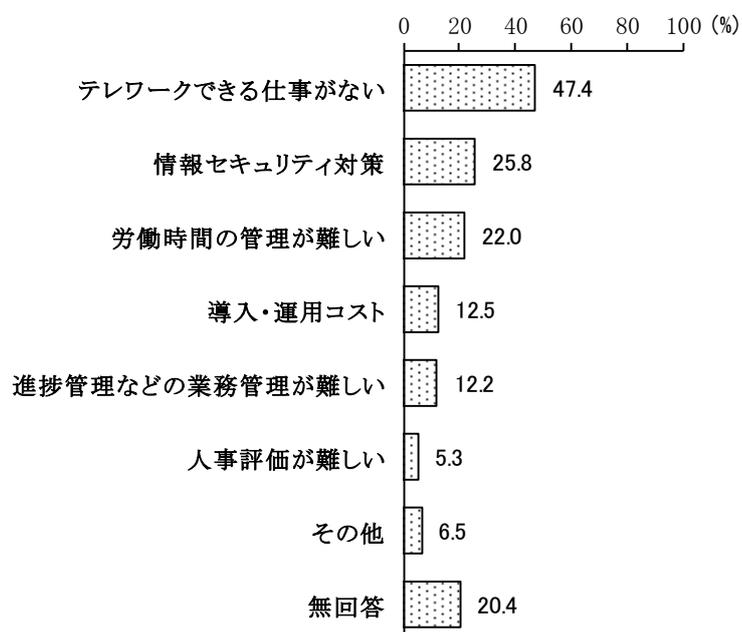


(2) 導入・実施にあたっての課題

◆「テレワークできる仕事がない」が47.4%と最も高い。

導入・実施にあたって課題としては、「テレワークできる仕事がない」が47.4%と最も高い。次いで、「情報セキュリティ対策」(25.8%)、「労働時間の管理が難しい」(22.0%)となっている。

図表-81 導入・実施にあたっての課題
〔複数回答：3つまで〕(n=1,209)



10. ワーク・ライフ・バランスについて

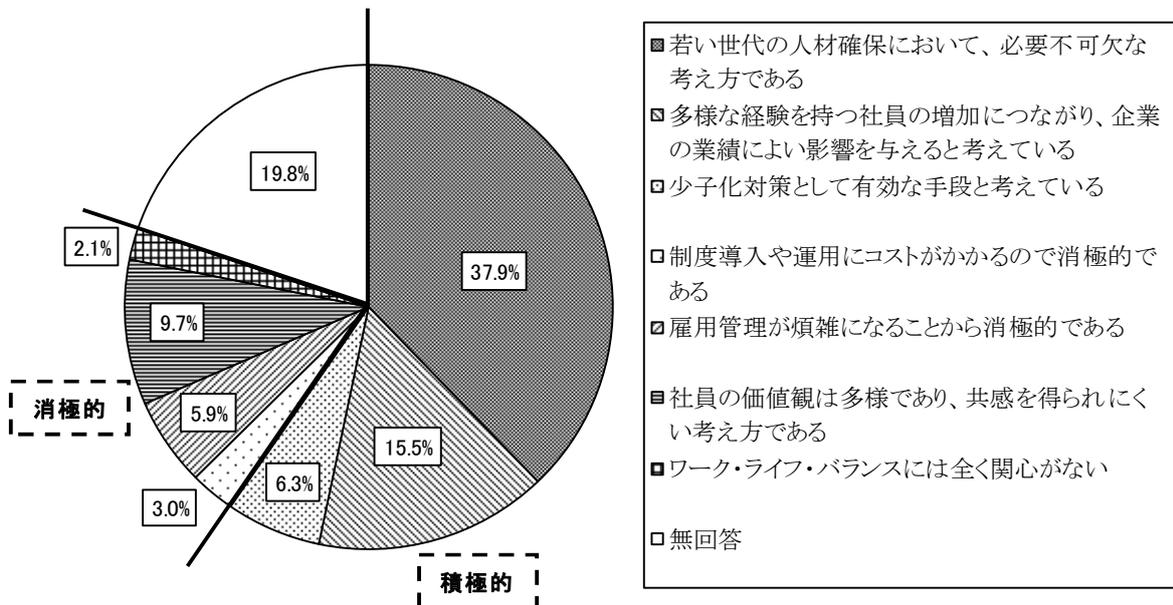
(1) ワーク・ライフ・バランスについての考え方

◆約6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37.9%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15.5%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59.7%となり、6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20.7%となっている。

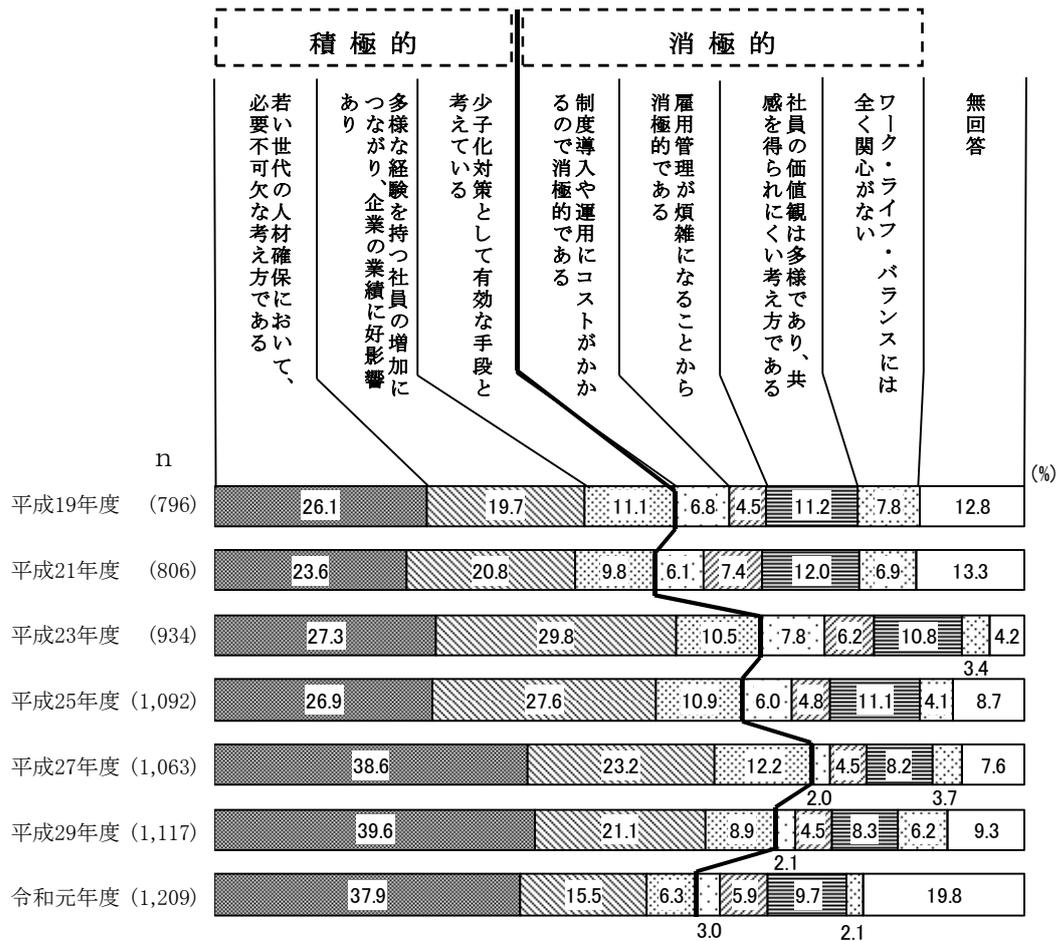
図表-82 ワーク・ライフ・バランスについての考え方 (n=1,209)



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、9.9ポイント減少し、“消極的”が0.4ポイント減少した。また、「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績によい影響を与えていると考えている」が5.6ポイント減少している。

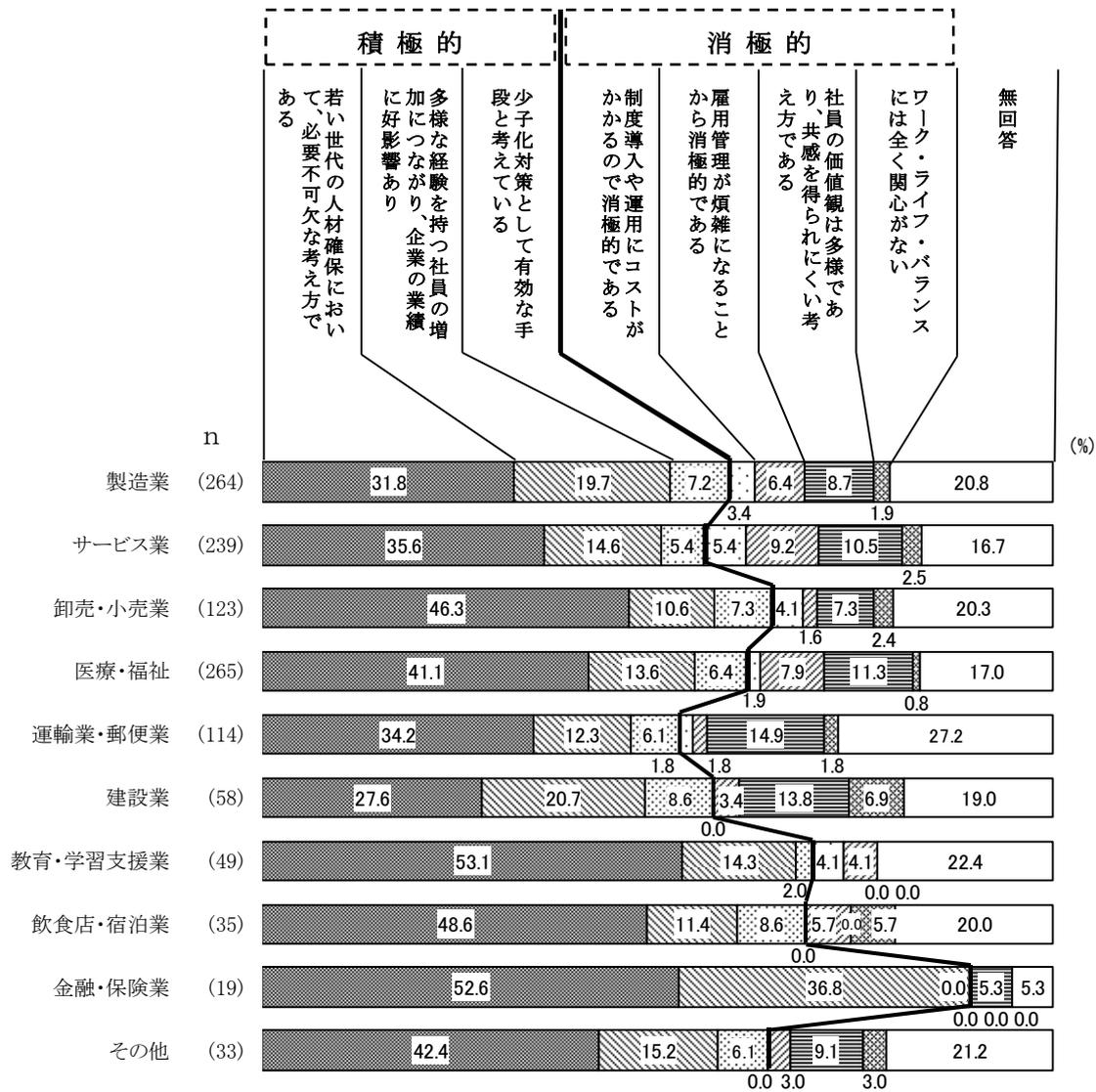
なお、本設問は1つ選択して回答するものであるが、複数回答の場合は“無回答”として集計している。今回複数回答が多かったため、“無回答”の割合が高くなった。複数回答したもののうち、8割近くが積極的な回答になっている。

図表-83 ワーク・ライフ・バランスについての考え方（結果の推移）



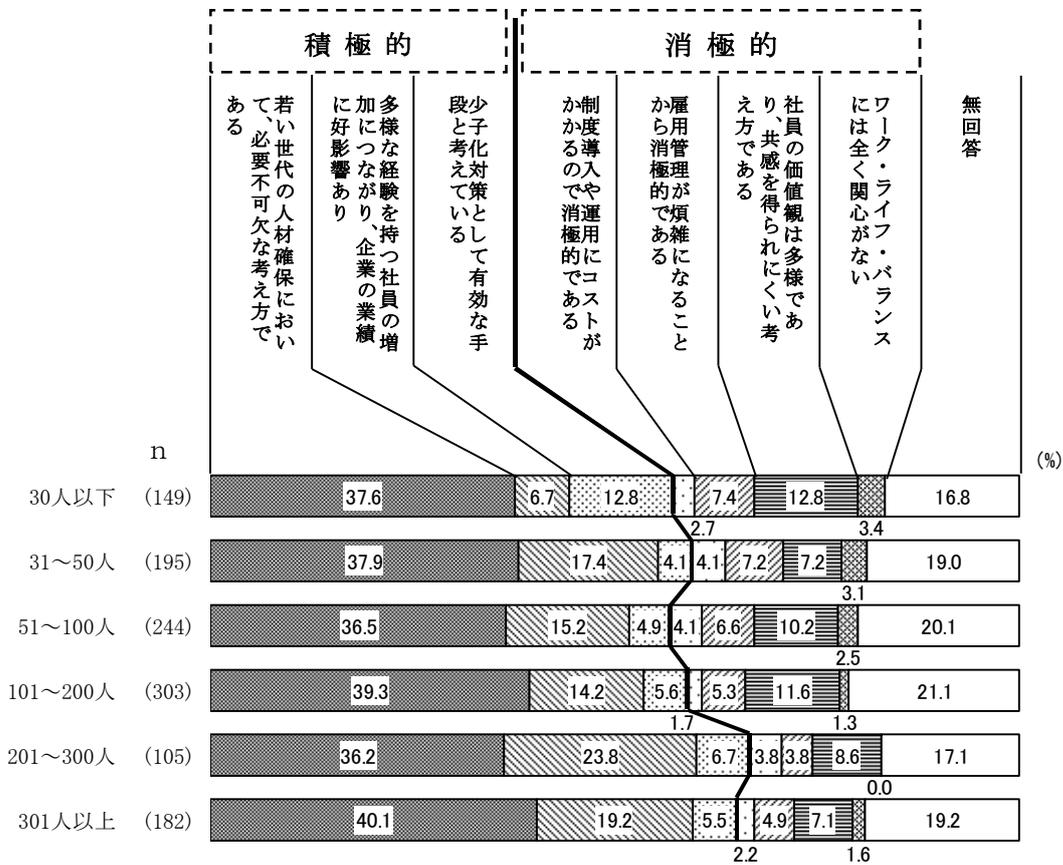
業種別にみると、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”は『金融・保険業』で約9割と特に高い。一方で『運輸業・郵便業』、『サービス業』、『建設業』は、“積極的”が5割台と他業種に比べ低い。

図表-84 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、規模が大きくなるに従い、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”が高くなる傾向がみられる。

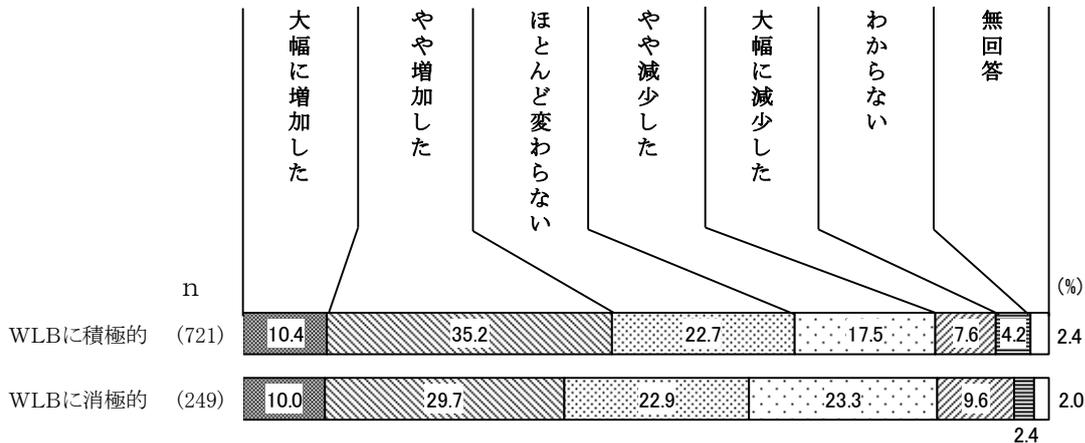
図表-85 ワーク・ライフ・バランスについての考え方（従業員規模別）



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）が45.6%、“減少した”（「やや減少した」と「大幅に減少した」の合計）が25.1%となっている。

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”が39.7%、“減少した”が32.9%となっている。

図表-86 売上高（ワーク・ライフ・バランスについての考え方別）



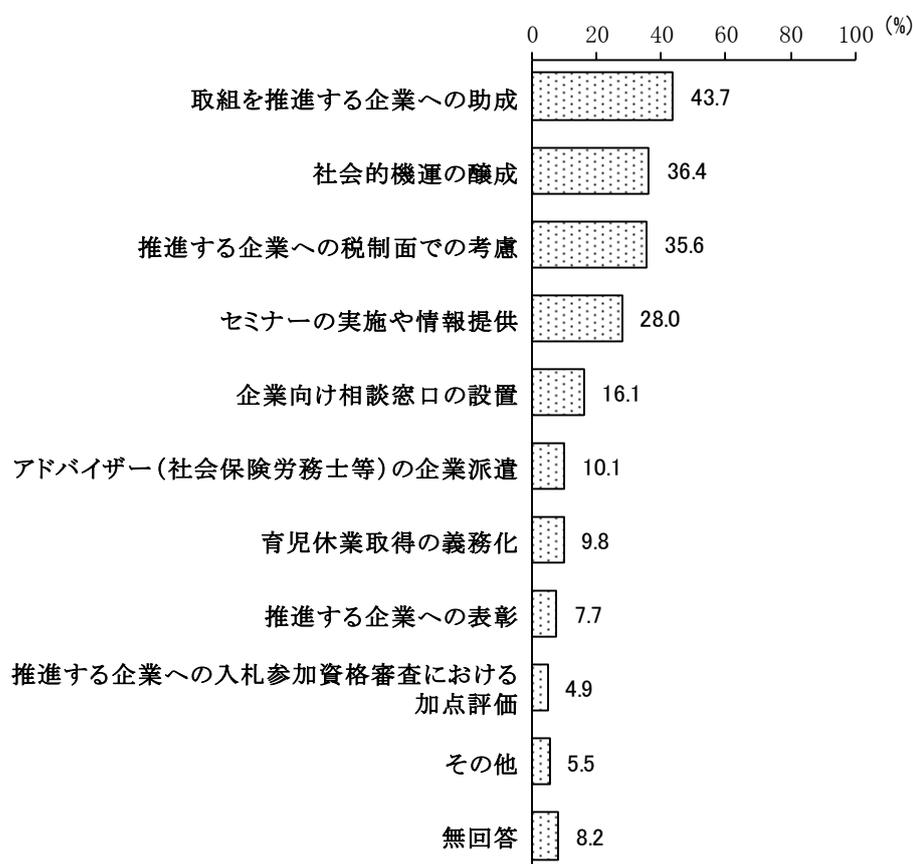
(2) ワーク・ライフ・バランスの推進について行政に望む支援や制度

◆「取組を推進する企業への助成」への要望が最も高い。

ワーク・ライフ・バランスの推進について行政に望む支援や制度としては、「取組を推進する企業への助成」が43.7%と最も高く、次いで、「社会的機運の醸成」(36.4%)、「推進する企業への税制面での考慮」(35.6%)、「セミナーの実施や情報提供」(28.0%)となっている。

一方、「推進する企業への入札参加資格審査における加点評価」(4.9%)、「推進する企業への表彰」(7.7%)は1割未満と低くなっている。

図表-87 ワーク・ライフ・バランスの推進について行政に望む支援や制度
〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=1,209)



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

- 現在、弊社に在籍している社員は年齢層が高く、今後介護休暇の取得を申し出てくる者が増えると思われる。その際、取得する者が遠慮することのないような社内の雰囲気づくりから取り組んでいきたいと思う。(建設業/31~50人)
- 企業の人事関係等の担当者を対象にしたセミナーや勉強会、情報交換会等他社の成功事例や抱えている問題などを知り、共有できる機会がもっとあればと思う。(製造業/301人以上)
- 働き方改革はとても良いと思う。仕事も人生も楽しくでき、人生100年になりつつあるので長く働ける様になれば良いと思う。定年の年令をひきあげてほしい。(サービス業/101~200人)
- 有給休暇年5日取得義務化は“休む”と言った意味では非常に大きな事で、評価すべき制度と思う。希望としては年10日取得の義務にしても良いのではないかと思う。(医療・福祉/30人以下)
- 組合とも協力し、残業時間の削減や有休取得率の向上に努めている。全社でワークライフバランス推進の組織をつくり、事業所でも独自の活動をおこなっている。(製造業/301人以上)

運用する上での課題

- 販売職の女性の時短終了後の離職が目立つ。保育・学童の時間がフレキシブルに対応してもらえると良いと思う。(販売の為、勤務時間が遅いので)。小学校4年からの学童に入れず困っている社員もいるため、コミュニティの中で預けられる様な社会的システムが必要かと思う。(保育園・学童以外で)(ホストファミリー的)。 (卸売・小売業/51~100人)
- 同一労働同一賃金は実現できないと思う。派遣先はコストが安く済むため派遣スタッフを使い続け、派遣元としてはどうすることもできない。本気で実現させたいのであれば、詳細に実態調査をしてから、派遣先企業に賃金アップを承諾してもらう必要がある。(その他/201~300人)
- 働かせない方向性に向かっているが、一方で働きたい人もいる事を理解してほしい。特例を作らないと、無理なWワーク等にもなりかねない。自身の会社が、休んで良い制度でも、取引先が休んでおらず結局仕事をしている。業種にもよるが、難しい事が山積している。(サービス業/51~100人)

国・県の取組み

- 働き方改革やワーク・ライフ・バランスはこれからの日本にとって重要不可欠であることは、認識しているが、中小企業にとって問題なのは、人員が不足していることである。大手企業も当然人員不足なので裾野を拡大して採用している。そうなると、中小企業に応募する者はますます制限されてくる。又、採用しても条件が良い企業に転職するという負のスパイラルが働いてしまう。行政の制度は中小企業の実態を無視していると感じてしまう。更に時間外労働の規制も、大手より基本賃金の低い中小企業にとっては締め付けにしか感じられない。行政はもっと日本を支えている中小企業に優しい政策を施行してもらいたい。(運輸業・郵便業/201~300人)
- 我々物流の中小企業は下流であり、上流から変わなければ、全てのしわ寄せが下流に来る。働き方改革により納品先、量販店は更にジャストインタイム納期がきびしくなり、物流はよりタイトなスケジュールで作業をしなくてはならない。まさしく悪循環である。サプライチェーンの販売(仕入先)こそ、国が動き、納期リードタイムの考え方を正さなければならない。(サービス業/101~200人)
- 一律の方針や政策には、どうしても違和感を覚える。日本の大半の中小・零細企業にとって、「働き方改革」はかなりの負荷になっていくと思う。かといって、大企業が完全に受け入れて実行していけば、ますます、中小とのギャップが拡がり、若い人材が採用できない・しにくいというジレンマを感じている。中小・零細企業に寄りそった政策を考えてほしい。(サービス業/51~100人)
- 当事業所は、介護老人福祉施設であり、主たる収入は、介護保険制度に基づくものである。働き方改革や、ワーク・ライフ・バランスは推進すべきであり、当事業所しても進めてはいる。しかしながら、事業経営からみれば、拡充すればするほど経費のかかることである。厚生労働省として、労働者のメリットのみ=一面のみを推進するのではなく、収支の面全体に対する対策・制度設計をお願いしたい。キレイごとだけで推進すれば、事業として成立しない業種がでてくるのは明らかである。(医療・福祉/51~100人)
- 働き方改革の機運が高まる割に、行政のサポートがアドバイザーどまりで、具体的な援助につながっておらず、職員の働き方改革への知識を期待だけ高め、企業側が実施するには、経営を圧迫する事になりやすい。短時間勤務や休みを多くして就労する為には、特に私たちの様な保育園ビジネスなどは、対象の職員が休みの時にすぐに代替職員の採用が必要だが、臨時的雇用を受け入れてくれる職員ばかりの採用は現実的には不可能に等しい。臨時職員派遣事業や、もともと余剰人員を抱える為の優遇措置など、育児、介護休暇を取得しやすくする為の補助金等を行政は検討すべき。(教育・学習支援業/51~100人)

取り組めない要因

- 日給月給のため、時間外及び出勤日を多くすることにより収入を確保している。残業が減ると生活に支障を来すことになり、しかし時給をあげることも出来ない。発注者から増額は出来ない。健康管理を適切に実施すれば、残業の上限をひきあげることを要望します。(サービス業/101~200人)
- 働く側の権利意識、主張が強く、人手不足。事業所の収入は限られている中、年々人件費や他の経費も増加。事業所や企業がこれではもたない。経営側の立場も考えてほしい。余裕がなさすぎる。昔からの長だけ給与を高額にとり、全く仕事をしない。(医療・福祉/31~50人)
- 全ての職種にあてはまらない。会社内だけの仕事ではないので取引先が残業をすればその現場にいる場合おのずと残業となる。途中で時間だからと帰れない、帰れば取引停止になる。世の中ホワイトカラーだけではない。(サービス業/51~100人)
- 経営者・幹部等の上層部の意識が変わらない限り、企業として取組が進まない(卸売・小売業/301人以上)
- 地域柄、若い人が少なく都会に就職する方も多い。人員や人材が不足する中で、ワーク・ライフ・バランスの取組は必要だと考えるが、取組に必要なコストもすべて企業持ちでは、中小企業にとっては経営的に厳しい。(医療・福祉/51~100人)
- 人手不足の問題が大半を占めている。年々上がる税金、働きたくても扶養範囲を超えてしまうので働けないと「パートさん」たちはとても困っている。扶養範囲を超えて働いても個人と会社に対する税金の増加で、結局は手取りの給与が減ってしまう現状に直面すると、一生懸命働く人がバカを見ることになってしまい、本当に困っている。賃金を上げても税金で持っていかれてしまう現状は労働者も、会社も苦しめているだけ。(卸売・小売業/30人以下)
- 現在の施策はある程度の理解はしているが、製造業の目線では生産性が落ちない様、人員を増加させると収益が下がる試算をしている。中小企業はいくつかの制度が数年後ろになるが、人員確保も課題となるため先行きが不安とする従業員も多くいる。(特に賃金の低下)。様々な意見があることは承知しているが、選択していける働き方の方が社員ならびに労働者にとって良いのではないか。(製造業/101~200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) 働き方改革関連法の「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」、「時間外労働の上限規制」の内容については大半に浸透している。

「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」が96.8%と最も高く、次いで、「時間外労働の上限規制」(93.7%)、「不合理な待遇差の解消(同一労働同一賃金)」(83.4%)、「月60時間残業の割増賃金率引上げ」(80.4%)までが8割以上となっている。一方で「高度プロフェッショナル制度」は47.5%と半数に達していない(図表-4)。

(2) 「時間外労働の上限規制」への取組は、「時間外労働協定(36協定)の締結」が7割弱で実施(予定)されている。

「時間外労働の上限規制」への取組(予定を含む)としては、「時間外労働協定(36協定)の締結」が77.4%と最も高く、次いで「適正な人員配置・人員増強」(68.0%)、「入退時間のシステム管理(タイムカード・パソコン管理など)」(65.1%)となっている(図表-12)。

課題は、「人員の不足」と「時期により業務が過度に集中する」。

「時間外労働の上限規制」に対する課題としては、「人員の不足」が57.4%と最も高く、次いで「時期により業務が過度に集中する」(52.5%)、「特定の社員へ業務が集中する」(41.4%)となっている(図表-14)。

(3) 「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」への取組は、「年次有給休暇の計画的付与の実施」が6割台半ばで実施されている。

「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」への取組としては、「年次有給休暇の計画的付与の実施」が64.2%と最も高く、次いで「半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」(56.5%)、「経営者による有給休暇の取得奨励」(36.9%)、「適正な人員配置・人員増強」(35.1%)となっている(図表-21)。

課題は、「人員の不足」。

「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」に対する課題としては、「人員の不足」が59.0%と最も高く、次いで「特定の社員へ業務が集中する」(38.0%)、「取引先への急な対応」(18.4%)となっている(図表-24)。

(4) 不合理な待遇差の解消(同一労働同一賃金)への取組は、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」が4割台半ばで実施されている。

「同一労働同一賃金」の導入への取組としては、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」が46.5%と最も高く、次いで「非正規社員の正社員化」(33.2%)、「就業規則や人事制度等の見直し」(32.6%)となっている(図表-31)。

課題は、「同一労働の判断が難しい」。

「同一労働同一賃金」の導入への課題としては、「同一労働の判断が難しい」が58.4%と最も高く、次いで「増加した人件費等への原資がない」(29.2%)、「就業規則や人事制度等の見直しに対応できる人材の不足」(20.9%)、「制度の内容が分かりづらい」(20.8%)となっている(図表-34)。

(5) 女性が活躍できる職場づくりへの取組は8割の事業所で進んでおり、女性管理職がいる割合は8割と過去最高となった。

①女性管理職のいる事業所の割合は80.3%と過去最高となった。(図表-38)。

②女性が活躍できる職場づくりへの取組としては、79.6%が何らかの取組を行っており、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54.5%と最も高く、次いで「能力主義的な人事考課の実施」(34.7%)、「仕事と家庭の両立支援の実施」(32.5%)となっている。(図表-41)。

課題は、「結婚、出産、子育て等により業務への支障、退職等が懸念される」と「昇進意欲の向上など女性社員の意識改革」。

女性の活躍を進めていく上での課題としては、「結婚、出産、子育て等により業務への支障、退職等が懸念される」が44.9%と最も高く、次いで、「昇進意欲の向上など女性社員の意識改革」(37.6%)、「両立支援へのサポートや代替要員の確保」(35.4%)となっている(図表-42)。

(6) 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。

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88.7%で、その中では、「知識、経験などを活用できる配置」が51.6%と最も高く、次いで、「体力低下に配慮した作業・業務工程・設備の見直し」(41.9%)、「勤務時間の弾力化」(39.8%)、「能力に応じた人事評価・賃金制度の見直し」(37.4%)となっている(図表-45)。

課題は、「健康上の不安」が7割弱。

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88.2%。その中では「健康上の不安」が68.3%で最も高く、次いで「作業での安全確保、業務効率の維持」(36.4%)、「モチベーションの低下」(31.8%)となっている(図表-46)。

(7) 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24.7%、セクシャルハラスメントは9.1%、マタニティーハラスメントは0.7%となっている(図表-49)。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、苦情処理機関等の設置」は、「セクシャルハラスメント」では7割以上、「パワーハラスメント」では6割以上、「マタニティーハラスメント」では5割以上の実施となっている(図表-48)。

(8) 仕事と育児・介護の両立支援は、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92.1%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-50)。

- ②男性の育児休業の取得率は、12.0%と過去最高となった(図表-54)。
- ③育児休業中の業務対応としては、「同一職場内での業務分担」が67.2%(図表-56)。
- ④男性従業員の育児休業の取得を進める上での課題は、「代替要員の確保など人員の不足」が64.7%(図表-57)。
- 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67.2%(図表-58)。
- ⑥「介護休業制度」は、90.3%の事業所で、「介護休暇制度」は、88.0%の事業所で規定化されている(図表-63)(図表-64)。
- ⑦出産・育児を機に退職した元社員の「再雇用制度」の整備率は18.1%、介護を機に退職した元社員の「再雇用制度」の整備率は16.6%(図表-74)。
- ⑧「育児中の社員に対する配慮」に関する制度の整備率は、「短時間勤務制度」が68.2%と最も高く、次いで、「深夜勤務の制限」(53.8%)、「配偶者出産休暇制度」(51.0%)、「所定外労働をさせない制度」(48.7%)、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」(47.7%)となっている(図表-61)。
- ⑨「介護中の社員に対する配慮」に関する制度の整備率は、「短時間勤務制度」が54.9%と最も高く、次いで、「深夜勤務の制限」(44.9%)、「所定外労働をさせない制度」(42.5%)、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」(39.0%)、「家族の看護休暇制度」(38.3%)となっている(図表-72)。
- ⑩「テレワーク」は、「導入の予定はない」が77.3%と大半で、「社内で検討していきたい」が10.8%、「今後、導入を予定している」が3.1%、「すでに導入している」が7.0%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-76)。

仕事と育児・介護の両立をはかるための課題は、「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」。

介護と仕事の両立を図るための課題としては、「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が70.5%と最も高く、次いで、「従業員に介護休業・休暇取得の意識がない」(22.1%)、「所得減や昇進への影響の懸念」(21.4%)となっている(図表-70)。

(9)「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59.7%と、前回に比べ9.9ポイント減少した。消極的な事業所は増えていないものの、「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績によい影響を与えている」と考えている」が5.6ポイント減少。

- ①積極的な事業所は、今回調査において59.7%と、9.9ポイント減少し、“消極的”が0.4ポイント減少した。なお、本設問は1つ選択して回答するものであるが、複数回答の場合は“無回答”として集計している。今回複数回答が多かったため、“無回答”の割合が高くなった。複数回答したものうち、8割近くが積極的な回答になっている。(図表-83)。
- ②行政に望む支援や制度は、「取組を推進する企業への助成」が43.7%と最も高く、次いで、「社会的機運の醸成」(36.4%)、「推進する企業への税制面での考慮」(35.6%)となっている(図表-85)。

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）や誰もが働きやすい職場環境づくり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り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両立支援事業、働き方改革推進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、更に普及促進していくため、令和元年度においても「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は統計作成の目的以外には使用しません。

令和元年7月
事業主各位

千葉県商工労働部雇用労働課長 福田 有理

1. この調査票の送付先である貴事業所のみの状況について御記入ください。
2. 設問に従い、選択肢の番号を○で囲んでください。
3. 「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。
4. 特に指定がない限り、令和元年7月1日現在で御回答ください。
5. 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30日（金）までに御返送ください。
6. 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

働き方改革関連法についてお伺いします。

問4 「働き方改革関連法」の内容について、それぞれ○を御記入ください。

	内容を理解している	名称知っているが、内容はわからない	わからない
①時間外労働の上限規制	1	2	3
②年5日の年次有給休暇の取得の義務化	1	2	3
③不合理な待遇差の解消(同一労働同一賃金)	1	2	3
④月60時間残業の割増賃金率引上げ	1	2	3
⑤労働時間の客観的な把握	1	2	3
⑥高度プロフェッショナル制度	1	2	3
⑦フレックスタイム制の拡充	1	2	3
⑧産業医・産業保健機能の強化	1	2	3

長時間労働の是正についてお伺いします。

問5 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6 正社員のうち、1カ月あたりの残業時間が45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8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

問6で「2～8」をお選びになった方にお伺いします。

問7 「時間外労働の上限規制」の導入に当たり、どのように取り組んでいますか。

(予定も含む)

(当てはまるものすべてに○)

1	入退時間のシステム管理（タイムカード・パソコン管理など）
2	適正な人員配置・人員増強
3	仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）
4	変形労働時間制やフレックスタイム制の導入・活用
5	勤務間インターバル制度の導入・活用
6	業務の計画や内容の見直し（業務の効率化）
7	時間外労働協定（36協定）の締結
8	労働時間の短縮や業務効率に係る労使宣言や労使合意
9	残業の事前承認
10	計画的な残業禁止日（ノー残業デー等）の設定
11	身近な上司（課長、部長等）からの声かけ
12	取引先との余裕をもった納期設定や受注調整
13	その他（
14	特に取り組んでいない

問8 「時間外労働の上限規制」への対応に当たっての課題をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

1	人員の不足
2	定時退社しづらい雰囲気がある
3	時期により業務が過度に集中する
4	管理職のマネジメント能力の不足
5	社員の意識不足
6	特定の社員へ業務が集中する
7	取引先への急な対応
8	その他 ()

年次有給休暇の取得促進についてお伺いします。

問9 平成30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10 「年5日の年次有給休暇の取得の義務化」に当たり、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	年次有給休暇の計画的付与の実施
2	適正な人員配置・人員増強
3	仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）
4	業務の計画や内容の見直し
5	代休分を残業代として支払う（代休優先取得の廃止）
6	半日単位など柔軟な有給休暇取得制度
7	経営者による有給休暇の取得奨励
8	身近な上司（課長、部長等）の積極的な有給休暇の取得
9	部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映
10	その他 ()

問 11 「年 5 日の年次有給休暇の取得の義務化」に対する課題をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|---------------------|
| 1 | 人員の不足 |
| 2 | 年次有給休暇を取得しづらい雰囲気がある |
| 3 | 管理職のマネジメント能力の不足 |
| 4 | 法制度の周知徹底が図られていない |
| 5 | 特定の社員へ業務が集中する |
| 6 | 取引先への急な対応 |
| 7 | その他 () |

不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）についてお伺いします。

問 12 「同一労働同一賃金」(※)の対象になる非正規社員が、貴事業所(貴社)の全体の何割を占めるかお選びください。

※「同一労働同一賃金」とは、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間で、基本給や賞与等の個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されるものです。大企業は 2020 年 4 月から、中小企業は 2021 年 4 月から適用となります。

- | | | | | | |
|----|------------------|----|----------|----|--------------|
| 1 | 0% (いない) ⇒問 15 へ | 2 | 0～10%未満 | 3 | 10～20%未満 |
| 4 | 20～30%未満 | 5 | 30～40%未満 | 6 | 40～50%未満 |
| 7 | 50～60%未満 | 8 | 60～70%未満 | 9 | 70～80%未満 |
| 10 | 80～90%未満 | 11 | 90%～100% | 12 | 把握していない⇒問14へ |

問 12 で「2～11」をお選びになった方にお伺いします。

問 13 「同一労働同一賃金」を導入するに当たり、どのように取り組んでいますか。(予定も含む)

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|--------------------|
| 1 | 非正規社員の基本給や手当等の処遇改善 |
| 2 | 非正規社員の正社員化 |
| 3 | 就業規則や人事制度等の見直し |
| 4 | その他 () |
| 5 | 特に取り組んでいない |

問 14 「同一労働同一賃金」を導入するに当たっての課題をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|---------------------------|
| 1 | 就業規則や人事制度等の見直しに対応できる人材の不足 |
| 2 | 増加した人件費等への原資がない |
| 3 | 正規・非正規社員の処遇差が大きい |
| 4 | 同一労働の判断が難しい |
| 5 | 制度の内容が分かりづらい |
| 6 | その他 () |

女性の活躍推進についてお伺いします。

問 15 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%～15%未満 |
| 7 | 15%～20%未満 | 8 | 20%以上 | 9 | 女性管理職はいない |

問 16 管理職登用など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 17 管理職登用など女性の活躍を進めてい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	結婚、出産、子育て等により業務への支障、退職等が懸念される
2	両立支援へのサポートや代替要員の確保
3	昇進意欲の向上など女性社員の意識改革
4	管理職の意識改革
5	全従業員の意識改革
6	社内に女性のロールモデルがない
7	その他 ()

シニア社員についてお伺いします。

問 18 正社員・非正規社員に占めるシニア社員の割合をお選びください。(それぞれ○は1つ)

※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。

【正社員に占めるシニア社員の割合】

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%以上

【非正規社員に占めるシニア社員の割合】

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%				

問 19 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○)

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 20 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 21 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 22 ハラスメント防止のための取組状況について、該当する番号をお選びください。

(当てはまるものすべてに○)

	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
①就業規則等にハラスメント禁止を明記している	1	1	1
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している	2	2	2
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)	3	3	3
④事業所内外に相談窓口・担当者、 苦情処理機関等を設置している	4	4	4
⑤実態把握のためのアンケートや調査の実施して いる	5	5	5

仕事と育児・介護の両立支援についてお伺いします。

問 23 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2歳まで)
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 24 平成 30 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 27 にお進みください。

問 24 で「1」を選んだ方にお伺いします。

問 25 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 27 にお進みください。

問 25 で「1」を選んだ方にお伺いします。

問 26 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 27 男性従業員の育児休業の取得を進めてい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 | 代替要員の確保など人員の不足 |
| 2 | 制度の整備がされていない |
| 3 | 男性従業員に育児休業取得の意識がない |
| 4 | 社内にロールモデルがない |
| 5 | 育児休業を取得しづらい雰囲気がある |
| 6 | 管理職の理解や意識がない |
| 7 | 所得減や昇進への影響の懸念 |
| 8 | 制度等の周知・啓発 |
| 9 | その他 () |

問 28 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 29 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、3回を上限として分割で取得可能) |
| 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 30 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 31 平成30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 |

問 32 介護と仕事の両立を図るための課題をお答えください。(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|---------------------------|
| 1 | 介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足 |
| 2 | 制度の整備がされていない |
| 3 | 従業員に介護休業・休暇取得の意識がない |
| 4 | 介護休業・休暇を取得しづらい雰囲気がある |
| 5 | 管理職の理解や意識がない |
| 6 | 所得減や昇進への影響の懸念 |
| 7 | 制度等の周知・啓発 |
| 8 | その他 () |

問 33 出産・育児または介護を機に退職した社員を再雇用する制度がありますか。(それぞれ○は1つ)

	出産・育児	介護
制度がある	1	1
制度はないが再雇用している	2	2
再雇用していない ⇒問 35 へお進みください。	3	3

問 33 で「1～2」を選んだ方にお伺いします。

問 34 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。

(それぞれ○は1つ)

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

問 35 育児・介護中の社員に対する配慮について、「制度の有無」についてそれぞれ○を御記入ください。

	育児	介護
①配偶者出産休暇制度	1	
②育児休業中・介護休業中の従業員への経済的支援	2	2
③相談窓口の設置	3	3
④家族の看護休暇制度	4	4
⑤転勤の免除、勤務地・担当業務の限定制度	5	5
⑥短時間勤務制度	6	6
⑦フレックスタイム制	7	7
⑧始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	8	8
⑨所定外労働をさせない制度	9	9
⑩深夜勤務の制限	10	10
⑪在宅勤務制度	11	11
⑫事業所内託児施設の設置・運営	12	

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 |

問 37 テレワークを導入・実施するに当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 | テレワークできる仕事がない |
| 4 | 労働時間の管理が難しい |
| 5 | 進捗管理などの業務管理が難しい |
| 6 | 人事評価が難しい |
| 7 | その他（ ） |

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 働き方改革やワーク・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 | 働き方改革やワーク・ライフ・バランスには全く関心がない |

ワーク・ライフ・バランス取組状況調査報告書

令和2年2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