

Ⅱ 事業所向けアンケート調査

1. 調査概要

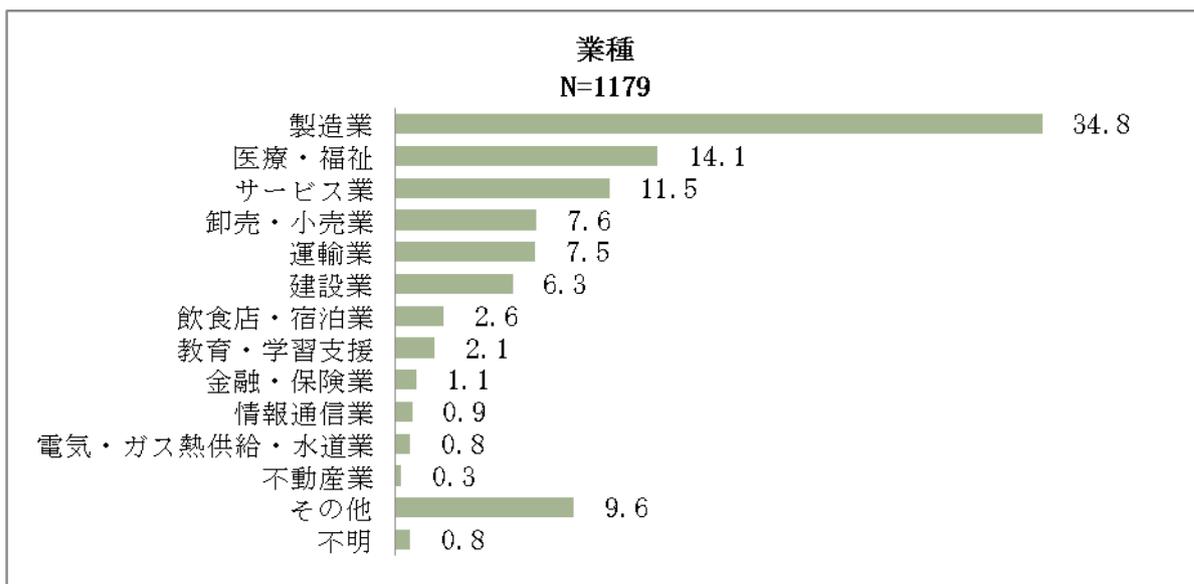
調査対象	従業員 50 名以上の県内事業所
調査期間	平成 23 年 9 月 1 日（木）～12 月 16 日（金）
調査方法	郵送および持参して配付 郵送にて回収
回収結果	発送数： 2,004 サンプル 回収数： 1,179 サンプル（回収率 58.8%）

2. 調査結果

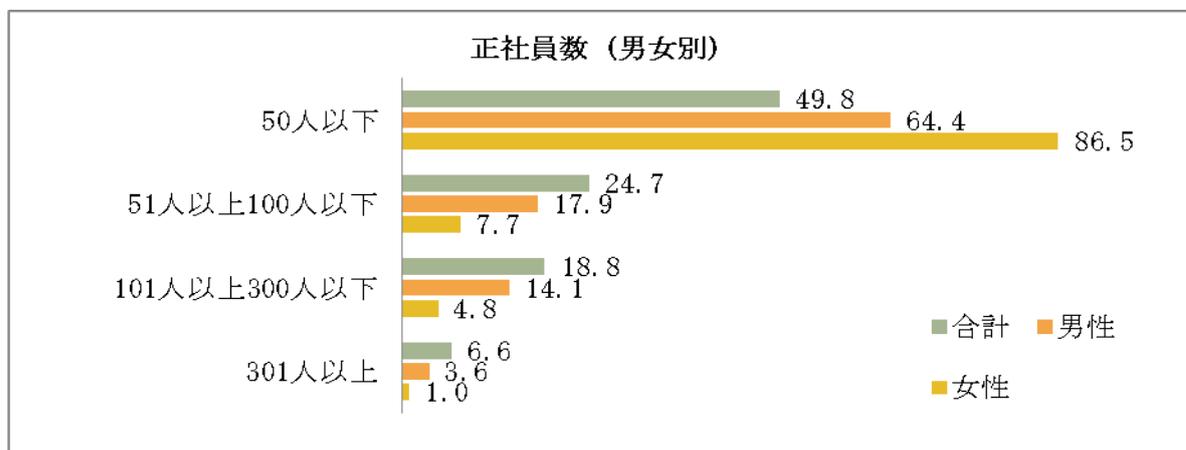
※調査結果のうち、百分率で表した数値は四捨五入等で合計が 100%にならない場合がある。

◆回答事業所の属性

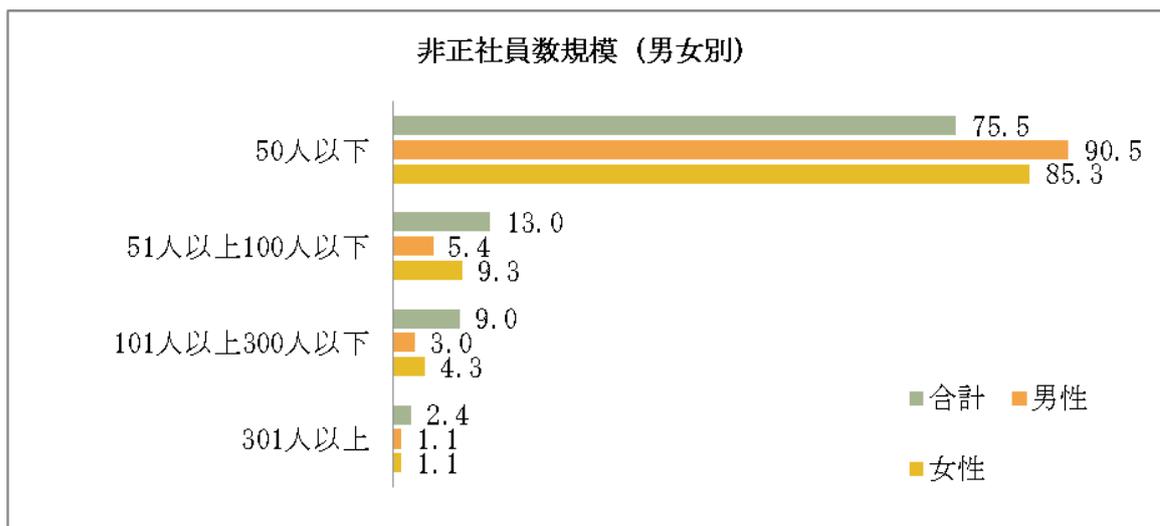
【業種】



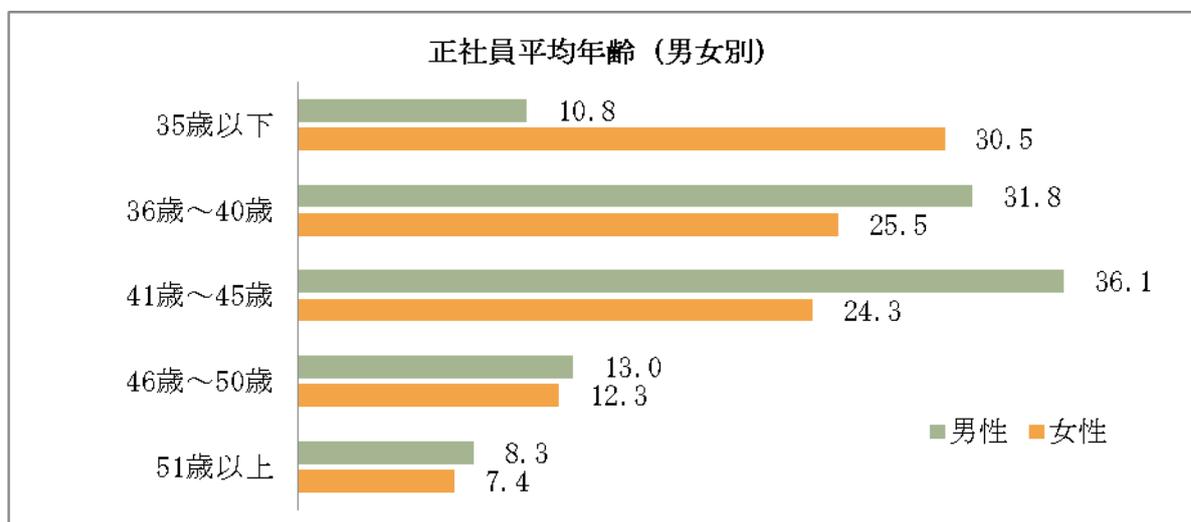
【正社員数規模】



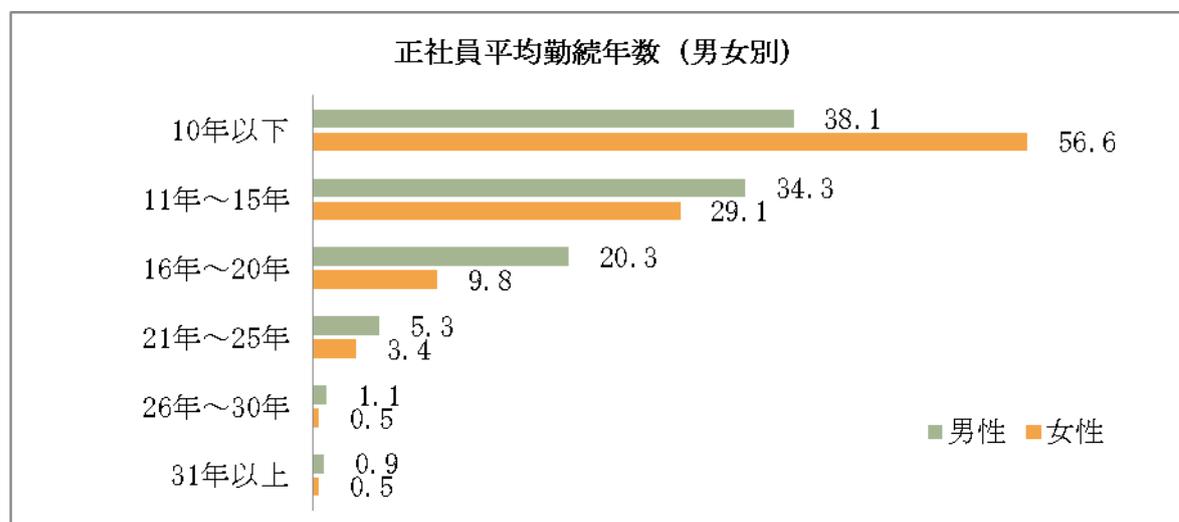
【非正社員数規模】



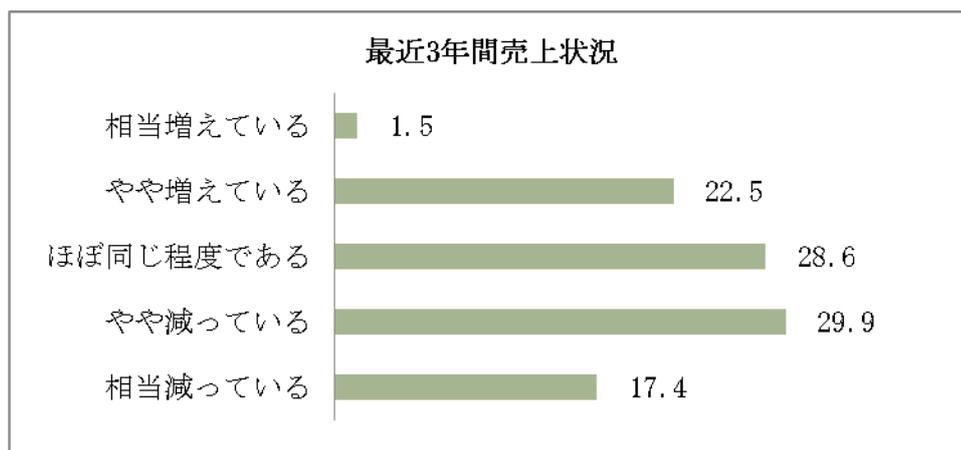
【正社員平均年齢】



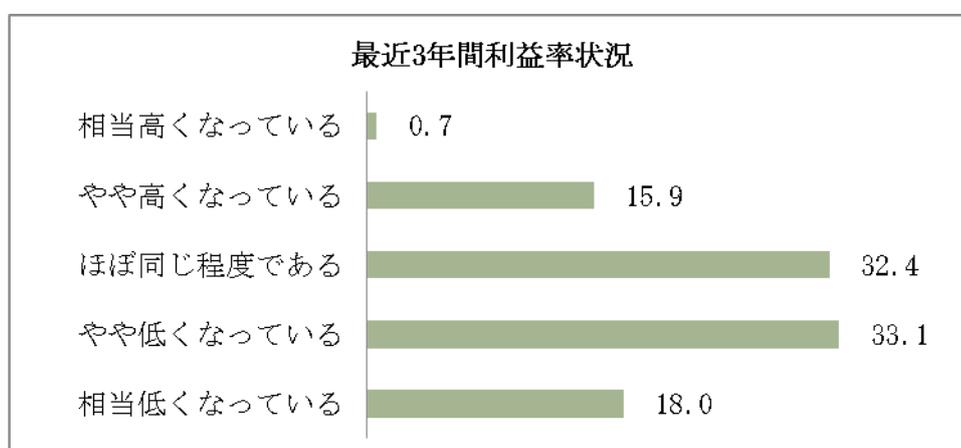
【正社員平均勤続年数】



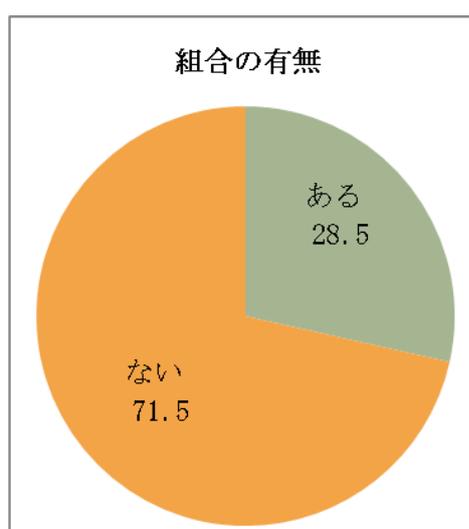
【最近3年間の売上状況】



【最近3年間の利益率状況】



【組合の有無】



◆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

質問：ワーク・ライフ・バランスについて、どの程度ご存知ですか。

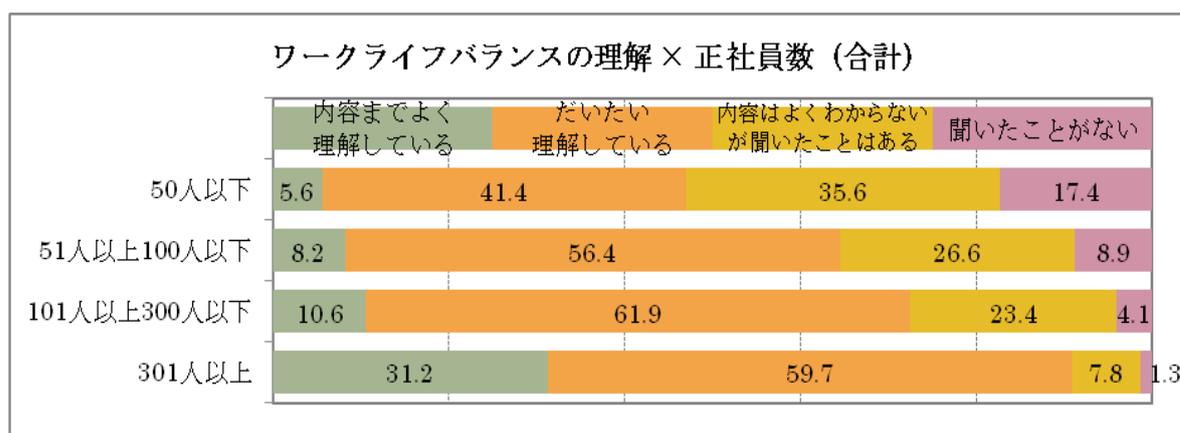
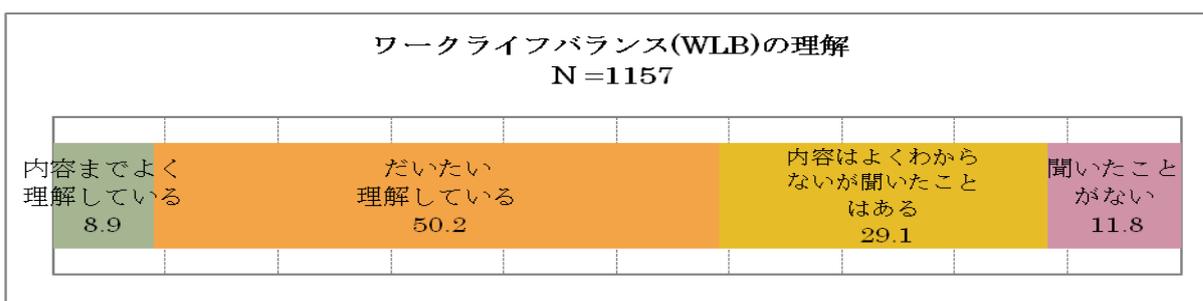
事業所による、ワーク・ライフ・バランスの理解については、「内容までよく理解している」が8.9%、「だいたい理解している」が50.2%となり、理解の深さは異なるものの6割程度に認知されている。一方、「聞いたことがない」は11.8%である。「内容はよくわからないが聞いたことはある」が29.1%となり、普及活動による一定の成果はみられるものの、内容を正確に理解されるような取組の余地が残っている。

正社員数別でみると、「内容までよく理解している」比率が高いのは、301人以上の事業所で31.2%である。「聞いたことがない」比率は、50人以下で17.4%であった。正社員数が多い事業所ほど、ワーク・ライフ・バランスの理解は進んでいる。

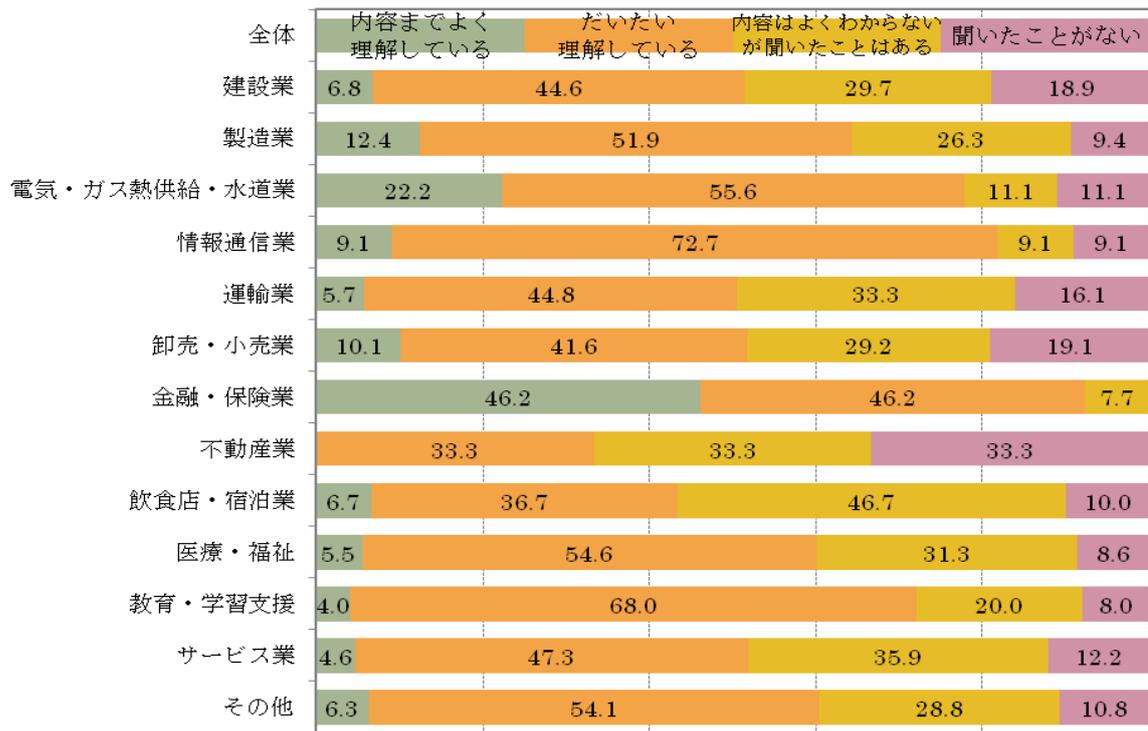
業種別でみると、「内容までよく理解している」比率が高いのは、金融・保険業で46.2%である。「聞いたことがない」比率は、不動産業で高く33.3%であった。「内容はよくわからないが聞いたことはある」と「聞いたことがない」の合計比率が高い業種は、不動産業(66.6%)のほか、飲食・宿泊業(56.7%)、運輸業(49.4%)、卸売・小売業(48.3%)、サービス業(48.1%)などである。

最近3年間の売上状況でみると、売上が相当増えている事業所で「内容までよく理解している」比率が高く29.4%、「聞いたことがない」と回答した事業所は1社もなかった。一方、売上が相当減っている事業所は「内容までよく理解している」比率が最も低く6.6%であるのに対し、「聞いたことがない」比率は最も高く15.2%である。最近3年間の売上高が増加傾向にある事業所ほど、ワーク・ライフ・バランスの理解が進んでいる。

また、最近3年間の利益率状況でも売上と同様の傾向があり、利益率が高くなっている傾向にある事業所ほど、ワーク・ライフ・バランスの理解が進んでいる。



ワークライフバランスの理解 × 業種



ワークライフバランスの理解 × 最近3年間売上状況



ワークライフバランスの理解 × 最近3年間利益率



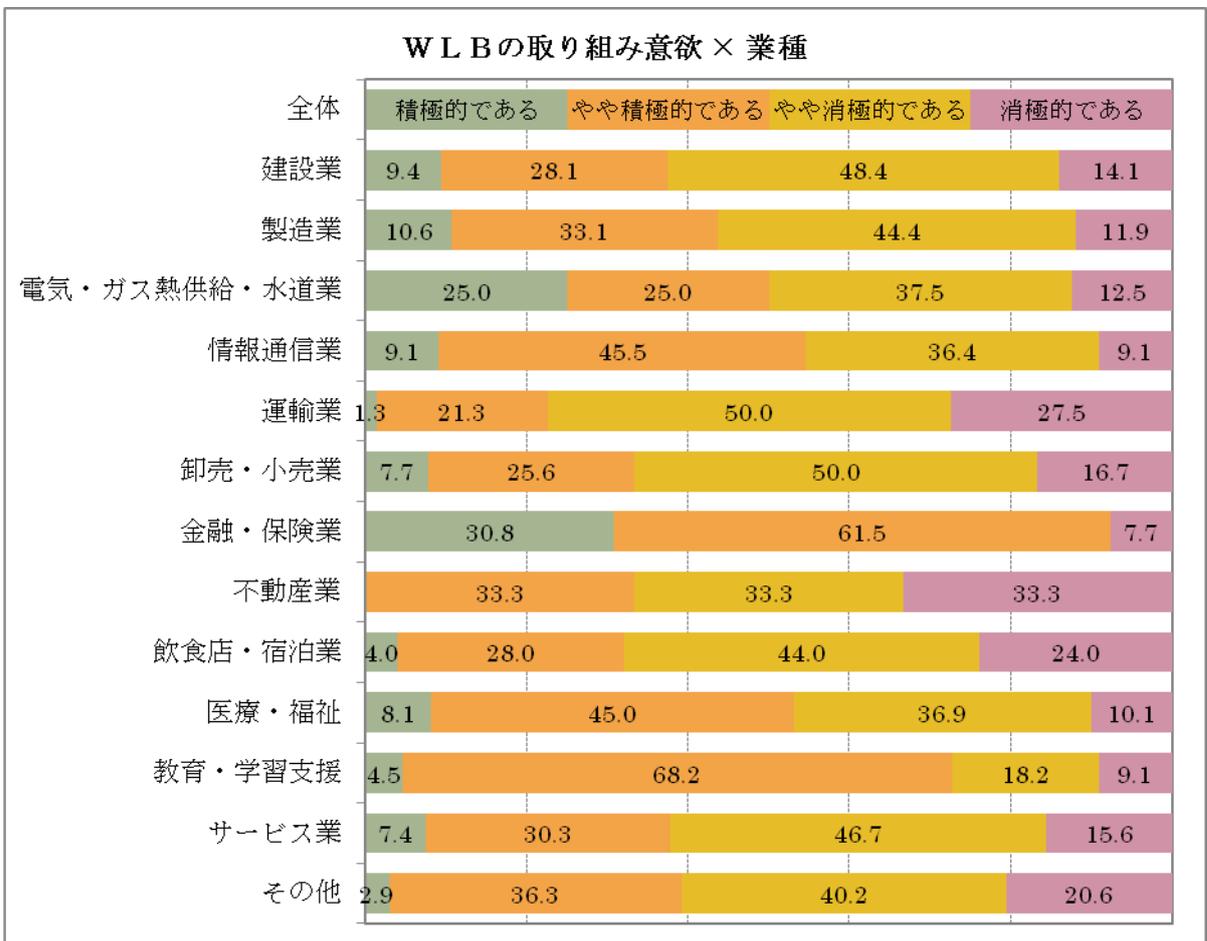
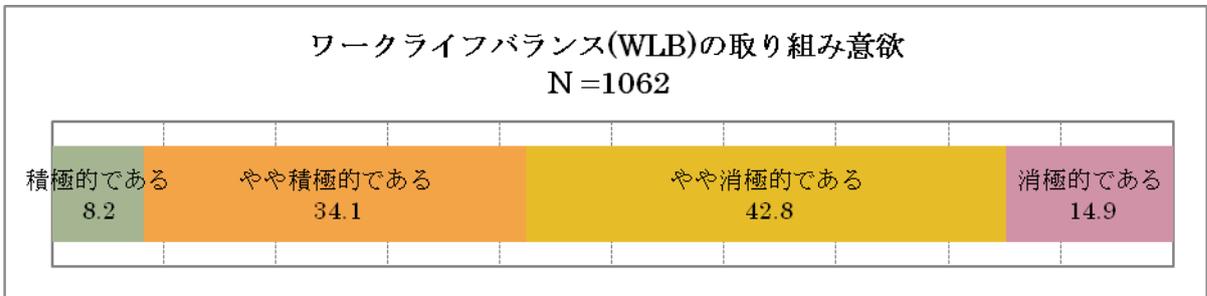
質問：ワーク・ライフ・バランスに対する貴事業所の取組の意欲についてお選びください。

(1) 回答事業所の属性

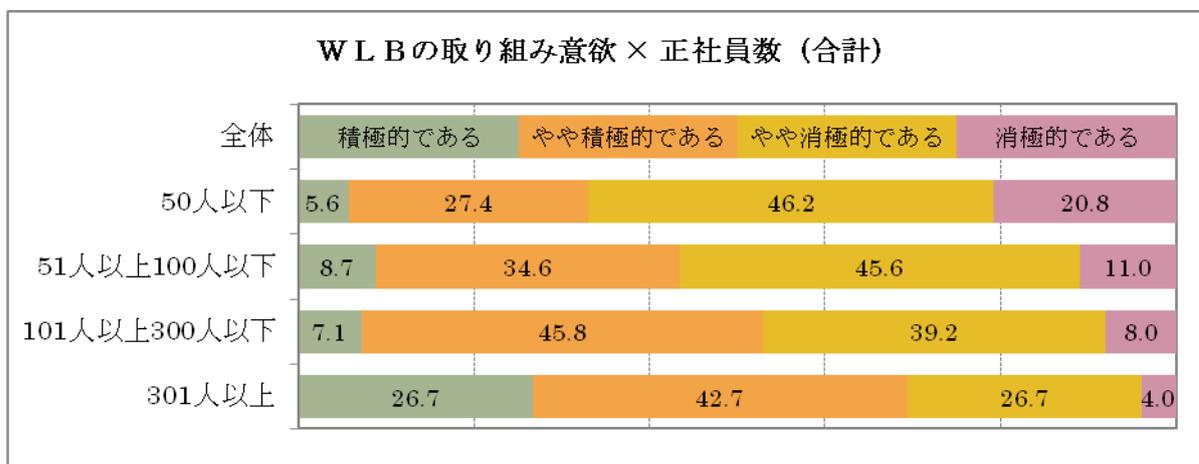
回答のあった事業所が考える、自社のワーク・ライフ・バランスに対する取組の意欲については、「やや消極的である」が42.8%、「やや積極的である」が34.1%となった。

業種別でみると、「積極的である」比率が高いのは、金融・保険業で30.8%、電気・ガス熱供給・水道業で25.0%である。金融・保険業においては、「積極的である」と「やや積極的である」の合計比率は、92.3%に達している。

一方、「消極的である」比率が高いのは、不動産業（33.3%）のほか、運輸業（27.5%）、飲食店・宿泊業（24.0%）などである。「積極的である」と「やや積極的である」の合計比率と、「やや消極的である」と「消極的である」の合計比率を比較すると、積極的な傾向が強い業種は、13業種中4業種（情報通信業、金融・保険業、医療・福祉、教育・学習支援）である。

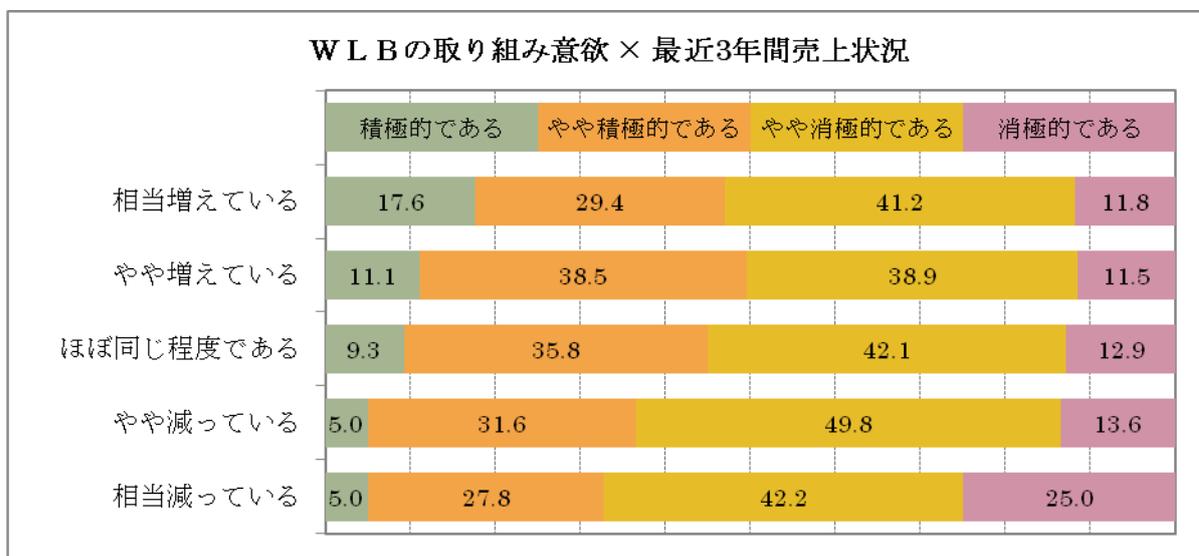


正社員数別で、「積極的である」と「やや積極的である」の合計比率と、「やや消極的である」と「消極的である」の合計比率を比較すると、正社員数が多い事業所ほど、ワーク・ライフ・バランスに対する取組の意欲に積極的である。



最近3年間の売上状況でみると、売上が相当増えている事業所とやや増えている事業所で「積極的である」と「やや積極的である」の合計比率は、それぞれ47.0%、49.6%である。

一方、最近3年間の売上が相当減っている事業所は、「やや消極的である」が42.2%、「消極的である」が25.0%となり、消極的である傾向が強い。最近3年間の売上が増加傾向にある事業所ほど、ワーク・ライフ・バランスの取組の意欲が積極的である。

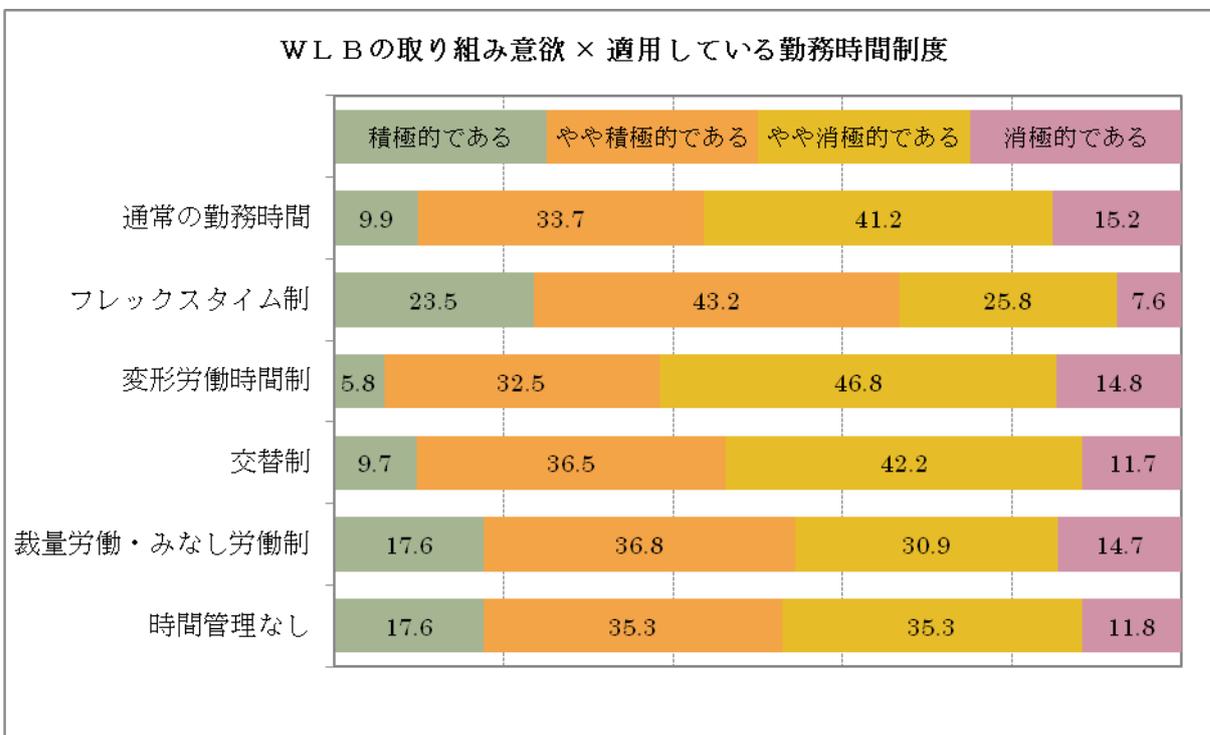
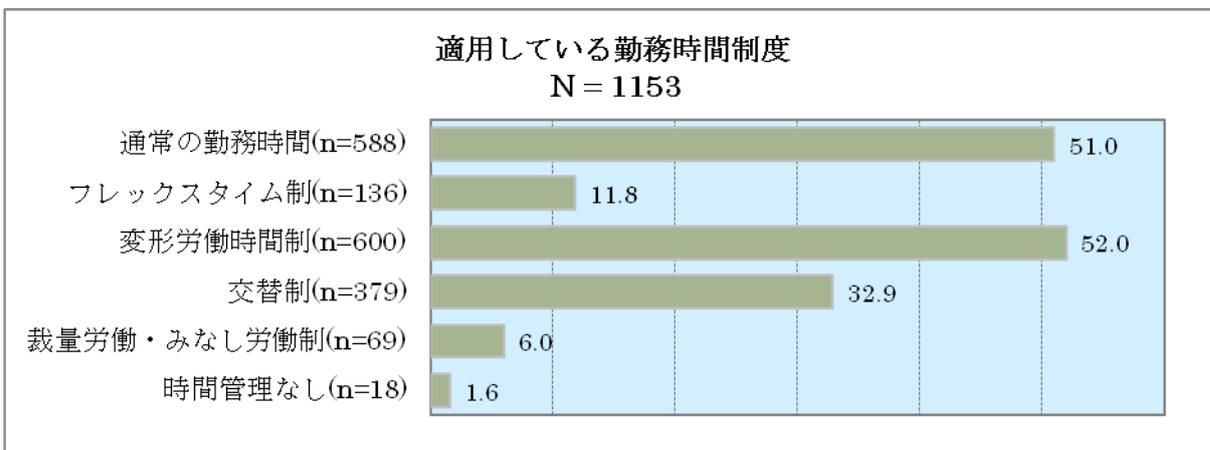


(2) 回答事業所が適用している勤務時間制度

回答のあった事業所が適用している勤務時間制度は、「変形労働時間制」が 52.0%、「通常の勤務時間（交替制、変形労働時間制など選択肢に該当しない勤務時間）」が 51.0%で高い。

回答のあった事業所が適用している勤務時間制度と、自社のワーク・ライフ・バランスに対する取組の意欲との関係については、「フレックスタイム制」を適用している事業所で、ワーク・ライフ・バランスに対する取組意欲が「積極的である」と回答する比率が高く 23.5%である。「やや積極的である」比率と合計すると 66.7%である。「変形労働制」を適用している事業所では、「積極的である」と回答する比率は最も低く 5.8%である。

一方、「消極的である」比率が最も高いのは、「通常の勤務時間（交替制、変形労働時間制など選択肢に該当しない勤務時間）」で 15.2%である。

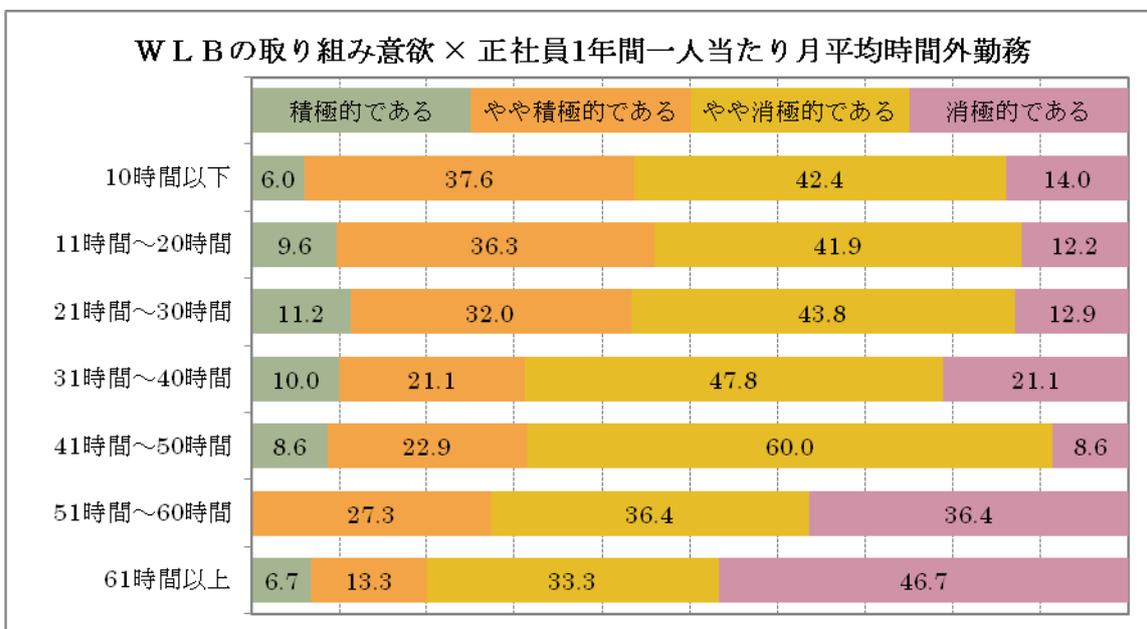
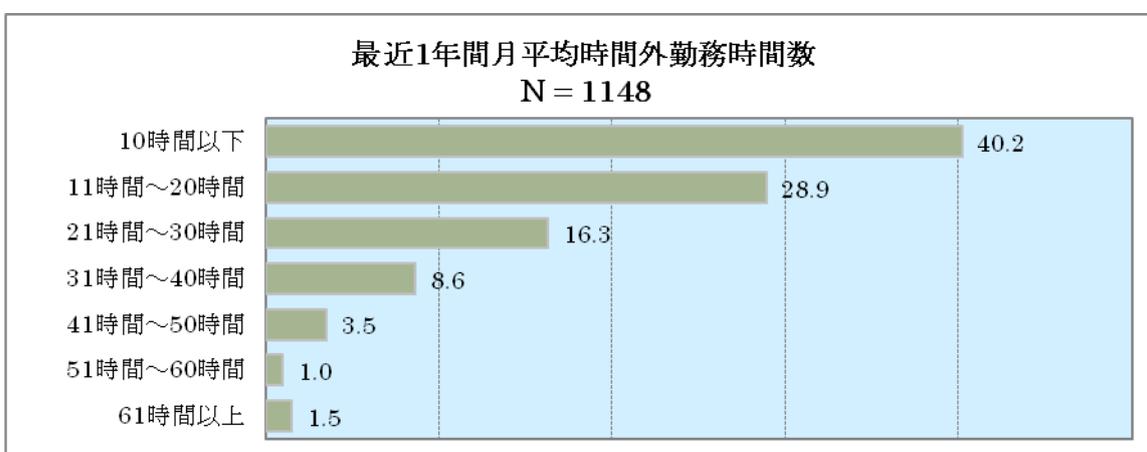


(3) 最近1年間月平均時間外勤務時間数

回答のあった事業所の正社員が最近1年間で行ったおおよその月平均時間外勤務時間数は、「10時間以下」が最も多く40.2%、次いで「11時間～20時間」28.9%である。

正社員が最近1年間で行ったおおよその月平均時間外勤務時間数と、回答事業所が考える自社のワーク・ライフ・バランスに対する取組意欲との関係については、月平均時間外勤務時間数が「11時間～20時間」の事業所で、「積極的である」と「やや積極的である」の合計比率が45.9%と最も高い。「61時間以上」の事業所では、「やや消極的である」が33.3%、「消極的である」が46.7%で合計比率は80.0%と高い。

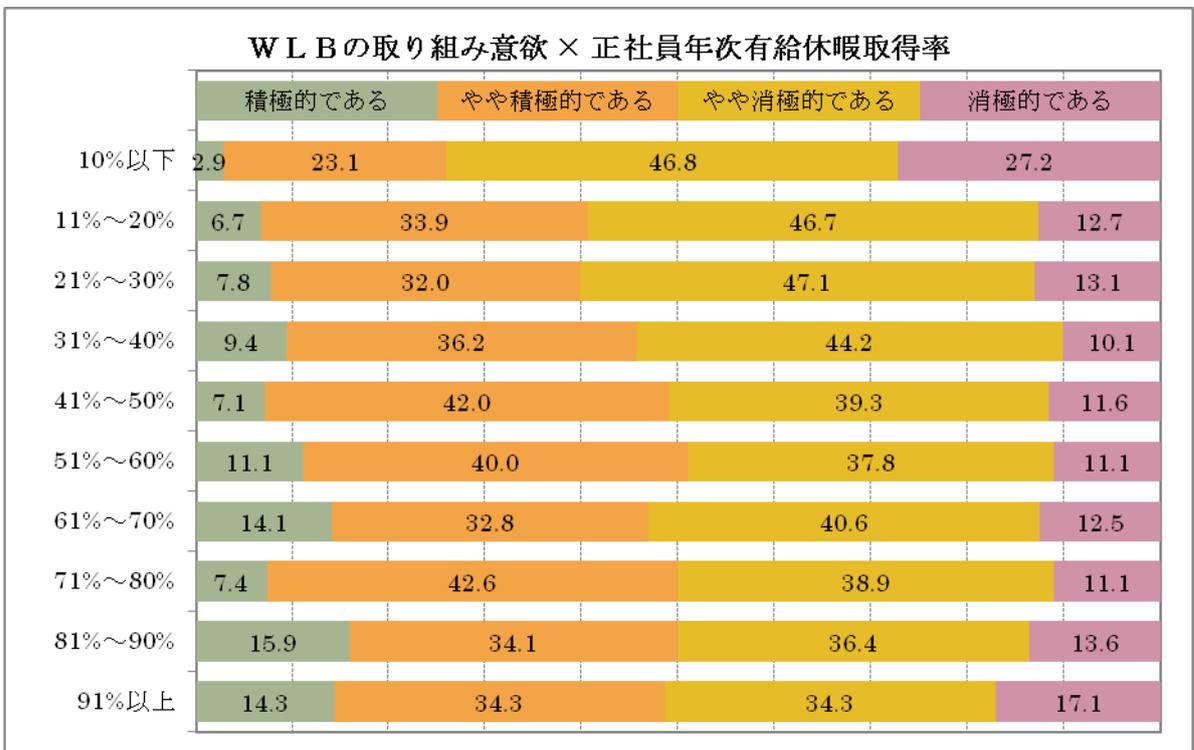
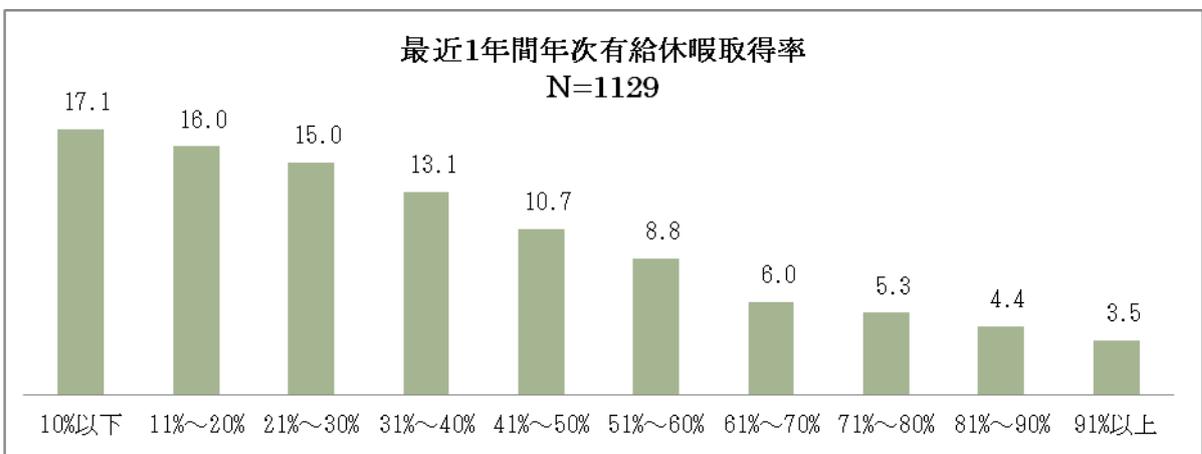
月平均時間外勤務時間数を前年度と比較した時に増加している事業所と、減少している事業所との間には、ワーク・ライフ・バランスに対する取組の意欲についての大きな差異はみられない。



(4) 最近1年間年次有給休暇取得率

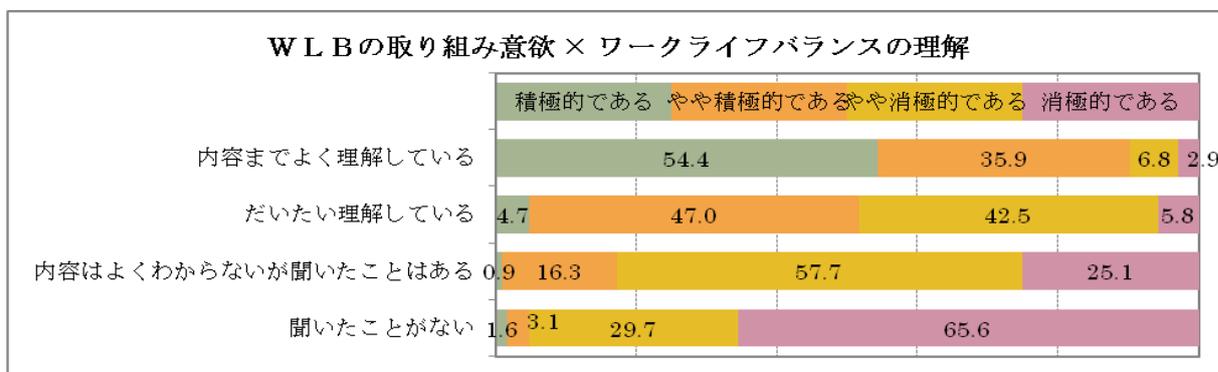
回答のあった事業所の正社員が最近1年間で付与日数に対して取得した一人あたりのおおよその年次有給休暇取得率は、「10%以下」が最も多く17.1%、次いで「11%～20%」(16.0%)、「21%～30%」(15.0%)となり、付与した年次有給休暇の3割以下しか取得していない割合が48.1%である。

正社員の年次有給休暇取得率と、事業所のワーク・ライフ・バランスに対する取組意欲との関係については、取得率が10%以下である事業所において「消極的である」比率が最も高く27.2%で、「やや消極的である」比率と合計すると、74.0%が消極的傾向にある。「91%以上」の事業所でも「消極的である」比率が17.1%あるが、その他、正社員の年次有給休暇取得率と事業所のワーク・ライフ・バランスに対する取組意欲については大きな差異はみられない。



(5) ワーク・ライフ・バランスの理解

ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、理解度が高いほど、ワーク・ライフ・バランスへの取組意欲が高くなる傾向にある。



質問：貴事業所のワーク・ライフ・バランスの取組を阻害している要因をすべてお選びください。

回答のあった事業所がワーク・ライフ・バランスの取組を進めるうえで阻害する要因となっていることについては、「人員に余裕がない」が64.9%と最も多い。次いで、「事業の繁忙」(44.8%)となっている。

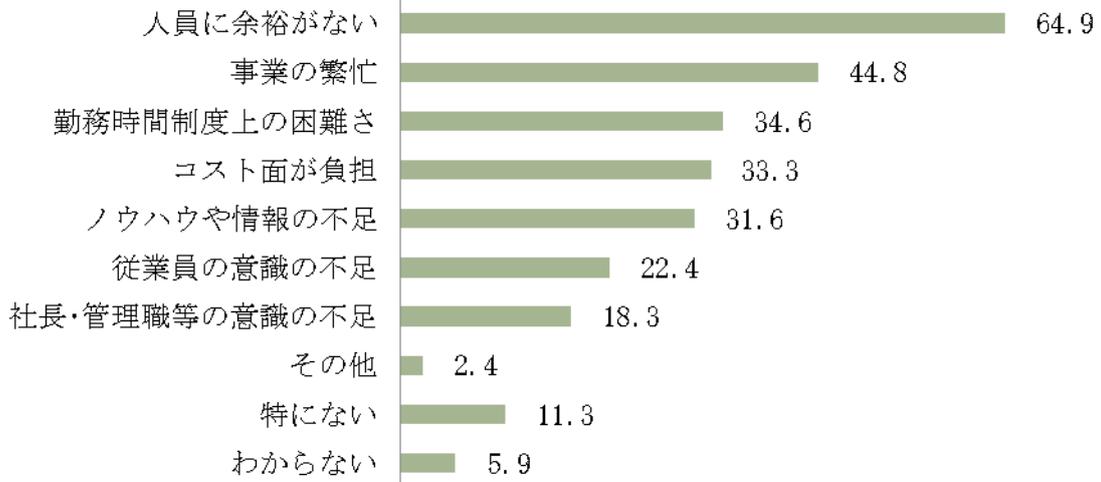
業種別にみると、全ての業種において「人員に余裕がない」の比率が50%を上回っている。「事業の繁忙」、「勤務時間制度上の困難さ」を指摘する業種には差異があり、「事業の繁忙」を指摘する比率が50%を超えた業種は、建設業(50.8%)、電気・ガス熱供給業・水道業(62.5%)、情報通信業(70.0%)である。「勤務時間制度上の困難さ」を指摘する比率が50%を超えた業種は、電気・ガス熱供給業・水道業(62.5%)、運輸業(51.9%)、飲食店・宿泊業(52.0%)、医療・福祉(53.9%)である。

最近3年間の売上状況でみると、相当増えている事業所では「事業の繁忙」を回答した比率が最も高く62.5%、次いで「人員に余裕がない」が56.3%と高い。やや増えている事業所では「人員に余裕がない」が62.2%で最も高く、次いで「事業の繁忙」が50.0%と高い。「人員に余裕がない」ことを阻害要因にあげる比率は、売上状況の差異に関係なく6割程度である。「事業の繁忙」を阻害要因にあげる比率は、売上状況が良好な事業所ほど高まる。

また、ワーク・ライフ・バランスの理解でみると、「内容までよく理解している」では「特にない」(21.9%)が全体の平均(11.3%)に比べて高く、一方で「聞いたことがない」では「わからない」(35.3%)が全体の平均(6.6%)よりはるかに高い比率を示しており、理解度の違いが阻害要因にも大きく影響している。

回答事業所が考えるWLB推進の課題

N=1063



WLB取組阻害要因 × 業種

業種	上段度数	下段:%	ノウハウや情報の不足	人員に余裕がない	コスト面が負担	事業の繁忙	勤務時間制度上の困難さ	社長・管理職等の意識の不足	従業員の意識の不足	その他	特にない	わからない
全体			332	682	352	472	367	194	235	25	118	63
			31.5	64.7	33.4	44.8	34.8	18.4	22.3	2.4	11.2	6.0
建設業			18	35	21	32	15	8	16	-	10	6
			28.6	55.6	33.3	50.8	23.8	12.7	25.4	-	15.9	9.5
製造業			124	243	134	179	98	70	90	10	50	17
			32.6	63.9	35.3	47.1	25.8	18.4	23.7	2.6	13.2	4.5
電気・ガス熱供給・水道業			1	6	2	5	5	1	1	-	1	-
			12.5	75.0	25.0	62.5	62.5	12.5	12.5	-	12.5	-
情報通信業			2	5	1	7	2	2	1	-	1	-
			20.0	50.0	10.0	70.0	20.0	20.0	10.0	-	10.0	-
運輸業			36	55	35	32	42	21	23	3	5	5
			44.4	67.9	43.2	39.5	51.9	25.9	28.4	3.7	6.2	6.2
卸売・小売業			23	52	24	37	23	18	21	1	9	6
			29.1	65.8	30.4	46.8	29.1	22.8	26.6	1.3	11.4	7.6
金融・保険業			2	7	2	6	2	1	3	-	2	-
			20.0	70.0	20.0	60.0	20.0	10.0	30.0	-	20.0	-
不動産業			1	2	1	1	1	1	1	-	-	1
			33.3	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	-	-	33.3
飲食店・宿泊業			5	17	8	9	13	4	4	-	5	-
			20.0	68.0	32.0	36.0	52.0	16.0	16.0	-	20.0	-
医療・福祉			49	114	51	60	82	28	28	6	10	10
			32.2	75.0	33.6	39.5	53.9	18.4	18.4	3.9	6.6	6.6
教育・学習支援			4	13	4	8	9	1	3	1	3	2
			18.2	59.1	18.2	36.4	40.9	4.5	13.6	4.5	13.6	9.1
サービス業			37	71	37	51	45	17	22	1	12	11
			30.6	58.7	30.6	42.1	37.2	14.0	18.2	0.8	9.9	9.1
その他			30	62	32	45	30	22	22	3	10	5
			30.0	62.0	32.0	45.0	30.0	22.0	22.0	3.0	10.0	5.0

WLB取組阻害要因 × 最近3年間売上状況

上段度数		ノウハウや情報の不足	人員に余裕がない	コスト面が負担	事業の繁忙	勤務時間制度上の困難さ	社長・管理職等の意識の不足	従業員の意識の不足	その他	特にない	わからない
下段:%											
最近3年間 売上状況	全体	332 32.2	669 64.8	348 33.7	459 44.5	357 34.6	192 18.6	231 22.4	25 2.4	115 11.1	61 5.9
	相当増えている	6 37.5	9 56.3	5 31.3	10 62.5	4 25.0	3 18.8	4 25.0	- -	4 25.0	1 6.3
	やや増えている	71 29.8	148 62.2	66 27.7	119 50.0	76 31.9	35 14.7	47 19.7	7 2.9	28 11.8	10 4.2
	ほぼ同じ程度である	92 30.9	191 64.1	102 34.2	135 45.3	112 37.6	58 19.5	65 21.8	7 2.3	32 10.7	25 8.4
	やや減っている	108 35.8	208 68.9	102 33.8	132 43.7	108 35.8	52 17.2	73 24.2	6 2.0	35 11.6	13 4.3
	相当減っている	55 30.9	113 63.5	73 41.0	63 35.4	57 32.0	44 24.7	42 23.6	5 2.8	16 9.0	12 6.7

WLB取組阻害要因 × ワークライフバランスの理解

上段度数		ノウハウや情報の不足	人員に余裕がない	コスト面が負担	事業の繁忙	勤務時間制度上の困難さ	社長・管理職等の意識の不足	従業員の意識の不足	その他	特にない	わからない
下段:%											
ワークライフ バランスの 理解	全体	332 31.6	679 64.5	351 33.4	473 45.0	365 34.7	193 18.3	235 22.3	25 2.4	119 11.3	63 6.0
	内容までよく理解している	18 18.8	49 51.0	24 25.0	49 51.0	23 24.0	10 10.4	19 19.8	1 1.0	21 21.9	2 2.1
	だいたい理解している	133 23.6	396 70.2	211 37.4	280 49.6	205 36.3	89 15.8	117 20.7	11 2.0	65 11.5	7 1.2
	内容はよくわからないが聞いたことはある	152 46.9	211 65.1	106 32.7	133 41.0	126 38.9	78 24.1	83 25.6	11 3.4	26 8.0	30 9.3
	聞いたことがない	29 42.6	23 33.8	10 14.7	11 16.2	11 16.2	16 23.5	16 23.5	2 2.9	7 10.3	24 35.3

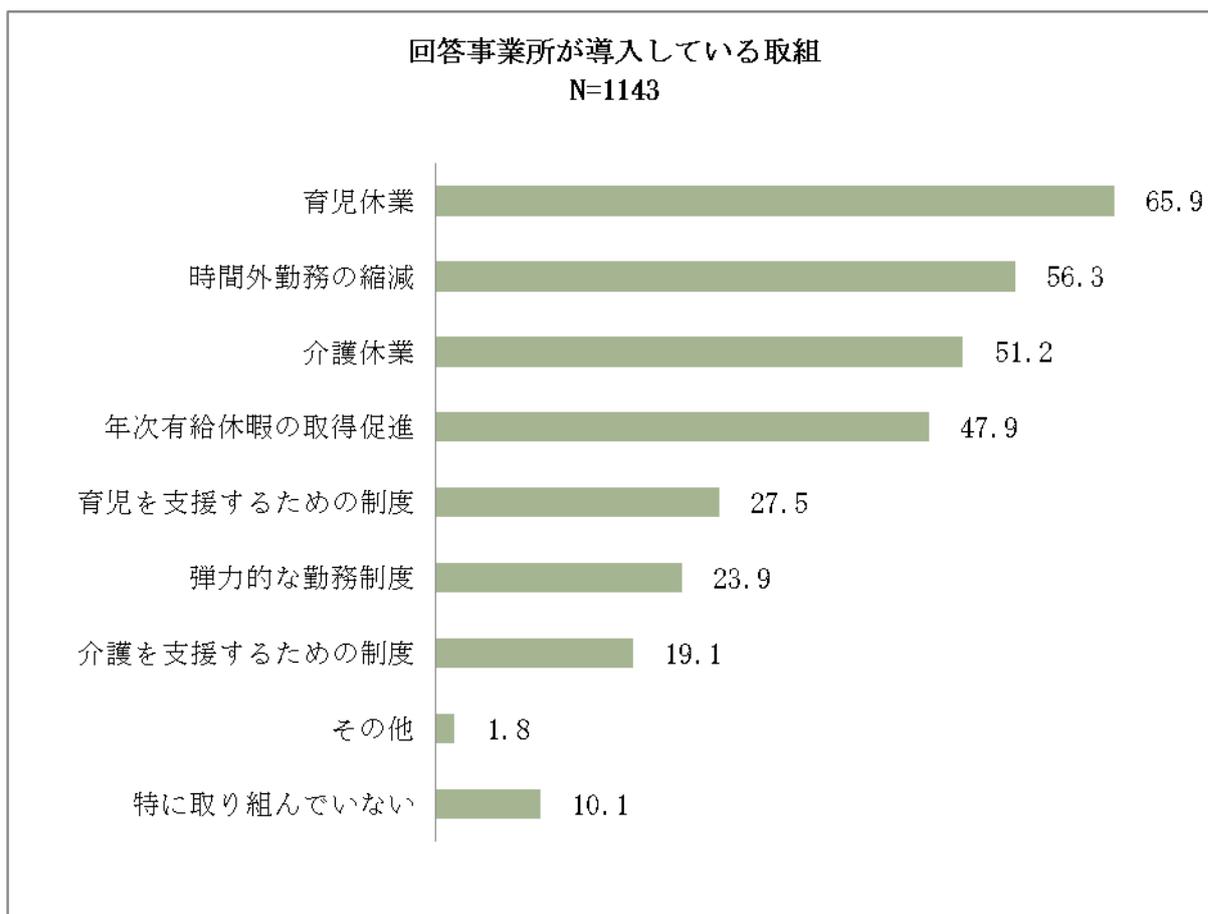
質問：ワーク・ライフ・バランスの推進につながる主な取組のなかで、貴事業所が行っている（導入している）ものをすべてお選びください。

回答のあった事業所が導入しているワーク・ライフ・バランスの推進につながる主な取組は、「育児休業」が最も多く 65.9%、次いで、「時間外勤務の縮減」(56.3%)、「介護休業」(51.2%)、「年次有給休暇の取得促進」(47.9%)と続く。

業種別でみると、運輸業、不動産業、飲食店・宿泊業の3業種を除く全ての業種において、「育児休業」を導入している比率が半数を超えている。また、「時間外勤務の縮減」を導入している比率が半数を超えていない業種は、建設業、情報通信業と教育・学習支援の3業種のみである。金融・保険業においては、「弾力的な勤務制度」(46.2%)を除いて、全ての取組において6割を超えている。

正社員数別でみると、ワーク・ライフ・バランスの推進につながる全ての取組において、正社員数が多い事業所ほど導入している比率が高い。

また、ワーク・ライフ・バランスの理解でみると、「内容までよく理解している」では「特に取り組んでいない」が1.9%であるのに対して、「聞いたことがない」では28.9%で、ワーク・ライフ・バランスの理解の違いが取組に大きく影響していることがうかがえる。



導入している取組 × 業種										
	上段:度数 下段:%	時間外勤務の縮減	年次有給休暇の取得促進	弾力的な勤務制度	育児休業	育児を支援するための制度	介護休業	介護を支援するための制度	その他	特に取り組んでいない
	建設業	34 47.2	32 44.4	13 18.1	39 54.2	17 23.6	35 48.6	16 22.2	2 2.8	13 18.1
	製造業	232 58.1	195 48.9	91 22.8	274 68.7	109 27.3	216 54.1	82 20.6	7 1.8	37 9.3
	電気・ガス熱供給・水道業	5 55.6	7 77.8	4 44.4	8 88.9	4 44.4	6 66.7	4 44.4	- -	1 11.1
	情報通信業	5 45.5	5 45.5	5 45.5	9 81.8	4 36.4	7 63.6	2 18.2	- -	- -
	運輸業	43 51.2	36 42.9	18 21.4	37 44.0	7 8.3	27 32.1	5 6.0	1 1.2	14 16.7
	卸売・小売業	53 61.6	29 33.7	19 22.1	53 61.6	24 27.9	42 48.8	16 18.6	1 1.2	11 12.8
	金融・保険業	8 61.5	9 69.2	6 46.2	12 92.3	10 76.9	11 84.6	8 61.5	- -	- -
	不動産業	2 66.7	1 33.3	- -	1 33.3	1 33.3	- -	- -	- -	- -
	飲食店・宿泊業	22 73.3	8 26.7	8 26.7	12 40.0	4 13.3	8 26.7	4 13.3	- -	2 6.7
	医療・福祉	95 58.3	95 58.3	52 31.9	133 81.6	61 37.4	107 65.6	36 22.1	5 3.1	5 3.1
	教育・学習支援	12 48.0	14 56.0	9 36.0	19 76.0	8 32.0	13 52.0	4 16.0	- -	- -
	サービス業	69 52.7	58 44.3	29 22.1	85 64.9	35 26.7	57 43.5	19 14.5	3 2.3	16 12.2
	その他	60 54.5	55 50.0	18 16.4	68 61.8	30 27.3	55 50.0	22 20.0	2 1.8	15 13.6

導入している取組 × 正社員数(合計)										
	上段:度数 下段:%	時間外勤務の縮減	年次有給休暇の取得促進	弾力的な勤務制度	育児休業	育児を支援するための制度	介護休業	介護を支援するための制度	その他	特に取り組んでいない
	50人以下	280 50.5	222 40.0	120 21.6	300 54.1	113 20.4	210 37.8	75 13.5	10 1.8	91 16.4
	51人以上100人以下	170 59.9	141 49.6	59 20.8	199 70.1	74 26.1	157 55.3	55 19.4	6 2.1	19 6.7
	101人以上300人以下	133 61.3	128 59.0	58 26.7	177 81.6	85 39.2	151 69.6	54 24.9	4 1.8	5 2.3
	301人以上	56 74.7	49 65.3	33 44.0	68 90.7	39 52.0	61 81.3	32 42.7	1 1.3	- -

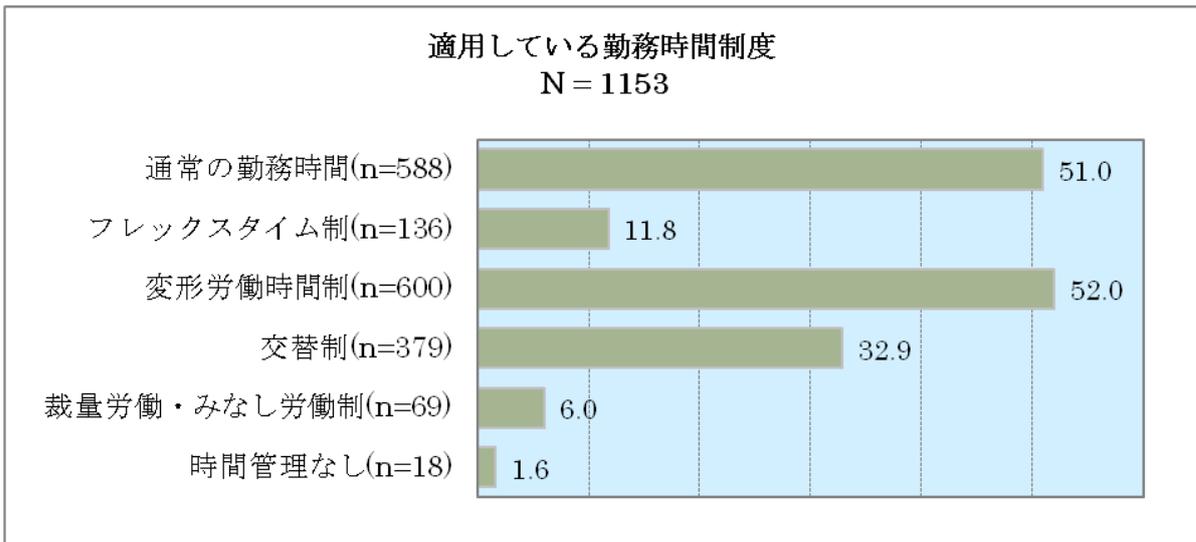
導入している取組 × ワークライフバランスの理解										
	上段:度数 下段:%	時間外勤務の縮減	年次有給休暇の取得促進	弾力的な勤務制度	育児休業	育児を支援するための制度	介護休業	介護を支援するための制度	その他	特に取り組んでいない
	内容までよく理解している	78 75.7	80 77.7	49 47.6	87 84.5	63 61.2	77 74.8	52 50.5	5 4.9	2 1.9
	だいたい理解している	344 59.7	289 50.2	137 23.8	436 75.7	171 29.7	351 60.9	114 19.8	12 2.1	32 5.6
	内容はよくわからないが聞いたことはある	164 50.2	132 40.4	63 19.3	176 53.8	56 17.1	121 37.0	36 11.0	2 0.6	45 13.8
	聞いたことがない	53 41.4	40 31.3	22 17.2	47 36.7	21 16.4	30 23.4	14 10.9	2 1.6	37 28.9

◆事業所での具体的な取組実態について

質問：貴事業所が適用している勤務時間制度をすべてお選びください。

回答事業所が適用している勤務時間制度は、「変形労働時間制」が 52.0%、「通常の勤務時間（交替制、変形労働時間制など選択肢に該当しない勤務時間）」が 51.0%で高い（再掲）。

業種別では、「通常の勤務時間（交替制、変形労働時間制など選択肢に該当しない勤務時間）」を選択した比率が高い業種が 13 業種中 8 業種が多い。「変形労働時間制」を適用している比率が高い業種は、飲食店・宿泊業(87.1%)、運輸業(73.5%)、医療・福祉業(66.5%)である。



業種	上段:度数 下段:%	合計	通常の勤務時間	フレックスタイム制	変形労働時間制	交替制	裁量労働・みなし労働制	時間管理なし
建設業	74 100.0	46 62.2	4 5.4	28 37.8	5 6.8	3 4.1	1 1.4	
製造業	402 100.0	217 54.0	70 17.4	207 51.5	194 48.3	30 7.5	5 1.2	
電気・ガス熱供給・水道業	9 100.0	4 44.4	3 33.3	4 44.4	2 22.2	-	-	
情報通信業	11 100.0	7 63.6	2 18.2	4 36.4	-	3 27.3	-	
運輸業	83 100.0	31 37.3	6 7.2	61 73.5	17 20.5	6 7.2	2 2.4	
卸売・小売業	88 100.0	47 53.4	3 3.4	44 50.0	13 14.8	12 13.6	2 2.3	
金融・保険業	13 100.0	11 84.6	1 7.7	3 23.1	-	1 7.7	1 7.7	
不動産業	3 100.0	2 66.7	-	1 33.3	-	-	-	
飲食店・宿泊業	31 100.0	7 22.6	-	27 87.1	4 12.9	-	-	
医療・福祉	164 100.0	66 40.2	12 7.3	109 66.5	77 47.0	2 1.2	-	
教育・学習支援	25 100.0	17 68.0	1 4.0	7 28.0	1 4.0	3 12.0	1 4.0	
サービス業	131 100.0	56 42.7	22 16.8	64 48.9	32 24.4	6 4.6	2 1.5	
その他	111 100.0	72 64.9	11 9.9	37 33.3	31 27.9	3 2.7	4 3.6	

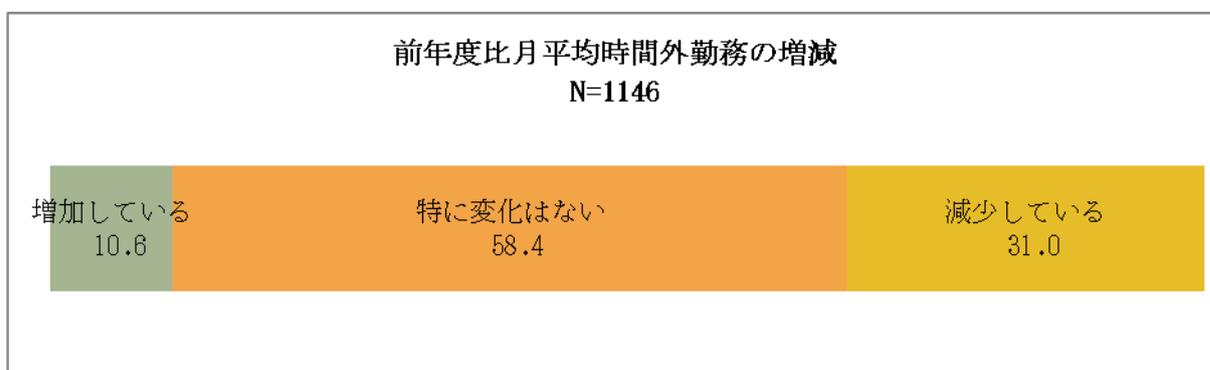
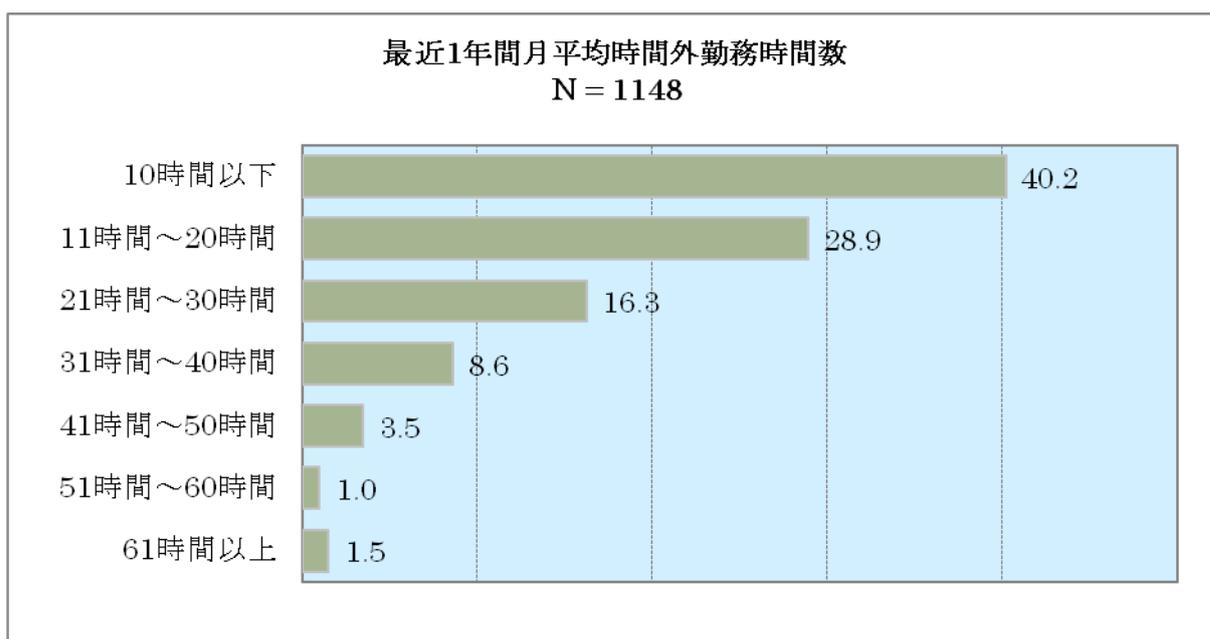
質問：貴事業所の正社員が最近1年間で行った一人あたりのおおよその月平均時間外勤務(残業)時間数をお選びください。

回答のあった事業所の正社員が最近1年間で行ったおおよその月平均時間外勤務時間数は、「10時間以下」が最も多く40.2%、次いで「11時間～20時間」28.9%である(再掲)。

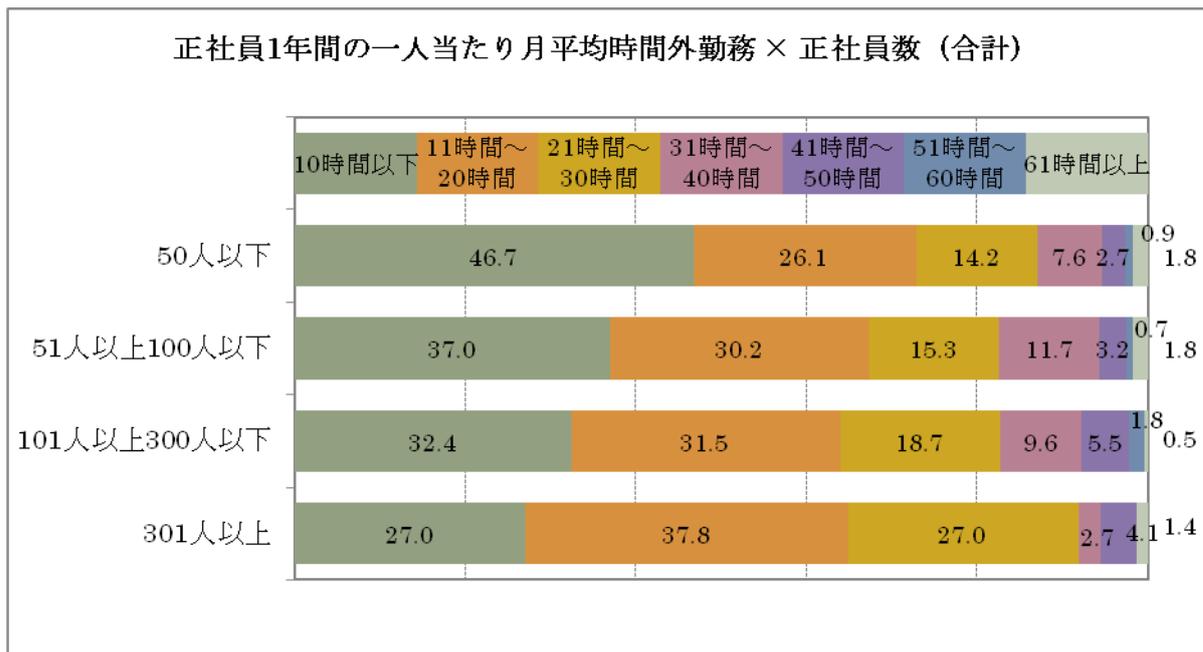
業種別にみると、運輸業において「31時間～40時間」(31.0%)、製造業と情報通信業において「11時間～20時間」(36.7%、27.3%)の比率が最も高くなっているが、その他の業種においては「10時間以下」の比率が最も高い。「61時間以上」においては、大きな数値ではないものの運輸業(8.3%)、金融・保険業(7.7%)での比率が目立つ。

正社員数別でみると、「10時間以下」の比率は正社員数が少ない事業所ほど高く、「11時間～20時間」および「21時間～30時間」の比率は正社員数が多い事業所ほど高い。また、31時間以上の月平均時間外勤務は正社員数が301人以上の事業所になると比率が低くなる。

また、正社員が最近1年間で行ったおおよその月平均時間外勤務時間数を、その前年度と比較したら場合、「特に変化はない」が最も多く58.4%、次いで「減少している」(31.0%)、「増加している」(10.6%)の順となった。



正社員1年間の一人当たり月平均時間外勤務 × 業種		正社員1年間一人当たり月平均時間外勤務								
上段:度数	下段:%	合計	10時間以下	11時間～20時間	21時間～30時間	31時間～40時間	41時間～50時間	51時間～60時間	61時間以上	
業種	全体	1140	458	329	187	98	40	11	17	
		100.0	40.2	28.9	16.4	8.6	3.5	1.0	1.5	
	建設業	73	23	17	14	12	4	2	1	
		100.0	31.5	23.3	19.2	16.4	5.5	2.7	1.4	
	製造業	403	120	148	91	29	11	3	1	
		100.0	29.8	36.7	22.6	7.2	2.7	0.7	0.2	
	電気・ガス熱供給・水道業	9	4	3	2	-	-	-	-	
		100.0	44.4	33.3	22.2	-	-	-	-	
	情報通信業	11	1	3	2	3	2	-	-	
		100.0	9.1	27.3	18.2	27.3	18.2	-	-	
	運輸業	84	14	18	11	26	5	3	7	
		100.0	16.7	21.4	13.1	31.0	6.0	3.6	8.3	
	卸売・小売業	86	37	25	15	5	1	2	1	
		100.0	43.0	29.1	17.4	5.8	1.2	2.3	1.2	
	金融・保険業	13	5	3	3	1	-	-	-	
		100.0	38.5	23.1	23.1	7.7	-	-	7.7	
	不動産業	3	2	1	-	-	-	-	-	
	100.0	66.7	33.3	-	-	-	-	-		
飲食店・宿泊業	30	10	9	7	3	-	-	1		
	100.0	33.3	30.0	23.3	10.0	-	-	3.3		
医療・福祉	165	127	33	2	-	3	-	-		
	100.0	77.0	20.0	1.2	-	1.8	-	-		
教育・学習支援	24	15	4	2	1	1	-	1		
	100.0	62.5	16.7	8.3	4.2	4.2	-	4.2		
サービス業	130	57	37	17	11	6	-	2		
	100.0	43.8	28.5	13.1	8.5	4.6	-	1.5		
その他	109	43	28	21	7	7	1	2		
	100.0	39.4	25.7	19.3	6.4	6.4	0.9	1.8		

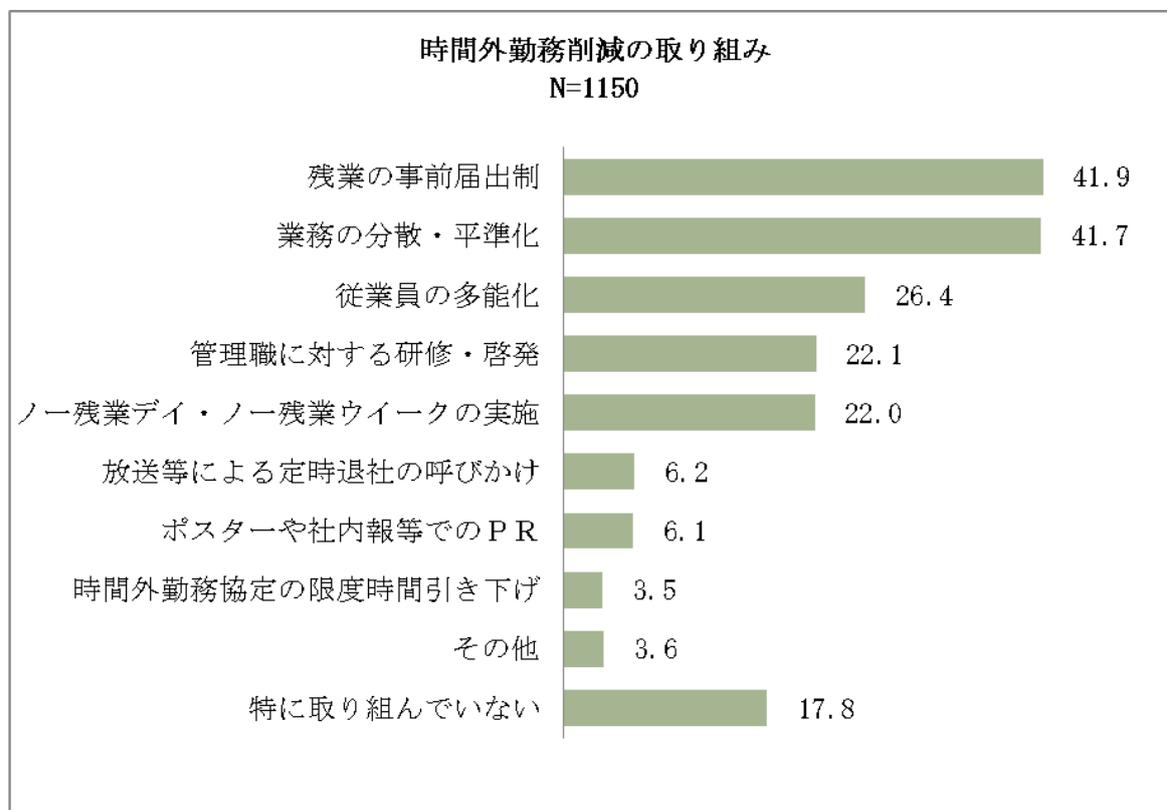


質問：時間外勤務を少なくするための取組として、貴事業所が行っていることをすべてお選びください。

回答のあった事業所において、時間外勤務を少なくするために取り組んでいることは、「残業の事前届出制」、「業務の分散・平準化」が、それぞれ41.9%、41.7%と高い。

業種別でみると、「残業の事前届出制」の比率が情報通信業で高く81.8%、電気・ガス熱供給・水道業(55.6%)、製造業(53.8%)、金融・保険業(53.8%)においても半数以上で取り組まれている。「業務の分散・平準化」は、不動産業(66.7%)、運輸業(52.9%)、卸売・小売業(50.0%)で半数以上が取り組んでいる。「ノー残業デイ・ノー残業ウイークの実施」は、金融・保険業で61.5%、電気・ガス熱供給・水道業で55.6%と高い比率である。

正社員数別でみると、従業員数が多い事業所ほど、時間外勤務を少なくするための取組の比率が高い。



時間外勤務削減のための取組 × 業種

上段:度数		時間外勤務削減のための取組										
下段:%	合計	ポスターや社内報等でのPR	放送等による定時退社の呼びかけ	管理職に対する研修・啓発	ノー残業デー・ノー残業ウイークの実施	残業の事前届出制	時間外勤務協定の限度時間引き下げ	業務の分散・平準化	従業員の多能化	その他	特に取り組んでいない	
全体	1142 100.0	70 6.1	71 6.2	253 22.2	252 22.1	480 42.0	40 3.5	476 41.7	302 26.4	41 3.6	203 17.8	
建設業	71 100.0	7 9.9	6 8.5	18 25.4	18 25.4	18 25.4	2 2.8	16 22.5	9 12.7	5 7.0	19 26.8	
製造業	405 100.0	23 5.7	37 9.1	97 24.0	124 30.6	218 53.8	23 5.7	184 45.4	160 39.5	11 2.7	48 11.9	
電気・ガス熱供給・水道業	9 100.0	2 22.2	2 22.2	2 22.2	5 55.6	5 55.6	1 11.1	4 44.4	2 22.2	2 22.2	1 11.1	
情報通信業	11 100.0	4 36.4	-	5 45.5	5 45.5	9 81.8	-	2 18.2	1 9.1	-	-	
運輸業	87 100.0	2 2.3	3 3.4	19 21.8	12 13.8	17 19.5	-	46 52.9	18 20.7	2 2.3	20 23.0	
卸売・小売業	88 100.0	7 8.0	4 4.5	19 21.6	16 18.2	32 36.4	2 2.3	44 50.0	21 23.9	4 4.5	15 17.0	
金融・保険業	13 100.0	5 38.5	2 15.4	3 23.1	8 61.5	7 53.8	-	2 15.4	-	-	4 30.8	
不動産業	3 100.0	-	-	-	-	-	1 33.3	2 66.7	-	-	1 33.3	
飲食店・宿泊業	31 100.0	2 6.5	-	8 25.8	2 6.5	8 25.8	1 3.2	13 41.9	13 41.9	1 3.2	6 19.4	
医療・福祉	161 100.0	2 1.2	8 5.0	24 14.9	9 5.6	69 42.9	2 1.2	62 38.5	18 11.2	8 5.0	38 23.6	
教育・学習支援	24 100.0	1 4.2	2 8.3	5 20.8	4 16.7	5 20.8	1 4.2	9 37.5	1 4.2	2 8.3	4 16.7	
サービス業	128 100.0	6 4.7	7 5.5	28 21.9	27 21.1	49 38.3	6 4.7	54 42.2	31 24.2	2 1.6	23 18.0	
その他	111 100.0	9 8.1	-	25 22.5	22 19.8	43 38.7	1 0.9	38 34.2	28 25.2	4 3.6	24 21.6	

時間外勤務削減のための取組 × 正社員数(合計)

上段:度数		時間外勤務削減のための取組										
下段:%	合計	ポスターや社内報等でのPR	放送等による定時退社の呼びかけ	管理職に対する研修・啓発	ノー残業デー・ノー残業ウイークの実施	残業の事前届出制	時間外勤務協定の限度時間引き下げ	業務の分散・平準化	従業員の多能化	その他	特に取り組んでいない	
全体	1138 100.0	70 6.2	71 6.2	252 22.1	250 22.0	476 41.8	39 3.4	475 41.7	302 26.5	41 3.6	203 17.8	
50人以下	563 100.0	26 4.6	24 4.3	80 14.2	75 13.3	184 32.7	13 2.3	229 40.7	119 21.1	24 4.3	140 24.9	
51人以上100人以下	282 100.0	14 5.0	12 4.3	77 27.3	61 21.6	131 46.5	9 3.2	113 40.1	85 30.1	9 3.2	45 16.0	
101人以上300人以下	216 100.0	16 7.4	23 10.6	65 30.1	79 36.6	117 54.2	10 4.6	96 44.4	70 32.4	8 3.7	13 6.0	
301人以上	77 100.0	14 18.2	12 15.6	30 39.0	35 45.5	44 57.1	7 9.1	37 48.1	28 36.4	-	5 6.5	

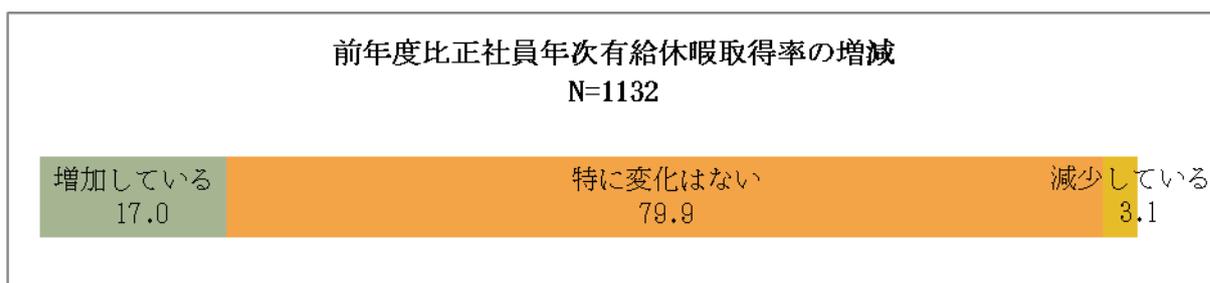
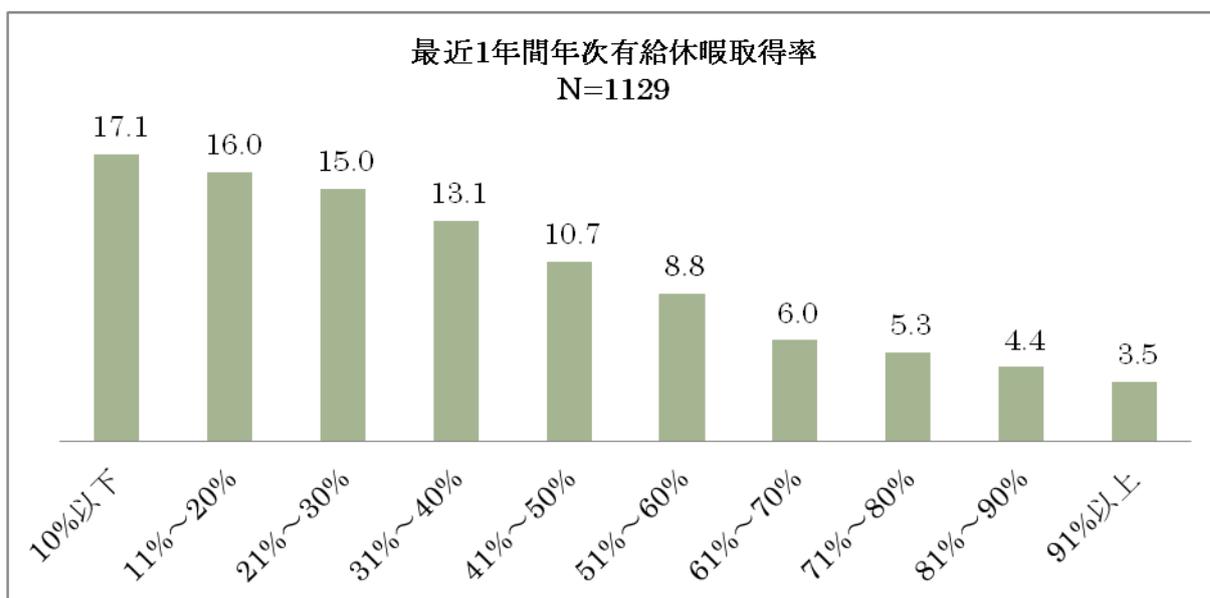
質問：貴事業所の正社員が最近1年間で、付与日数に対して取得した一人あたりのおおよその年次有給休暇取得率をお選びください。

回答のあった事業所の正社員が最近1年間で、付与日数に対して取得した一人あたりのおおよその年次有給休暇取得率は、「10%以下」が最も多く17.1%、次いで「11%～20%」(16.0%)、「21%～30%」(15.0%)となり、付与した年次有給休暇の3割以下しか取得していない割合が48.1%である(再掲)。

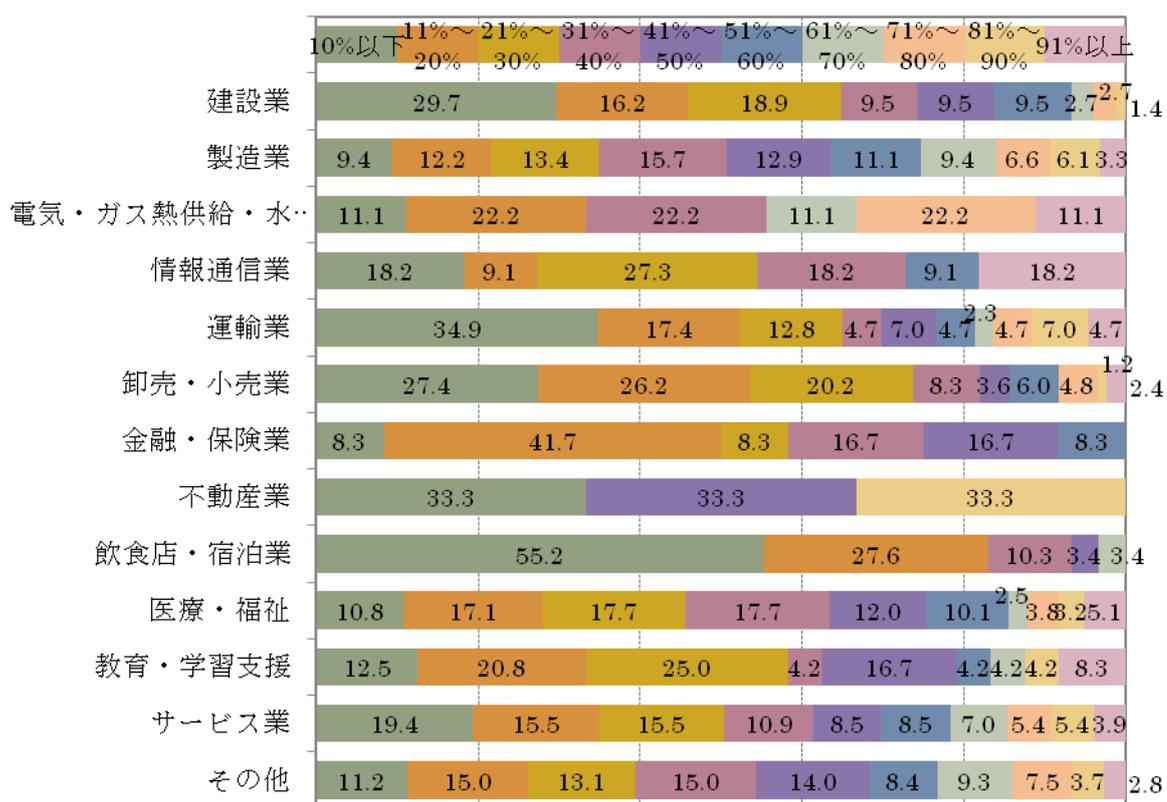
業種別にみると、「10%以下」の比率が最も高いのは、飲食店・宿泊業で55.2%となり半数を上回る。次いで、運輸業(34.9%)、不動産業(33.3%)となっている。飲食店・宿泊業においては、「10%以下」と「11%～20%」の合計比率が82.8%となっている。

正社員数別にみると、従業員数が多い事業所ほど、年次有給休暇の取得率は高まる傾向にある。取得率51%～100%までの合計比率でみると、50人以下の事業所では23.2%、301人以上の事業所では40.0%である。

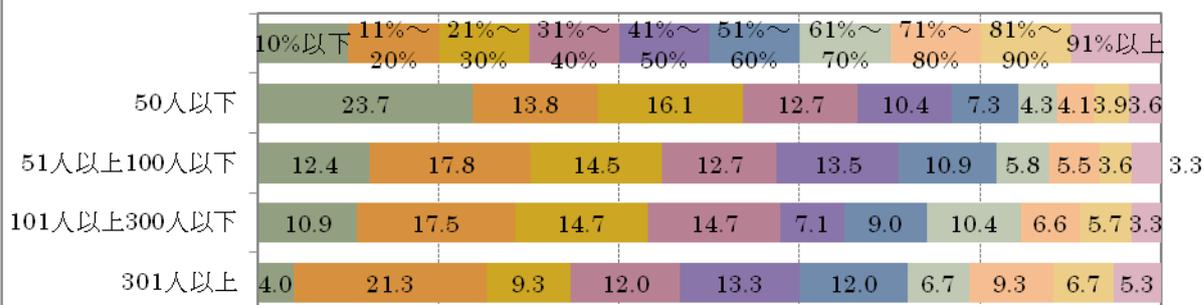
正社員が最近1年間で、付与日数に対して取得した一人あたりのおおよその年次有給休暇取得率を、その前年度と比較した場合、「特に変化はない」が最も多く79.9%、次いで「増加している」(17.0%)、「減少している」(3.1%)、の順となった。



正社員年次有給休暇取得率×業種



正社員年次有給休暇取得率×正社員数（合計）

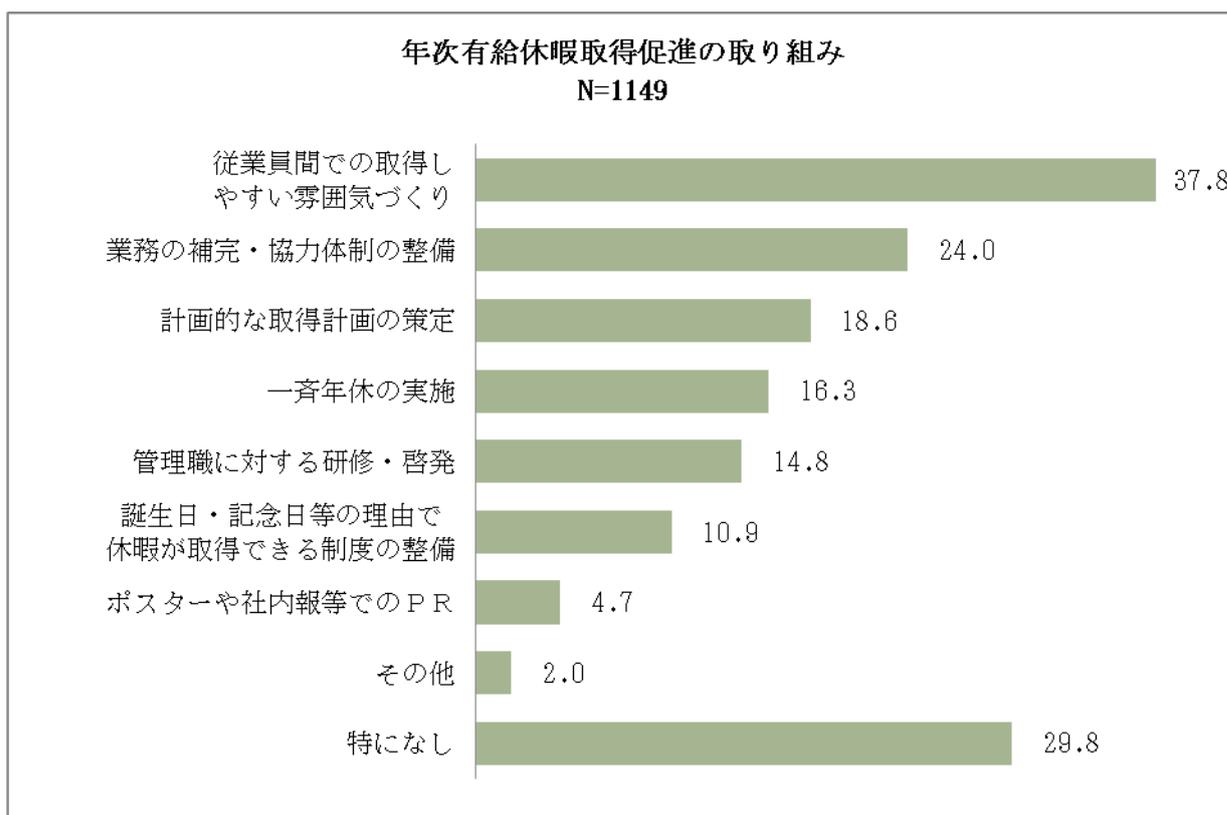


質問：年次有給休暇の取得を促進するための取組として、貴事業所が行っていることをすべてお選びください。

回答のあった事業所において、年次有給休暇の取得を促進するために取り組んでいることは、「従業員間での取得しやすい雰囲気づくり」が最も高く 37.8%である。次いで、「業務の補完・協力体制の整備」(24.0%)、「計画的な取得計画の策定」(18.6%)となった。また、「特になし」が 29.8%と高い。

業種別でみると、「従業員間での取得しやすい雰囲気づくり」に取り組んでいる比率が高い業種が多い。なかでも電気・ガス熱供給・水道業と金融・保険業では 66.7%、医療・福祉でも 50.3%で半数を超えている。一方、「特になし」の比率が最も高くなっている業種が不動産業(66.7%)、卸売・小売業(40.2%)、情報通信業(36.4%)、運輸業(34.1%)、飲食店・宿泊業(30.0%)、その他(35.5%)で、年次有給休暇の取得を促進する取組が特になされていない事業所の比率が高い。

正社員数別でみると、従業員数が少ない事業所ほど年次有給休暇の取得を促進するための取組が「特になし」比率が高まる。



年次有給休暇取得促進の取組 × 業種

	上段:度数	年次有給休暇取得促進の取組									
		下段:%	合計	ポスターや社内報等でのPR	管理職に対する研修・啓発	誕生日・記念日等の理由で休暇が取得できる制度の整備	従業員間での取得しやすい雰囲気づくり	業務の補完・協力的体制の整備	計画的な取得計画の策定	一斉年休の実施	その他
業種	全体	1141	54	169	123	431	273	213	187	23	340
		100.0	4.7	14.8	10.8	37.8	23.9	18.7	16.4	2.0	29.8
	建設業	73	5	9	4	28	11	13	11	2	26
		100.0	6.8	12.3	5.5	38.4	15.1	17.8	15.1	2.7	35.6
	製造業	404	20	61	63	148	91	75	117	8	106
		100.0	5.0	15.1	15.6	36.6	22.5	18.6	29.0	2.0	26.2
	電気・ガス熱供給・水道業	9	2	3	2	6	3	4	2	-	1
		100.0	22.2	33.3	22.2	66.7	33.3	44.4	22.2	-	11.1
	情報通信業	11	2	3	1	2	2	2	2	-	4
		100.0	18.2	27.3	9.1	18.2	18.2	18.2	18.2	-	36.4
	運輸業	85	2	12	4	28	20	17	7	1	29
		100.0	2.4	14.1	4.7	32.9	23.5	20.0	8.2	1.2	34.1
	卸売・小売業	87	5	9	13	24	18	14	9	-	35
		100.0	5.7	10.3	14.9	27.6	20.7	16.1	10.3	-	40.2
	金融・保険業	12	1	2	3	8	3	7	2	-	2
		100.0	8.3	16.7	25.0	66.7	25.0	58.3	16.7	-	16.7
不動産業	3	-	-	-	1	-	1	-	-	2	
	100.0	-	-	-	33.3	-	33.3	-	-	66.7	
飲食店・宿泊業	30	-	8	4	7	8	3	1	-	9	
	100.0	-	26.7	13.3	23.3	26.7	10.0	3.3	-	30.0	
医療・福祉	163	2	15	11	82	52	31	6	5	39	
	100.0	1.2	9.2	6.7	50.3	31.9	19.0	3.7	3.1	23.9	
教育・学習支援	25	2	6	1	7	6	8	6	2	5	
	100.0	8.0	24.0	4.0	28.0	24.0	32.0	24.0	8.0	20.0	
サービス業	129	5	21	11	52	32	23	17	2	43	
	100.0	3.9	16.3	8.5	40.3	24.8	17.8	13.2	1.6	33.3	
その他	110	8	20	6	38	27	15	7	3	39	
	100.0	7.3	18.2	5.5	34.5	24.5	13.6	6.4	2.7	35.5	

年次有給休暇取得促進の取組 × 正社員数(合計)

	上段:度数	年次有給休暇取得促進の取組									
		下段:%	合計	ポスターや社内報等でのPR	管理職に対する研修・啓発	誕生日・記念日等の理由で休暇が取得できる制度の整備	従業員間での取得しやすい雰囲気づくり	業務の補完・協力的体制の整備	計画的な取得計画の策定	一斉年休の実施	その他
正社員数(合計)	全体	1138	53	168	124	430	274	211	185	23	339
		100.0	4.7	14.8	10.9	37.8	24.1	18.5	16.3	2.0	29.8
	50人以下	565	19	56	37	201	124	67	70	10	222
		100.0	3.4	9.9	6.5	35.6	21.9	11.9	12.4	1.8	39.3
	51人以上100人以下	282	7	46	30	114	80	55	46	7	68
		100.0	2.5	16.3	10.6	40.4	28.4	19.5	16.3	2.5	24.1
	101人以上300人以下	214	16	47	40	79	50	55	46	6	38
		100.0	7.5	22.0	18.7	36.9	23.4	25.7	21.5	2.8	17.8
	301人以上	77	11	19	17	36	20	34	23	-	11
		100.0	14.3	24.7	22.1	46.8	26.0	44.2	29.9	-	14.3

<弾力的な勤務制度>

質問：貴事業所が導入し、従業員の選択が可能な弾力的な勤務制度をすべてお選びください。

回答のあった事業所における従業員の選択が可能な弾力的な勤務制度の導入については、「導入していない」が57.9%と最も多い。次いで「短時間勤務」27.3%、「始業・終業時間の繰上・繰下」22.9%である。

導入している弾力的な勤務制度	(MA)	
カテゴリ	件数	(除不)%
短時間勤務	314	27.3
始業・終業時間の繰上・繰下	264	22.9
在宅勤務	14	1.2
その他	36	3.1
導入していない	666	57.9
不明	28	
N (%ベース)	1179	1151

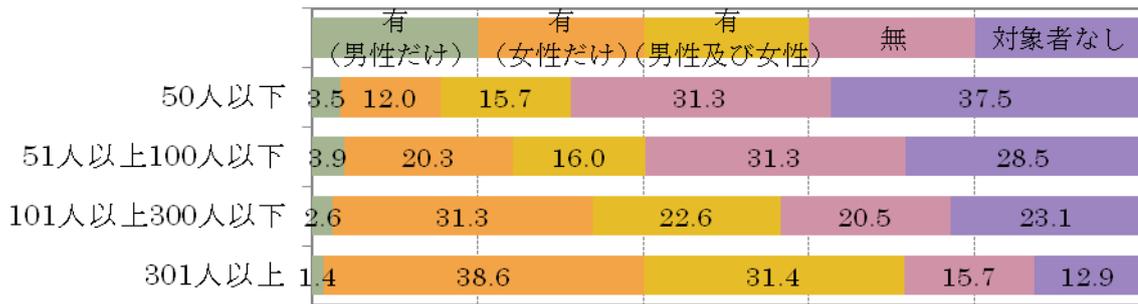
質問：貴事業所が導入している弾力的な勤務制度を最近3年間に利用した（している）職員の有無についてお選びください。

回答のあった事業所において、職員が弾力的勤務制度を最近3年間に利用した（している）ことがあるかについては、「なし」が28.2%である。利用した（している）ことがある職員は「女性だけ」である事業所が19.4%、「男性および女性」が18.2%、「男性だけ」は3.2%のみである。

正社員数別では、正社員数が301人以上の事業所では、弾力的勤務制度を利用した（している）職員がいる比率は71.4%で高く、「無」の比率は15.7%で低い。一方、正社員数が50人以下の事業所では、弾力的勤務制度を利用した（している）職員がいる比率は31.2%にとどまり、「無」の比率は31.3%である。

最近3年間弾力的勤務時間利用状況	(SA)	
カテゴリ	件数	(除不)%
有(男性だけ)	34	3.2
有(女性だけ)	203	19.4
有(男性及び女性)	191	18.2
無	295	28.2
対象者なし	324	30.9
不明	132	
N (%ベース)	1179	1047

最近3年間弾力的勤務時間利用状況×正社員数（合計）



<育児休業>

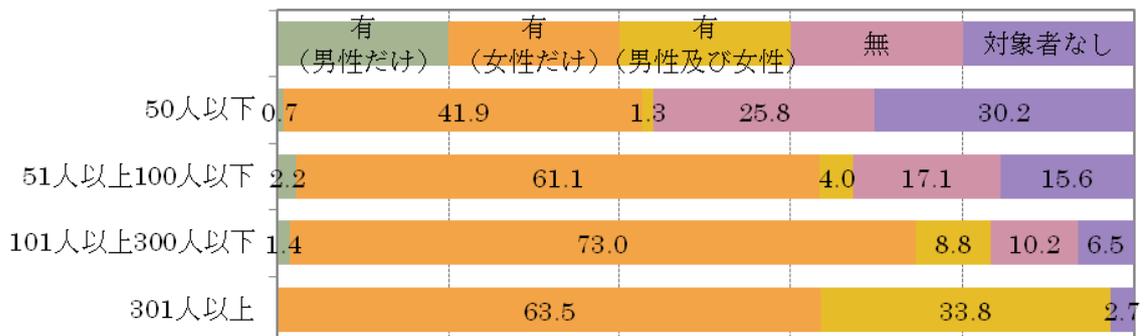
質問：貴事業所が導入している育児休業を利用した（している）従業員の有無についてお選びください。

回答のあった事業所における従業員の育児休業の利用については、「対象者なし」（20.2%）を除くと、「有（女性だけ）」が最も高く 67.9%である。「有（男性及び女性）」の比率は 6.9%、「有（男性だけ）」は 1.5%にとどまっている。

正社員数別では、「有（女性だけ）」が全てにおいて高い。301人以上の事業所においては、「有（男性及び女性）」が 33.8%と高く、また「無」と回答した事業所は 1社もなかった。

育児休業利用状況	(SA)		
カテゴリ	件数	(除不)%	(除不、対象者なし)%
有(男性だけ)	13	1.2	1.5
有(女性だけ)	608	54.2	67.9
有(男性及び女性)	62	5.5	6.9
無	212	18.9	23.7
対象者なし	226	20.2	—
不明	58	—	—
N (%ベース)	1179	1121	1121

育児休業利用状況×正社員数（合計）



<育児支援制度>

質問：貴事業所が導入している育児を支援するための制度をすべてお選びください。

回答のあった事業所で導入されている育児支援制度は、「育児のための休暇（子どもの健診、授業参観、PTA活動等）」が45.8%で最も多い。次いで、「看護休暇」が37.3%、「人事上の配慮（業務内容、勤務場所等）」が35.3%と続く。「特になし」の比率は24.4%である。

業種別にみると、「育児のための休暇（子どもの健診、授業参観、PTA活動等）」を導入している比率が最も高い業種が多く、なかでも金融・保険業(75.0%)、不動産業(66.7%)、電気・ガス熱供給・水道業(55.6%)、医療・福祉(51.4%)、教育・学習支援(50.0%)では半数以上で導入されている。「看護休暇」は情報通信業において63.3%の事業所が導入している。「特になし」の比率が最も高いのは、運輸業で38.0%である。

導入している育児支援のための制度	(MA)	
カテゴリ	件数	(除不)%
育児のための休暇(子どもの健診、授業参観、PTA活動等)	486	45.8
看護休暇	395	37.3
人事上の配慮(業務内容、勤務場所等)	374	35.3
復職時のサポート	207	19.5
休業中の情報提供	132	12.5
事業所内での託児	34	3.2
その他	18	1.7
特になし	259	24.4
不明	119	
N(%ベース)	1179	1060

導入している育児支援のための制度 × 業種

	上段:度数	導入している育児支援のための制度									
		合計	育児のための休暇(子どもの健診、PTA活動等)	看護休暇	休業中の情報提供	事業所内での託児	復職時のサポート	人事上の配慮(業務内容、勤務場所等)	その他	特になし	
業種	下段:%										
全体	全体	1053	483	395	132	34	205	371	18	257	
		100.0	45.9	37.5	12.5	3.2	19.5	35.2	1.7	24.4	
	建設業	建設業	67	31	23	5	-	6	18	1	18
			100.0	46.3	34.3	7.5	-	9.0	26.9	1.5	26.9
	製造業	製造業	370	177	154	58	5	69	129	5	89
			100.0	47.8	41.6	15.7	1.4	18.6	34.9	1.4	24.1
	電気・ガス熱供給・水道業	電気・ガス熱供給・水道業	9	5	4	3	1	5	4	-	2
			100.0	55.6	44.4	33.3	11.1	55.6	44.4	-	22.2
	情報通信業	情報通信業	11	3	7	4	-	2	4	1	1
			100.0	27.3	63.6	36.4	-	18.2	36.4	9.1	9.1
	運輸業	運輸業	79	27	15	4	-	14	24	1	30
			100.0	34.2	19.0	5.1	-	17.7	30.4	1.3	38.0
	卸売・小売業	卸売・小売業	86	41	29	12	1	16	32	-	29
			100.0	47.7	33.7	14.0	1.2	18.6	37.2	-	33.7
	金融・保険業	金融・保険業	12	9	7	6	-	5	5	-	1
			100.0	75.0	58.3	50.0	-	41.7	41.7	-	8.3
不動産業	不動産業	3	2	-	-	-	-	-	-	1	
		100.0	66.7	-	-	-	-	-	-	33.3	
飲食店・宿泊業	飲食店・宿泊業	27	9	8	-	-	5	11	1	10	
		100.0	33.3	29.6	-	-	18.5	40.7	3.7	37.0	
医療・福祉	医療・福祉	146	75	70	18	22	40	59	4	17	
		100.0	51.4	47.9	12.3	15.1	27.4	40.4	2.7	11.6	
教育・学習支援	教育・学習支援	24	12	11	7	1	4	11	1	2	
		100.0	50.0	45.8	29.2	4.2	16.7	45.8	4.2	8.3	
サービス業	サービス業	123	50	37	8	2	21	37	1	37	
		100.0	40.7	30.1	6.5	1.6	17.1	30.1	0.8	30.1	
その他	その他	96	42	30	7	2	18	37	3	20	
		100.0	43.8	31.3	7.3	2.1	18.8	38.5	3.1	20.8	

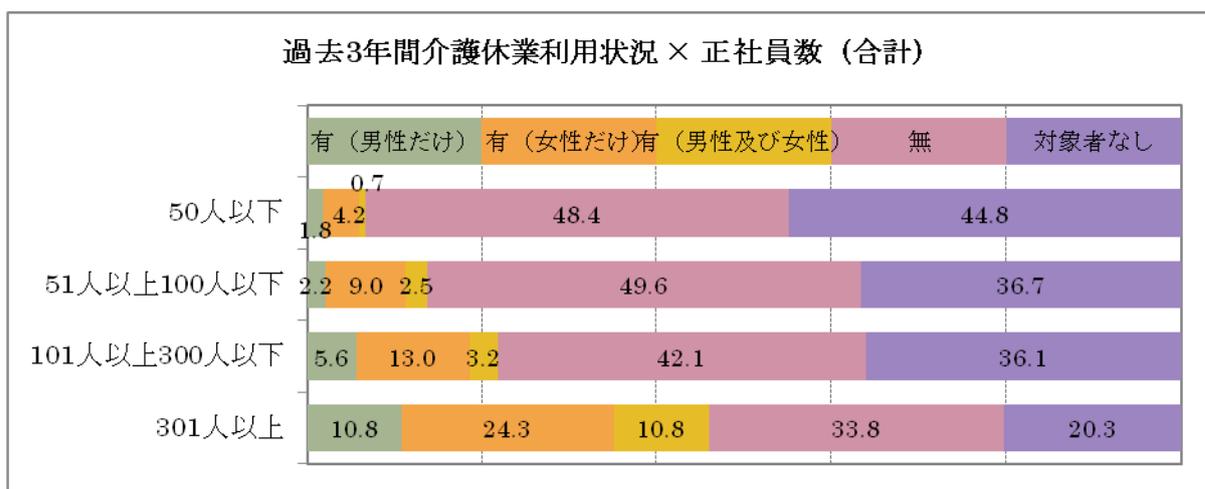
<介護休業>

質問：貴事業所が導入している介護休業を過去3年間で利用した（している）従業員の有無についてお選びください。

回答のあった事業所の従業員における介護休業の利用については、「対象者なし」（39.6%）の事業所を除くと、「有（女性だけ）」が最も高く14.0%である。「有（男性だけ）」は5.3%、「有（男性及び女性）」は3.8%にとどまっている。

正社員数別では、全てにおいて「無」が高いが、「有（男性及び女性）」の比率は正社員数が多い事業所ほど高くなっている。

過去3年間介護休業利用状況	(SA)		
カテゴリ	件数	(除不)%	(除不、対象者なし)%
有(男性だけ)	36	3.2	5.3
有(女性だけ)	95	8.5	14.0
有(男性及び女性)	26	2.3	3.8
無	521	46.4	76.8
対象者なし	445	39.6	—
不明	56		—
N (%ベース)	1179	1123	1121



<介護支援制度>

質問：貴事業所が導入している介護を支援するための制度をすべてお選びください。

回答のあった事業所で導入している介護支援制度は、「介護のための休暇」が56.8%で最も高い。次いで、「人事上の配慮（業務内容、勤務場所等）」（28.3%）、「復職時のサポート」（12.7%）で、「特になし」は33.4%である。

業種別にみると、「介護のための休暇」を導入している比率が最も高い業種が多く、金融・保険業（72.7%）、教育・学習支援（70.8%）、医療・福祉（68.1%）など、8業種では半数以上で導入されている。一方、「特になし」の比率が最も高いのは、不動産業（66.7%）、運輸業（51.3%）などの4業種である。

導入している介護支援制度	(MA)	
カテゴリ	件数	(除不)%
介護のための休暇	598	56.8
人事上の配慮(業務内容、勤務場所等)	298	28.3
復職時のサポート	134	12.7
休業中の情報提供	92	8.7
その他	14	1.3
特になし	352	33.4
不明	126	
N (%ベース)	1179	1053

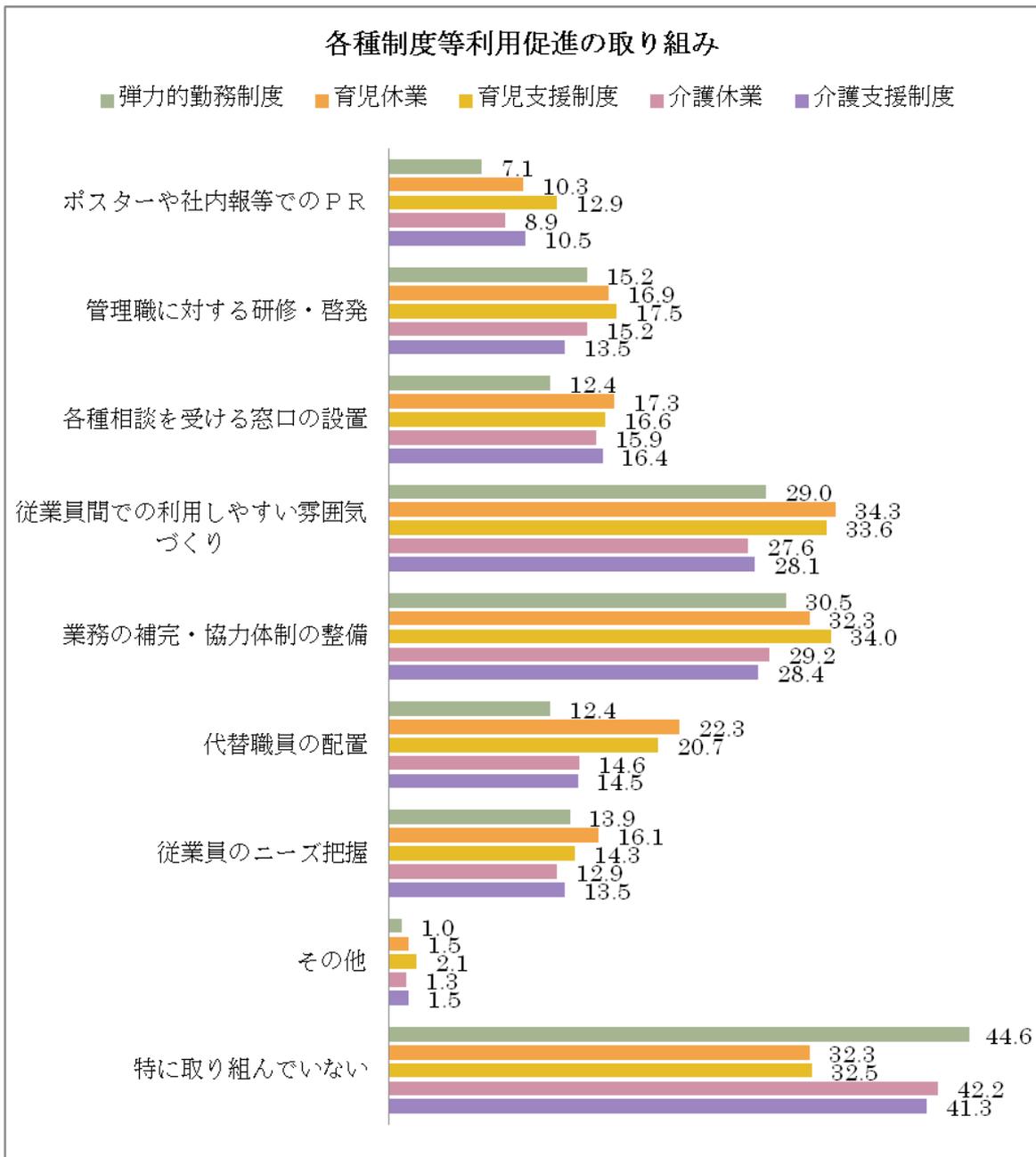
導入している介護支援制度 × 業種		導入している介護支援制度						
上段:度数	下段:%	合計	介護のための休暇	休業中の情報提供	復職時のサポート	人事上の配慮(業務内容、勤務場所等)	その他	特になし
業種	全体	1046	594	92	134	296	14	349
		100.0	56.8	8.8	12.8	28.3	1.3	33.4
	建設業	64	34	3	5	14	1	24
		100.0	53.1	4.7	7.8	21.9	1.6	37.5
	製造業	374	232	43	50	107	6	106
		100.0	62.0	11.5	13.4	28.6	1.6	28.3
	電気・ガス熱供給・水道業	9	6	3	4	4	-	2
		100.0	66.7	33.3	44.4	44.4	-	22.2
	情報通信業	11	6	1	2	1	-	4
		100.0	54.5	9.1	18.2	9.1	-	36.4
	運輸業	80	30	2	11	17	1	41
		100.0	37.5	2.5	13.8	21.3	1.3	51.3
	卸売・小売業	81	37	8	11	24	-	38
		100.0	45.7	9.9	13.6	29.6	-	46.9
	金融・保険業	11	8	3	3	5	-	2
		100.0	72.7	27.3	27.3	45.5	-	18.2
	不動産業	3	1	-	-	-	-	2
		100.0	33.3	-	-	-	-	66.7
	飲食店・宿泊業	27	10	-	1	10	1	13
		100.0	37.0	-	3.7	37.0	3.7	48.1
医療・福祉	144	98	10	20	51	2	29	
	100.0	68.1	6.9	13.9	35.4	1.4	20.1	
教育・学習支援	24	17	2	-	6	-	5	
	100.0	70.8	8.3	-	25.0	-	20.8	
サービス業	119	57	6	11	30	2	49	
	100.0	47.9	5.0	9.2	25.2	1.7	41.2	
その他	99	58	11	16	27	1	34	
	100.0	58.6	11.1	16.2	27.3	1.0	34.3	

<各種制度等利用促進の取組>

質問：各種制度等の利用を促進するために、貴事業所が行っていることをすべてお選びください。

弾力的勤務制度、育児休業、育児支援制度、介護休業、介護支援制度の利用を促進するために回答のあった事業所が行っている取組について、育児休業と育児支援制度を除いては「特に取り組んでいない」比率が最も高くなっている。育児休業は、「従業員間での利用しやすい雰囲気づくり」の比率が最も高いが34.3%にとどまっている。また、育児支援制度についても、「業務の補完・協力体制の整備」の比率が最も高いが34.0%にとどまっている。

なお、全体的に利用促進の取組比率は高くはないものの、「従業員間での利用しやすい雰囲気づくり」、「業務の補完・協力体制の整備」に取り組むことで使用促進を狙う傾向がある。



◆事業所での最近3年間の状況について

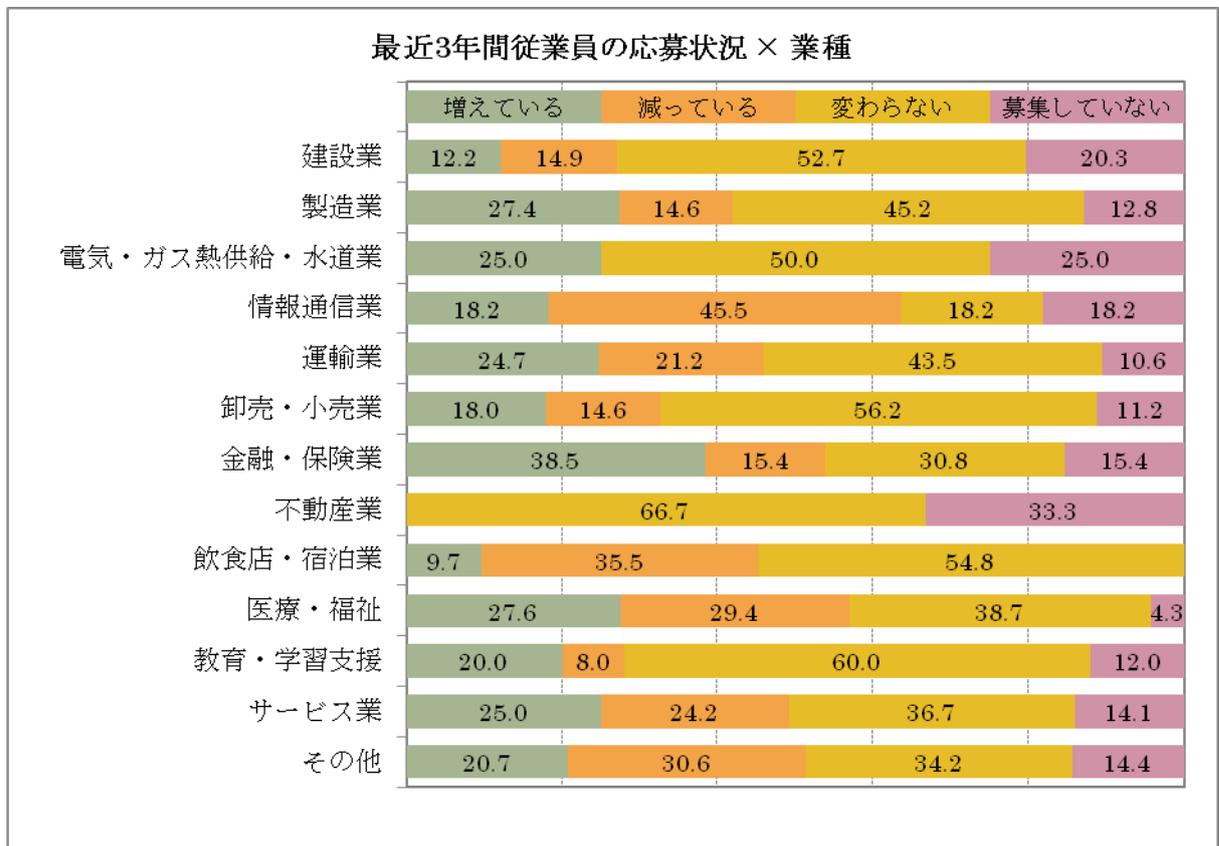
質問：貴事業所では最近3年間、従業員募集時の応募状況はどのような傾向ですか。

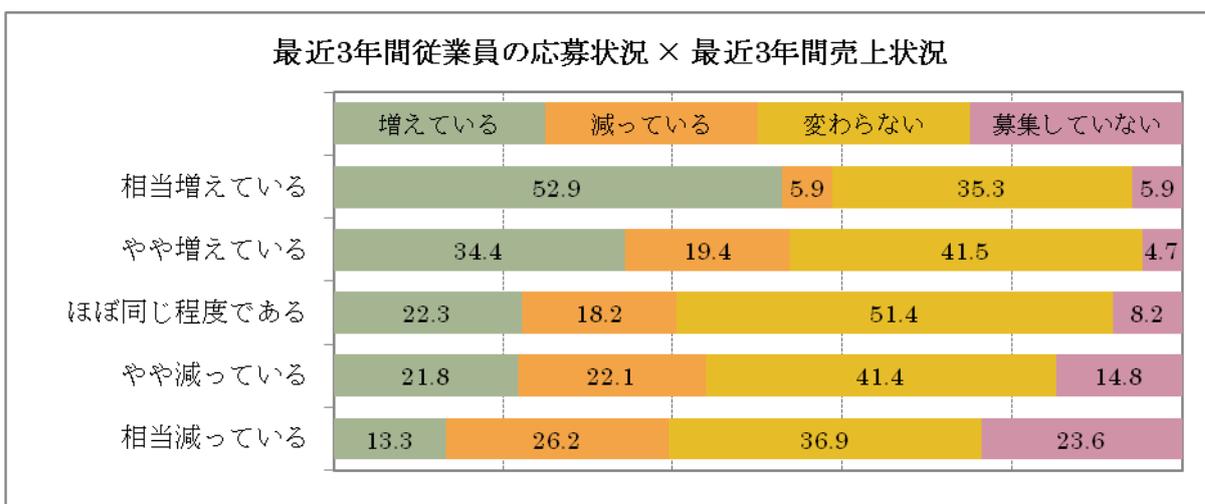
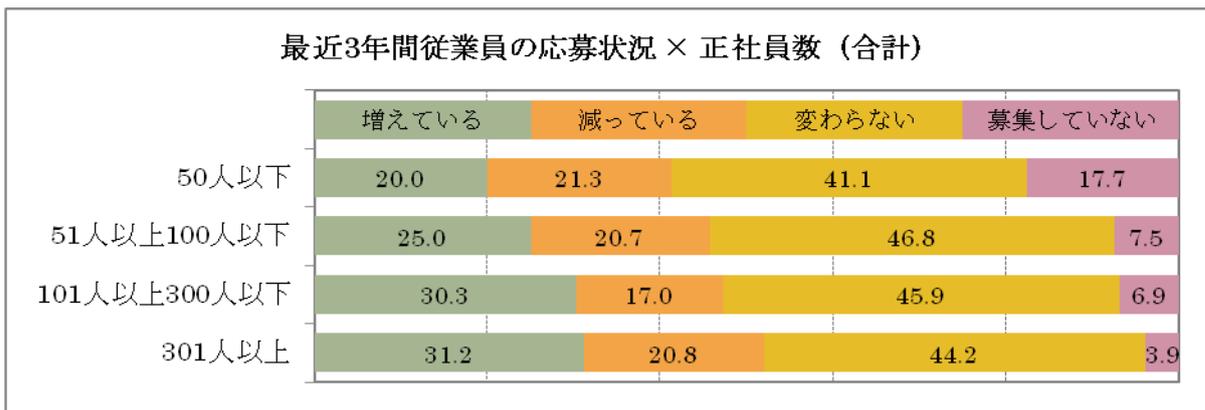
回答のあった事業所における最近3年間の従業員募集時の応募状況については、「変わらない」が最も多く43.7%、次いで「増えている」(24.0%)、「減っている」(20.3%)である。

業種別では、「増えている」比率が高いのは、金融・保険業で38.5%である。「減っている」比率が高いのは、情報通信業(45.5%)、飲食店・宿泊業(35.5%)である。

正社員数別では、「減っている」比率は正社員数の違いで大きな差異はないが、「増えている」比率は、50人以下で20.0%、301人以上で31.2%であり、正社員数が多い事業所ほど最近3年間の応募が増えている傾向にある。

最近3年間の売上状況との関係では、売上が相当増えている事業所では、応募状況が「増えている」比率が52.9%で半数を上回る。売上がやや増えている事業所においても「増えている」比率は34.4%である。一方、売上が相当減っている事業所と、やや減っている事業所では、応募状況が「減っている」比率がそれぞれ26.2%、22.1%であり、また、売上が減っている事業所ほど、「募集していない」比率が高い。



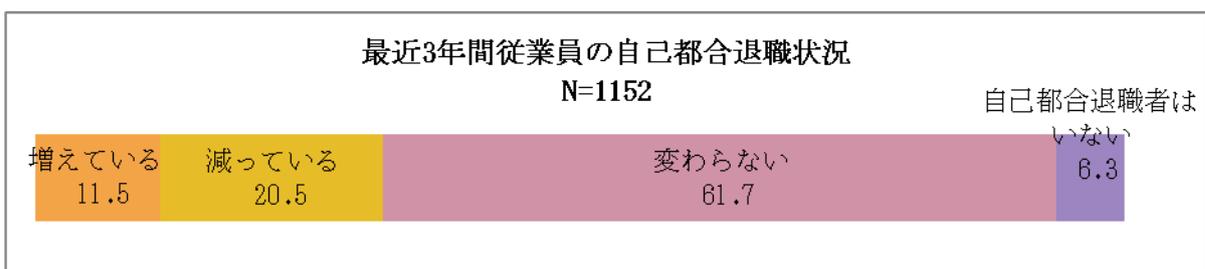


質問：貴事業所では最近3年間、従業員の自己都合退職の状況はどのような傾向ですか。

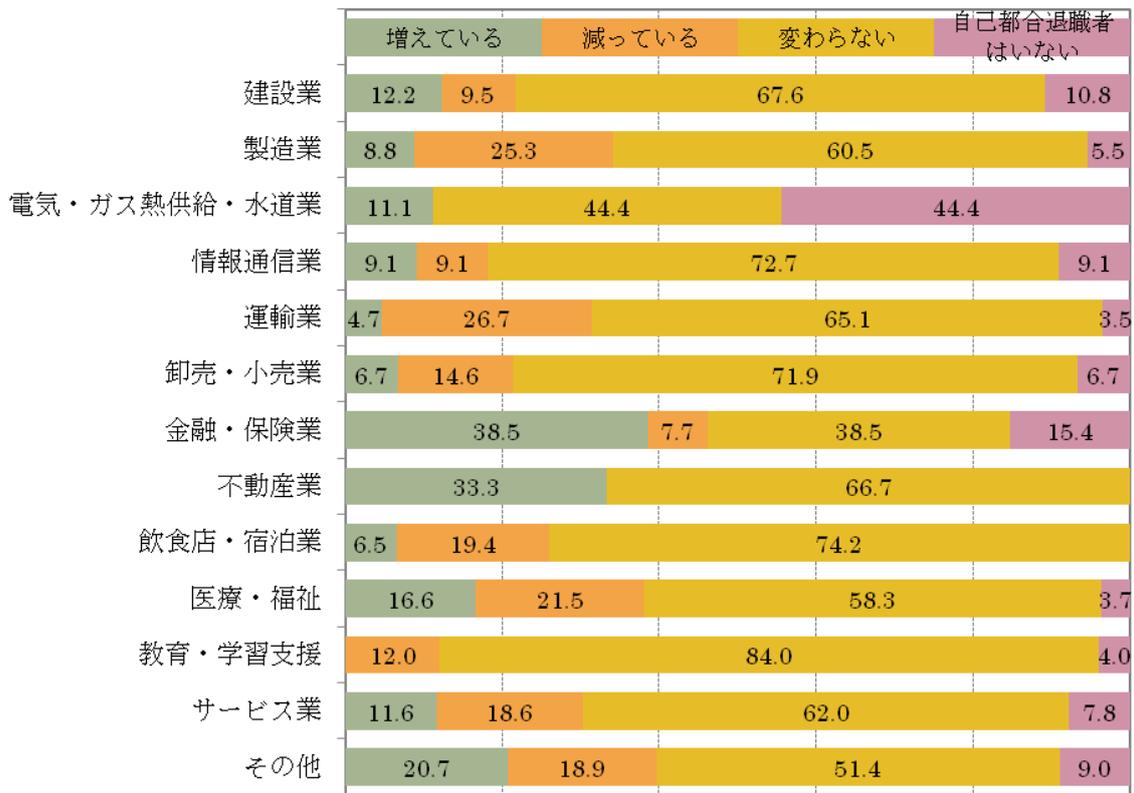
回答のあった事業所における最近3年間での従業員の自己都合退職の状況については、「変わらない」が最も多く61.7%、次いで「減っている」（20.5%）、「増えている」（11.5%）、「自己都合退職者はいない」（6.3%）である。

業種別では、自己都合退職者が「増えている」比率が高いのは、金融・保険業（38.5%）、不動産業（33.3%）である。「減っている」比率が高いのは、運輸業（26.7%）、製造業（25.3%）、医療・福祉（21.5%）である。「自己都合退職者はいない」比率が高いのは、電気・ガス熱供給・水道業で44.4%である。

正社員数別では、自己都合退職者が「減っている」比率は正社員数が多いほど増加傾向にある。



最近3年間従業員の自己都合退職状況 × 業種



最近3年間従業員の自己都合退職状況 × 正社員数（合計）



質問：貴事業所では最近3年間、出産・育児期の女性従業員の自己都合退職の状況はどのような傾向ですか。

回答のあった事業所における最近3年間での出産・育児期の女性従業員の自己退職の状況については、「対象者なし」が最も多く43.7%である。対象者がいた事業所では、最近3年間、出産・育児期の女性従業員の自己退職の状況は「変わらない」が最も多く56.6%である。「全員が継続している」比率は28.0%、自己退職が「減っている」比率は11.9%である。一方で、出産・育児期の女性従業員の自己退職が「増えている」比率は3.6%である。

最近3年間出産・育児期の女性従業員自己都合退職状況 (SA)			
カテゴリ	件数	(除不)%	(除不、対象者なし)%
増えている	23	2.0	3.6
減っている	77	6.7	11.9
変わらない	366	31.9	56.6
全員が継続している	181	15.8	28.0
対象者なし	502	43.7	—
不明	30		—
N (%ベース)	1179	1149	1121

質問：貴事業所では最近3年間、介護を理由とする女性の自己都合退職の状況はどのような傾向ですか。

回答のあった事業所における最近3年間での介護を理由とする女性従業員の自己退職の状況については、「対象者なし」が最も多く75.8%である。対象者がいた事業所では、最近3年間、介護を理由とする女性従業員の自己退職の状況は「変わらない」が最も多く74.1%である。「全員が継続している」比率は13.7%、「減っている」事業所も5.4%にとどまった。

一方で、介護を理由とする女性従業員の自己退職が「増えている」比率は5.4%である。

最近3年間介護を理由とする女性従業員自己都合退職状況 (SA)			
カテゴリ	件数	(除不)%	(除不、対象者なし)%
増えている	19	1.7	6.8
減っている	15	1.3	5.4
変わらない	206	17.9	74.1
全員が継続している	38	3.3	13.7
対象者なし	872	75.8	—
不明	29		—
N (%ベース)	1179	1150	1121

質問：貴事業所では最近3年間、従業員の仕事に対する意欲をどのように思われていますか。

(1) 回答事業所の属性

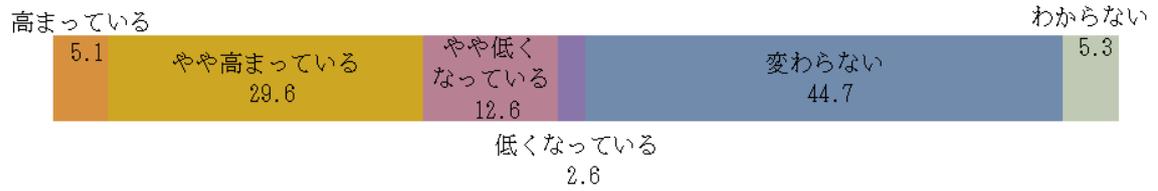
回答のあった事業所における最近3年間での従業員の仕事に対する意欲は、「変わらない」と思う比率が44.7%と高い。次いで、「やや高まっている」が29.6%、「やや低くなっている」が12.6%である。

業種別では、従業員の仕事に対する意欲が「高まっている」と思う比率が高いのは、情報通信業で18.2%である。情報通信業は「やや高まっている」と思う比率が36.4%であり、合計比率は54.6%で半数を超える。

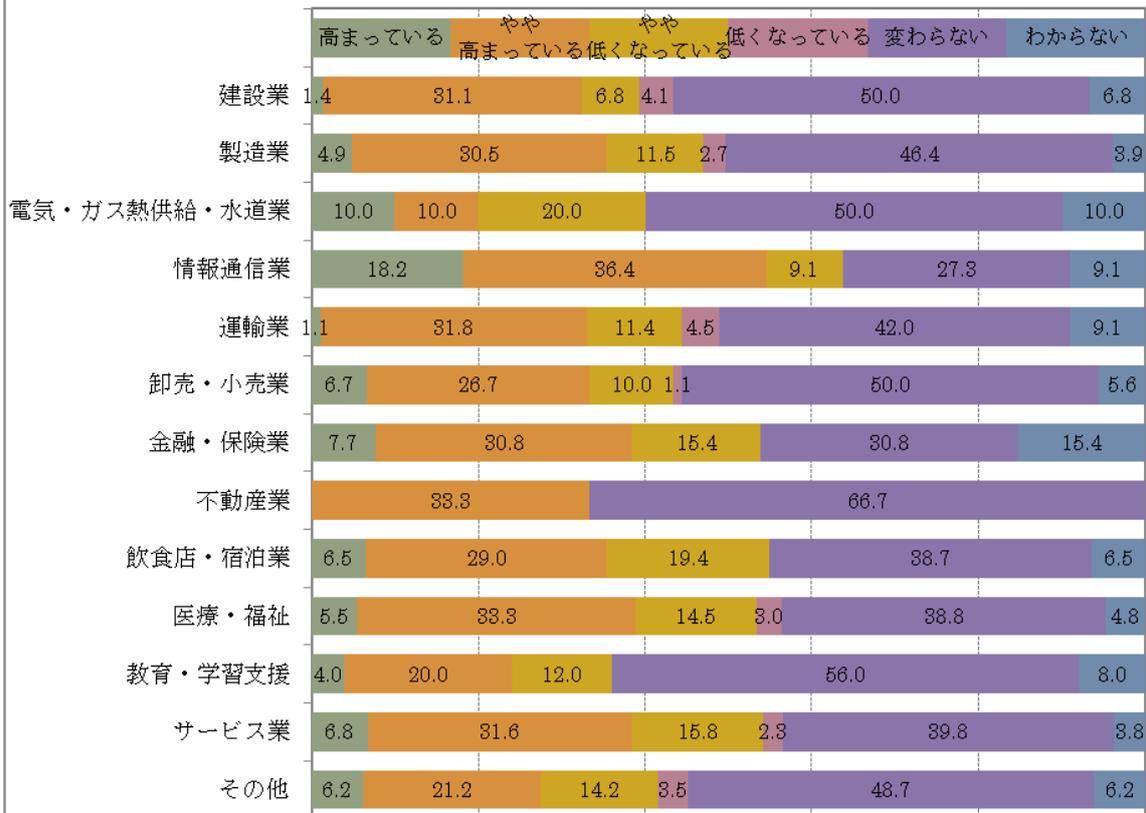
最近3年間の売上状況では、売上が相当増えている事業所で、従業員の仕事に対する意欲が「高まっている」(11.8%)、「やや高まっている」(52.9%)が高く、これらの合計比率は64.7%である。従業員の仕事に対する意欲は、売上状況が良い事業所ほど高まる傾向がある。

最近3年間従業員の仕事に対する意欲

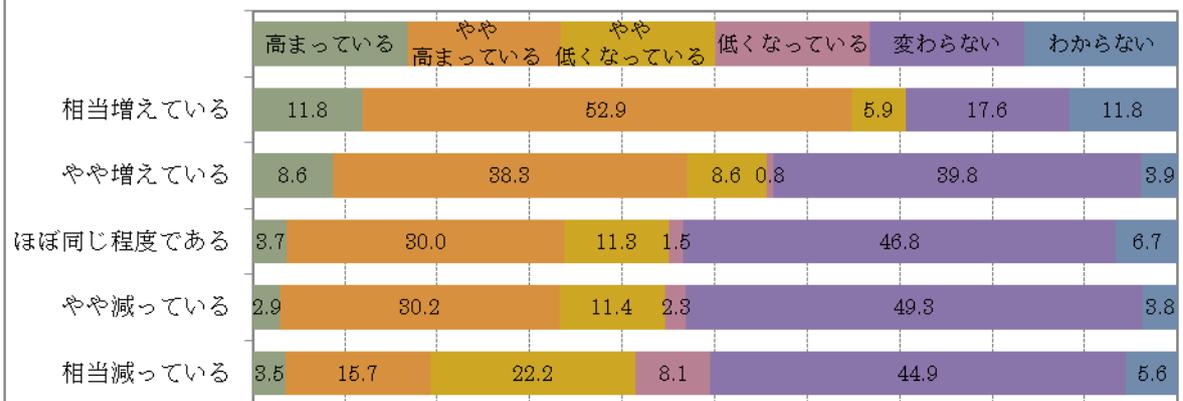
N=1171



最近3年間従業員の仕事に対する意欲×業種



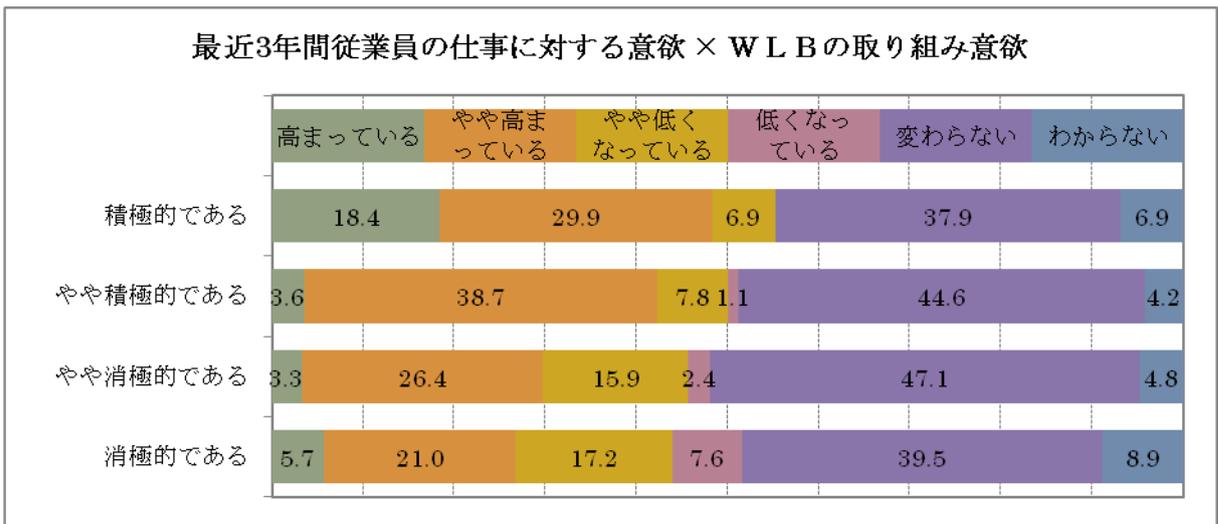
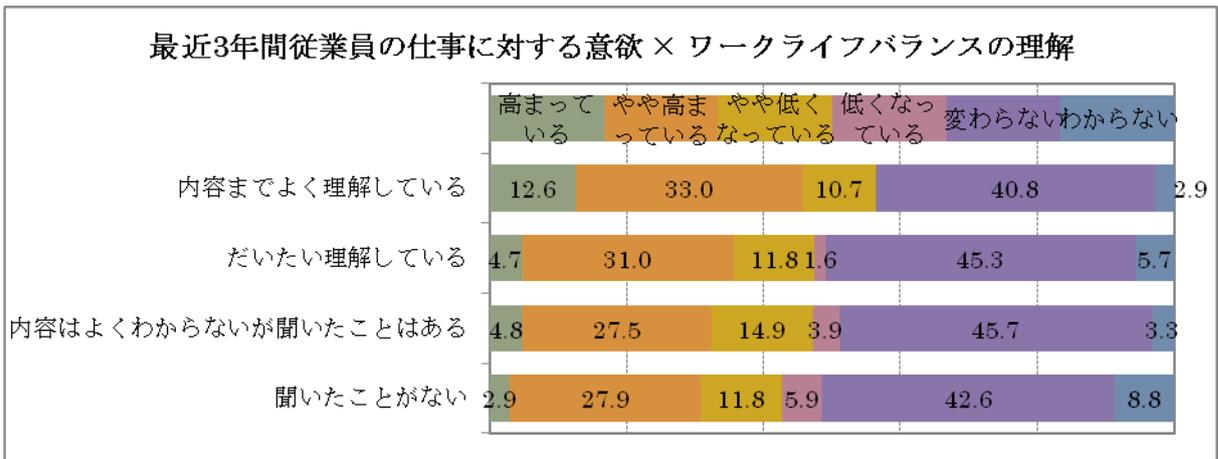
最近3年間従業員の仕事に対する意欲×最近3年間売上状況



(2) ワーク・ライフ・バランス

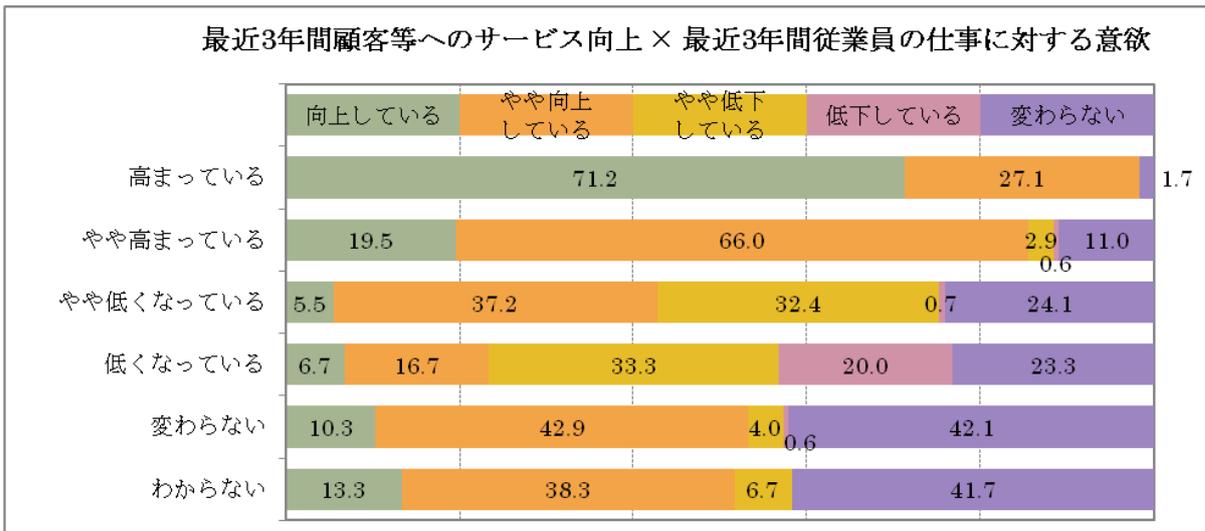
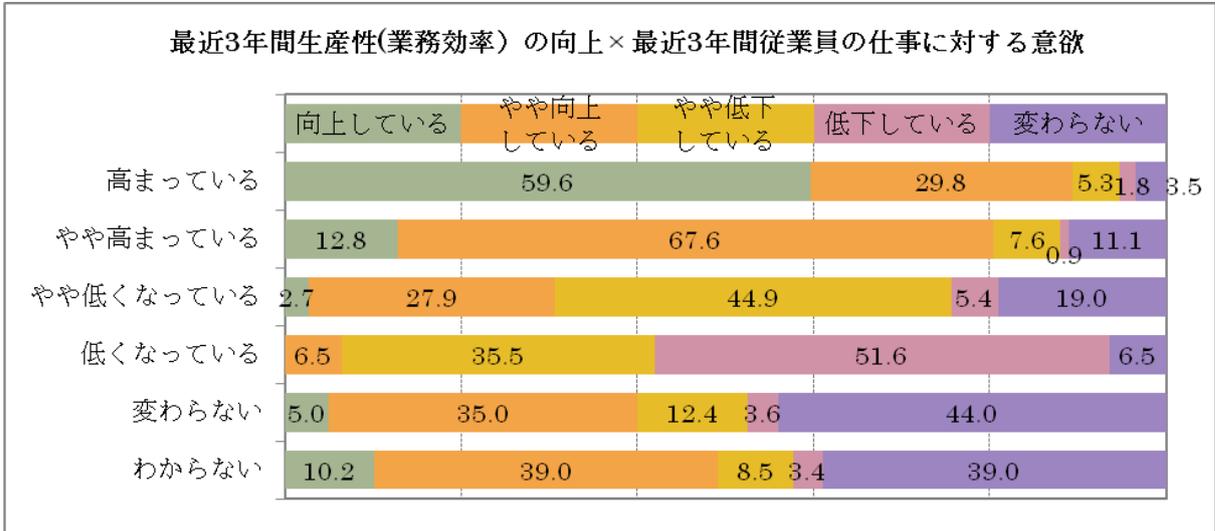
ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、ワーク・ライフ・バランスの「内容までよく理解している」事業所では、従業員の仕事に対する意欲が「高まっている」が12.6%、「やや高まっている」が33.0%、「だいたい理解している」では「高まっている」が4.7%、「やや高まっている」が31.0%など、ワーク・ライフ・バランスの理解が深い事業所ほど、従業員の仕事に対する意欲が高まっていると思う比率が高い。

また、最近3年間、ワーク・ライフ・バランスの取組意欲との関連では、ワーク・ライフ・バランスの取組に「積極的である」事業所においては、従業員の仕事に対する意欲が「高まっている」と思う比率が18.4%と高く、「やや高まっている」(29.9%)との合計比率は48.3%である。また、ワーク・ライフ・バランスの取組に「やや積極的である」事業所においては、従業員の仕事に対する意欲が「高まっている」と、「やや高まっている」と思う合計比率は42.3%であり、ワーク・ライフ・バランスの取組に消極的である事業所に比べ、従業員の仕事に対する意欲が高い。ワーク・ライフ・バランスの取組に積極的である事業所ほど、従業員の仕事に対する意欲が高まる傾向がある。



(3)生産性（業務効率）、顧客等へのサービス

最近3年間の生産性（業務効率）との関連では、仕事の意欲が「高まっている」、「やや高まっている」ところでは、生産性(業務効率)が向上している割合が89.4%、80.4%と高くなっている。また、最近3年間の顧客等へのサービスの向上との関連でも同様の傾向である。



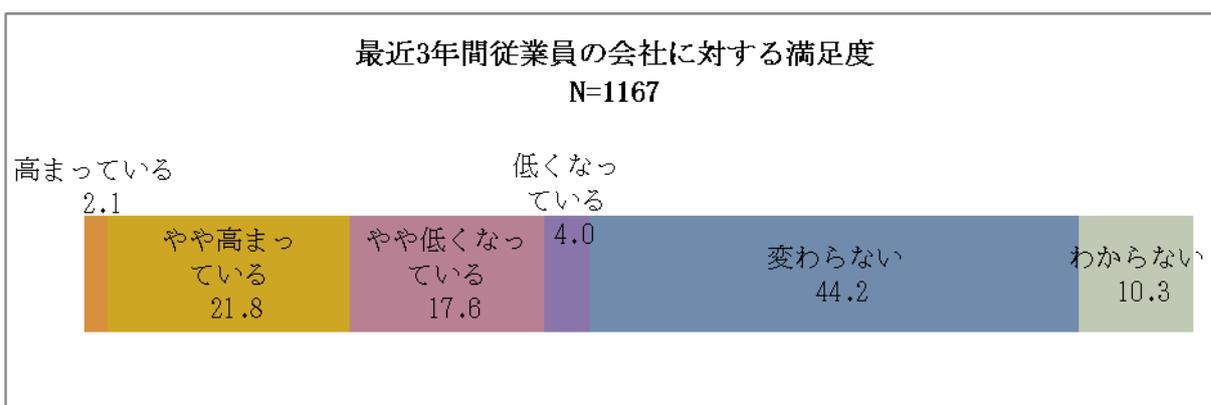
質問：貴事業所では最近3年間、従業員の会社に対する満足度をどのように思われていますか。

(1) 回答事業所の属性

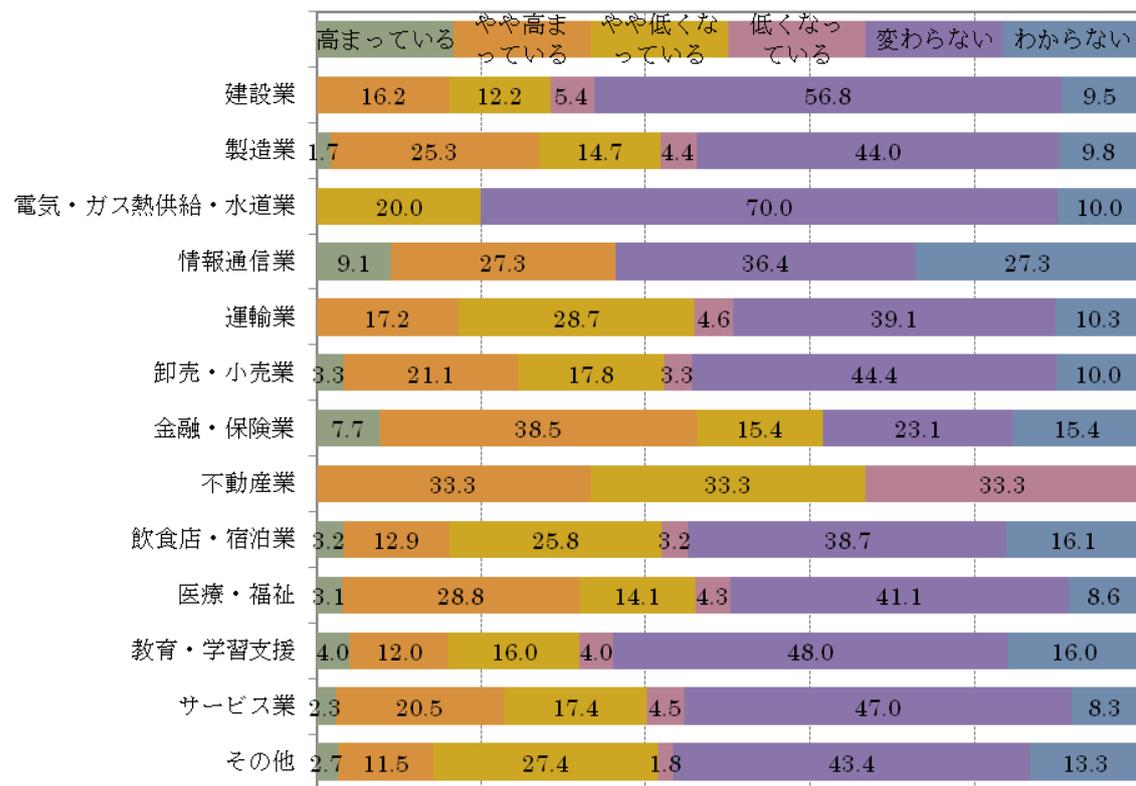
回答のあった事業所における最近3年間での従業員の会社に対する満足度は、「変わらない」と思う比率が44.2%と高い。次いで、「やや高まっている」が21.8%、「やや低くなっている」が17.6%である。

業種別では、従業員の会社に対する満足度が「高まっている」あるいは「やや高まっている」と思う合計比率が高いのは、金融・保険業(46.2%)、情報通信業(36.4%)、不動産業(33.3%)である。

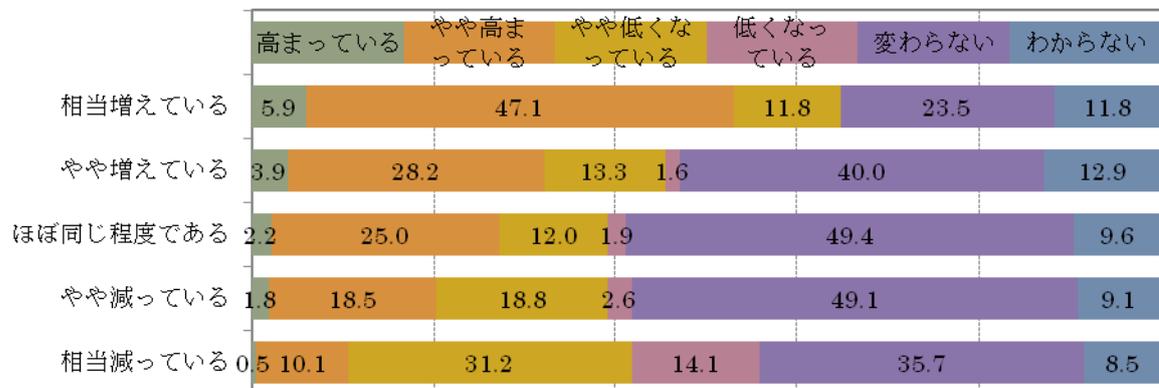
最近3年間の売上状況との関連では、売上が相当増えている事業所で、従業員の会社に対する満足度が「高まっている」(5.9%)、「やや高まっている」(47.1%)と思う比率が高く、これらの合計比率は53.0%である。一方、売上高が相当減っている事業所で、従業員の会社に対する満足度が「やや低くなっている」(31.2%)、「低くなっている」(14.1%)と思う比率が高く、これらの合計比率は45.3%である。従業員の会社に対する満足度は、売上状況が良い事業所ほど高い傾向にある。



最近3年間従業員の会社に対する満足度 × 業種



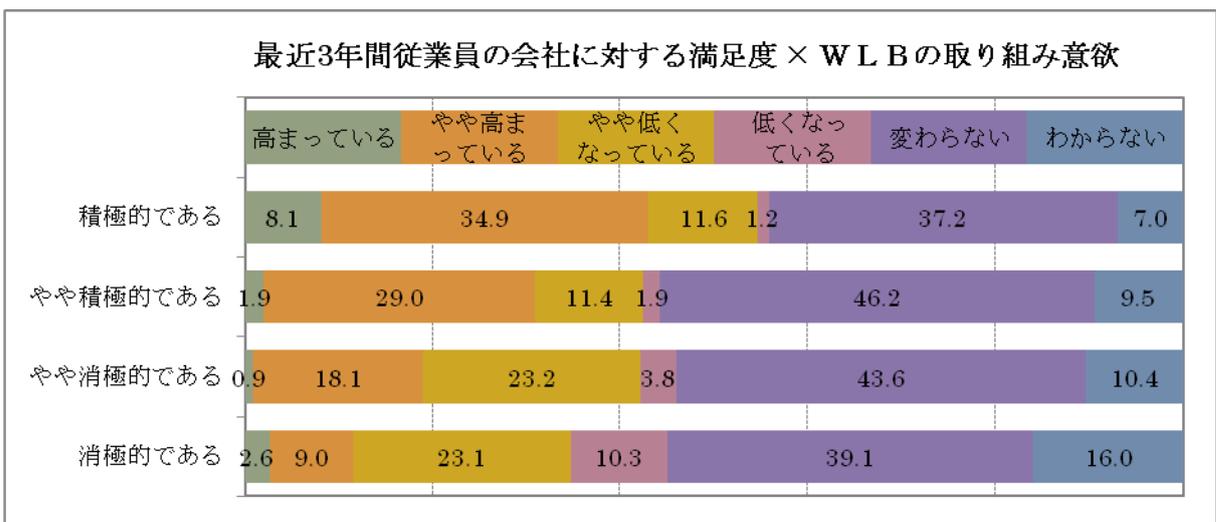
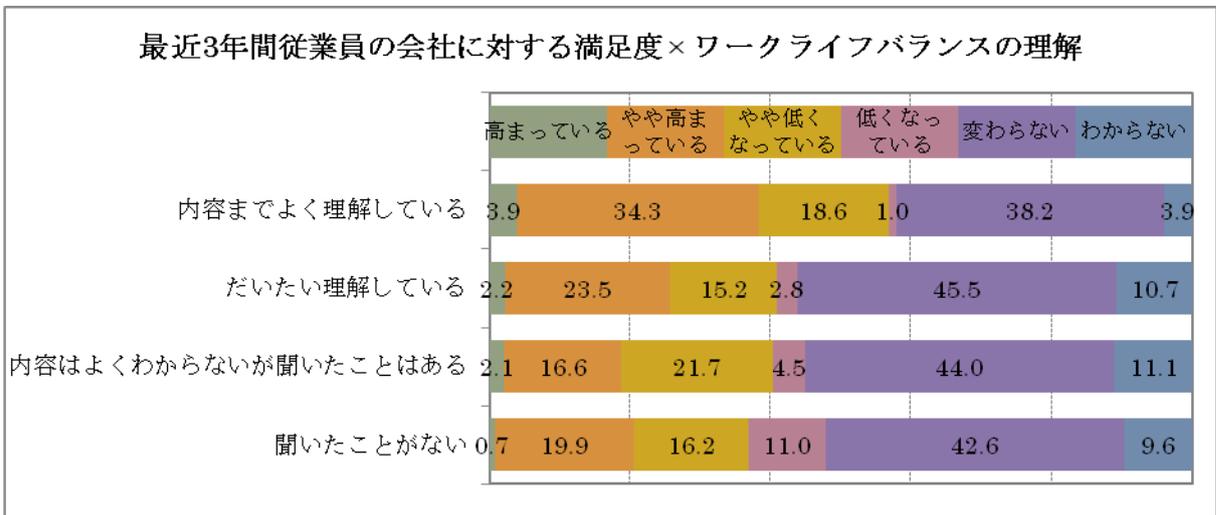
最近3年間従業員の会社に対する満足度 × 最近3年間売上状況



(2) ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、ワーク・ライフ・バランスの「内容までよく理解している」事業所においては、従業員の会社に対する満足度が「高まっている」と思う比率が3.9%、「やや高まっている」と思うが34.3%なり、ワーク・ライフ・バランスの理解が低い事業所よりも高い比率となった。

また、ワーク・ライフ・バランスの取組意欲との関連では、ワーク・ライフ・バランスの取組に「積極的である」事業所において、従業員の会社に対する満足度が「高まっている」と思う比率が8.1%で、「やや高まっている」(34.9%)との合計比率は43.0%である。また、ワーク・ライフ・バランスの取組に「やや積極的である」事業所においては、従業員の会社に対する満足度が「高まっている」と、「やや高まっている」と思う合計比率は30.9%であり、ワーク・ライフ・バランスの取組に消極的である事業所に比べ、従業員の会社に対する満足度が高い。ワーク・ライフ・バランスの取組に積極的である事業所ほど、従業員の会社に対する満足度が高まる傾向にある。



質問：貴事業所では最近3年間、生産性(業務効率)は向上していると思われますか。

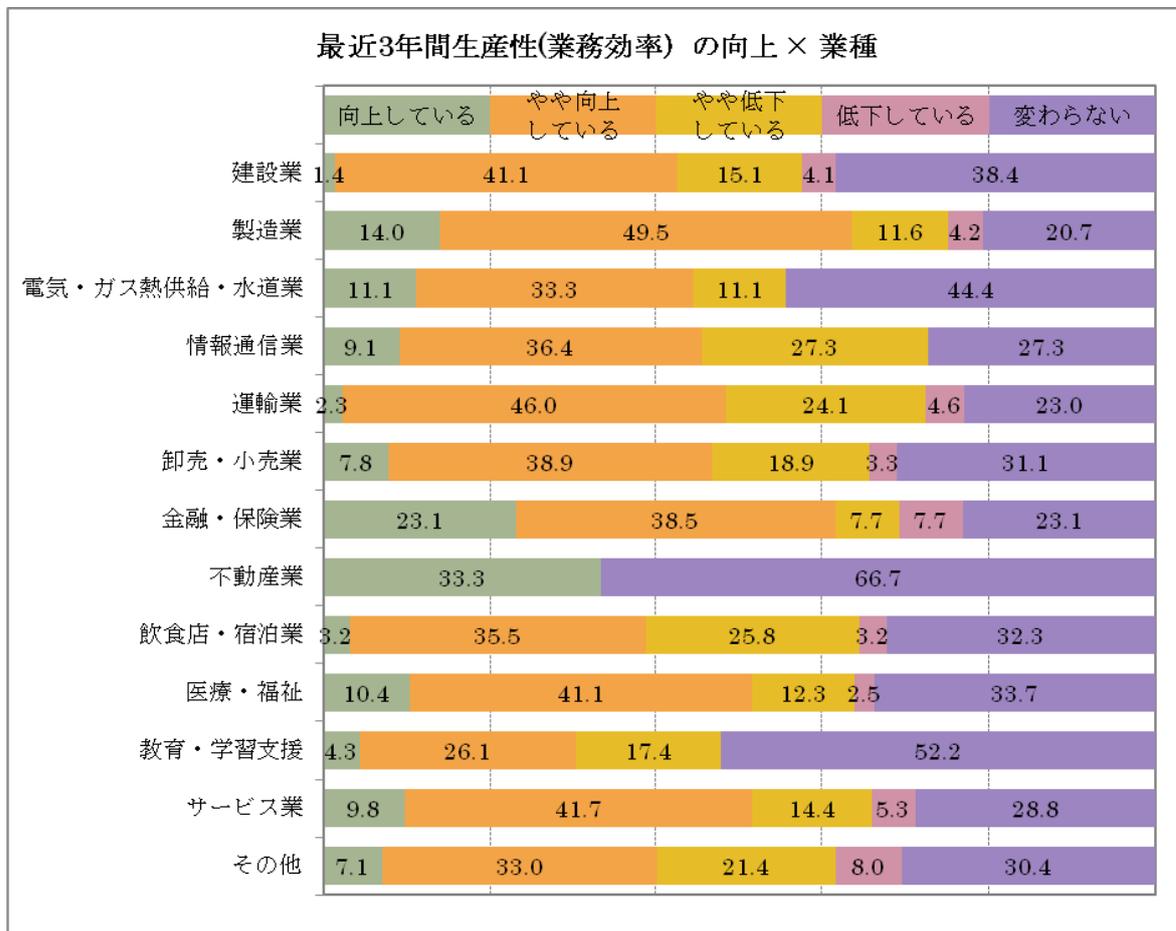
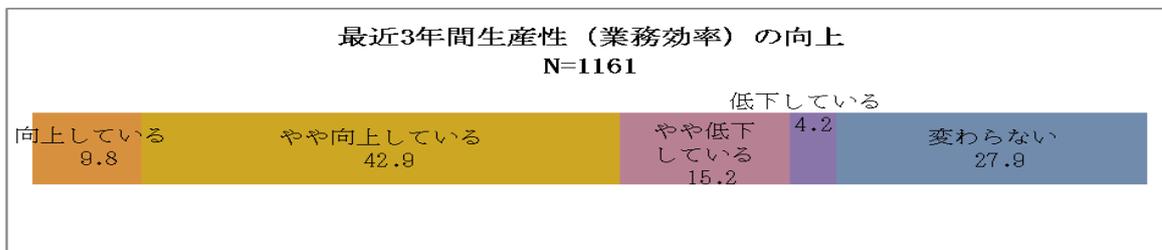
(1)回答事業所の属性

回答のあった事業所における最近3年間での生産性(業務効率)については、「やや向上している」と思う比率が42.9%と高く、次いで「変わらない」(27.9%)、「やや低下している」(15.2%)である。

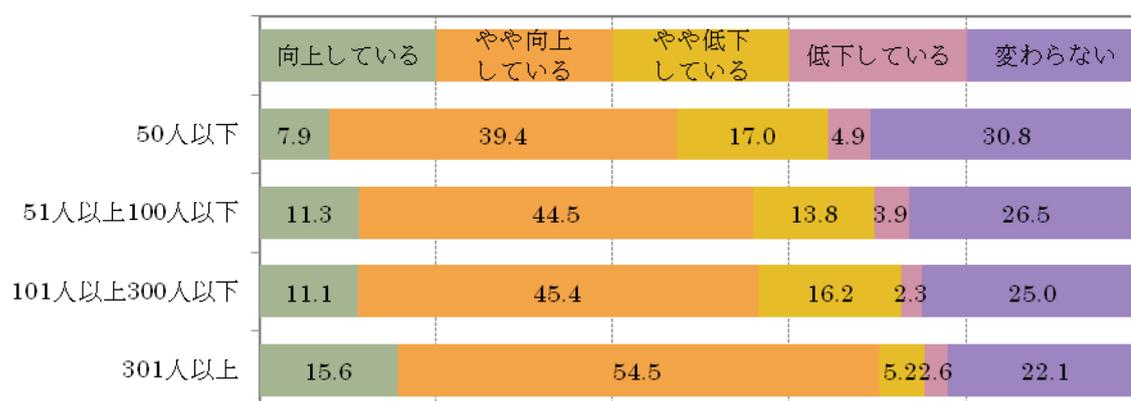
業種別では、生産性(業務効率)は「向上している」あるいは「やや向上している」思う合計比率が高いのは、製造業(63.5%)、金融・保険業(61.6%)、医療・福祉(51.5%)、サービス業(51.5%)である。

正社員数別では、「向上している」あるいは「やや向上している」思う比率が、正社員数が多いほど高い傾向にある。

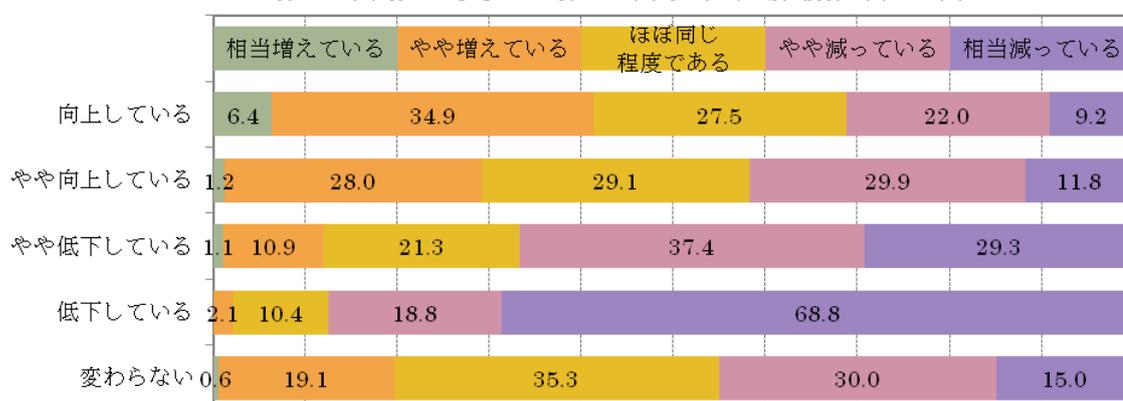
また、最近3年間の売上状況との関連では、生産性(業務効率)が「向上している」ところでは、売上が増えている割合が41.3%と高く、全体的にも生産性(業務効率)が向上している事業所では売上が増えている傾向がうかがえる。



最近3年間生産性(業務効率)の向上×正社員数(合計)



最近3年間売上状況×最近3年間生産性(業務効率)の向上

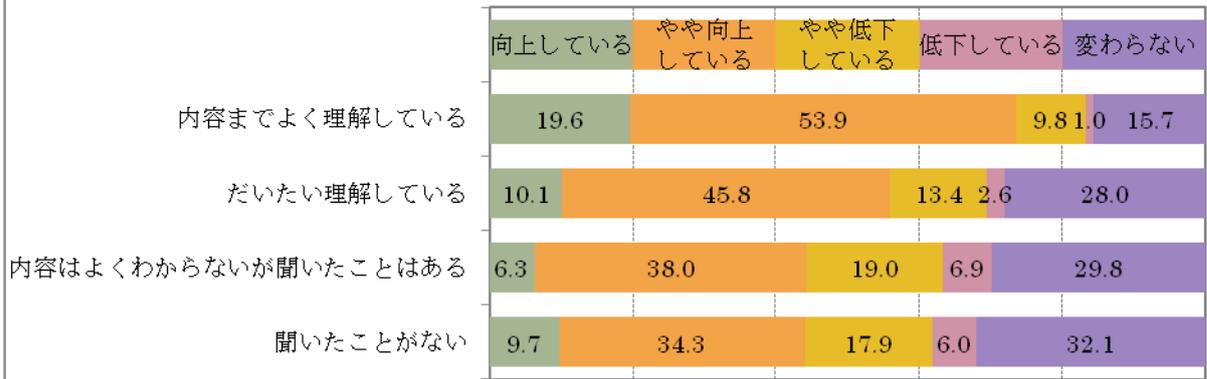


(2) ワーク・ライフ・バランス

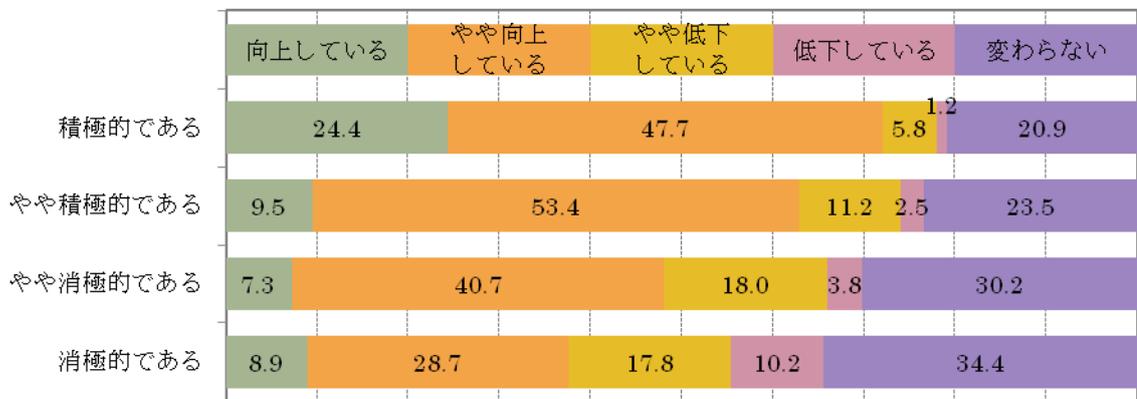
ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、ワーク・ライフ・バランスの「内容までよく理解している」事業所においては、生産性(業務効率)が「向上している」と思う比率が19.6%、「やや向上している」と思うが53.9%で、合計比率は73.5%と高く、ワーク・ライフ・バランスの理解が深い事業所ほど生産性(業務効率)は向上している傾向がある。

また、ワーク・ライフ・バランスの取組意欲との関連では、ワーク・ライフ・バランスの取組に「積極的である」事業所においては、生産性(業務効率)は「向上している」と思う比率が24.4%と高い。「やや向上している」(47.7%)との合計比率は72.1%であり、ワーク・ライフ・バランスの取組に積極的である事業所ほど、生産性(業務効率)は向上している傾向がある。

最近3年間生産性(業務効率)の向上×ワークライフバランスの理解



最近3年間生産性(業務効率)の向上×WLBの取り組み意欲



質問：貴事業所では最近3年間、顧客へのサービスは向上していると思われますか。

回答のあった事業所における最近3年間での顧客へのサービスについては、「やや向上している」と思う比率が47.3%と高く、次いで、「変わらない」(28.2%)、「向上している」(15.6%)、「やや低下している」(7.9%)である。

業種別では、顧客へのサービスは「向上している」あるいは「やや向上している」思う合計比率が高いのは、電気・ガス熱供給・水道業(88.9%)、情報通信業(81.8%)である。

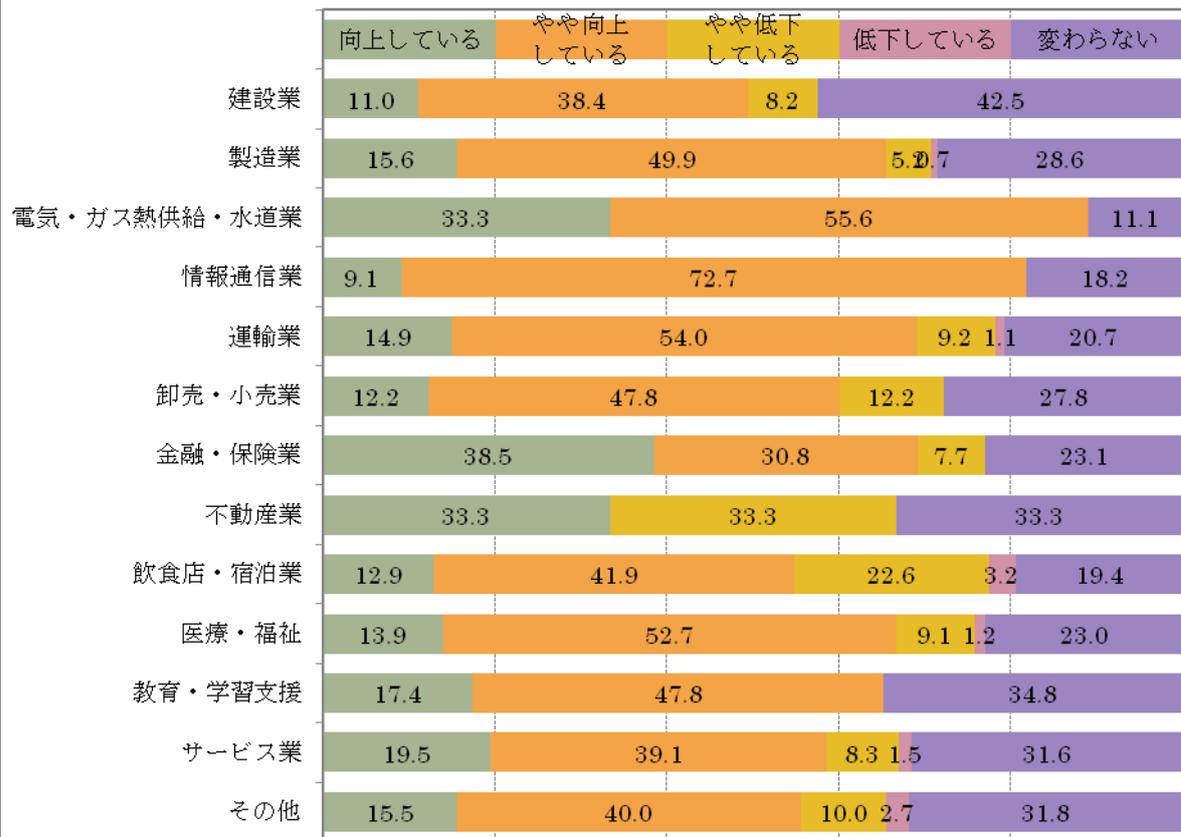
最近3年間の売上状況では、顧客等へのサービスの向上は、売上状況が良い事業所ほど高い傾向にある。

最近3年間顧客等へのサービスの向上

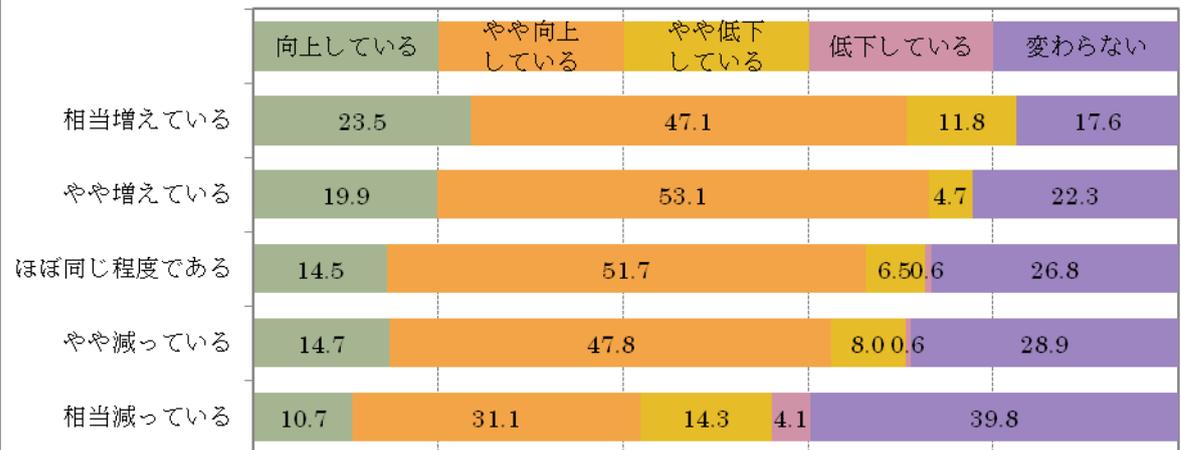
N=1161



最近3年間顧客等へのサービス向上×業種



最近3年間顧客等へのサービス向上×最近3年間売上状況



◆その他の状況について

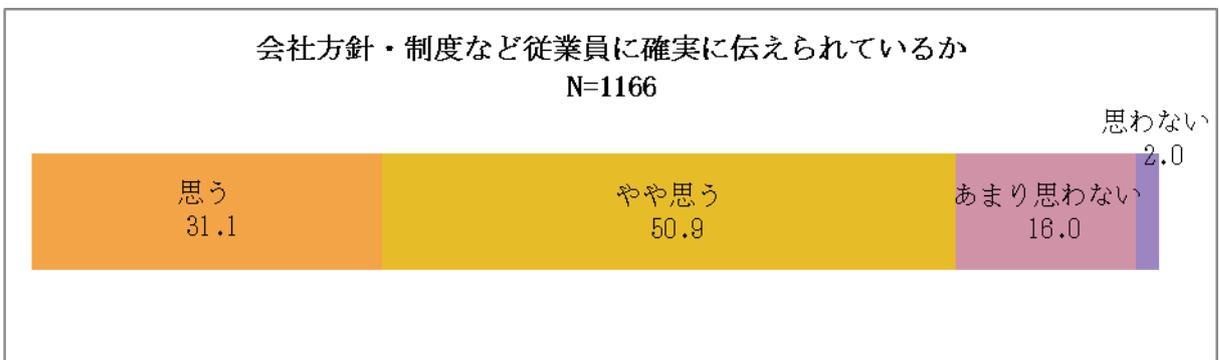
質問：貴事業所は、会社の方針や制度など必要な情報が従業員に確実に伝えられていると思いますか。

回答のあった事業所で会社の方針や制度など必要な情報が従業員に確実に伝えられていると思うかについては、「思う」が31.1%、「やや思う」が50.9%で多くの事業所が伝えられていると思っている。

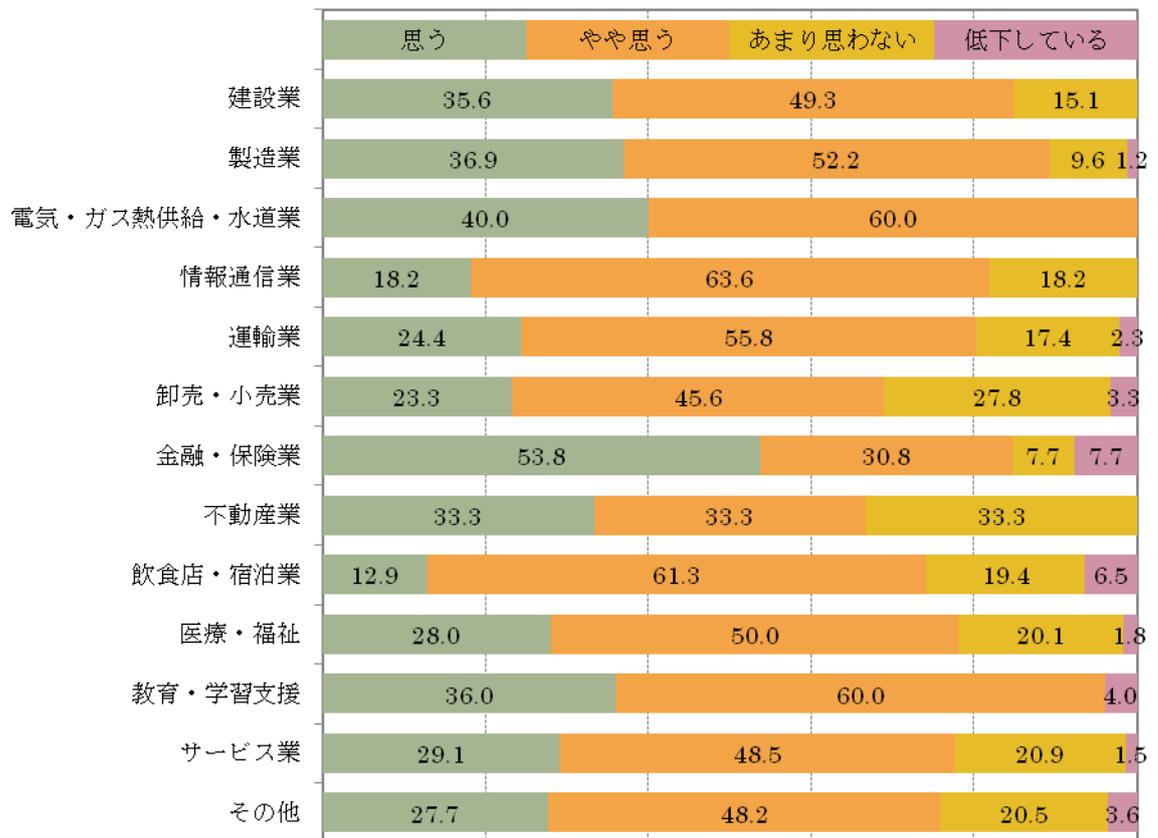
業種別では、「思う」と「やや思う」の合計比率が最も高いのは、電気・ガス熱供給・水道業で100.0%である。教育・学習支援（96.0%）、製造業（89.1%）、建設業（84.9%）、金融・保険業（84.6%）でも高い数値である。

ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、ワーク・ライフ・バランスの「内容までよく理解している」事業所においては、会社の方針や制度など必要な情報が従業員に確実に伝えられていると「思う」比率は55.3%と高く、「やや思う」との合計比率は91.2%である。ワーク・ライフ・バランスの理解が深い事業所ほど会社の方針や制度など必要な情報が従業員に確実に伝えられていると思う比率が高い。

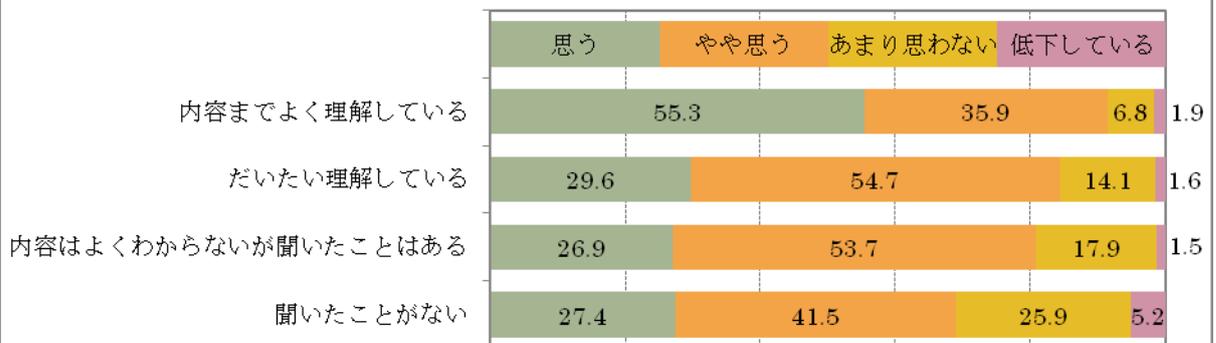
ワーク・ライフ・バランスの取組意欲との関連では、ワーク・ライフ・バランスの取組に「積極的である」事業所においては、会社の方針や制度など必要な情報が従業員に確実に伝えられていると「思う」比率は60.9%と高く、「やや思う」との合計比率は94.2%である。ワーク・ライフ・バランスの取組意欲が高い事業所ほど会社の方針や制度など必要な情報が従業員に確実に伝えられていると思う事業所比率が高い。



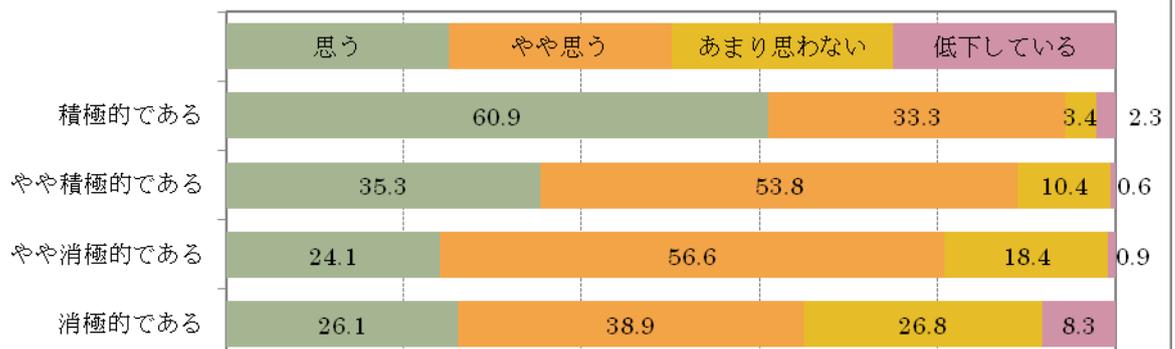
会社方針・制度など従業員に確実に伝えられているか × 業種



会社方針・制度など従業員に確実に伝えられているか × ワークライフバランスの理解



会社方針・制度など従業員に確実に伝えられているか × WLBの取り組み意欲



質問：貴事業所は、労働組合（労働者の代表）と定期的な話し合いを行っていますか。

回答のあった事業所が労働組合（労働者の代表）と定期的な話し合いを行っているかについては、「行っている」が32.0%、「不定期だが行っている」が35.1%である。

業種別では、「行っている」が最も高いのは、金融・保険業で61.5%である。「行っている」と「不定期だが行っている」の合計比率が高い業種は、金融・保険業（92.3%）、電気・ガス熱供給・水道業（87.5%）、製造業（74.9%）である。一方、「行っていない」比率が高い業種は、卸売・小売業（46.3%）、飲食店・宿泊業（42.3%）、建設業（34.3%）、医療・福祉（31.8%）である。

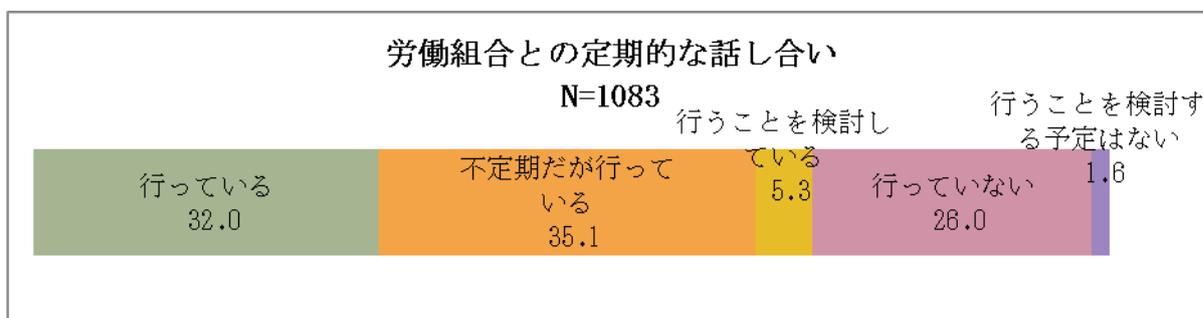
正社員数別では、50人以下の事業所では「行っている」が21.8%であるのに対し、301人以上では68.8%で、正社員数が多いほど労働組合（労働者の代表）と定期的な話し合いを行っている。

最近3年間の売上状況では、売上が相当増えている事業所で、労働組合（労働者の代表）と定期的な話し合いを「行っている」が高く47.1%、「不定期だが行っている」（35.3%）との合計比率は82.4%である。労働組合（労働者の代表）と定期的な話し合いを「行っていない」は、売上状況が悪いほど高い比率である。

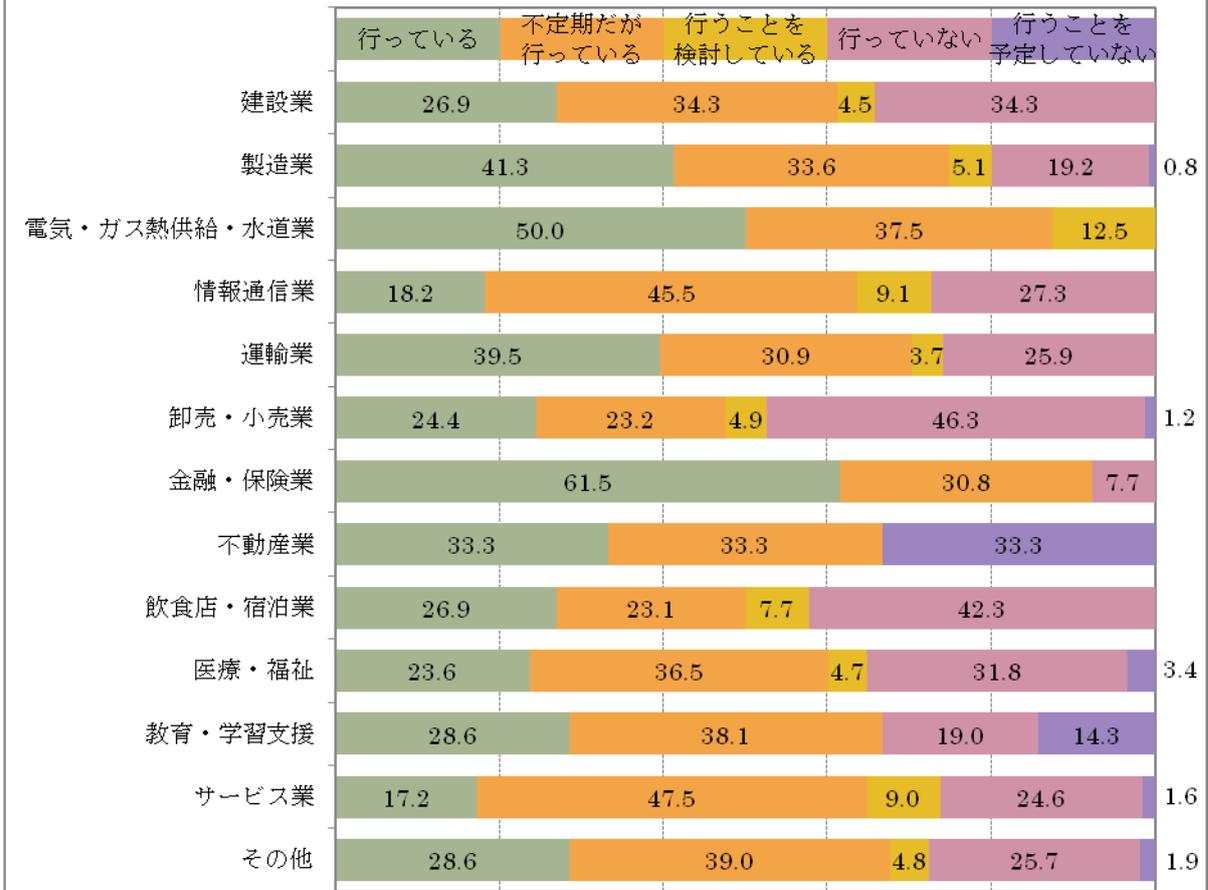
ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、ワーク・ライフ・バランスの「内容までよく理解している」事業所においては、労働組合（労働者の代表）と定期的な話し合いを「行っている」は60.2%と高く、「不定期だが行っている」（23.5%）との合計比率は83.7%である。ワーク・ライフ・バランスの理解が深い事業所ほど労働組合（労働者の代表）との話し合いを行っている比率が高い。

労働組合（労働者の代表）と定期的な話し合いを行っているかとワーク・ライフ・バランスの取組意欲については、ワーク・ライフ・バランスの取組に「積極的である」事業所においては、労働組合（労働者の代表）と定期的な話し合いを「行っている」は66.7%と高く、「不定期だが行っている」（21.4%）との合計比率は88.1%である。一方、ワーク・ライフ・バランスの取組に「消極的である」事業所においては、労働組合（労働者の代表）と定期的な話し合いを「行っていない」は45.8%と高い。

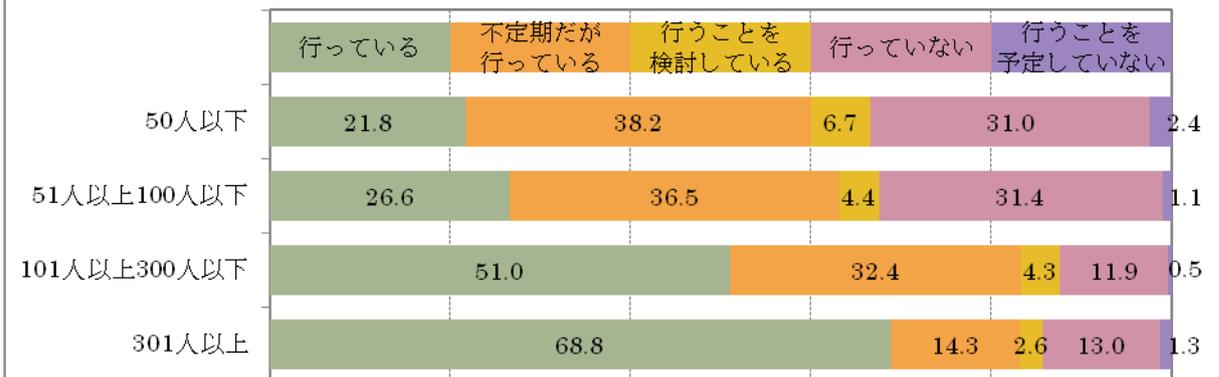
ワーク・ライフ・バランスの取組意欲が高い事業所ほど労働組合（労働者の代表）と定期的な話し合いを行っている比率が高い。



労働組合との定期的な話し合い×業種



労働組合との定期的な話し合い×正社員数（合計）



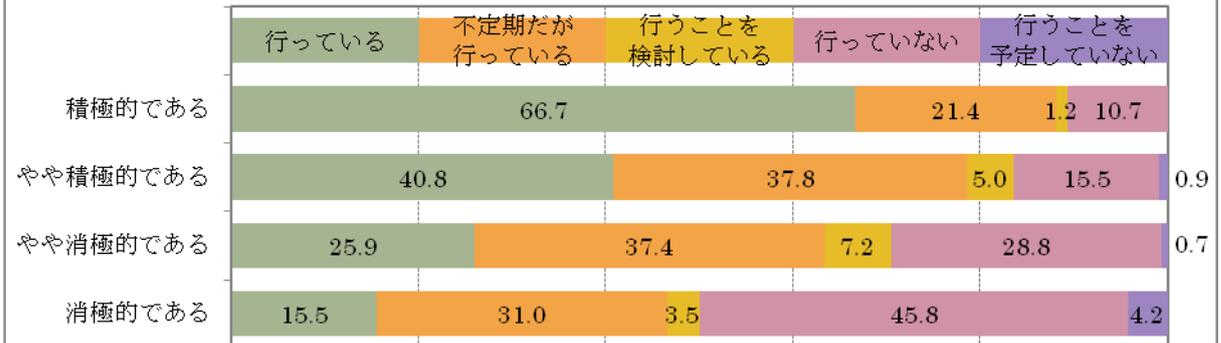
労働組合との定期的な話し合い × 最近3年間売上状況



労働組合との定期的な話し合い × ワークライフバランスの理解



労働組合との定期的な話し合い × WLBの取り組み意欲



質問：貴事業所には、従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度がありますか。

回答のあった事業所での従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度については、「ある」が50.5%で最も高い。

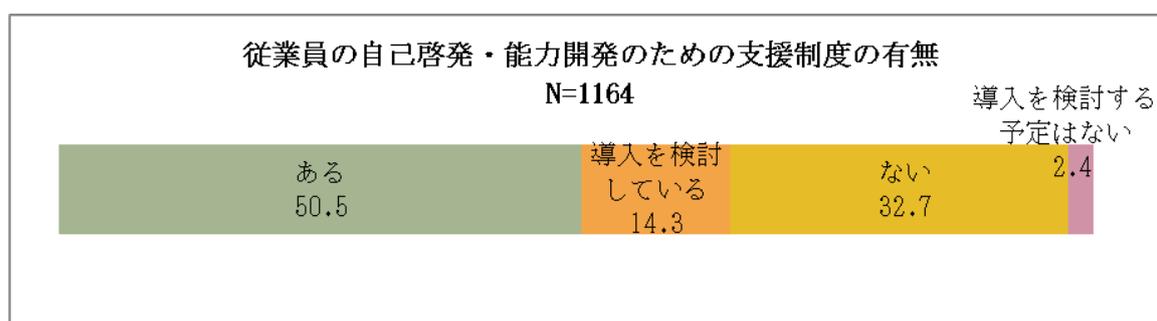
業種別では、従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ある」が最も高いのは、金融・保険業で100.0%である。情報通信業(81.8%)、電気・ガス熱供給・水道業(80.0%)でも高い。一方、従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ない」比率が最も高いのは、不動産業で66.7%である。飲食店・宿泊業(48.4%)、卸売・小売業(44.3%)、運輸業(42.5%)でも高い。

正社員数別では、正社員数が多いほど従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ある」比率が高い。

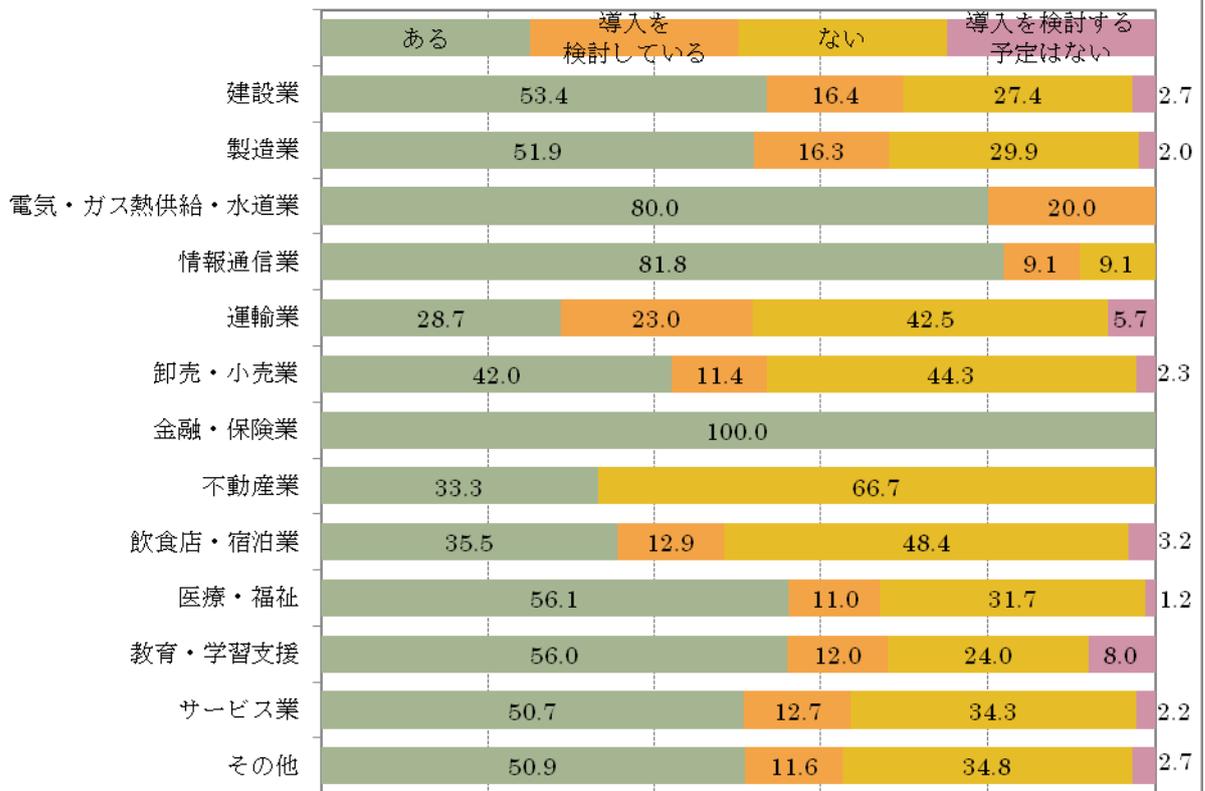
最近3年間の売上状況では、売上が相当増えている事業所で、従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ある」比率は64.7%と最も高く、「ない」比率は23.5%と最も低い。一方、売上が相当減っている事業所で、従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ある」比率は40.3%と最も低く、「ない」比率は42.9%と最も高い。最近3年間の売上状況が良い事業所ほど従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ある」比率が高い。

ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、ワーク・ライフ・バランスの「内容までよく理解している」事業所においては、従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ある」は67.0%と高い。一方、ワーク・ライフ・バランスを「聞いたことがない」事業所においては、従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ある」比率は28.6%と低いことから、ワーク・ライフ・バランスの理解が深い事業所ほど従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度がある比率が高い。

ワーク・ライフ・バランスの取組意欲については、ワーク・ライフ・バランスの取組に「積極的である」事業所においては、従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ある」は78.2%と高い。一方、ワーク・ライフ・バランスの取組に「消極的である」事業所においては、従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ない」比率は48.1%と高いことから、ワーク・ライフ・バランスの取組意欲が高い事業所ほど従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度がある。



従業員の自己啓発・能力開発のための支援制度の有無 × 業種

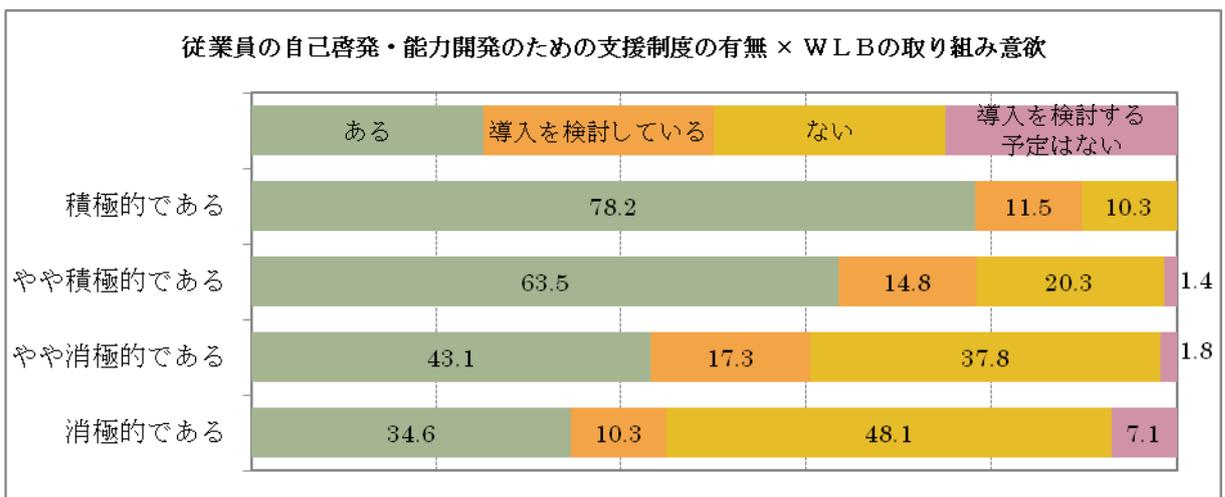
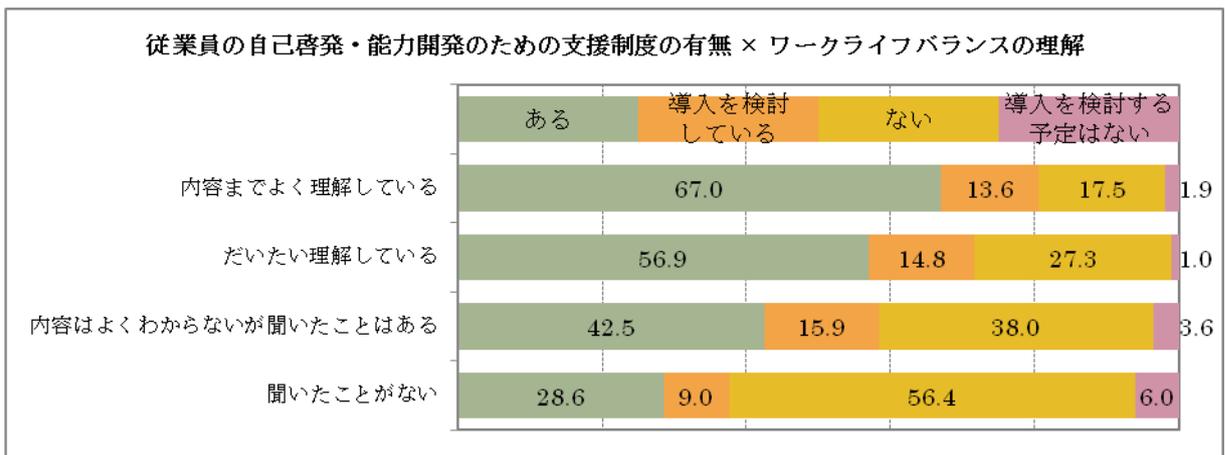


従業員の自己啓発・能力開発のための支援制度の有無 × 正社員数（合計）



従業員の自己啓発・能力開発のための支援制度の有無 × 最近3年間売上状況





質問：貴事業所は仕事の成果や業績を重視するような成果主義人事制度を導入していますか。

回答のあった事業所での仕事の成果や業績を重視するような成果主義人事制度の導入については、「導入している」が44.3%で、「導入していない」は32.7%であった。

業種別では、成果主義人事制度を「導入している」が高いのは、情報通信業(90.9%)、金融・保険業(84.6%)である。「導入していない」が高いのは、医療・福祉(52.7%)、教育・学習支援(47.8%)、運輸業(44.7%)、電気・ガス熱供給・水道業(40.0%)などである。

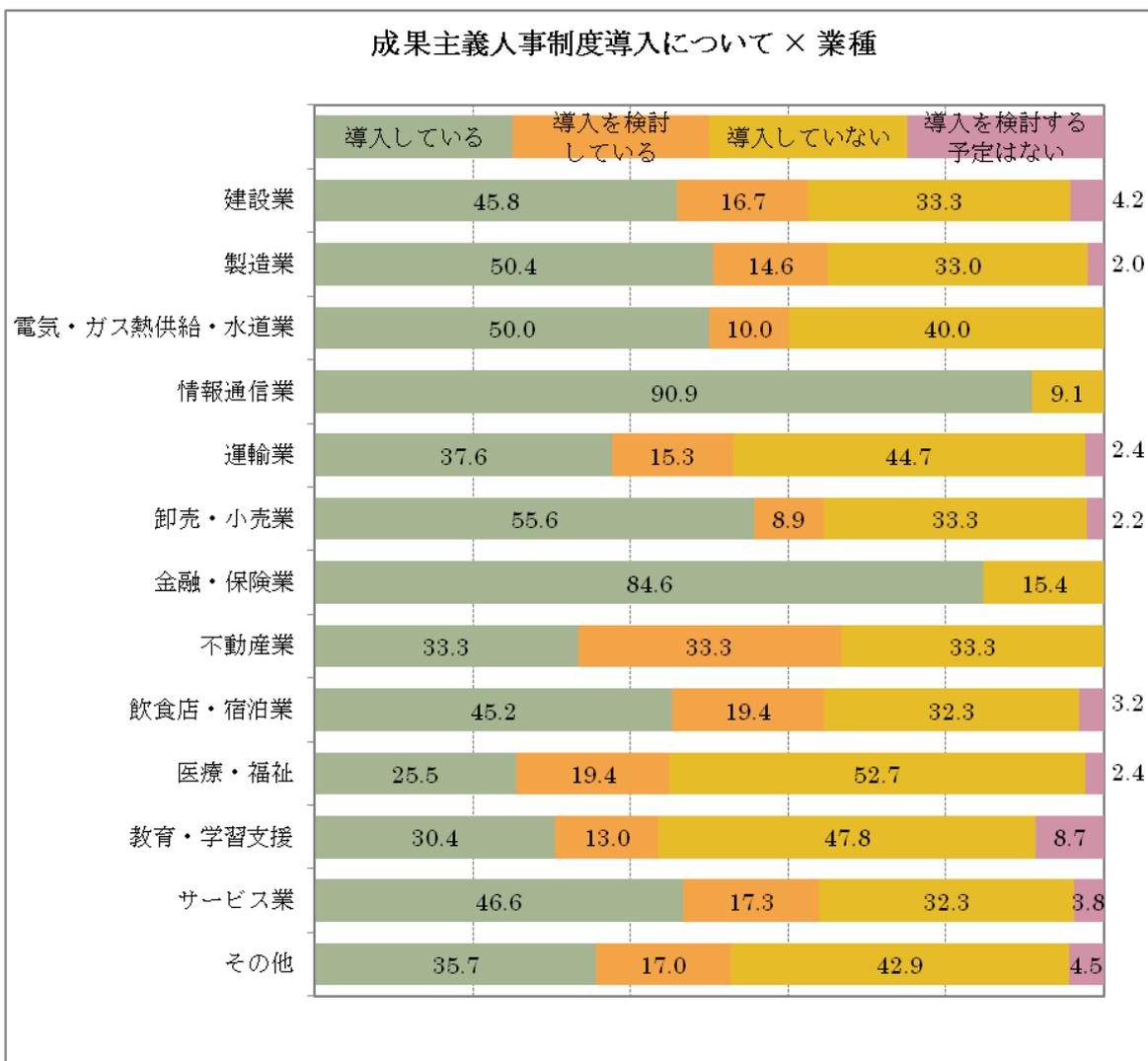
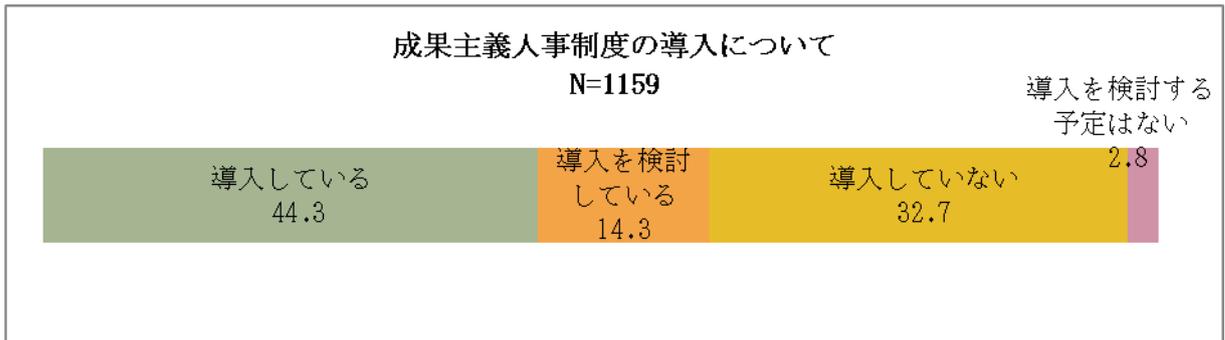
正社員数別では、正社員数が多いほど成果主義人事制度を導入している比率が高い。

最近3年間の売上状況では、売上が相当増えている事業所で成果主義人事制度を「導入している」は64.7%と最も高く、「導入していない」は11.8%と最も低い。一方、売上が相当減っている事業所で成果主義人事制度を「導入している」は41.8%と最も低く、「導入していない」は44.3%と最も高いことから、最近3年間の売上状況が良い事業所ほど成果主義を導入している比率が高い。

ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、ワーク・ライフ・バランスの「内容までよく理解している」事業所においては、成果主義人事制度を「導入している」は68.0%と高い。一方、ワーク・ライフ・バランスを「聞いたことがない」事業所においては、成果主義人事制度を「導入している」は31.6%と低く、一方で「導入していない」は54.1%と高いこ

とから、ワーク・ライフ・バランスの理解が深い事業所ほど成果主義を導入している事業所比率が高い。

回答事業所における、成果主義人事制度を導入しているかとワーク・ライフ・バランスの取組意欲については、ワーク・ライフ・バランスの取組に「積極的である」事業所においては、成果主義人事制度を「導入している」は78.2%と高い。一方、ワーク・ライフ・バランスの取組に「消極的である」事業所においては、成果主義人事制度を「導入していない」は52.6%と高いことから、ワーク・ライフ・バランスの取組意欲が高い事業所ほど成果主義を導入している事業所比率が高い。



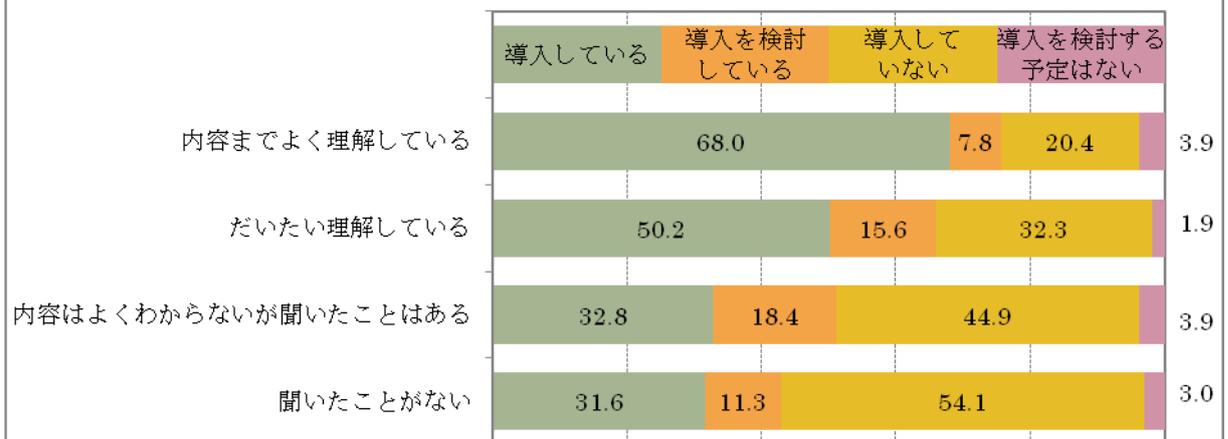
成果主義人事制度導入について × 正社員数（合計）



成果主義人事制度導入について × 最近3年間売上状況



成果主義人事制度導入について × ワークライフバランスの理解



成果主義人事制度導入について×WLBの取り組み意欲



質問：国では、11月の第3日曜日を「家族の日」、その日の前後1週間を「家族の週間」とし、三重県では毎月第3日曜日を「家庭の日」と定め、健全な家庭環境づくりを推進していますが、ご存知ですか。

国で定める「家族の日」、「家族の週間」および、三重県で定める「家庭の日」の認知について、「いずれも知らない」が71.0%を占めた。「すべて知っている」は6.3%にとどまった。

「家族の日」「家族の週間」「家庭の日」の認知について		(SA)
カテゴリ	件数	(除不)%
すべて知っている	73	6.3
家族の日と家族の週間は知っている	79	6.8
家族の日と家庭の日は知っている	36	3.1
家族の週間と家庭の日は知っている	20	1.7
家族の日だけは知っている	76	6.5
家族の週間だけは知っている	11	0.9
家庭の日だけは知っている	43	3.7
いずれも知らない	829	71.0
不明	12	
N (%ベース)	1179	1167

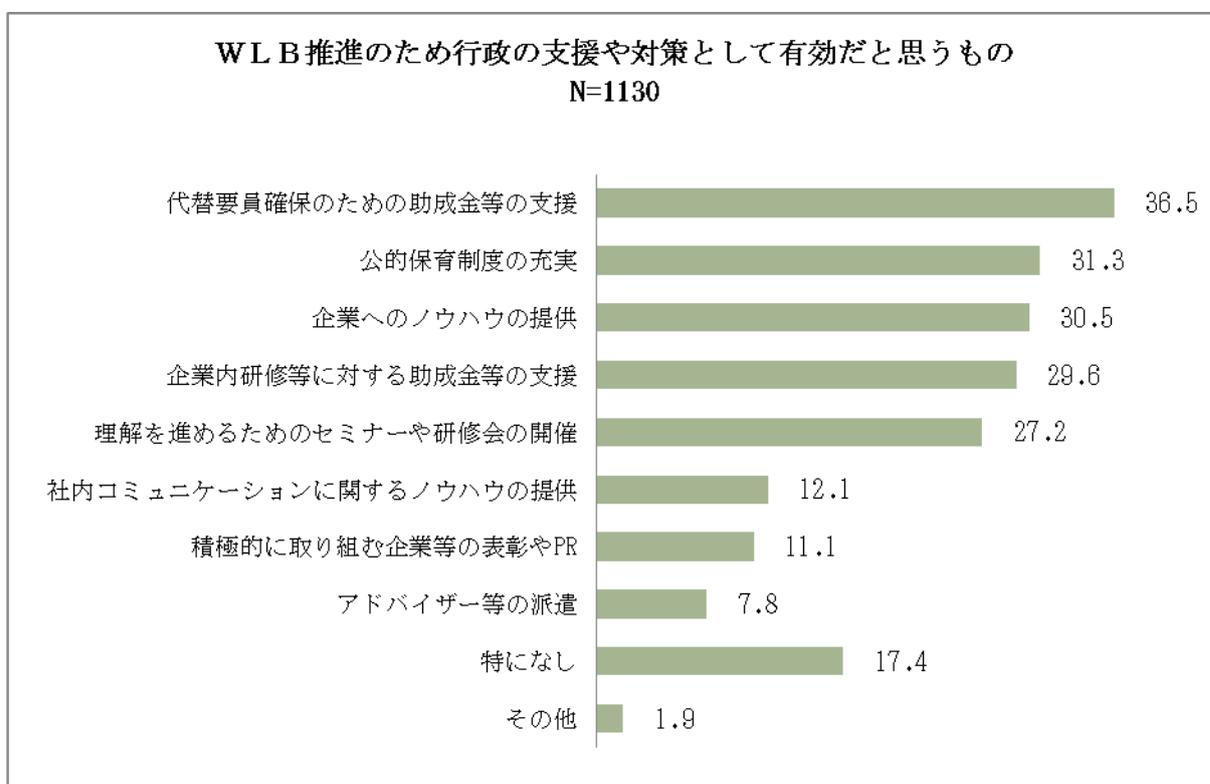
◆行政への要望

質問：貴事業所が「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために国や地方自治体の支援や対策として有効だと思うものをすべてお選びください。

回答のあった事業所での「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために国や地方自治体の支援や対策として有効だと思うものは、「代替要員確保のための助成金等の支援」が36.5%で最も多く、「公的保育制度の充実」(31.3%)、「企業へのノウハウの提供」(30.5%)、「企業内研修等に対する助成金等の支援」(29.6%)と続く。

業種別では、有効だと思う支援や対策は業種によって比率に差がみられる。

その他の記述には、景気回復、雇用対策のほか、介護報酬の改定、(サービス業)応募者の増加支援などがあつた。



WLB推進のため行政の支援や対策として有効だと思うもの × 業種												
上段:度数		WLB推進のため行政の支援や対策として有効だと思うもの										
業種	下段:%	合計	セミナーや研修会の開催	企業へのノウハウの提供	アドバイザー等の派遣	積極的に取り組む企業等の表彰やPR	企業内研修等に対する助成金等の支援	代替要員確保のための助成金等の支援	社内コミュニケーションに関するノウハウの提供	公的保育制度の充実	特になし	その他
業種	全体	1122	305	342	88	122	331	413	136	351	195	21
		100.0	27.2	30.5	7.8	10.9	29.5	36.8	12.1	31.3	17.4	1.9
	建設業	69	19	23	7	10	16	13	13	16	16	2
		100.0	27.5	33.3	10.1	14.5	23.2	18.8	18.8	23.2	23.2	2.9
	製造業	389	110	125	26	45	113	147	38	126	58	9
		100.0	28.3	32.1	6.7	11.6	29.0	37.8	9.8	32.4	14.9	2.3
	電気・ガス熱供給・水道業	10	2	3	2	2	3	3	2	5	1	-
		100.0	20.0	30.0	20.0	20.0	30.0	30.0	20.0	50.0	10.0	-
	情報通信業	11	2	3	-	3	3	5	1	5	-	-
		100.0	18.2	27.3	-	27.3	27.3	45.5	9.1	45.5	-	-
	運輸業	86	23	24	3	11	27	25	9	22	22	1
		100.0	26.7	27.9	3.5	12.8	31.4	29.1	10.5	25.6	25.6	1.2
	卸売・小売業	87	17	34	8	6	25	31	8	26	19	1
		100.0	19.5	39.1	9.2	6.9	28.7	35.6	9.2	29.9	21.8	1.1
	金融・保険業	11	2	7	1	2	2	3	3	3	-	1
		100.0	18.2	63.6	9.1	18.2	18.2	27.3	27.3	27.3	-	9.1
	不動産業	3	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-
		100.0	-	-	-	-	-	33.3	-	33.3	33.3	-
飲食店・宿泊業	31	10	8	1	5	9	7	5	6	7	-	
	100.0	32.3	25.8	3.2	16.1	29.0	22.6	16.1	19.4	22.6	-	
医療・福祉	161	47	31	16	13	56	78	23	58	18	3	
	100.0	29.2	19.3	9.9	8.1	34.8	48.4	14.3	36.0	11.2	1.9	
教育・学習支援	24	7	4	1	1	9	16	3	8	3	-	
	100.0	29.2	16.7	4.2	4.2	37.5	66.7	12.5	33.3	12.5	-	
サービス業	130	38	38	14	12	43	45	19	39	27	1	
	100.0	29.2	29.2	10.8	9.2	33.1	34.6	14.6	30.0	20.8	0.8	
その他	110	28	42	9	12	25	39	12	36	23	3	
	100.0	25.5	38.2	8.2	10.9	22.7	35.5	10.9	32.7	20.9	2.7	
												は、1位
												は、2位

◆自由記述

質問:「ワーク・ライフ・バランス」に関して、ご意見などがあればご自由にご記入ください。

<ワーク・ライフ・バランスに対する取り組みや積極的意見>

- 2009年5月企業内託児施設設置後、飛躍的に女性の退職数が減り、逆に結婚、出産が増加した。
- 女性の多い職場であるため、育児に対しては柔軟な対応をしている。最近、必要人数プラス2~3人をスタンバイ要員として確保している（急な子供の病気の時に休む人のため）。スタンバイ要員は毎日交替である。
- 人事制度を導入しているが成果主義ではない。成果主義の人事制度は大企業向けの制度であると認識している。社員のモチベーションが向上し、生産性が高くなるような人事制度を目指している。
- ワーク・ライフ・バランス浸透のために具体的な補助、支援制度の充実と、企業向けの啓発ポスター等の配布強化が必要と思われる。
- アドバイザー等の派遣については意識を向上させる上で有効と思う。代替要員確保のための助成金等の支援があれば企業も個人も負担が減り良いと思う。
- 各企業に勧めるには、社員が働き場を失わないよう慎重に考える必要がある。育児介護休業等は長期に渡るケースがあり、社員間で取得しやすい雰囲気づくりが大切である。
- 企業は従業員が活躍できる職場を与える(環境を作る)事が最も大事である。よい結果が出れば昇給、賞与に反映させなければならない。
- 女性職員が比較的多く、出産、育児、介護等職員からのニーズが高いため、できる限り働きやすい職場を目指している。しかしながら配置基準等もあり欠員を出すこともままならず、難しい人事の配慮が必要。ワーク・ライフ・バランス推進と現状の狭間で悩まされている。
- ワーク・ライフ・バランスの趣旨は分かるが、会社が継続して社員の雇用を守ること（ゴーイングコンサーン）が現在の企業の最大の使命と思っている。景気が回復したらワーク・ライフ・バランスを考慮した勤務体制を考えてゆきたい。

<ワーク・ライフ・バランス導入に対する消極的意見>

- 利益の確保も厳しい時代に中小企業にはかなり難しい課題である。
- ワーク・ライフ・バランスはあまり知られていないと思う。当社は小規模であり、従業員も少なく、皆家庭を優先している。制度としての効果が薄いのではないか。
- 経済的に厳しい社会情勢において生活するのが精いっぱい。我々のような中小企業は常に人員不足。いろいろな制度を導入する余裕はない。会社の利益を求めることにすべてを費やしているのが現状である。
- 言葉の意味は活字から理解できるが、生活を重視する前に「仕事のやりがい」に対する企業の一律のルールがほしい。しかし、ここ3年間は厳しい景況の中での事で、給与や報酬への反映等が困難な背景もあり従業員のモチベーションを上げることが難しい。

- 受注が安定しないため人材を雇い入れることが難しい現状である。企業としていろいろな努力はしているがうまくいかないのが現状で、結果的にはワークが増加し、ライフとのバランス調整ができない。
- 台風やインフルエンザ等学校が臨時に休校になった場合、対象の従業員は休暇を取ることになり事業所サイドでは対応に困る。バランスを取るためにはいろいろな仕組みが対応できなければなかなか難しい。

＜ワーク・ライフ・バランスに対する業種別意見＞

- 365日、24時間利用者がおり、この世話をする人員について厳格な基準が決められ、下回れば減算となる（例えば管理栄養士の育児短時間勤務による栄養ケアマネジメント加算の取り消し＝年2,555,000円の減収）業種もあることをきちんと配慮して制度設計、運用をされたり、全企業十把一からげではいくら理想論を研修会で語ったところで事業管理者の共感は得られないだろう。
- 運送業は仕事量の減少と燃料の値上げなどによる経費率の増大で、小さい会社になればなるほど、苦しい経営状況にある。ワーク・ライフ・バランスを考えて社員に接したい気持ちはあるが、一人親方のワンマン会社では、もっと運賃の底上げをしていかないと行政が求めてくるような事は厳しいと思う。
- サービス業は利益率が低く、一般と違い休日が不定なことが多く、休みが取りにくい。また、賃金も低い傾向にあり、本制度とは逆行した事業所（業種）が多いと思う。
- 歯科業界では歯科衛生士が不足し、代替職員が見つからず困っている。女性の多い職場でだるため、家庭への配慮もしているが常に不足状態にある。。募集(正社員・パートタイマー)してもなかなか応募がない。
- 病院では医師、看護師、薬剤師等の慢性的不足に悩まされており大きなネックでもある。
- 同業種の施設の事例、参考例があれば情報提供していただきたい。

＜行政等への要望や意見＞

- 資本主義経済下の競争に企業が生き残ることが雇用や賃金を確保することになる。現状及び将来の低成長時代においては、企業の主体性にまかせるのではなく、国家がしっかりとした予算を確保して主体性を発揮しなければならない、教育においてもゆとり教育が失敗したように、グローバルな競争下で日本経済が沈没することがなきよう、まず経済活性化の中で、「ワーク・ライフ・バランス」を支援していただきたい。
- 中小企業には、やはり公的な支援制度がないとワーク・ライフ・バランスのための弾力的な措置は難しいものがある。助成金等の拡充があると社内でも取り組みやすい。
- ビルメンテナンス下請業を営んでいる。職員のほとんどが60歳を超えている。将来に備え育児休業の制度はあるが、対象から外れている。介護休業も制度はあるが、申し出はない。正社員の男性4名を除く職員はすべてパート職員で1日4時間の労働時間で、労働時間以外の空き時間は家庭や家族のために時間を使っている様子。
- 保育園及び小学生の学童保育をもっと充実させることで、就労可能者層を増やし、結果として所得税などの税収も増やしていくというプラスのスパイラルを構築してほしい。
- 近年、父子家庭が増加する中、父親側に対しての保育・育児などの助成金を含めた行政

制度に対し、制度の利用促進のPRなどが理解されておらず、休暇の申請までに至らずにワーク・ライフ・バランスに影響が出ていると思われる。一層の制度の充実と利用促進を公主体でお願いしたい。

- 大手企業はすべてできているが、小企業ではできないことが多くある。毎年一つでも進めていけるよう目標をもち、何年計画が適切かわからないが徐々に取り組める様な指導と情報の提供をお願いしたい。
- 海外から入ってきたライフスタイルを日本でも広げる活動はわかるが、中小企業に対して休日やノー残業を勧められても、得意先様の都合第一で仕事を受け入れている。サービス業としての対応には限界がある。また、残業も少ないと自分から希望してくる者もいる。「有休も取って、出勤して残業をする」働き方は、企業にとって負担が増えるばかり。有能な技術者が揃っておれば少しは解決すると思うが、思う人材はなかなか集まりません。
- 「楽しい職場＝業績の上がっている会社」とは限らず、また、本人が楽しいからと言って、自己満足だけで、内容が伴っていないことが多い。モチベーションを上げるためには、元々の育った環境と性格が大きく影響しているが、マイナス指向の人間には、どんな研修をしても、皆が協力しても、マイナスの性格を変えることは難しい。定職にも就かず、引きこもっていたり、アルバイトで生活している若者も多く、本人たちもなにも考えなくて良い職場を望む。やる気のない人間をやる気にさせることほど大変なことはないと思うが、年金の支払額が年々上昇する割に、今後の年金受給にも期待が持てない今、定職に就き生き生きと仕事することの意義をまず政府が示してくれるのが良いと思う。
- 公的学童保育の充実、または、小学校の長期休みの廃止。保育所の補助に保育時間8時間以上と制約するのは法に整合性がない。
- 取り組みたくても人員不足。介護に対する啓発をしてほしい。
- 幼保一元化に反対。利用者に負担を押し付ける政策にこそ問題がある。介護の問題も同じ。福祉にお金を出さず、弱いもの（幼、老）にしわ寄せがいつている。PRとか企業努力を言う前に、国が労働者を守る立場の施策を打ち出す必要がある。
- 理想的な状態は語られているが、実行手段が意識や配慮に備わっている。「バランス」という穏やかな言葉が使われていることでむしろわかりやすくなっているが、それらの実践には明確なタスクフォースが必要。政治・経済の基礎的な改善も不可欠（安心できない、まかせられない）個人の事業を考慮したくても企業がそれを棚卸しすることは、ハラスメントになる可能性がある。法整備も必要。
- ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、特に作業員数の少ない企業に対しての財政的支援がなければ成り立たない。また、現実問題として、育児介護休業を取得する職員のフォローは、職員数の少ない事業所にとって大きな負担であり、行政的な支援もない中、育児介護休業の利用推進をすることはできないのが本音である。