

ワーク・ライフ・バランス
(仕事と生活の調和)
実態調査報告書

平成 24 年 3 月

三重労使雇用支援機構・三重労働局・三重県

目次

I 調査の目的等

II 事業所向けアンケート調査

1. 調査概要
2. 調査結果

III 従業員向けアンケート調査

1. 調査概要
2. 調査結果
3. 参考 : 「事業所向けアンケート調査」と「従業員向けアンケート調査」との比較

IV まとめ

V 資料

1. アンケート調査票

I 調査の目的等

1. 調査の目的

平成22年6月に政労使の合意のもと改定された仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章では、企業等でのワーク・ライフ・バランスの推進には労使が連携して積極的に取り組むことが求められ、また国、地方公共団体にはその支援が役割とされている。

このため、労使・国・県が協働して県内の企業等でのワーク・ライフ・バランスの取組の促進に向けて、これまでの労使団体の取組の検証と今後の効果的な取組を検討するため、ワーク・ライフ・バランスに対する企業等の経営側と労働側の意識や具体的な取組状況、推進上の課題等を把握するアンケート調査を実施した。

2. 調査の主体

三重労使雇用支援機構（三重県経営者協会、連合三重）、三重労働局、三重県

Ⅱ 事業所向けアンケート調査

1. 調査概要

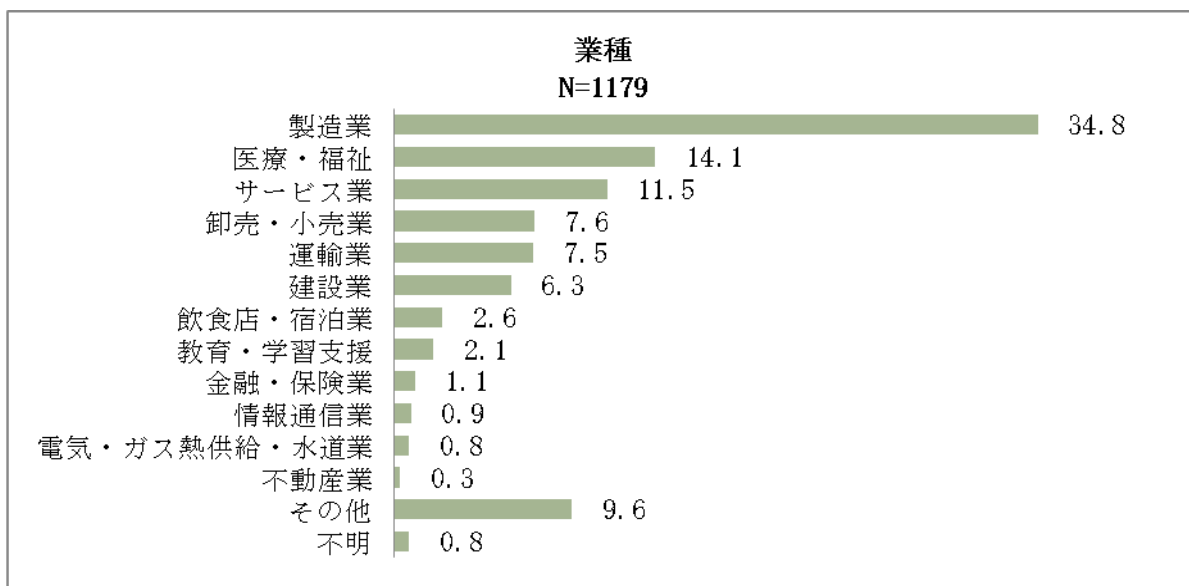
調査対象	従業員 50 名以上の県内事業所
調査期間	平成 23 年 9 月 1 日（木）～12 月 16 日（金）
調査方法	郵送および持参して配付 郵送にて回収
回収結果	発送数： 2,004 サンプル 回収数： 1,179 サンプル（回収率 58.8%）

2. 調査結果

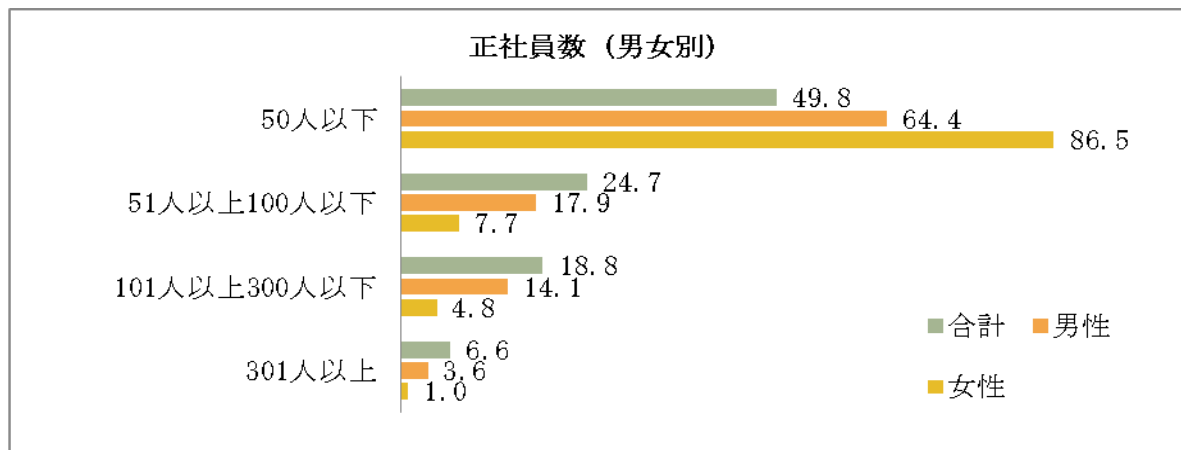
※調査結果のうち、百分率で表した数値は四捨五入等で合計が 100%にならない場合がある。

◆回答事業所の属性

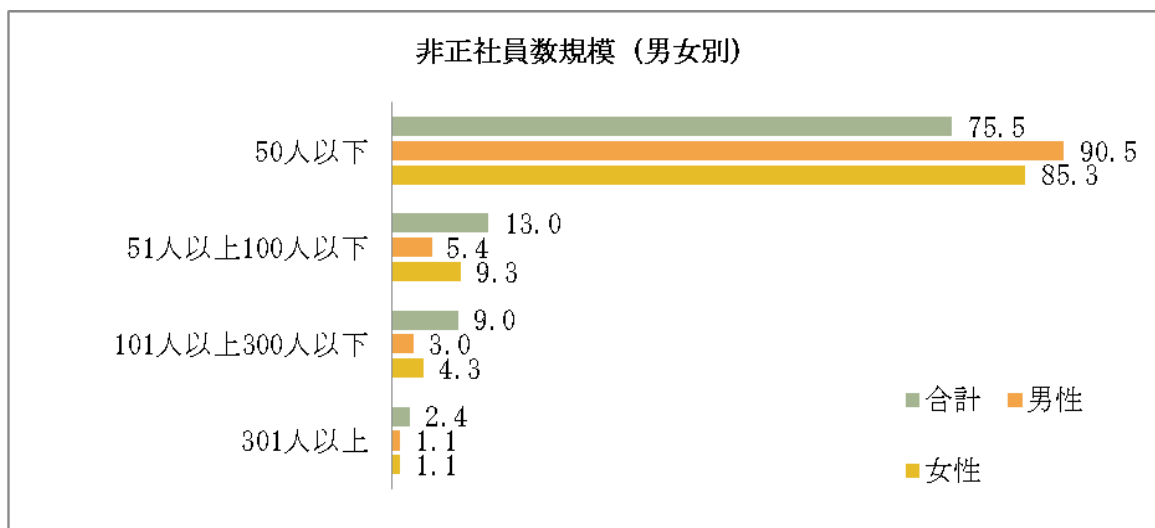
【業種】



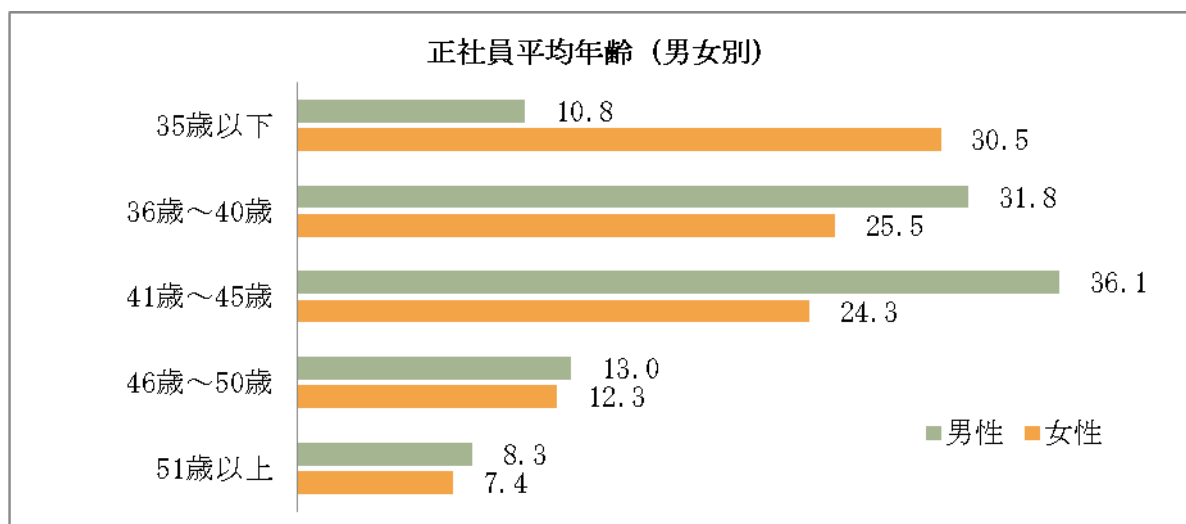
【正社員数規模】



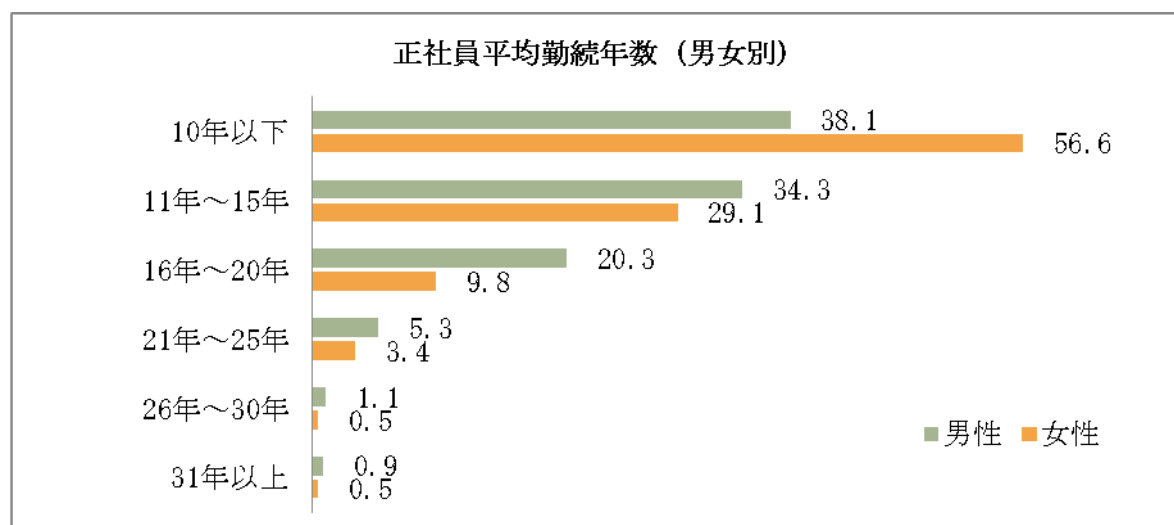
【非正社員数規模】



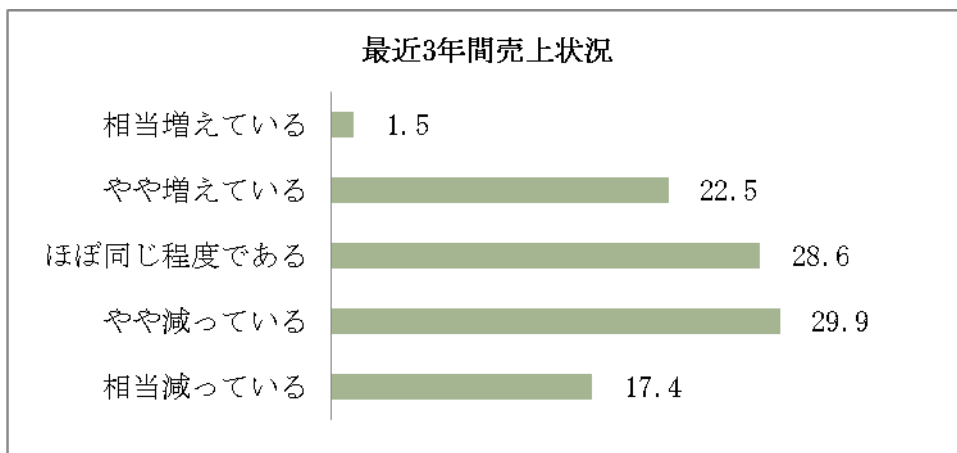
【正社員平均年齢】



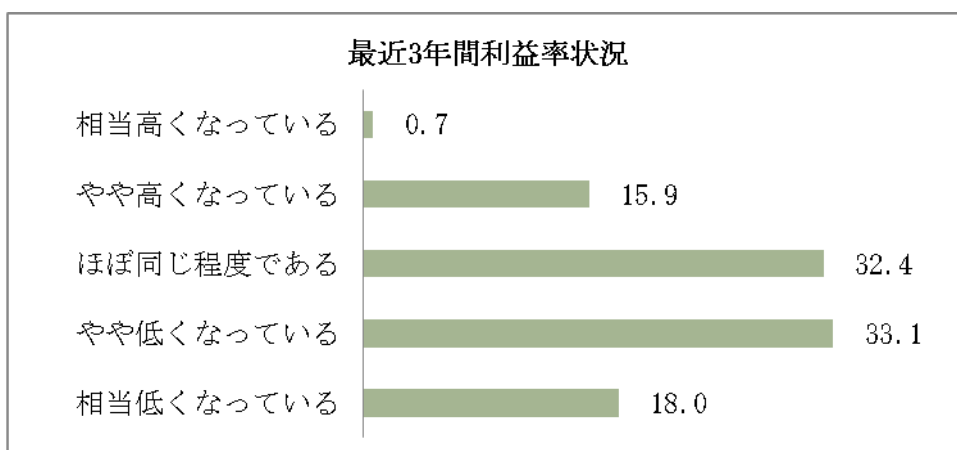
【正社員平均勤続年数】



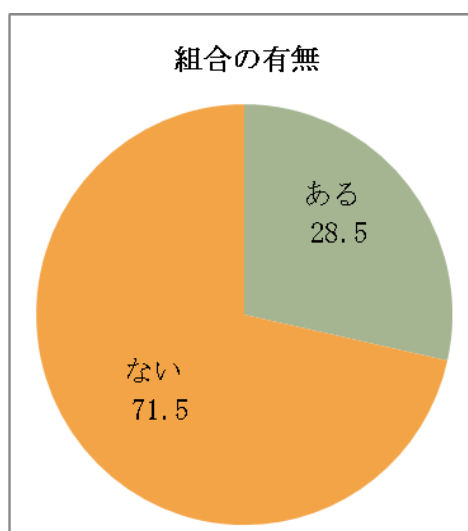
【最近3年間の売上状況】



【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。

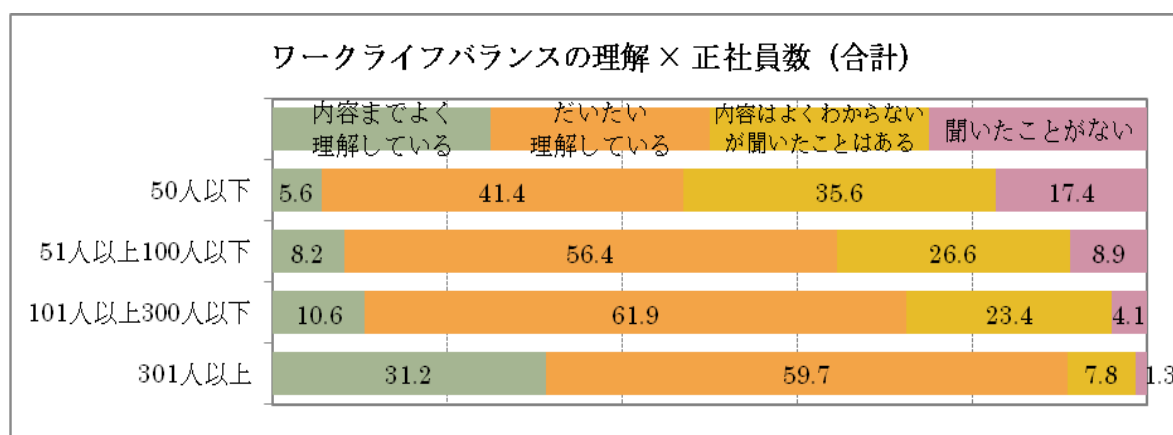
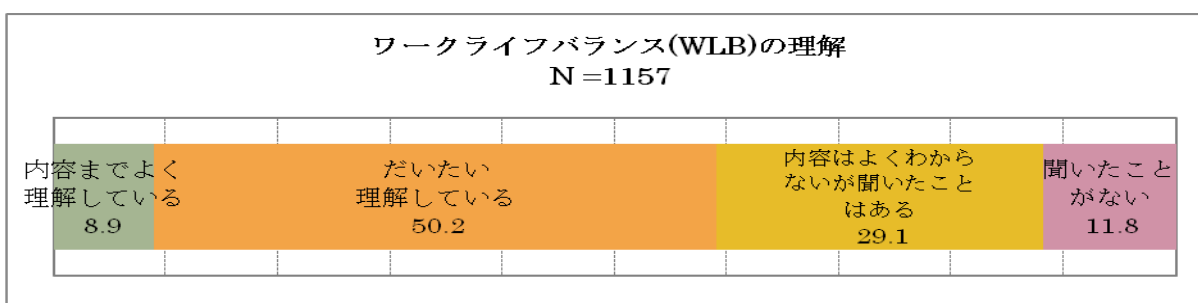
事業所による、ワーク・ライフ・バランスの理解については、「内容までよく理解している」が8.9%、「だいたい理解している」が50.2%となり、理解の深さは異なるものの6割程度に認知されている。一方、「聞いたことがない」は11.8%である。「内容はよくわからないが聞いたことはある」が29.1%となり、普及活動による一定の成果はみられるものの、内容を正確に理解されるような取組の余地が残っている。

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。

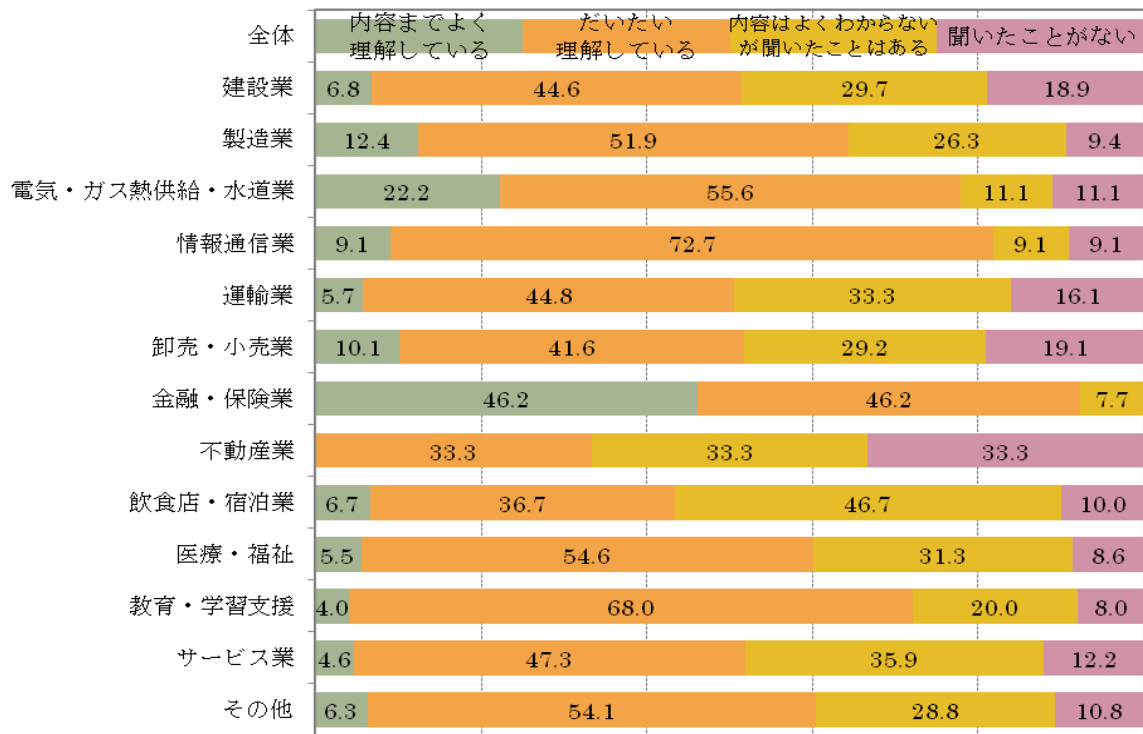
業種別でみると、「内容までよく理解している」比率が高いのは、金融・保険業で46.2%である。「聞いたことがない」比率は、不動産業で高く33.3%であった。「内容はよくわからないが聞いたことはある」と「聞いたことがない」の合計比率が高い業種は、不動産業(66.6%)のほか、飲食・宿泊業(56.7%)、運輸業(49.4%)、卸売・小売業(48.3%)、サービス業(48.1%)などである。

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。

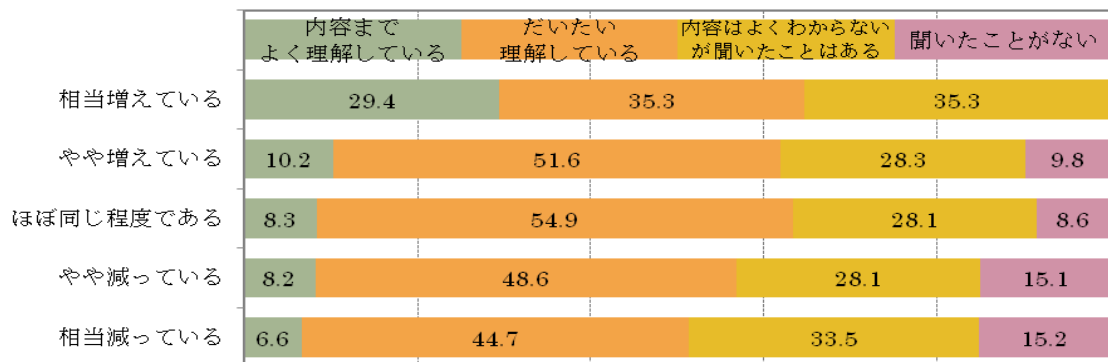
また、最近3年間の利益率状況でも売上と同様の傾向があり、利益率が高くなっている傾向にある事業所ほど、ワーク・ライフ・バランスの理解が進んでいる。



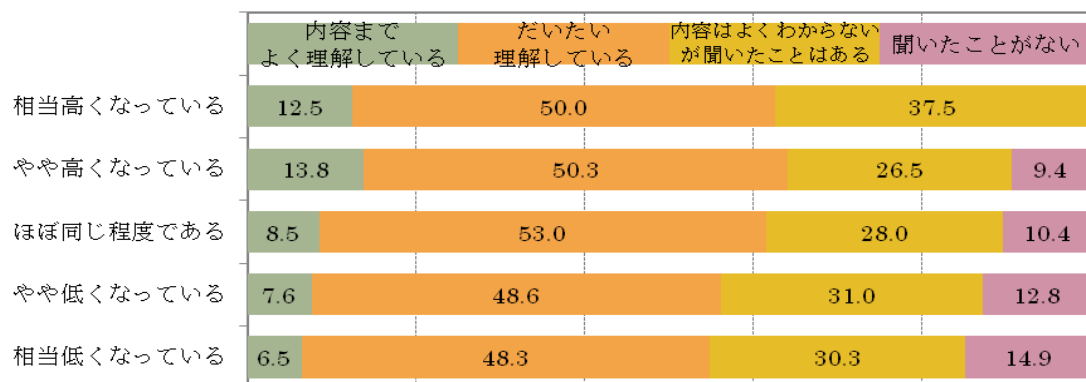
ワークライフバランスの理解 × 業種



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



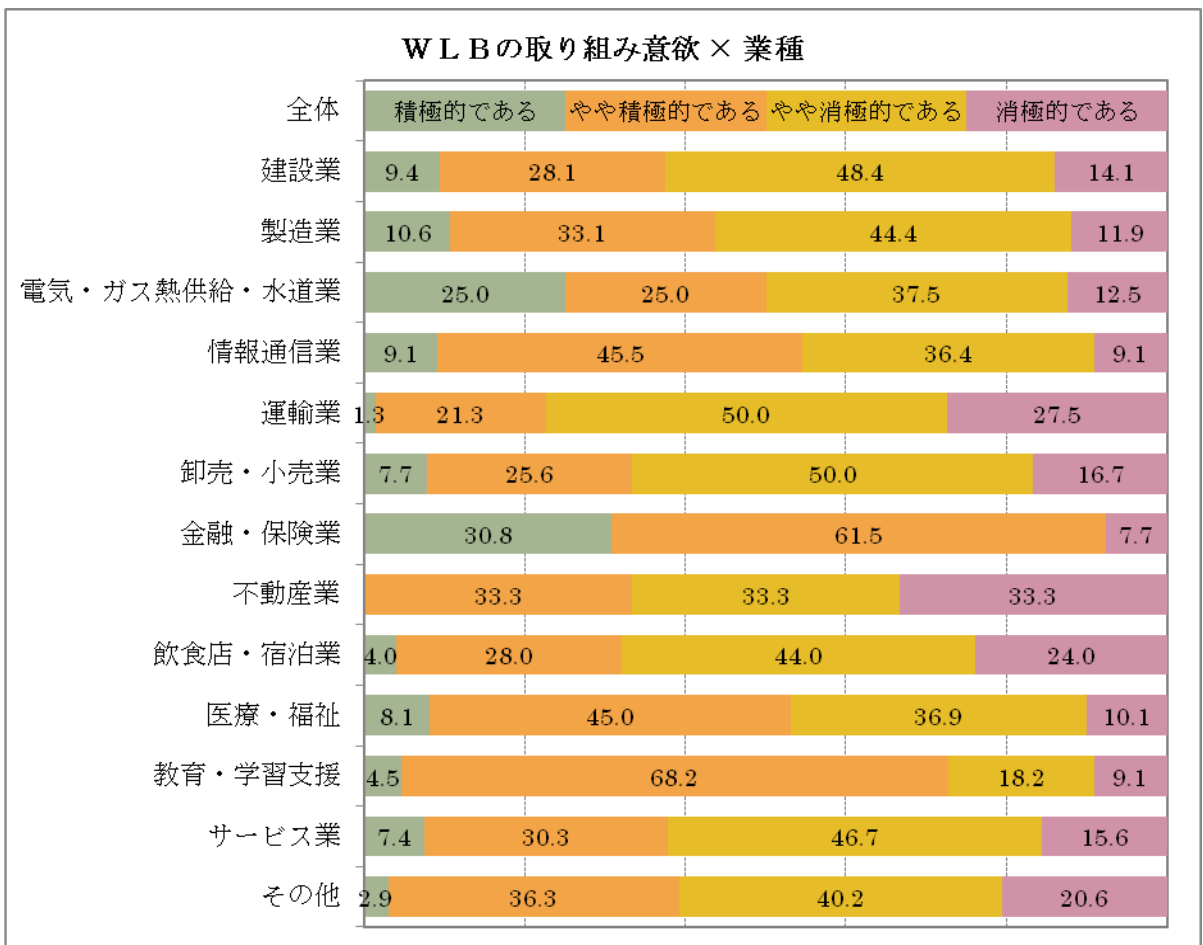
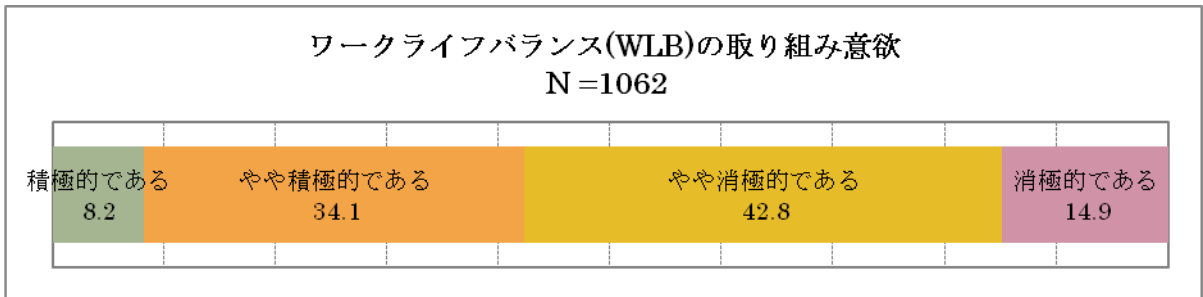
質問：ワーク・ライフ・バランスに対する貴事業所の取組の意欲についてお選びください。

(1) 回答事業所の属性

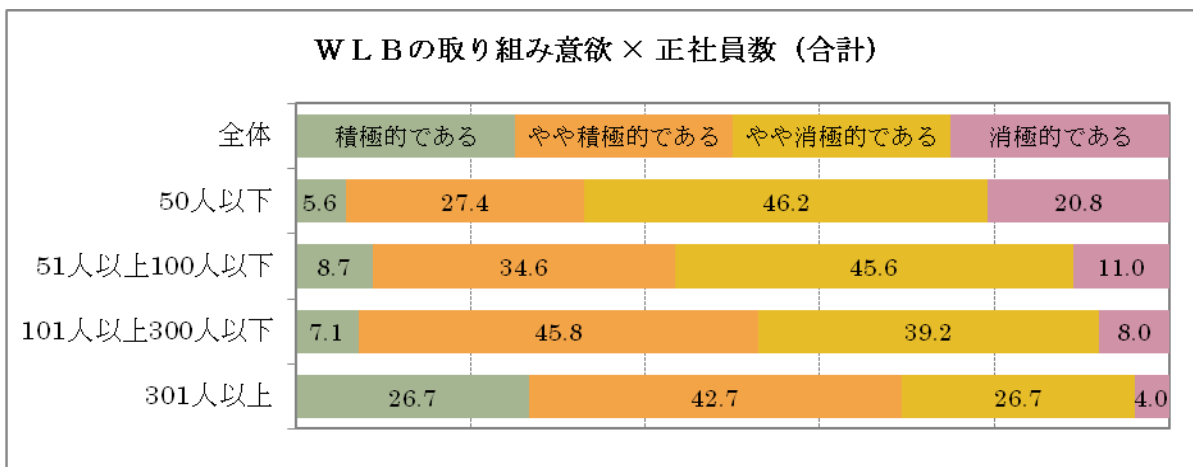
回答のあった事業所が考える、自社のワーク・ライフ・バランスに対する取組の意欲については、「やや消極的である」が42.8%、「やや積極的である」が34.1%となった。

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。

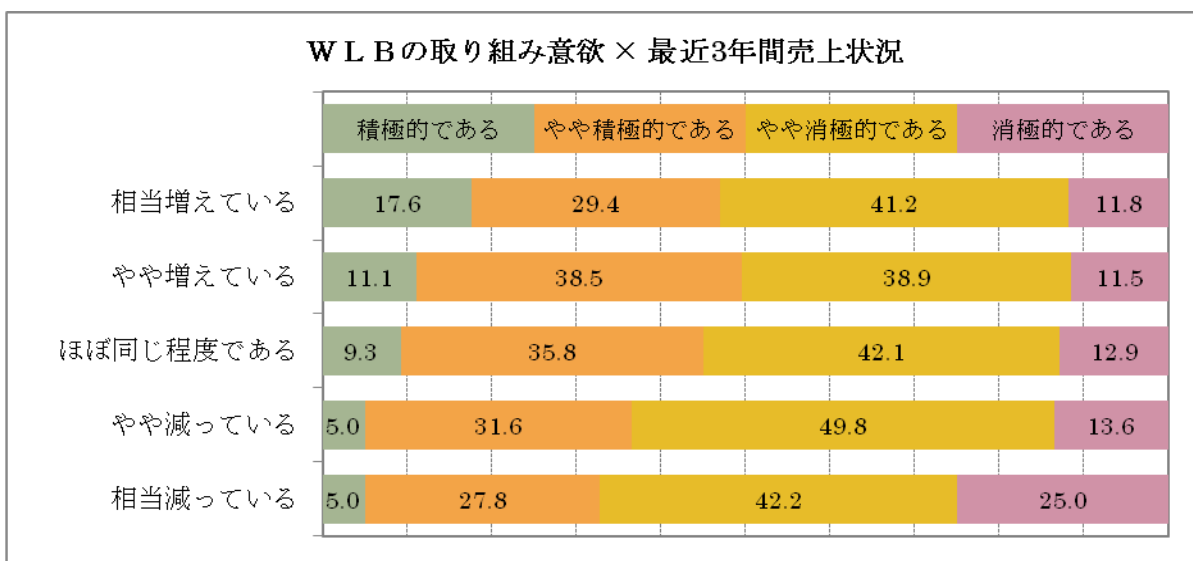


正社員数別で、「積極的である」と「やや積極的である」の合計比率と、「やや消極的である」と「消極的である」の合計比率を比較すると、正社員数が多い事業所ほど、ワーク・ライフ・バランスに対する取組の意欲に積極的である。



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。

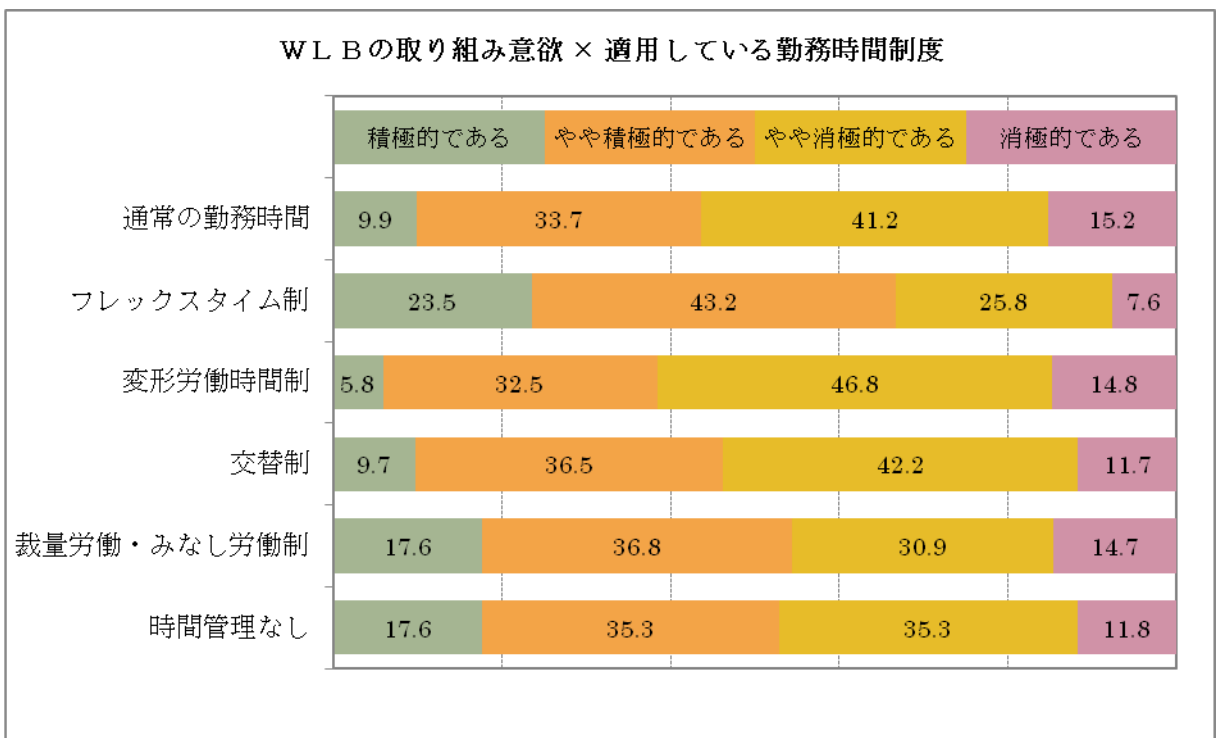
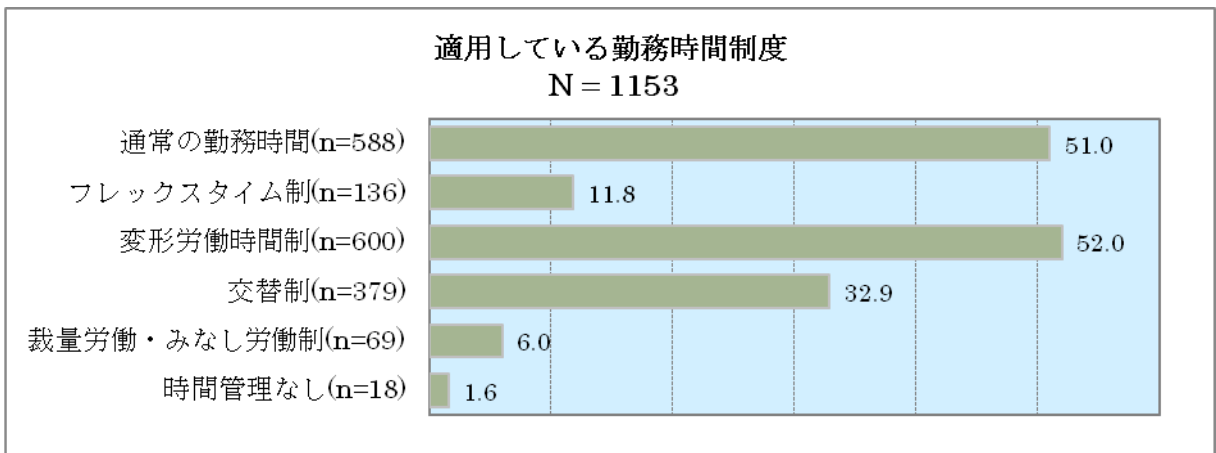


(2) 回答事業所が適用している勤務時間制度

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。

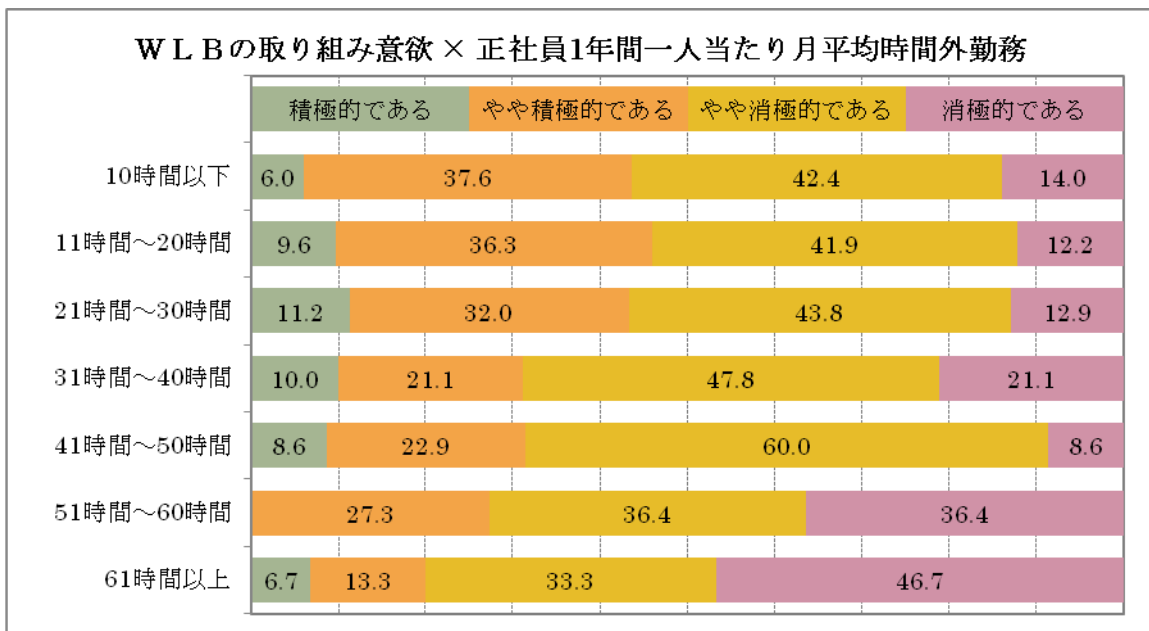
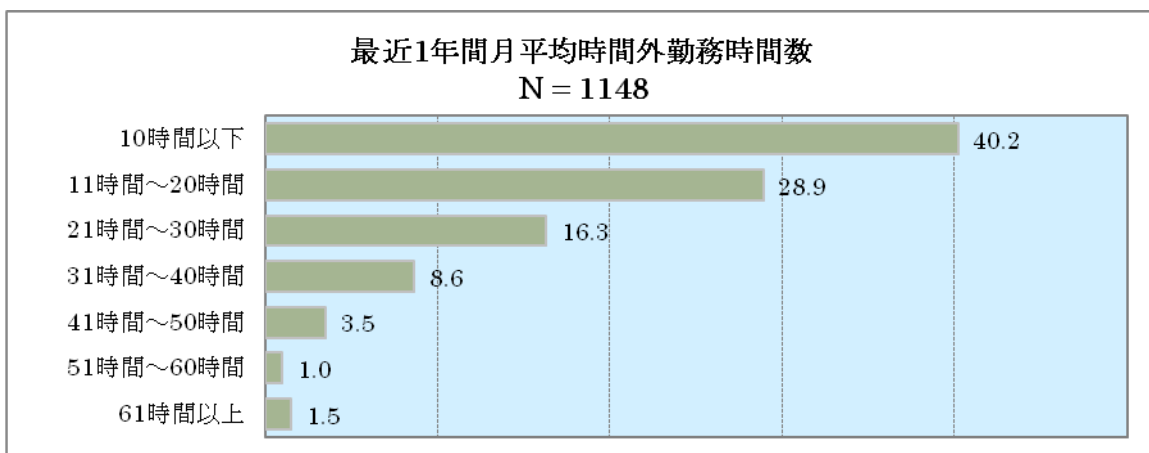


(3) 最近1年間月平均時間外勤務時間数

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。

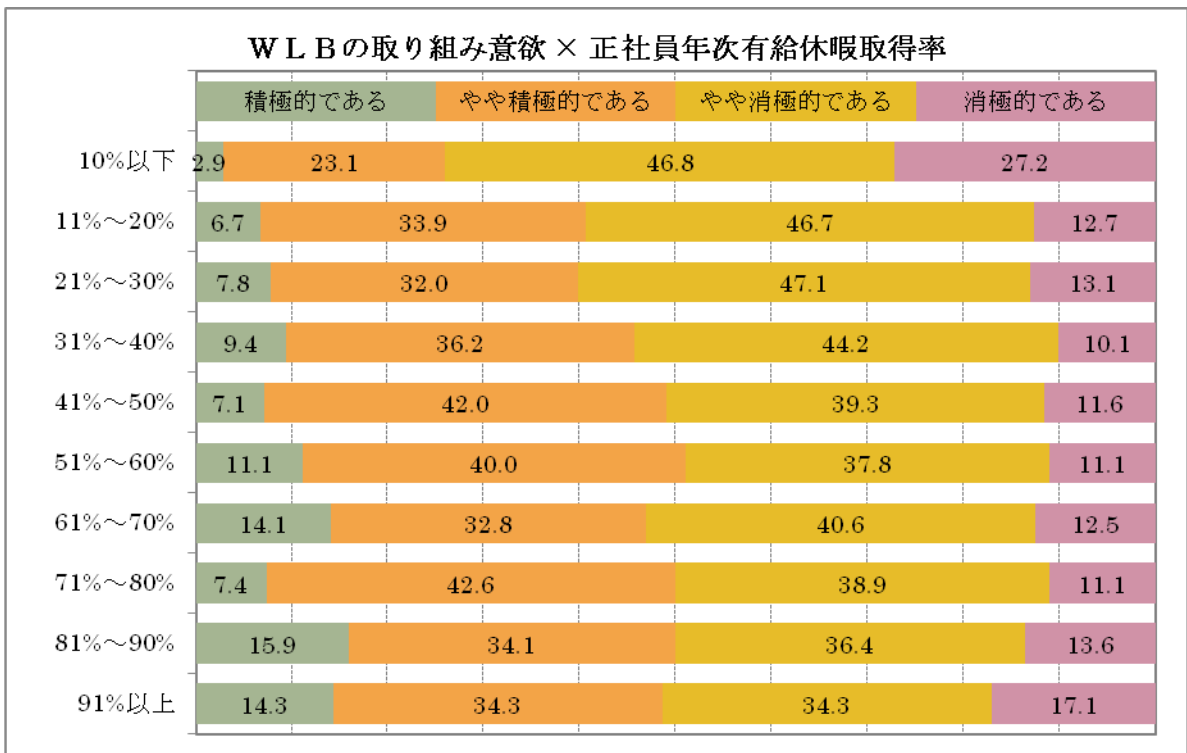
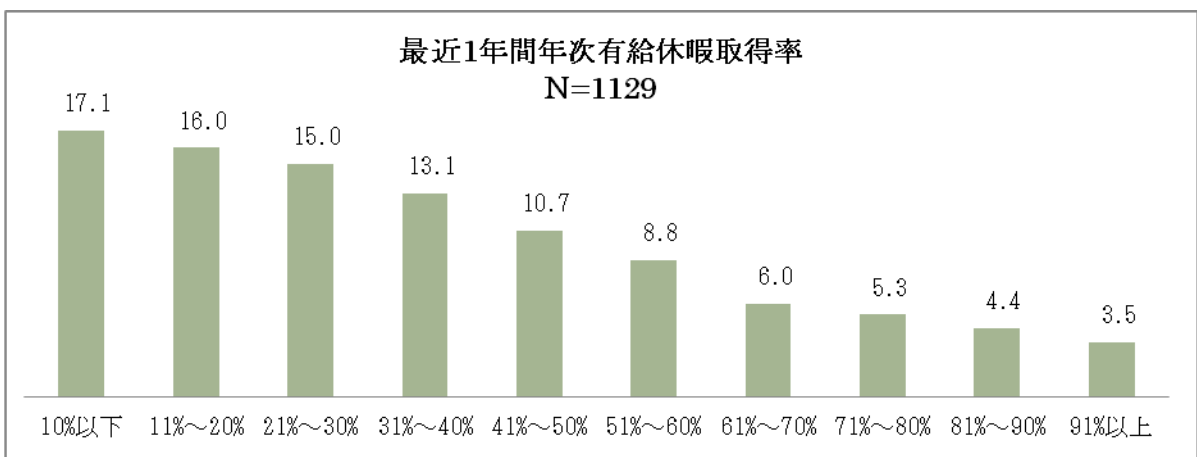
月平均時間外勤務時間数を前年度と比較した時に増加している事業所と、減少している事業所との間には、ワーク・ライフ・バランスに対する取組の意欲についての大きな差異はみられない。



(4) 最近1年間年次有給休暇取得率

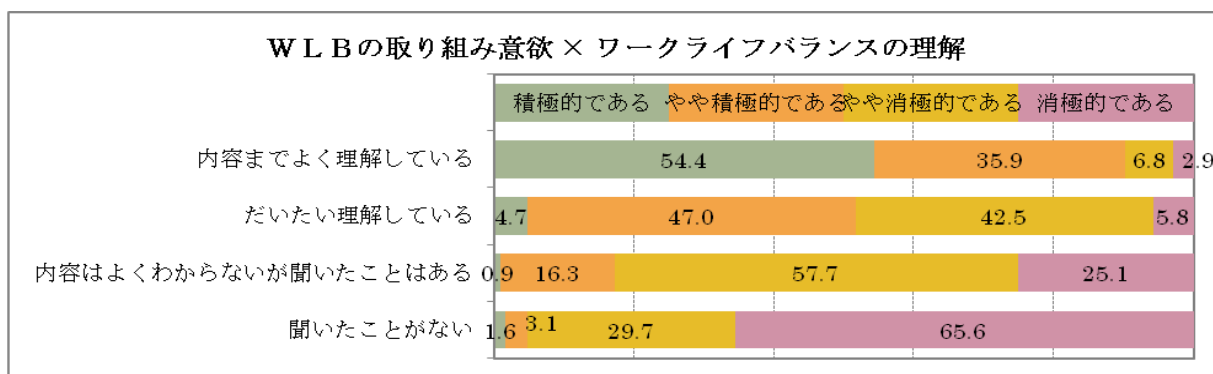
回答のあった事業所の正社員が最近1年間で付与日数に対して取得した一人あたりのおおよその年次有給休暇取得率は、「10%以下」が最も多く17.1%、次いで「11%～20%」(16.0%)、「21%～30%」(15.0%)となり、付与した年次有給休暇の3割以下しか取得していない割合が48.1%である。

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。

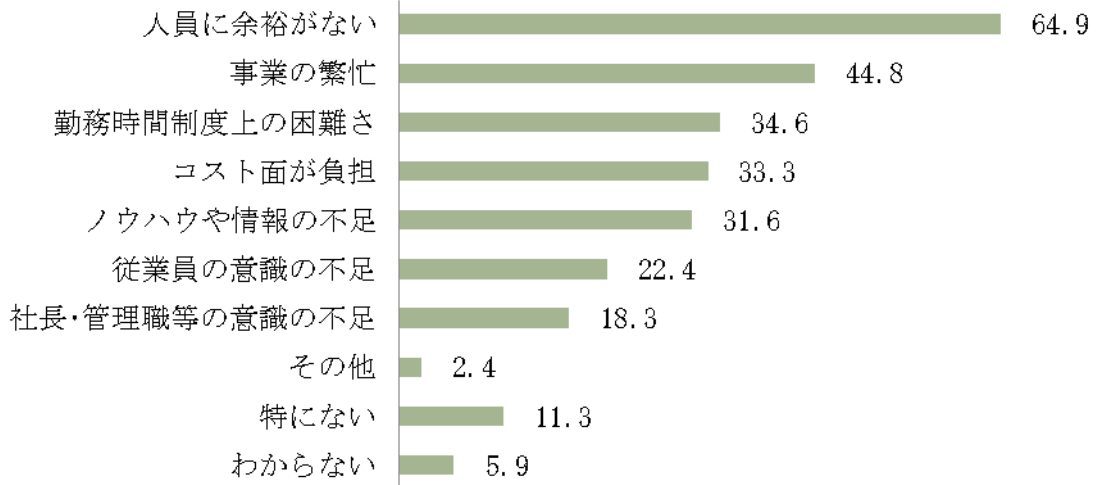
業種別にみると、全ての業種において「人員に余裕がない」の比率が50%を上回っている。「事業の繁忙」、「勤務時間制度上の困難さ」を指摘する業種には差異があり、「事業の繁忙」を指摘する比率が50%を超えた業種は、建設業(50.8%)、電気・ガス熱供給業・水道業(62.5%)、情報通信業(70.0%)である。「勤務時間制度上の困難さ」を指摘する比率が50%を超えた業種は、電気・ガス熱供給業・水道業(62.5%)、運輸業(51.9%)、飲食店・宿泊業(52.0%)、医療・福祉(53.9%)である。

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

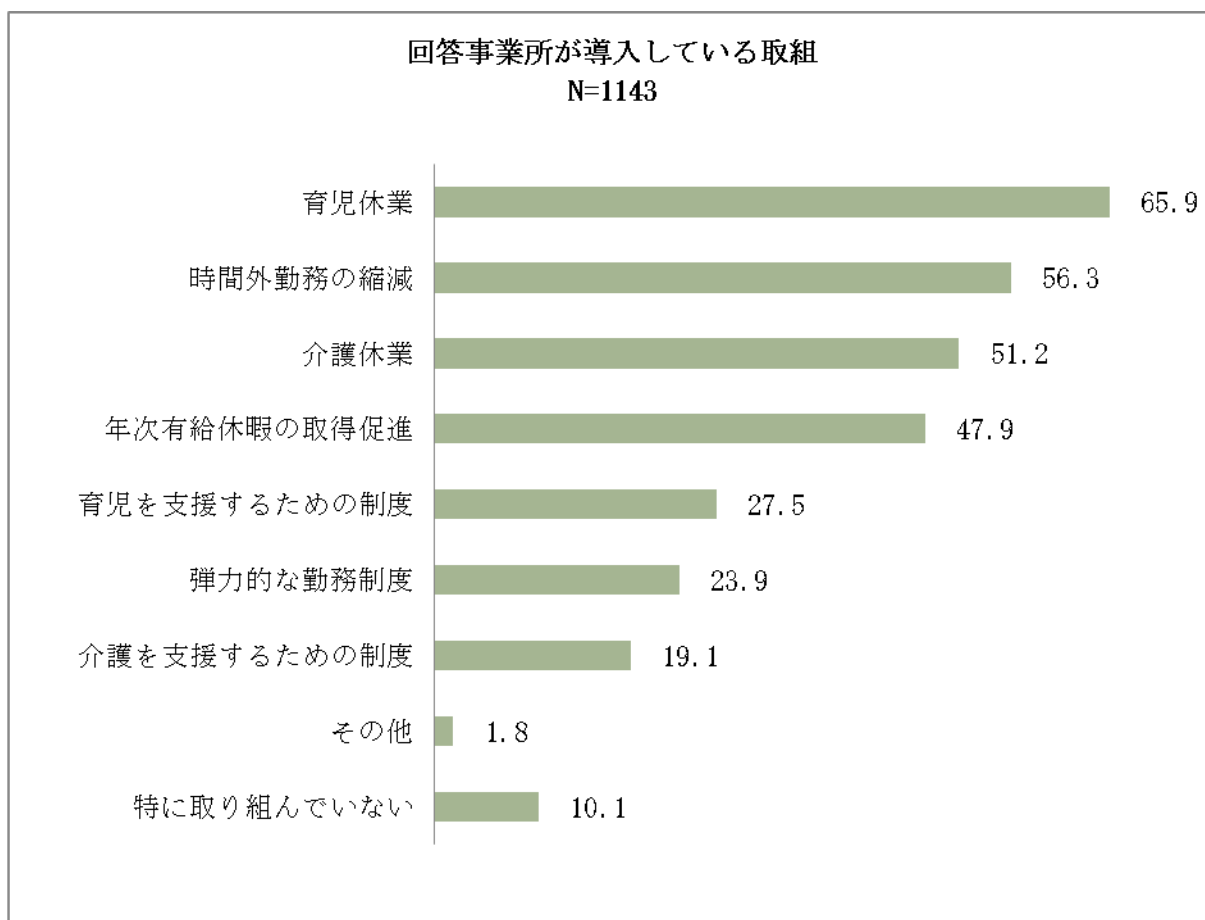
質問：ワーク・ライフ・バランスの推進につながる主な取組のなかで、貴事業所が行っている（導入している）ものをすべてお選びください。

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	- -

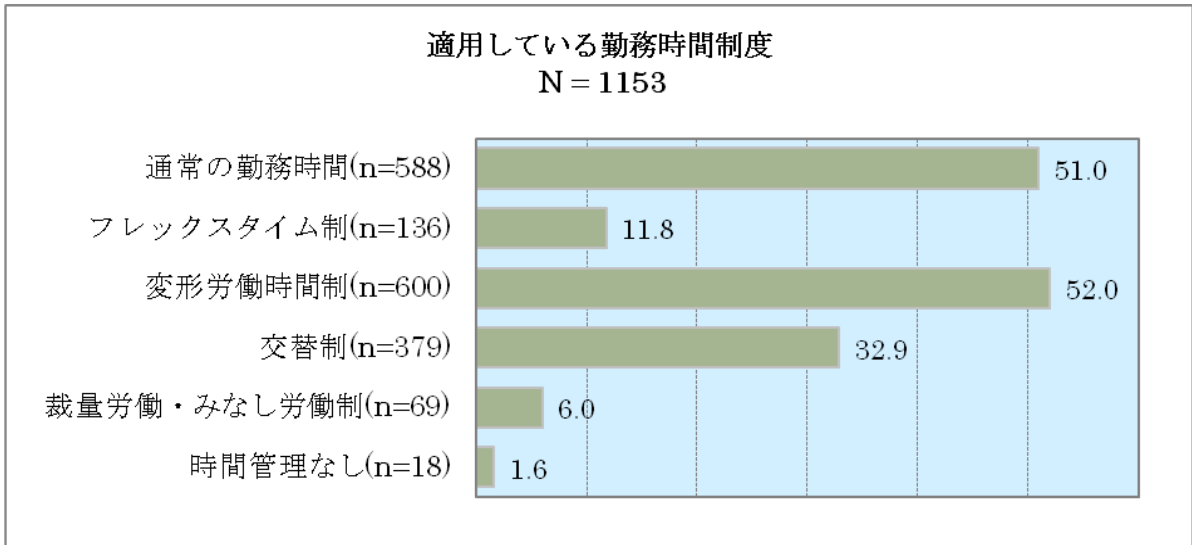
導入している取組 × ワークライフバランスの理解										
	上段:度数 下段:%	時間外勤務の縮減	年次有給休暇の取得促進	弾力的な勤務制度	育児休業	育児を支援するための制度	介護休業	介護を支援するための制度	その他	特に取り組んでいない
	内容までよく理解している	78 75.7	80 77.7	49 47.6	87 84.5	63 61.2	77 74.8	52 50.5	5 4.9	2 1.9
	だいたい理解している	344 59.7	289 50.2	137 23.8	436 75.7	171 29.7	351 60.9	114 19.8	12 2.1	32 5.6
	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。



適用している勤務時間制度 × 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
全体	1145	100.0	583	135	596	376	69	18
			50.9	11.8	52.1	32.8	6.0	1.6
建設業	74	100.0	46	4	28	5	3	1
			62.2	5.4	37.8	6.8	4.1	1.4
製造業	402	100.0	217	70	207	194	30	5
			54.0	17.4	51.5	48.3	7.5	1.2
電気・ガス熱供給・水道業	9	100.0	4	3	4	2	-	-
			44.4	33.3	44.4	22.2	-	-
情報通信業	11	100.0	7	2	4	-	3	-
			63.6	18.2	36.4	-	27.3	-
運輸業	83	100.0	31	6	61	17	6	2
			37.3	7.2	73.5	20.5	7.2	2.4
卸売・小売業	88	100.0	47	3	44	13	12	2
			53.4	3.4	50.0	14.8	13.6	2.3
金融・保険業	13	100.0	11	1	3	-	1	1
			84.6	7.7	23.1	-	7.7	7.7
不動産業	3	100.0	2	-	1	-	-	-
			66.7	-	33.3	-	-	-
飲食店・宿泊業	31	100.0	7	-	27	4	-	-
			22.6	-	87.1	12.9	-	-
医療・福祉	164	100.0	66	12	109	77	2	-
			40.2	7.3	66.5	47.0	1.2	-
教育・学習支援	25	100.0	17	1	7	1	3	1
			68.0	4.0	28.0	4.0	12.0	4.0
サービス業	131	100.0	56	22	64	32	6	2
			42.7	16.8	48.9	24.4	4.6	1.5
その他	111	100.0	72	11	37	31	3	4
			64.9	9.9	33.3	27.9	2.7	3.6

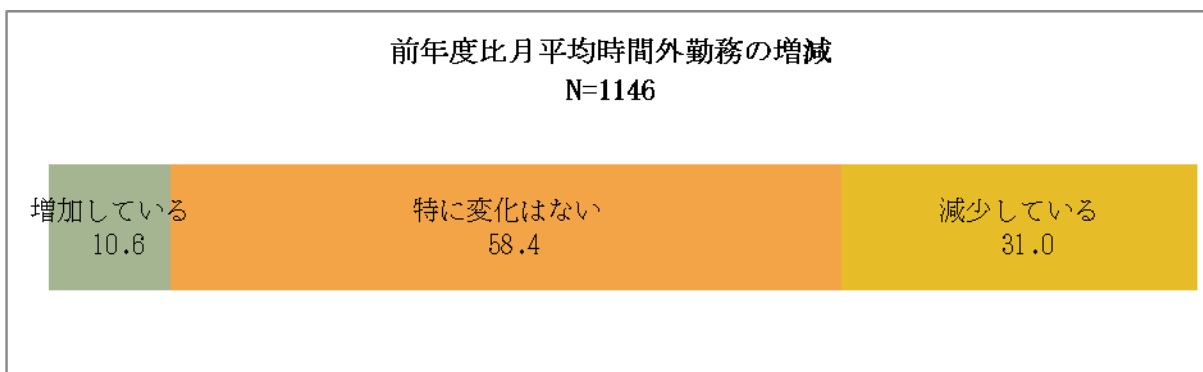
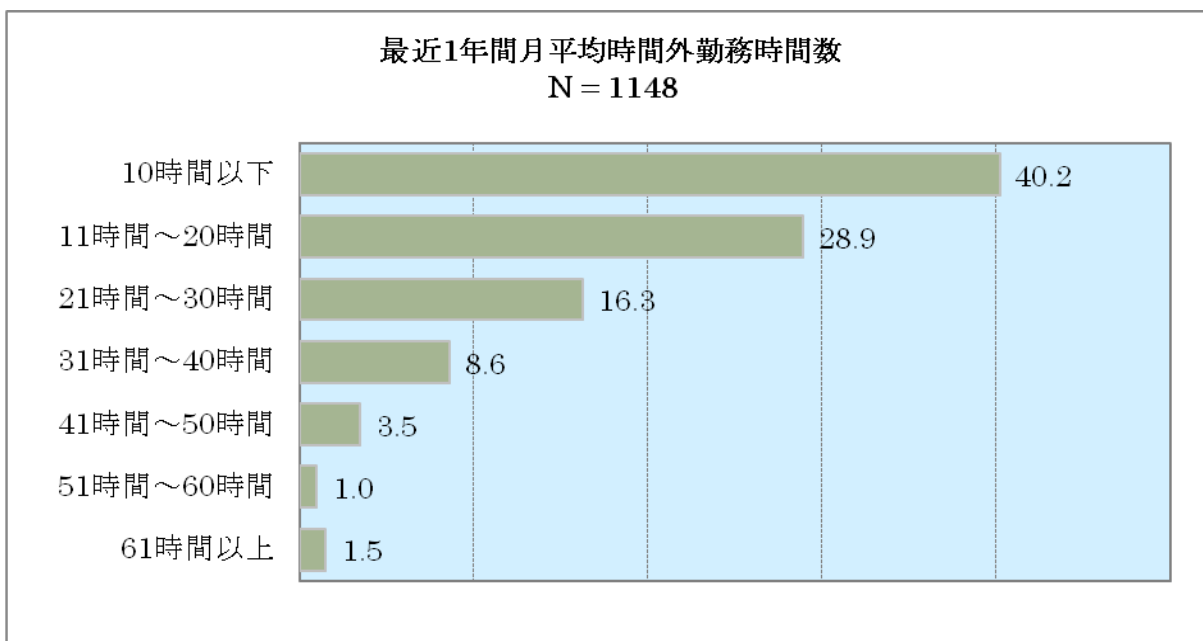
質問：貴事業所の正社員が最近1年間で行った一人あたりのおおよその月平均時間外勤務(残業)時間数をお選びください。

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)。

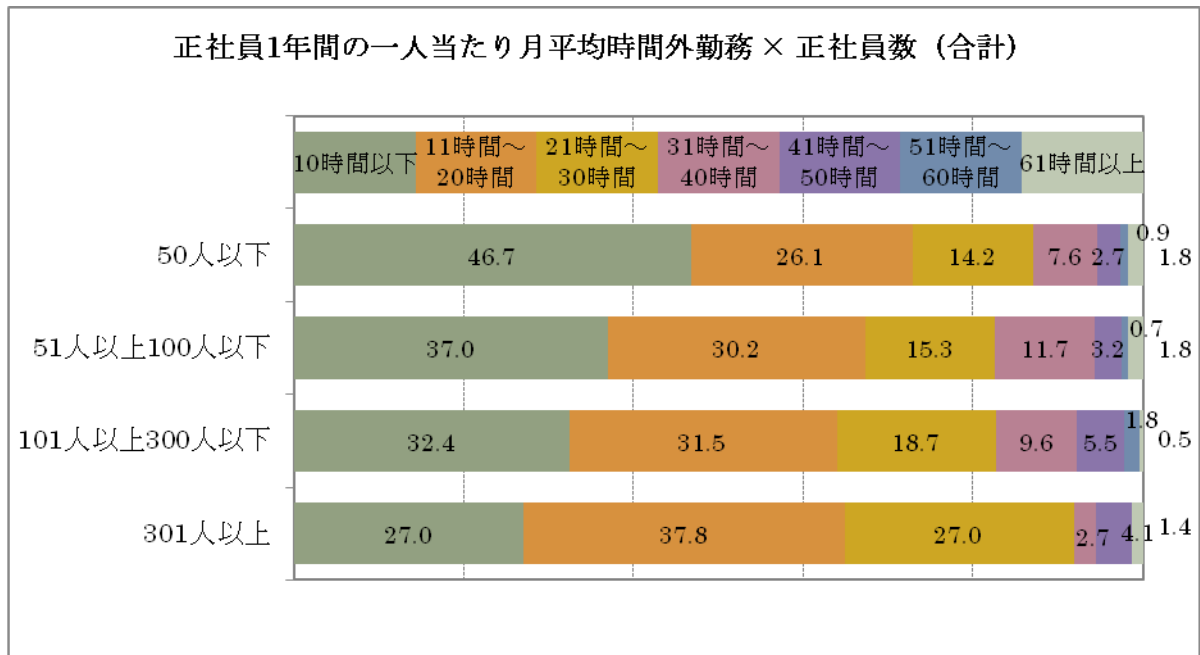
業種別にみると、運輸業において「31時間～40時間」(31.0%)、製造業と情報通信業において「11時間～20時間」(36.7%、27.3%)の比率が最も高くなっているが、その他の業種においては「10時間以下」の比率が最も高い。「61時間以上」においては、大きな数値ではないものの運輸業(8.3%)、金融・保険業(7.7%)での比率が目立つ。

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		

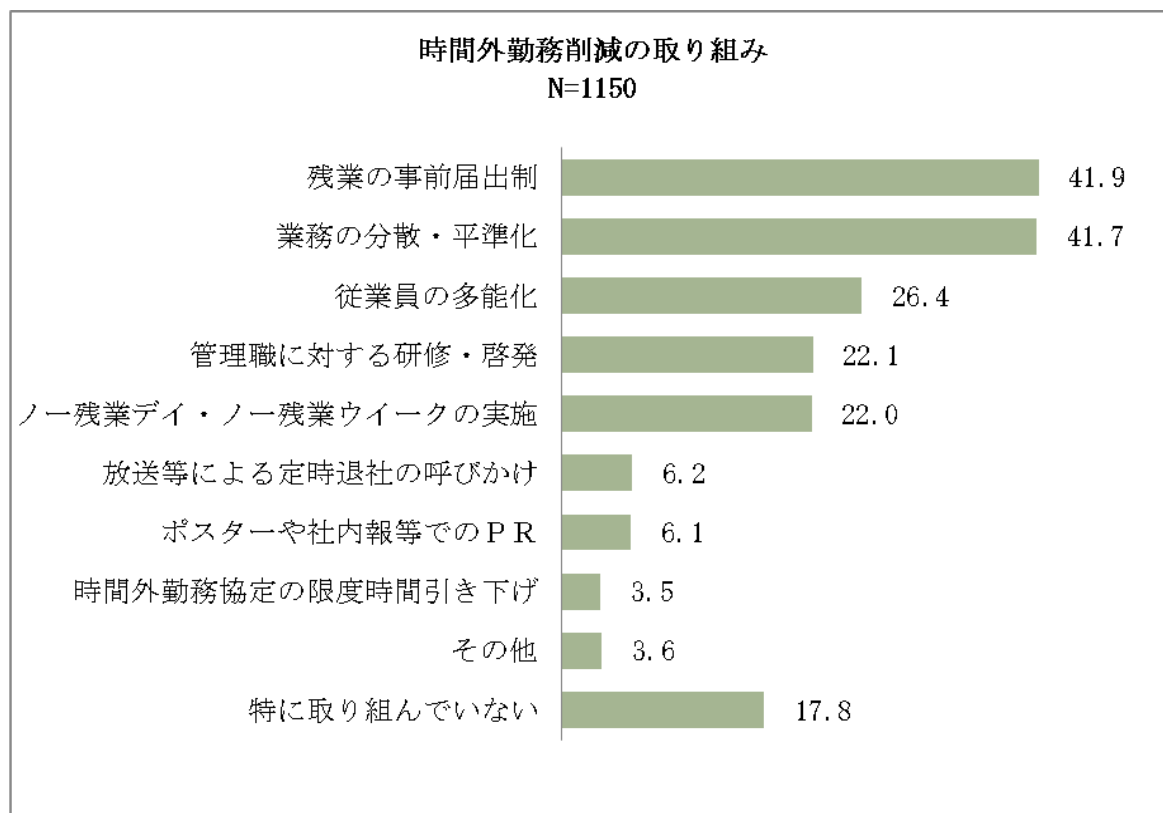


質問：時間外勤務を少なくするための取組として、貴事業所が行っていることをすべてお選びください。

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
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
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

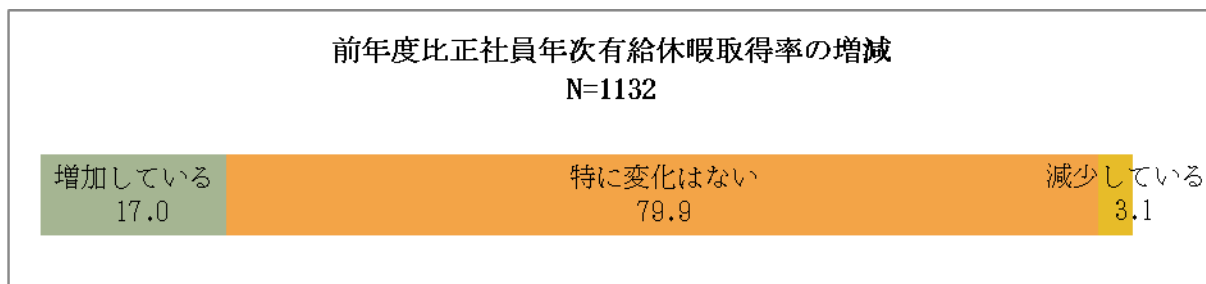
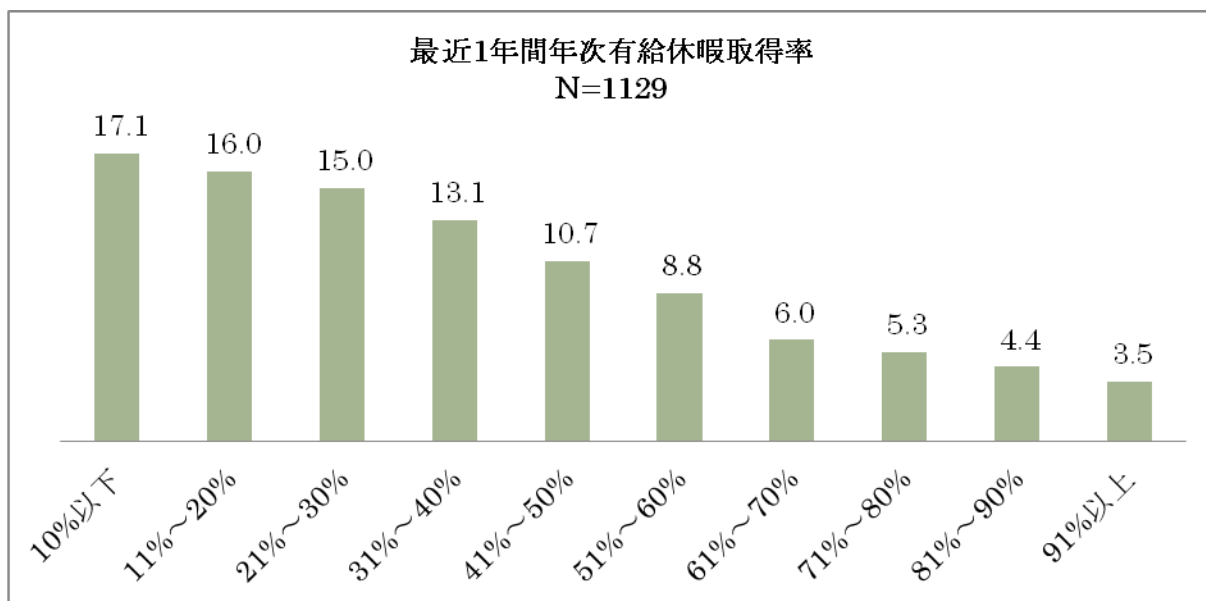
質問：貴事業所の正社員が最近1年間で、付与日数に対して取得した一人あたりのおおよその年次有給休暇取得率をお選びください。

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)。

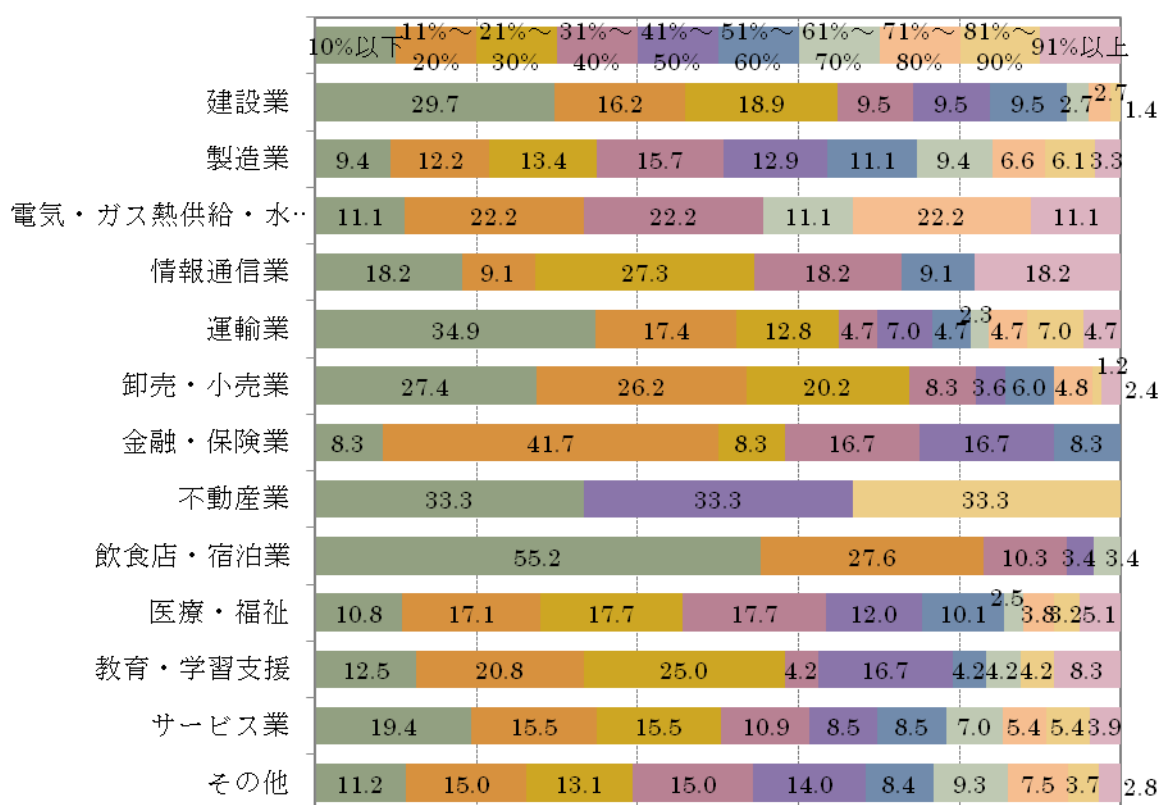
業種別にみると、「10%以下」の比率が最も高いのは、飲食店・宿泊業で55.2%となり半数を上回る。次いで、運輸業(34.9%)、不動産業(33.3%)となっている。飲食店・宿泊業においては、「10%以下」と「11%～20%」の合計比率が82.8%となっている。

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。

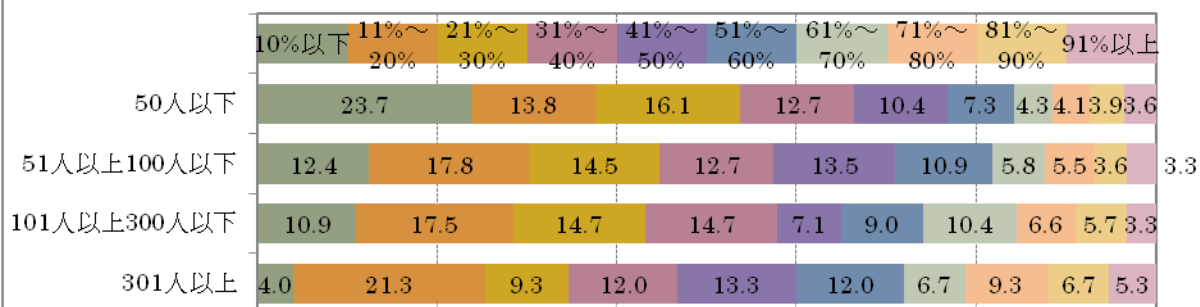
正社員が最近1年間で、付与日数に対して取得した一人あたりのおおよその年次有給休暇取得率を、その前年度と比較した場合、「特に変化はない」が最も多く79.9%、次いで「増加している」(17.0%)、「減少している」(3.1%)、の順となった。



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）

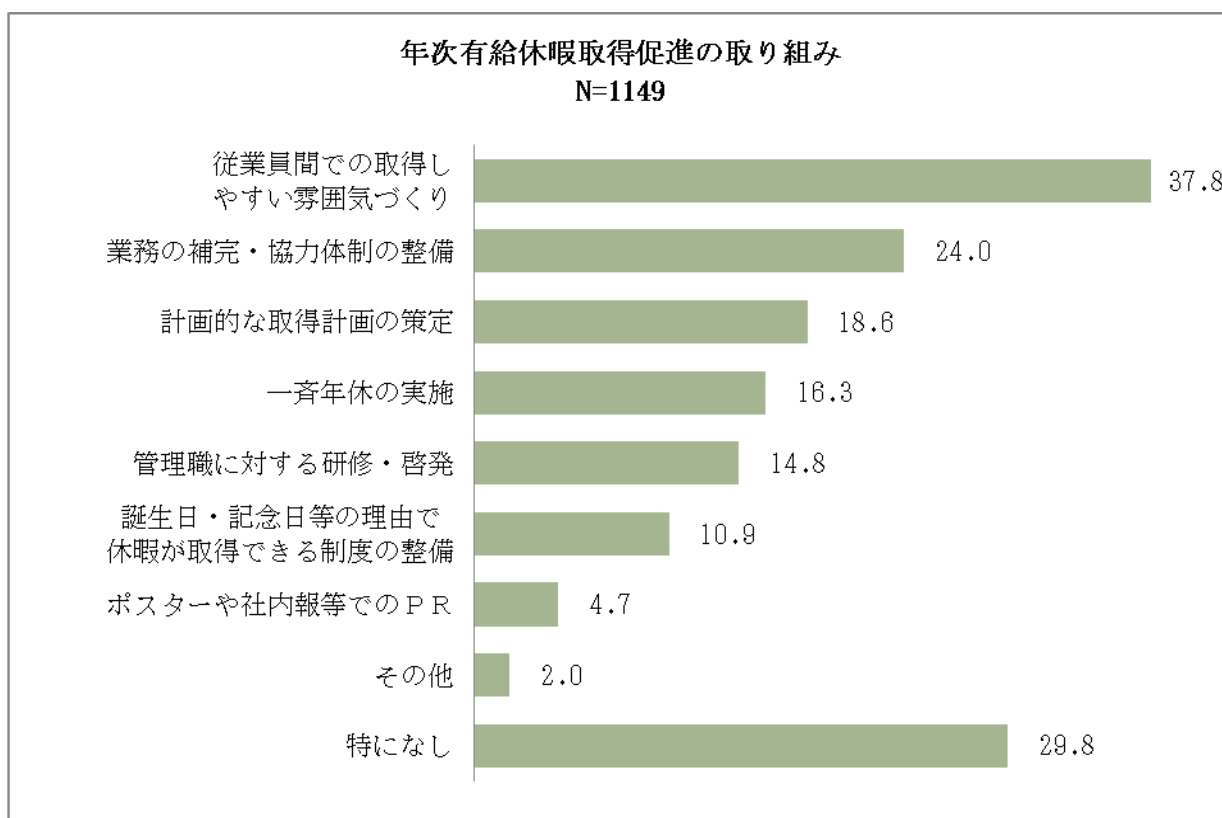


質問：年次有給休暇の取得を促進するための取組として、貴事業所が行っていることをすべてお選びください。

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	特になし	
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	特になし	
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

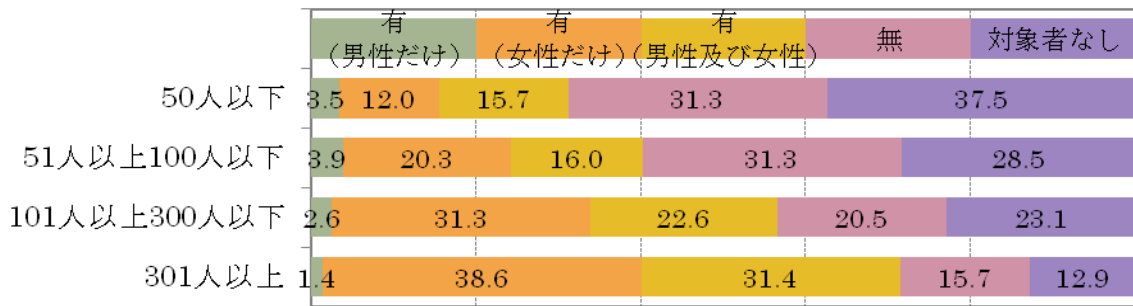
質問：貴事業所が導入している弾力的な勤務制度を最近3年間に利用した（している）職員の有無についてお選びください。

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>

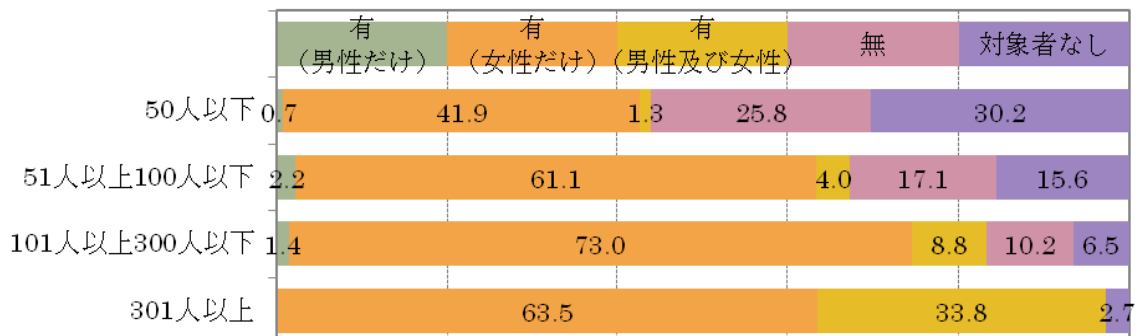
質問：貴事業所が導入している育児休業を利用した（している）従業員の有無についてお選びください。

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

業種	上段:度数	下段:%	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	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		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		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		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		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		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		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		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		3	2	-	-	-	-	-	-	1
		100.0	66.7	-	-	-	-	-	-	33.3	
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		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		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		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		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	

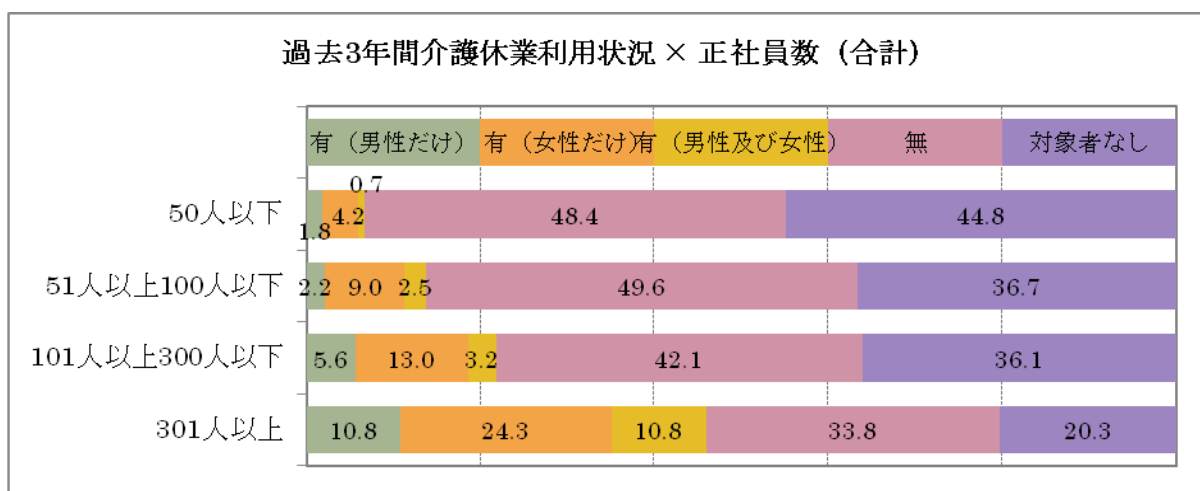
<介護休業>

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

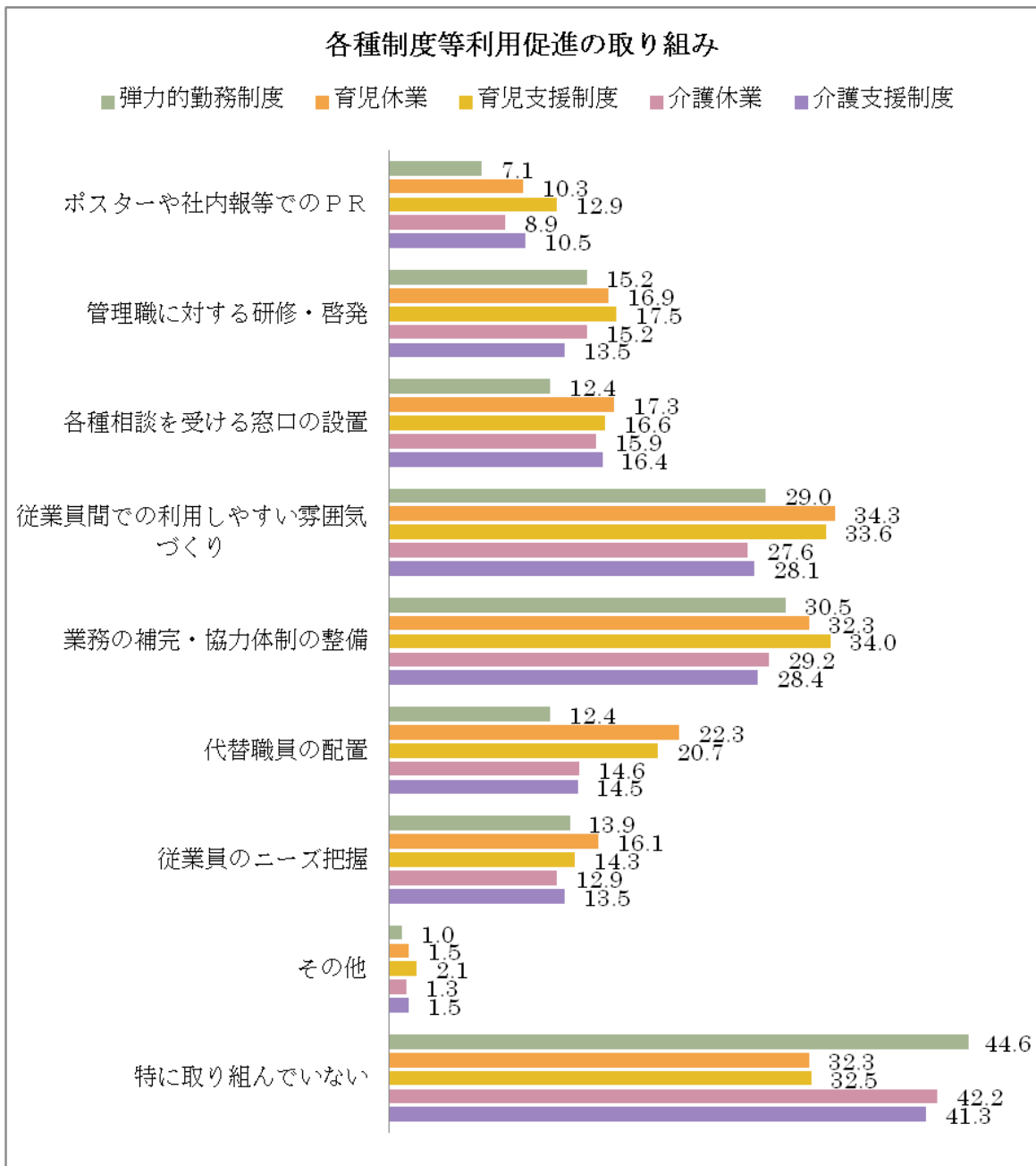
導入している介護支援制度 × 業種		導入している介護支援制度						
上段:度数	下段:%	合計	介護のための休暇	休業中の情報提供	復職時のサポート	人事上の配慮(業務内容、勤務場所等)	その他	特になし
業種	全体	1046	594	92	134	296	14	349
		100.0	56.8	8.8	12.8	28.3	1.3	33.4
	建設業	64	34	3	5	14	1	24
		100.0	53.1	4.7	7.8	21.9	1.6	37.5
	製造業	374	232	43	50	107	6	106
		100.0	62.0	11.5	13.4	28.6	1.6	28.3
	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

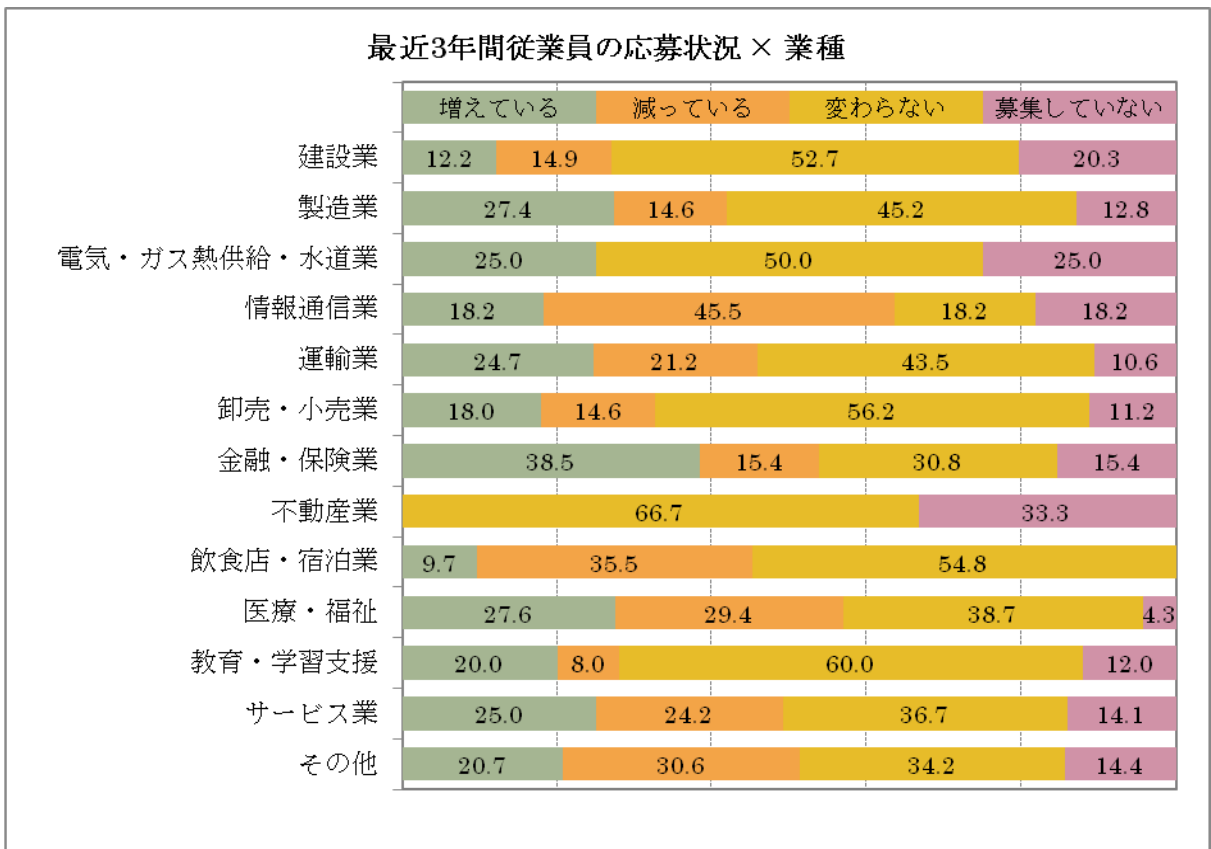
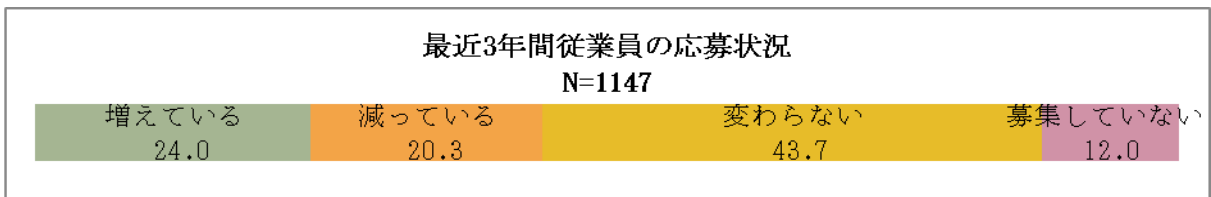
質問：貴事業所では最近3年間、従業員募集時の応募状況はどのような傾向ですか。

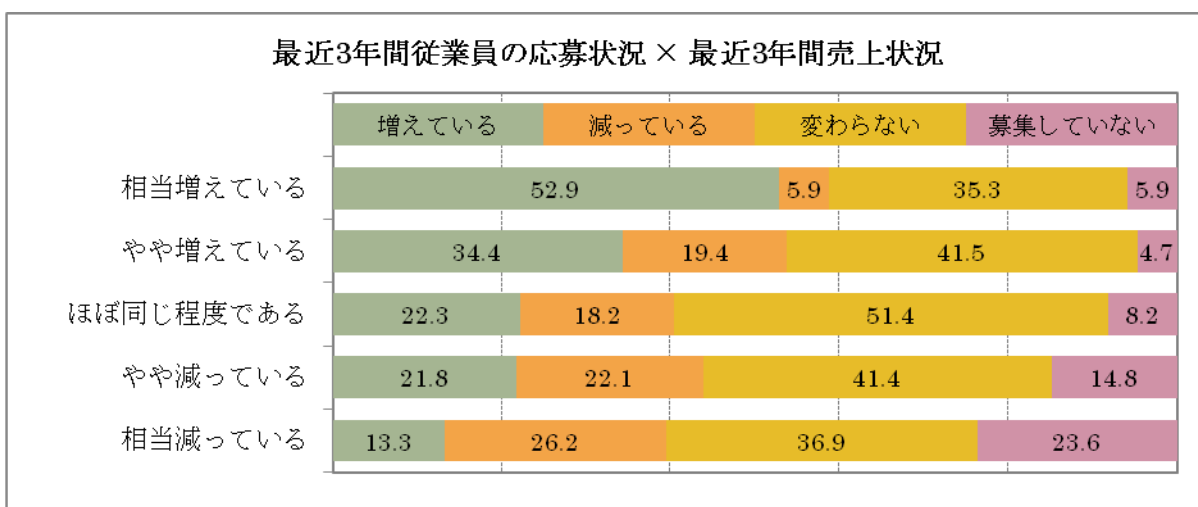
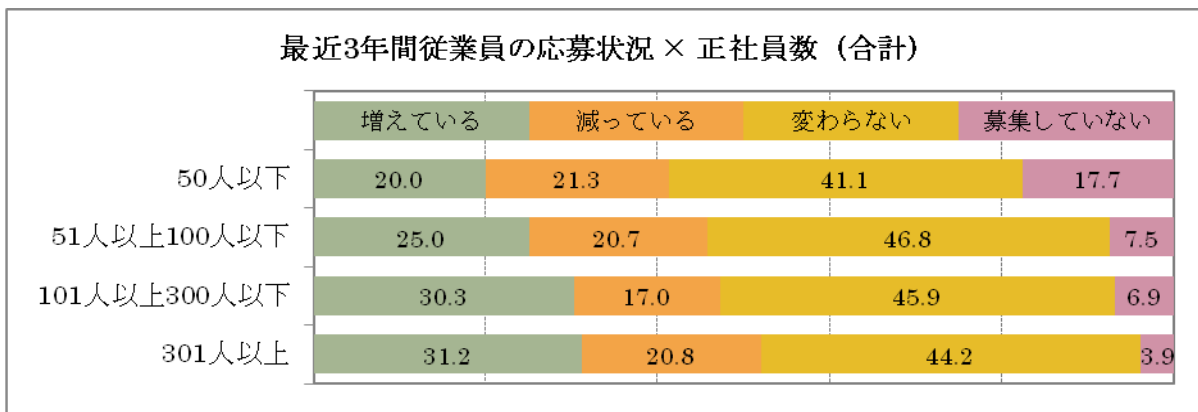
回答のあった事業所における最近3年間の従業員募集時の応募状況については、「変わらない」が最も多く43.7%、次いで「増えている」(24.0%)、「減っている」(20.3%)である。

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。



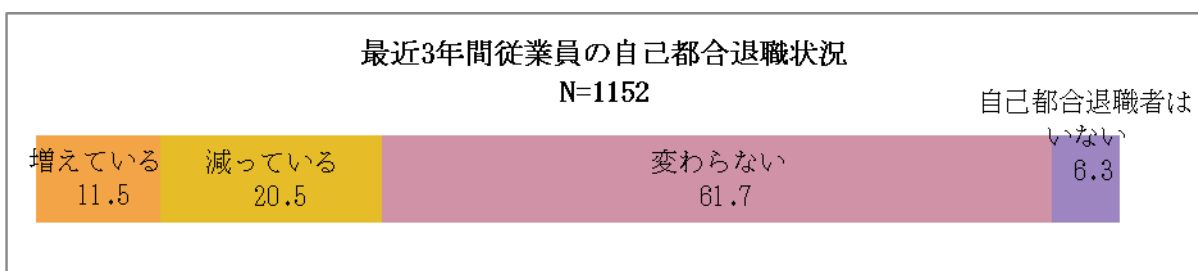


質問：貴事業所では最近3年間、従業員の自己都合退職の状況はどのような傾向ですか。

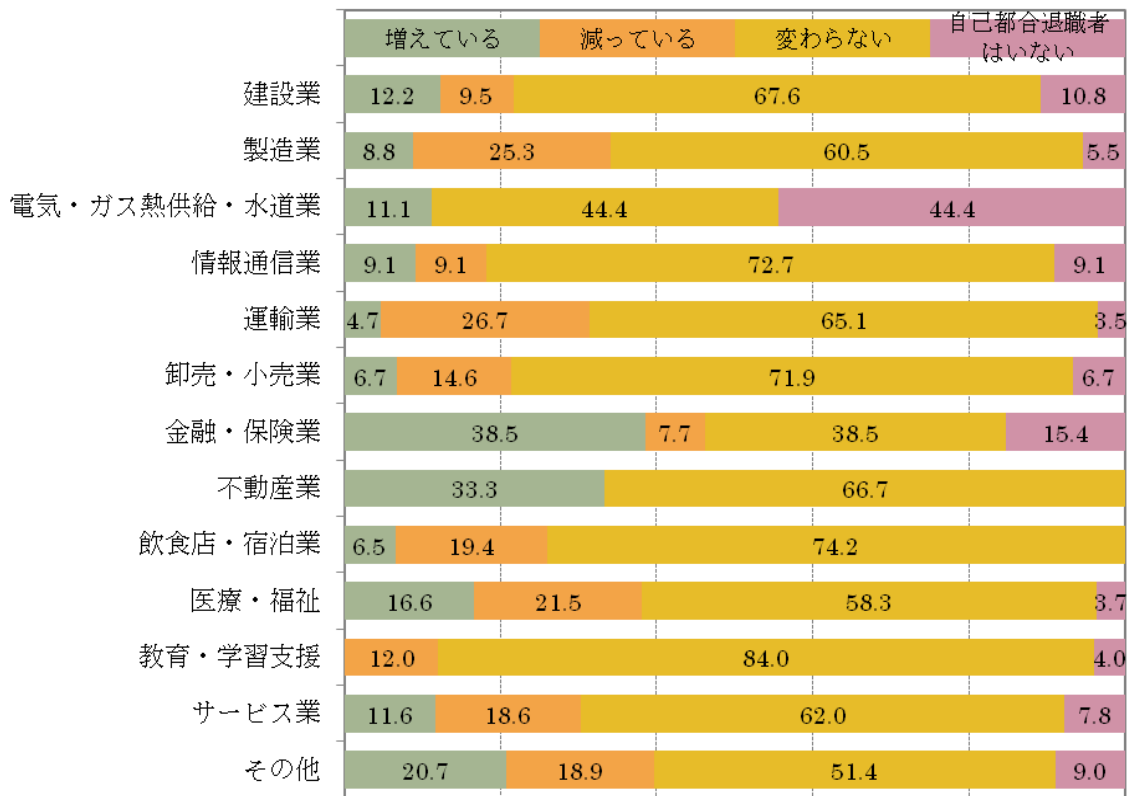
回答のあった事業所における最近3年間での従業員の自己都合退職の状況については、「変わらない」が最も多く61.7%、次いで「減っている」(20.5%)、「増えている」(11.5%)、「自己都合退職者はいない」(6.3%)である。

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。

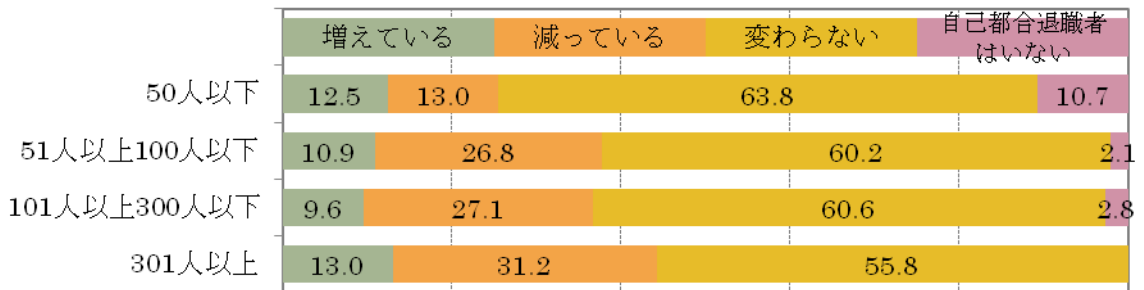
正社員数別では、自己都合退職者が「減っている」比率は正社員数が多いほど増加傾向にある。



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

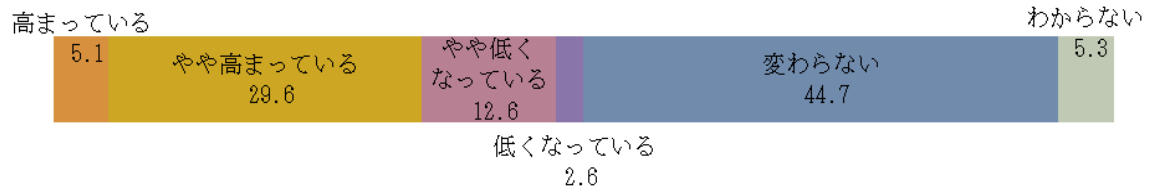
回答のあった事業所における最近3年間での従業員の仕事に対する意欲は、「変わらない」と思う比率が44.7%と高い。次いで、「やや高まっている」が29.6%、「やや低くなっている」が12.6%である。

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。

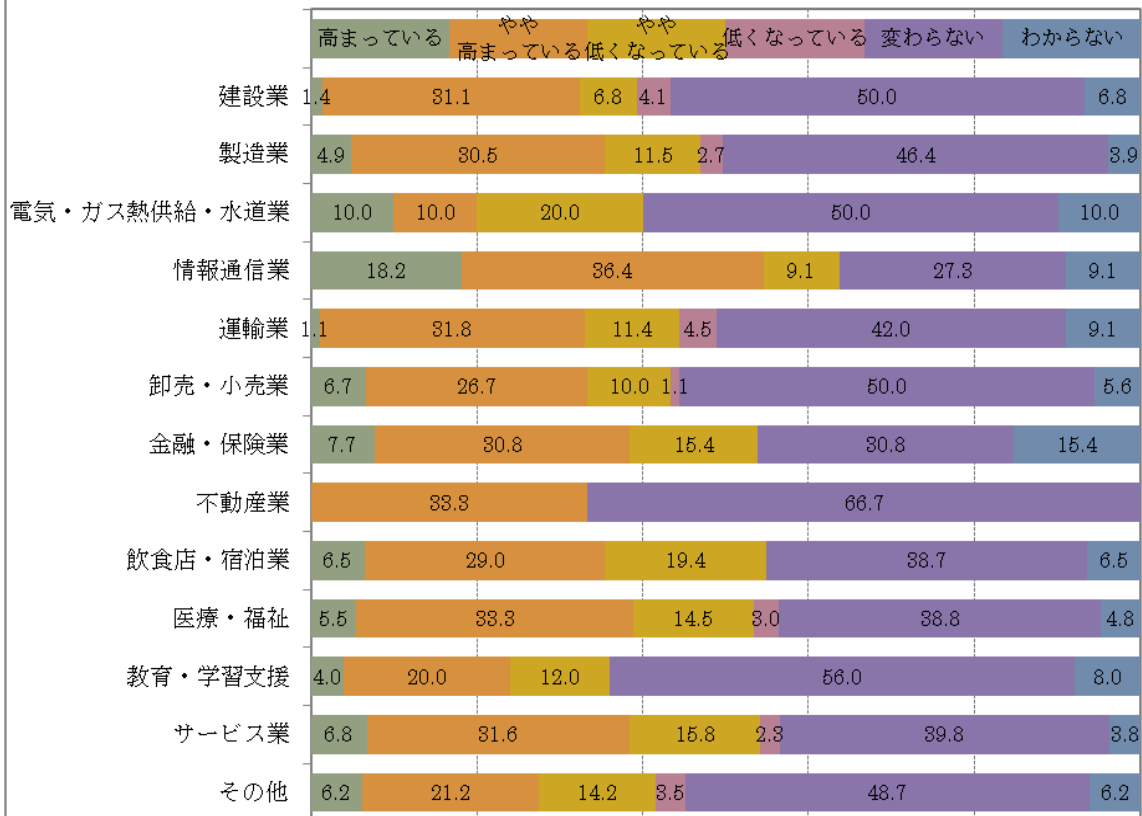
最近3年間の売上状況では、売上が相当増えている事業所で、従業員の仕事に対する意欲が「高まっている」(11.8%)、「やや高まっている」(52.9%)が高く、これらの合計比率は64.7%である。従業員の仕事に対する意欲は、売上状況が良い事業所ほど高まる傾向がある。

最近3年間従業員の仕事に対する意欲

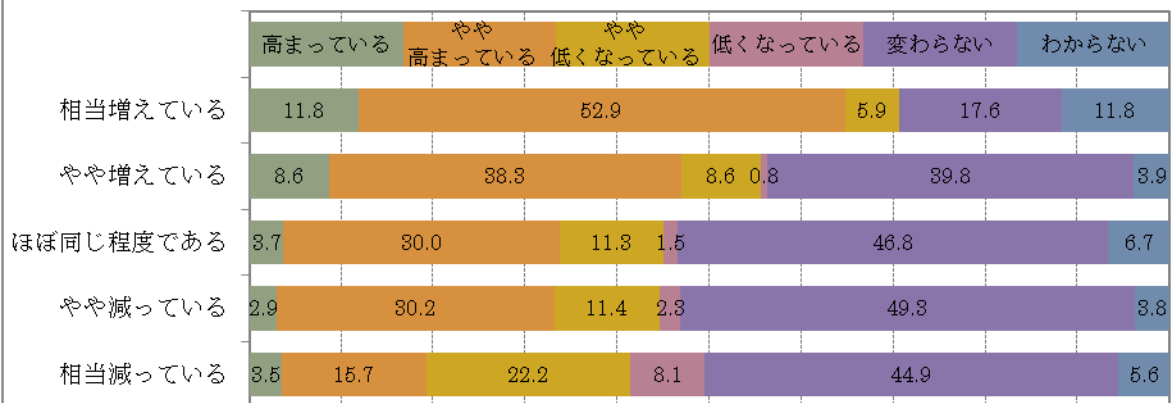
N=1171



最近3年間従業員の仕事に対する意欲×業種



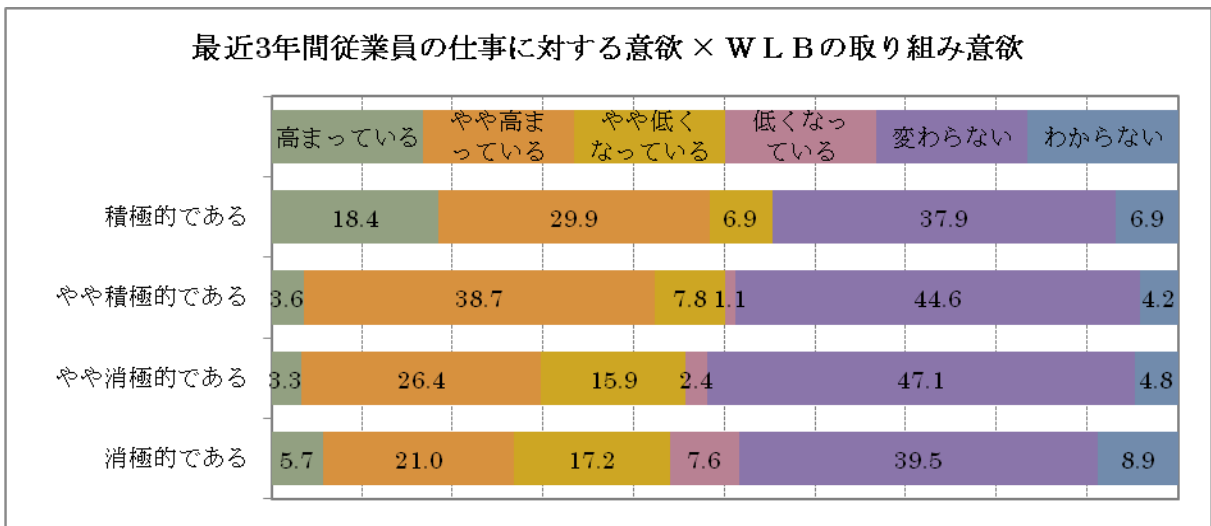
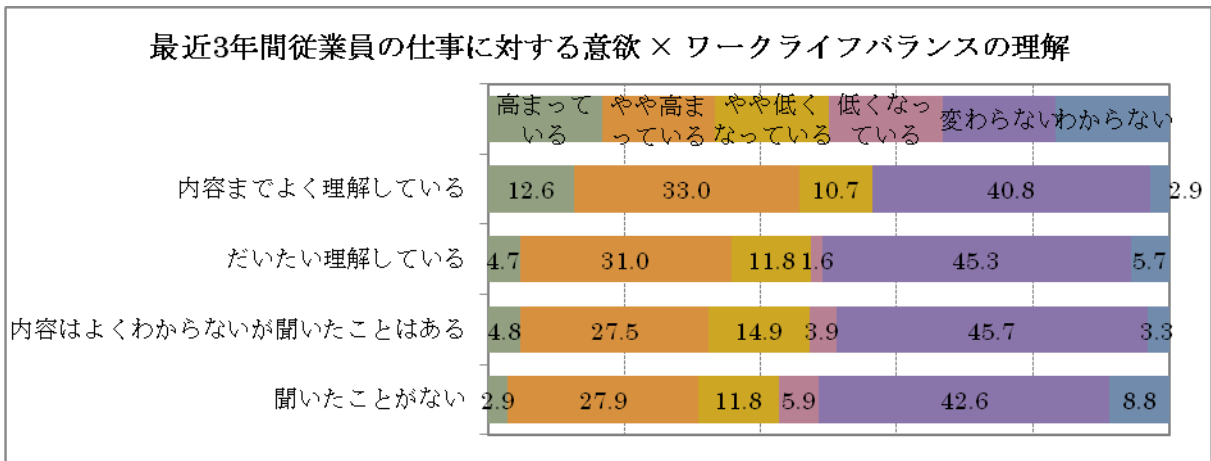
最近3年間従業員の仕事に対する意欲×最近3年間売上状況



(2) ワーク・ライフ・バランス

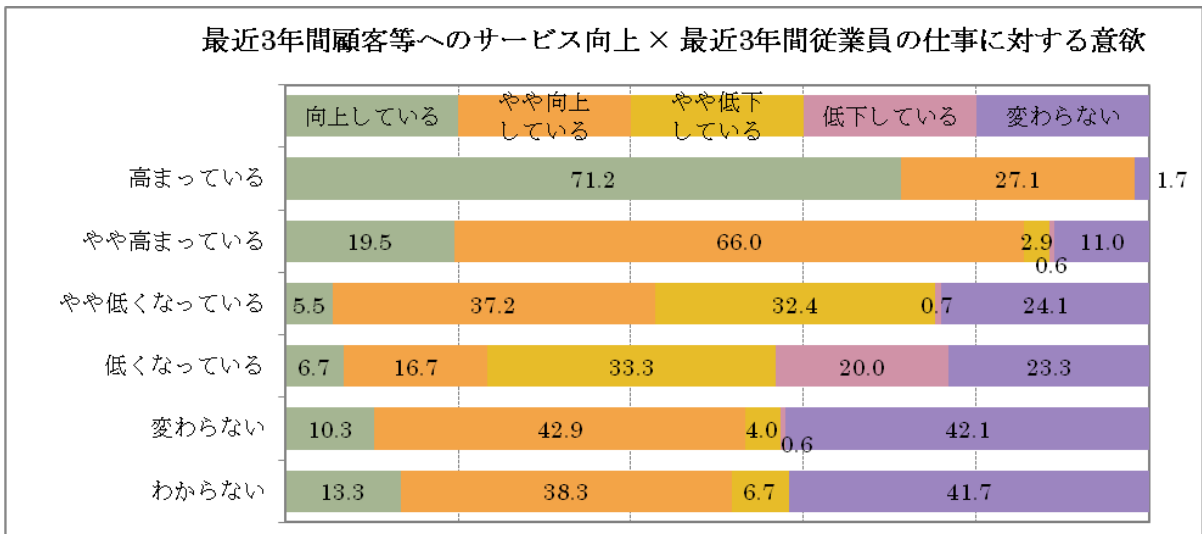
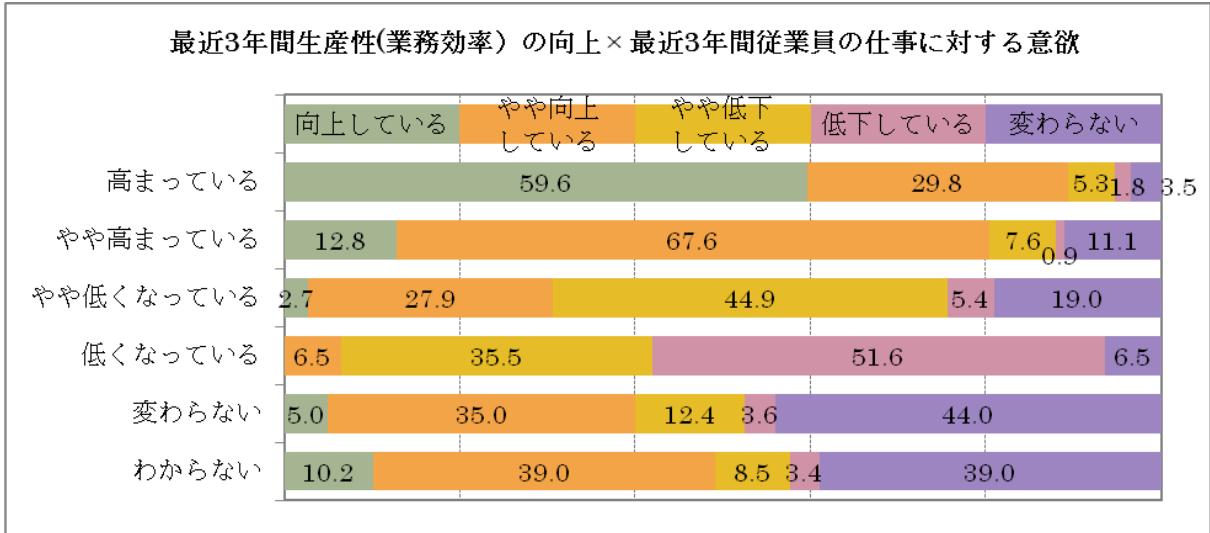
ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、ワーク・ライフ・バランスの「内容までよく理解している」事業所では、従業員の仕事に対する意欲が「高まっている」が12.6%、「やや高まっている」が33.0%、「だいたい理解している」では「高まっている」が4.7%、「やや高まっている」が31.0%など、ワーク・ライフ・バランスの理解が深い事業所ほど、従業員の仕事に対する意欲が高まっていると思う比率が高い。

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。



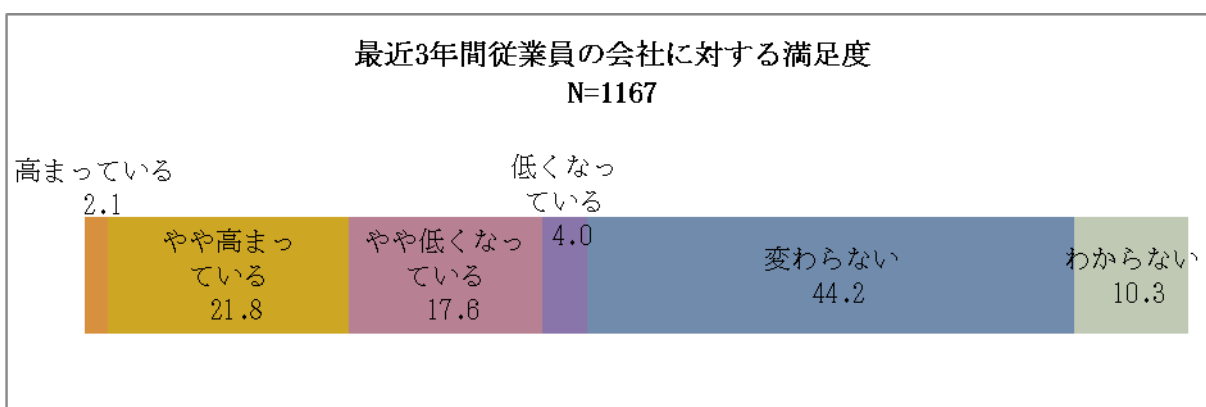
質問：貴事業所では最近3年間、従業員の会社に対する満足度をどのように思われていますか。

(1) 回答事業所の属性

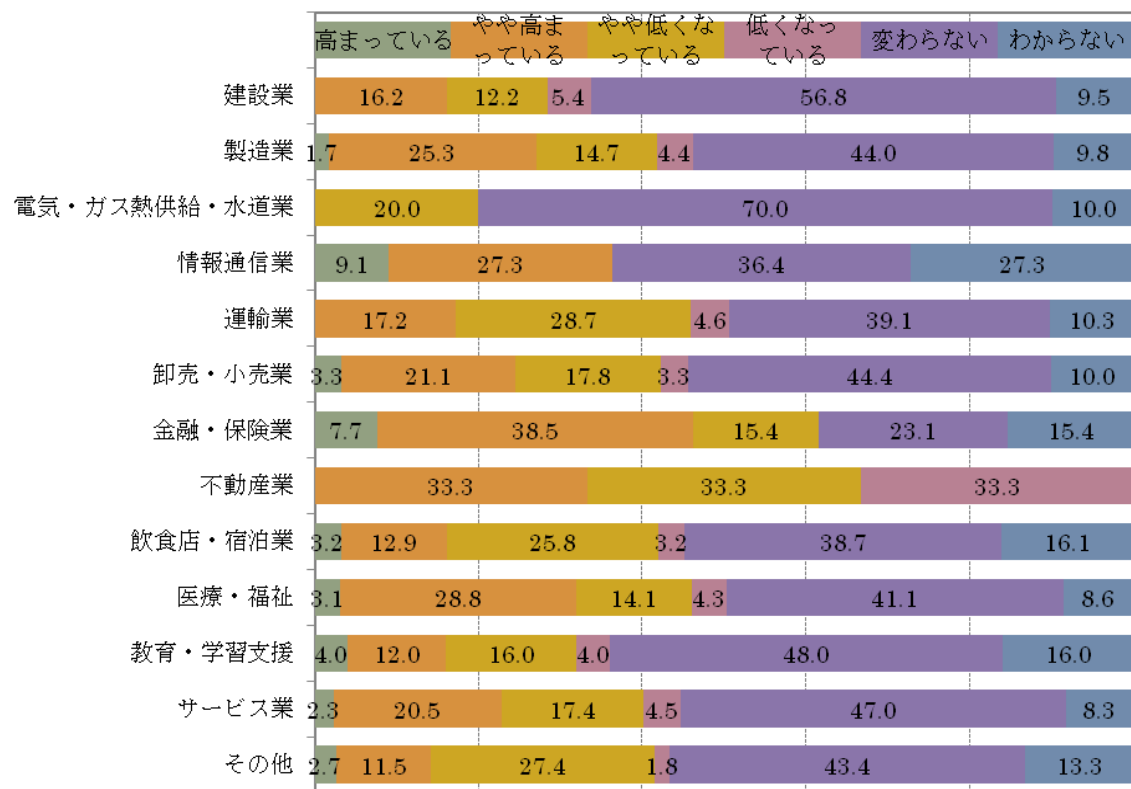
回答のあった事業所における最近3年間での従業員の会社に対する満足度は、「変わらない」と思う比率が44.2%と高い。次いで、「やや高まっている」が21.8%、「やや低くなっている」が17.6%である。

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。

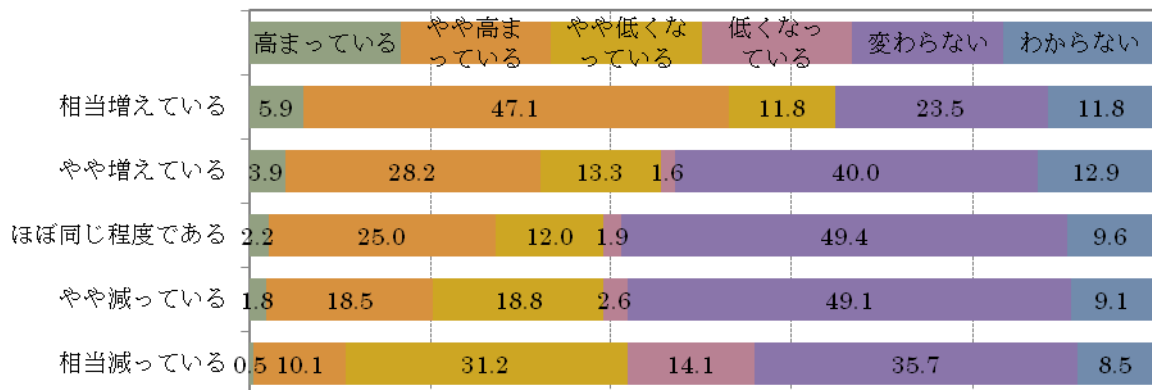
最近3年間の売上状況との関連では、売上が相当増えている事業所で、従業員の会社に対する満足度が「高まっている」(5.9%)、「やや高まっている」(47.1%)と思う比率が高く、これらの合計比率は53.0%である。一方、売上高が相当減っている事業所で、従業員の会社に対する満足度が「やや低くなっている」(31.2%)、「低くなっている」(14.1%)と思う比率が高く、これらの合計比率は45.3%である。従業員の会社に対する満足度は、売上状況が良い事業所ほど高い傾向にある。



最近3年間従業員の会社に対する満足度 × 業種



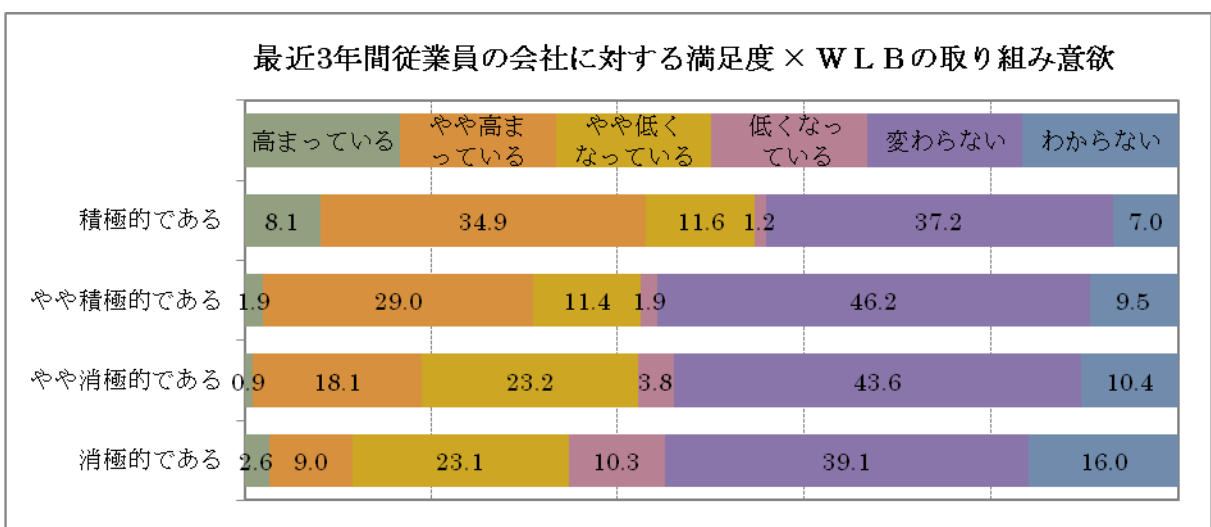
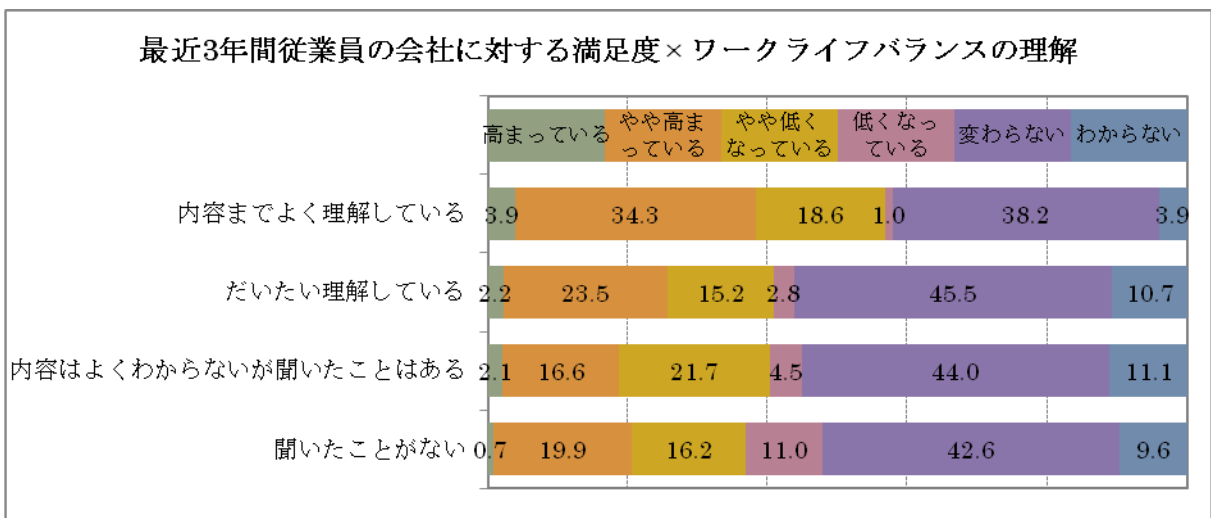
最近3年間従業員の会社に対する満足度 × 最近3年間売上状況



(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。

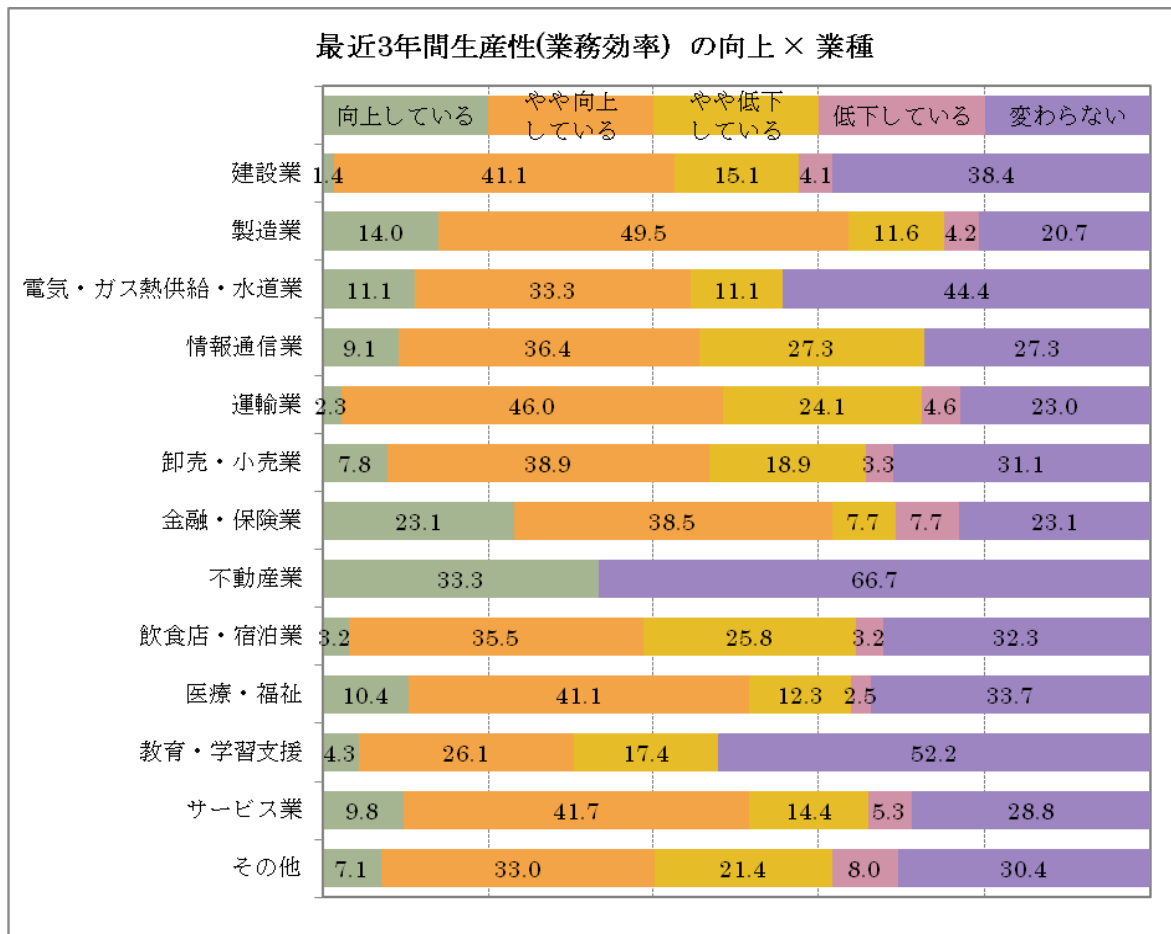
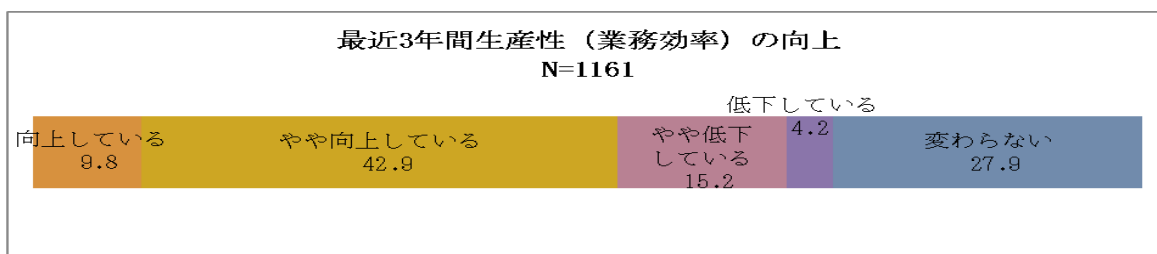
(1)回答事業所の属性

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。

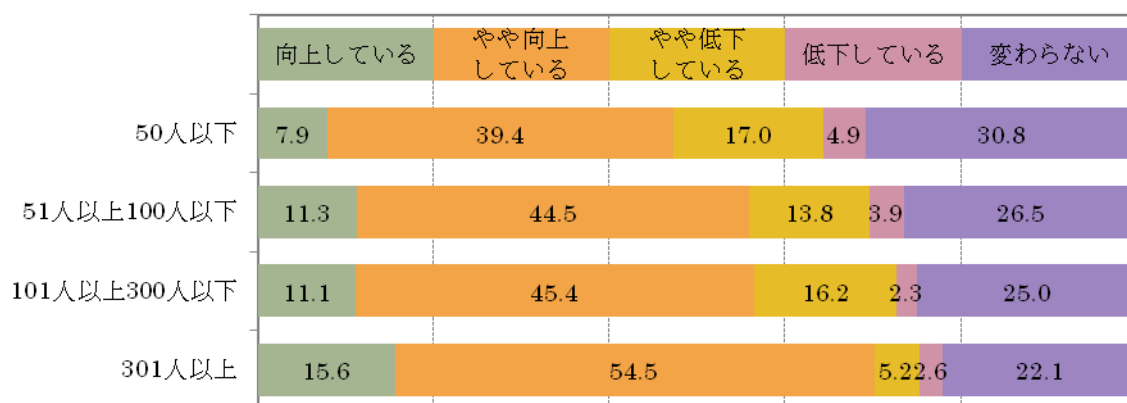
業種別では、生産性(業務効率)は「向上している」あるいは「やや向上している」思う合計比率が高いのは、製造業(63.5%)、金融・保険業(61.6%)、医療・福祉(51.5%)、サービス業(51.5%)である。

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。

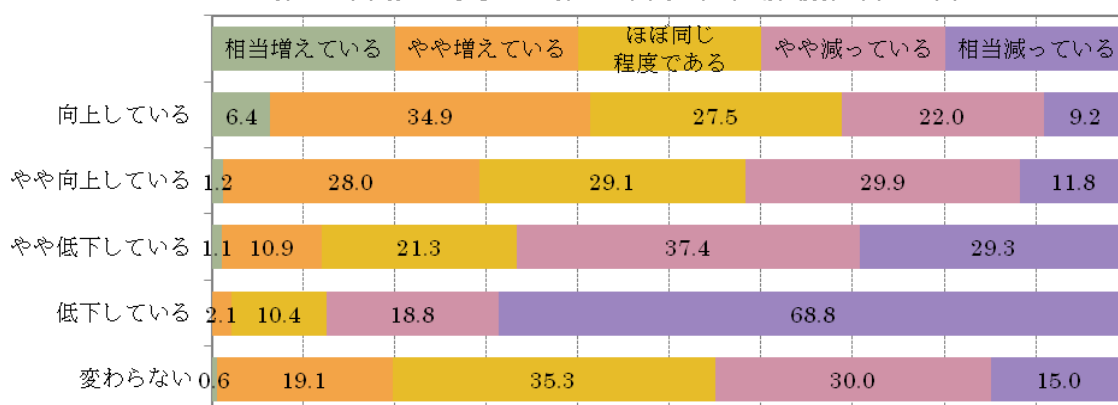
また、最近3年間の売上状況との関連では、生産性(業務効率)が「向上している」ところでは、売上が増えている割合が41.3%と高く、全体的にも生産性(業務効率)が向上している事業所では売上が増えている傾向がうかがえる。



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

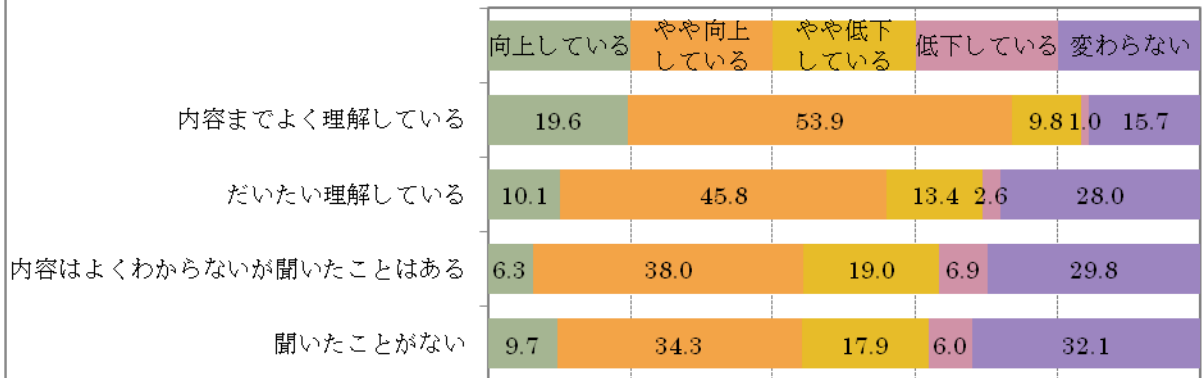


(2) ワーク・ライフ・バランス

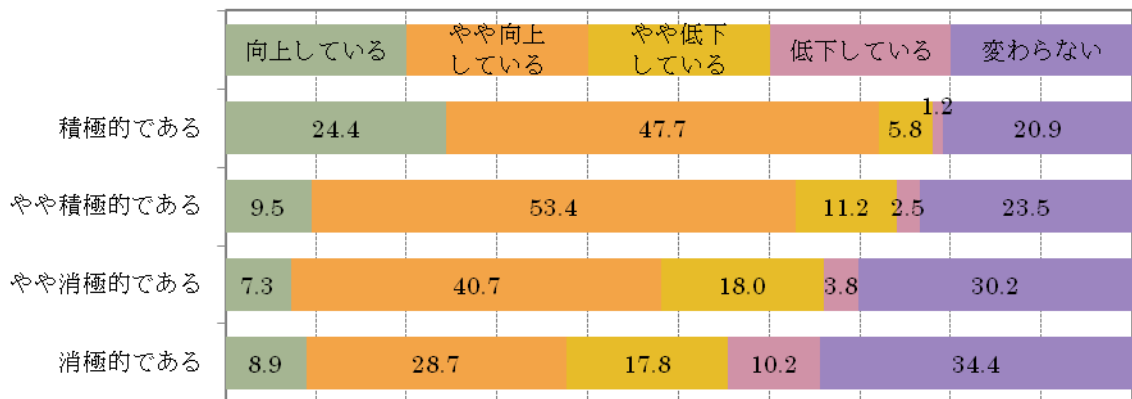
ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、ワーク・ライフ・バランスの「内容までよく理解している」事業所においては、生産性(業務効率)が「向上している」と思う比率が19.6%、「やや向上している」と思うが53.9%で、合計比率は73.5%と高く、ワーク・ライフ・バランスの理解が深い事業所ほど生産性(業務効率)は向上している傾向がある。

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。

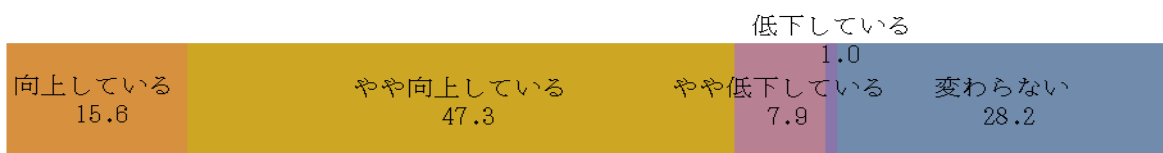
回答のあった事業所における最近3年間での顧客へのサービスについては、「やや向上している」と思う比率が47.3%と高く、次いで、「変わらない」(28.2%)、「向上している」(15.6%)、「やや低下している」(7.9%)である。

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。

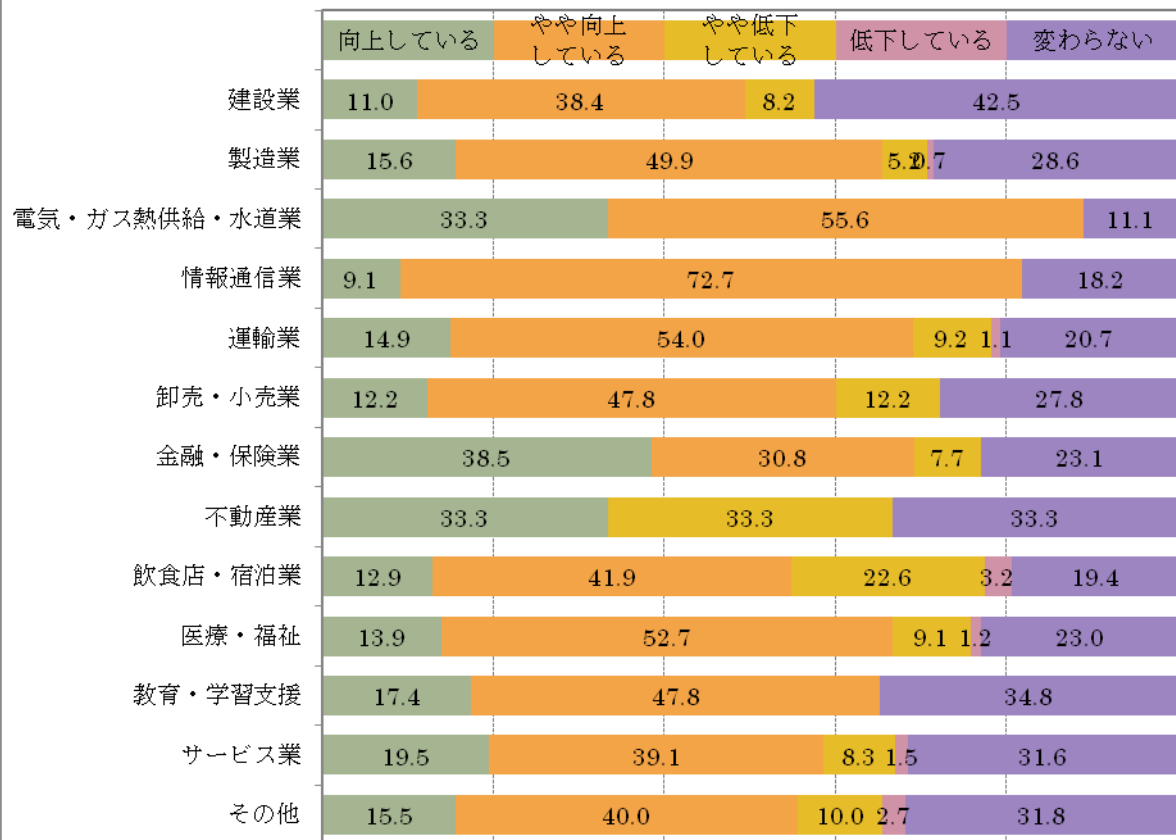
最近3年間の売上状況では、顧客等へのサービスの向上は、売上状況が良い事業所ほど高い傾向にある。

最近3年間顧客等へのサービスの向上

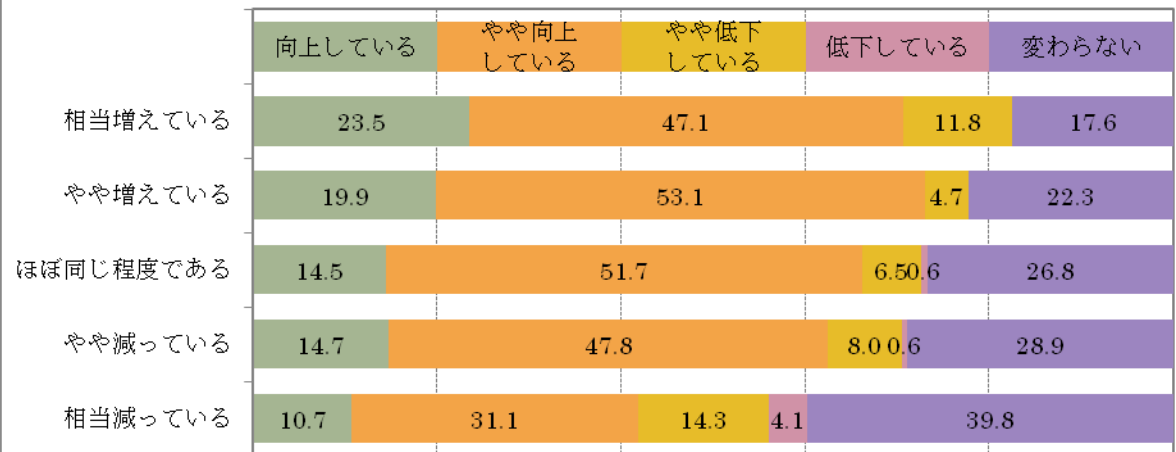
N=1161



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

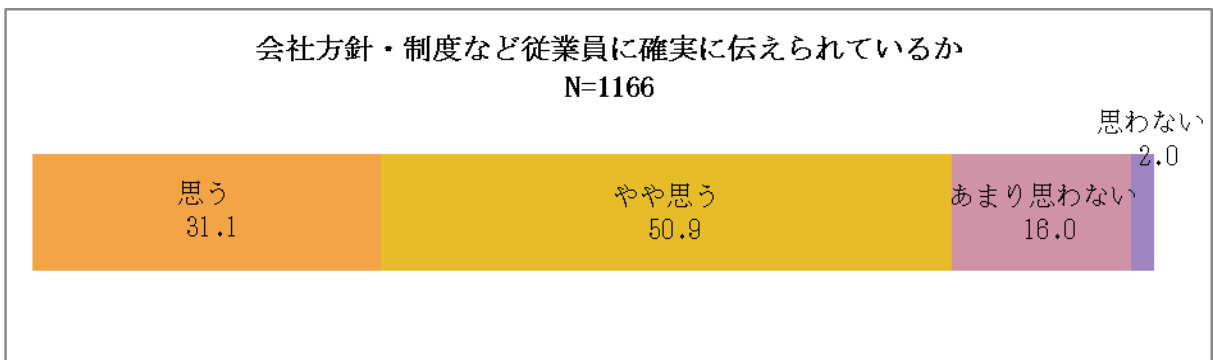
質問：貴事業所は、会社の方針や制度など必要な情報が従業員に確実に伝えられていると思いますか。

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。

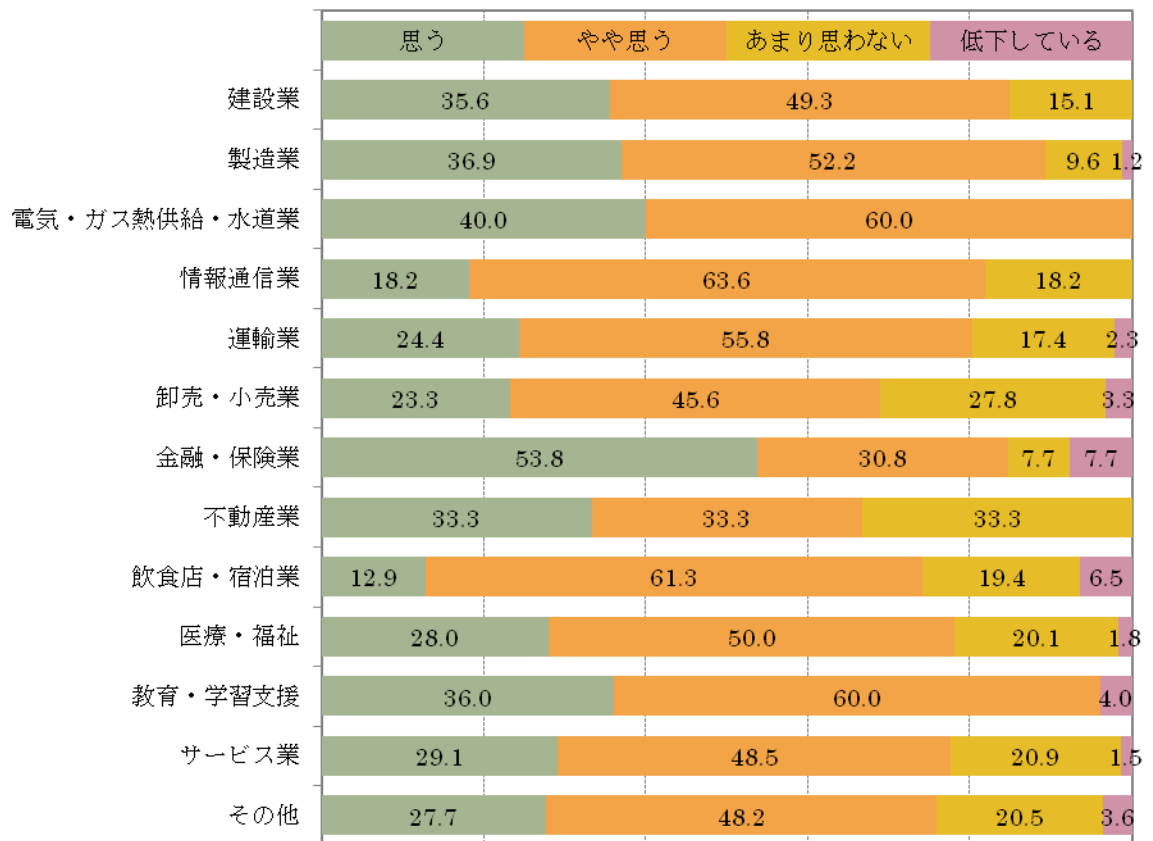
業種別では、「思う」と「やや思う」の合計比率が最も高いのは、電気・ガス熱供給・水道業で100.0%である。教育・学習支援（96.0%）、製造業（89.1%）、建設業（84.9%）、金融・保険業（84.6%）でも高い数値である。

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。

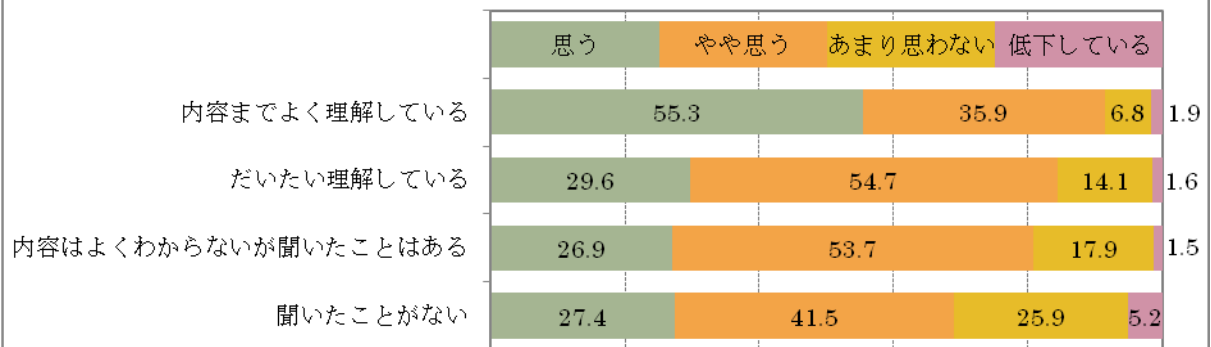
ワーク・ライフ・バランスの取組意欲との関連では、ワーク・ライフ・バランスの取組に「積極的である」事業所においては、会社の方針や制度など必要な情報が従業員に確実に伝えられていると「思う」比率は60.9%と高く、「やや思う」との合計比率は94.2%である。ワーク・ライフ・バランスの取組意欲が高い事業所ほど会社の方針や制度など必要な情報が従業員に確実に伝えられていると思う事業所比率が高い。



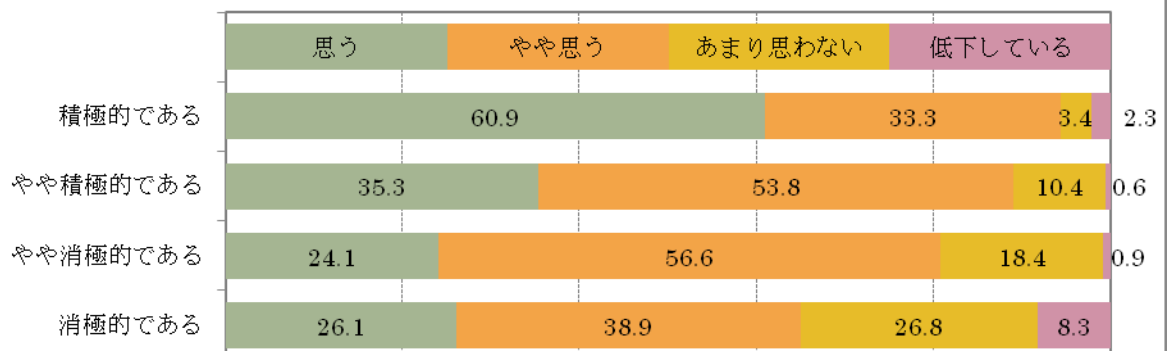
会社方針・制度など従業員に確実に伝えられているか × 業種



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。

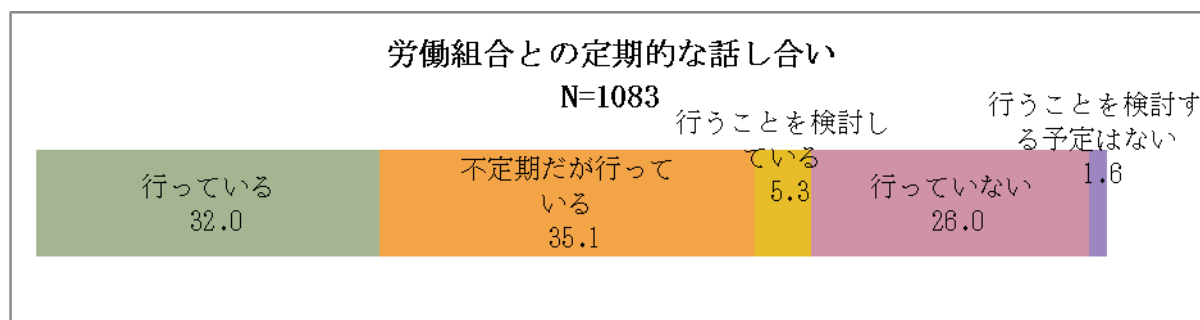
正社員数別では、50人以下の事業所では「行っている」が21.8%であるのに対し、301人以上では68.8%で、正社員数が多いほど労働組合（労働者の代表）と定期的な話し合いを行っている。

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。

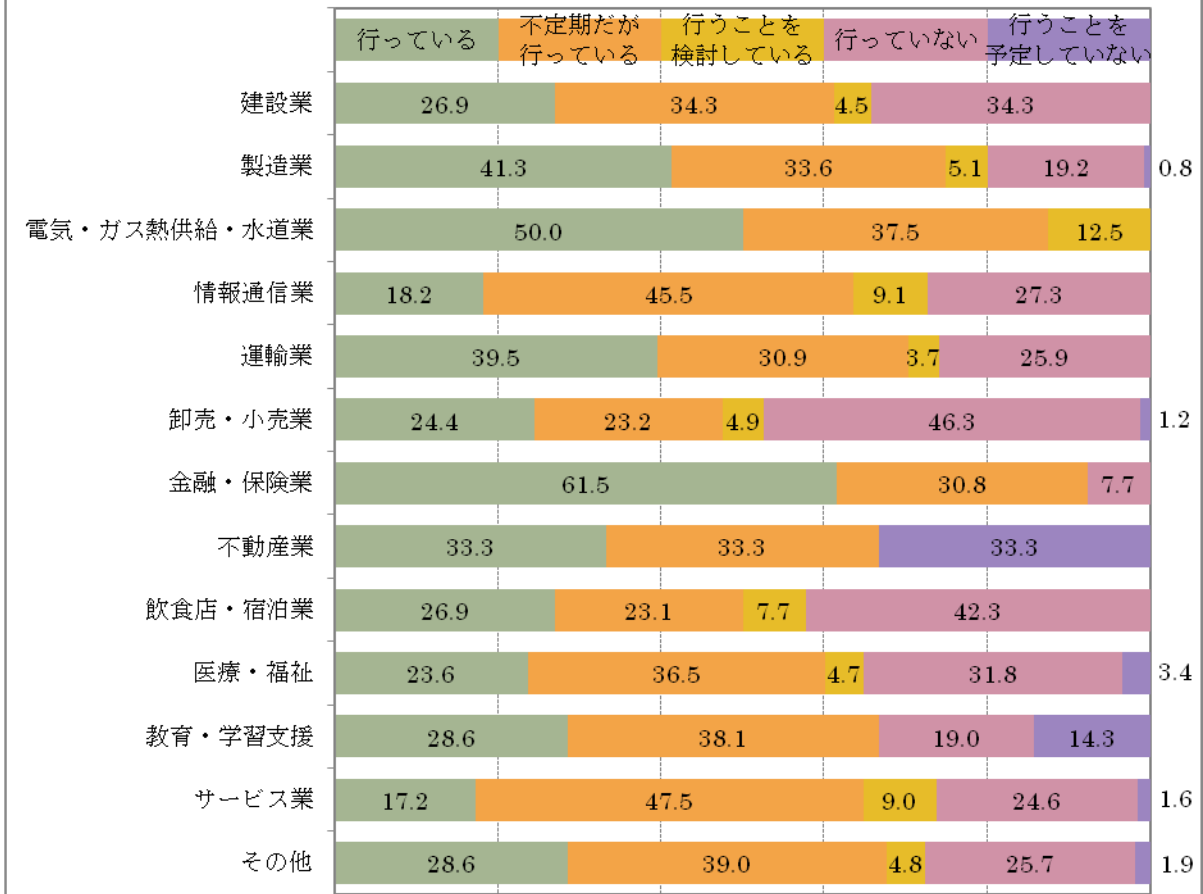
ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、ワーク・ライフ・バランスの「内容までよく理解している」事業所においては、労働組合（労働者の代表）と定期的な話し合いを「行っている」は60.2%と高く、「不定期だが行っている」（23.5%）との合計比率は83.7%である。ワーク・ライフ・バランスの理解が深い事業所ほど労働組合（労働者の代表）との話し合いを行っている比率が高い。

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。

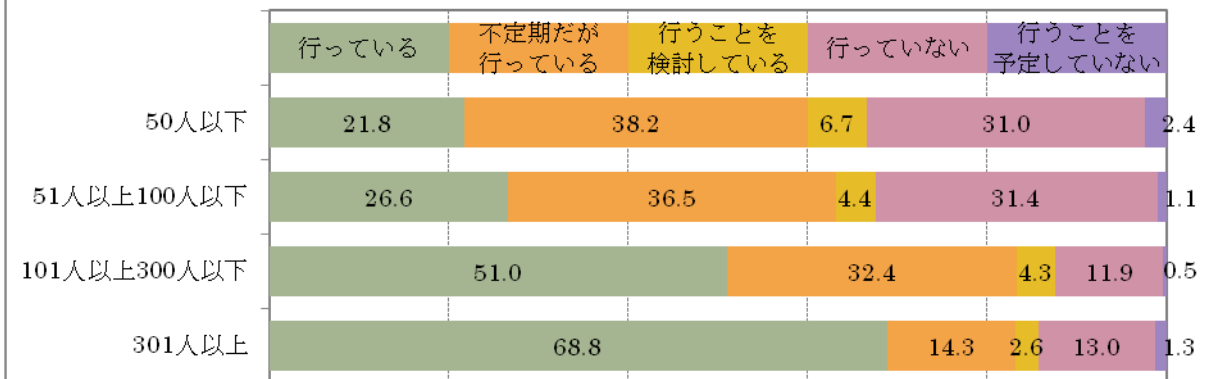
ワーク・ライフ・バランスの取組意欲が高い事業所ほど労働組合（労働者の代表）と定期的な話し合いを行っている比率が高い。



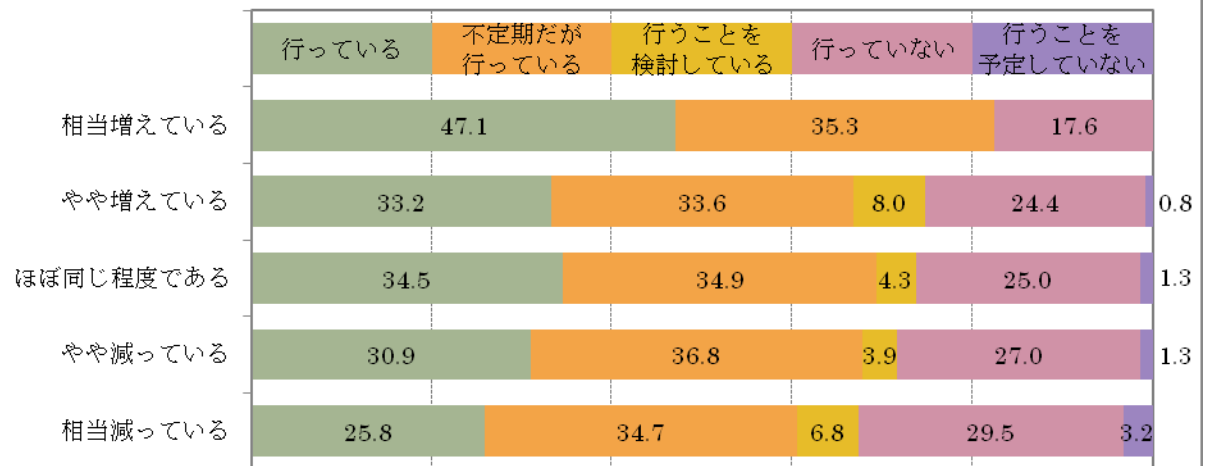
労働組合との定期的な話し合い×業種



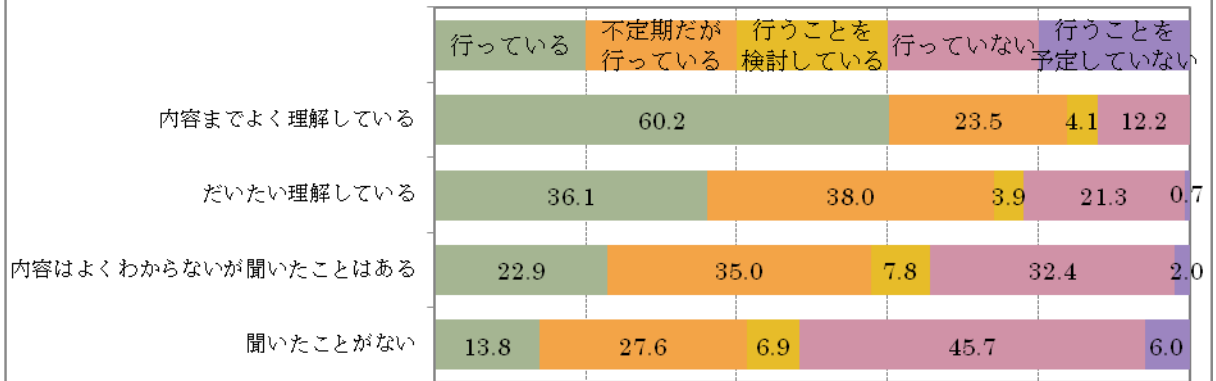
労働組合との定期的な話し合い×正社員数（合計）



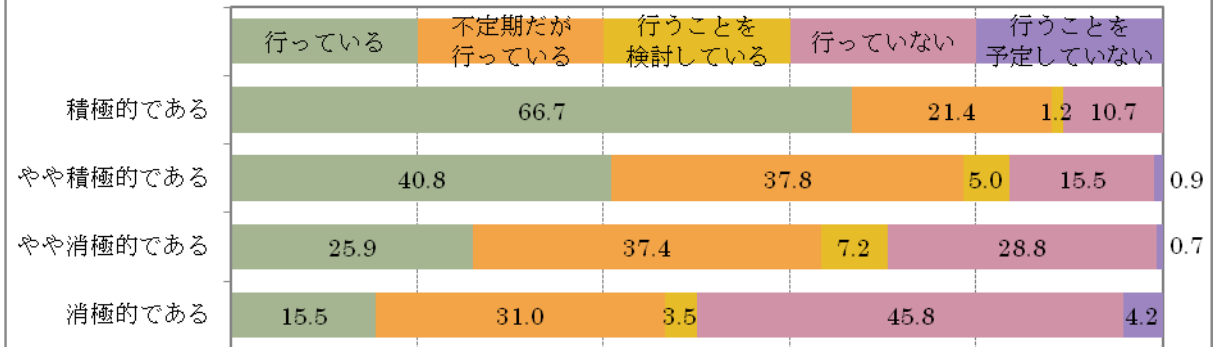
労働組合との定期的な話し合い × 最近3年間売上状況



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。

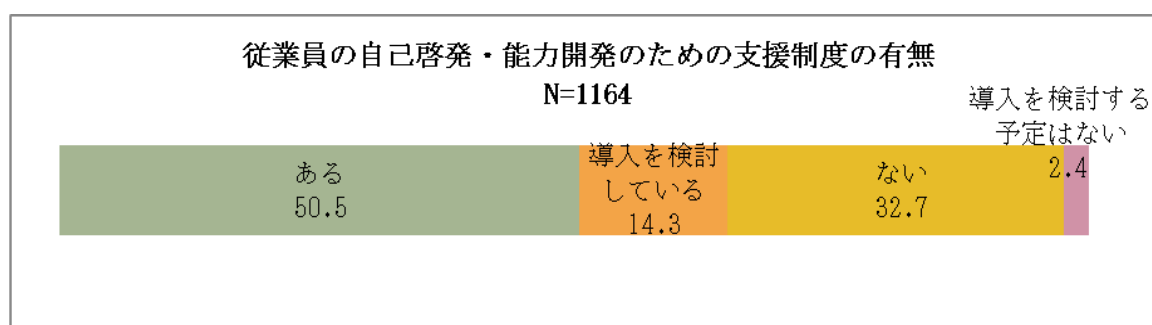
業種別では、従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ある」が最も高いのは、金融・保険業で100.0%である。情報通信業(81.8%)、電気・ガス熱供給・水道業(80.0%)でも高い。一方、従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ない」比率が最も高いのは、不動産業で66.7%である。飲食店・宿泊業(48.4%)、卸売・小売業(44.3%)、運輸業(42.5%)でも高い。

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。

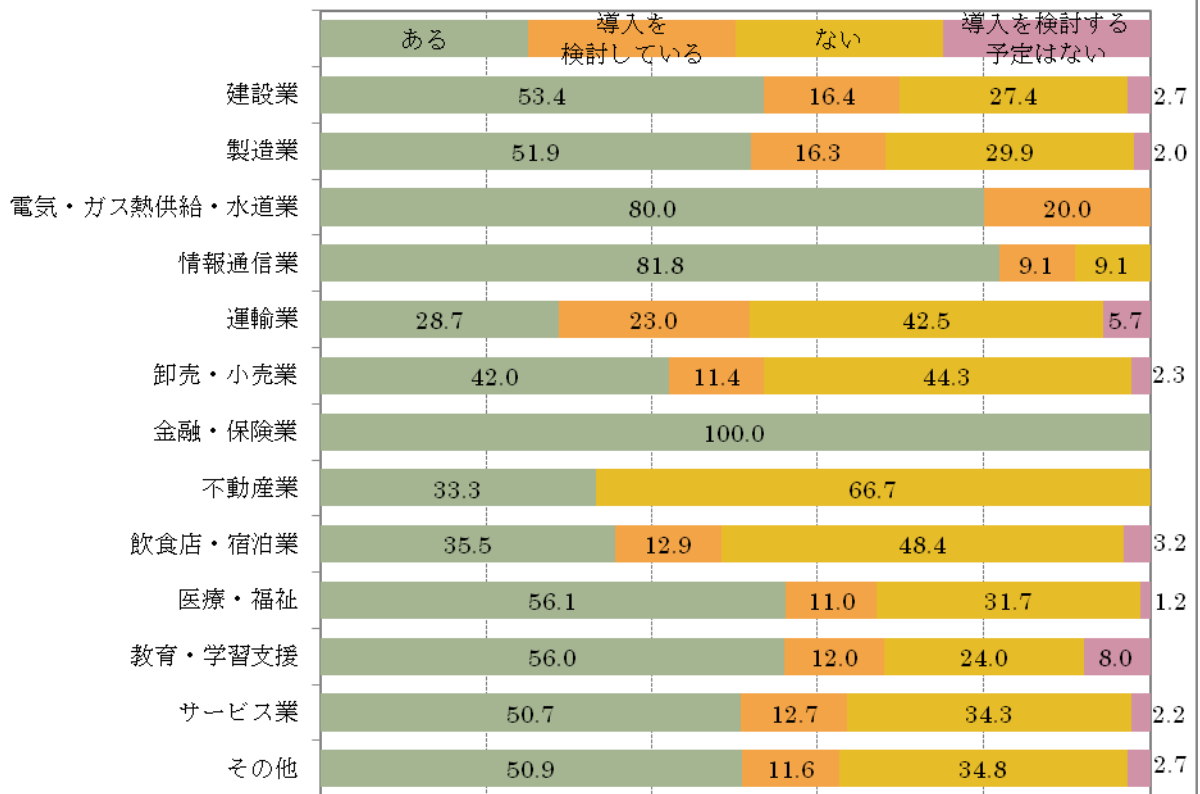
最近3年間の売上状況では、売上が相当増えている事業所で、従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ある」比率は64.7%と最も高く、「ない」比率は23.5%と最も低い。一方、売上が相当減っている事業所で、従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ある」比率は40.3%と最も低く、「ない」比率は42.9%と最も高い。最近3年間の売上状況が良い事業所ほど従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ある」比率が高い。

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。

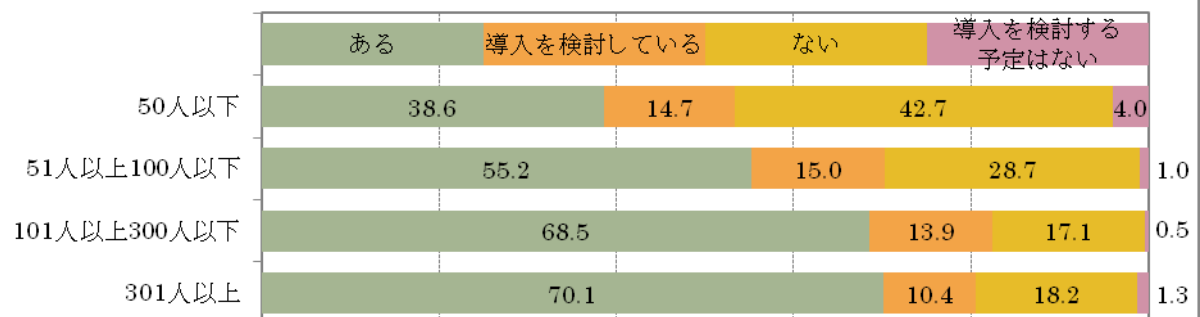
ワーク・ライフ・バランスの取組意欲については、ワーク・ライフ・バランスの取組に「積極的である」事業所においては、従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ある」は78.2%と高い。一方、ワーク・ライフ・バランスの取組に「消極的である」事業所においては、従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度が「ない」比率は48.1%と高いことから、ワーク・ライフ・バランスの取組意欲が高い事業所ほど従業員の自己啓発・能力開発のための取組を支援する制度がある。



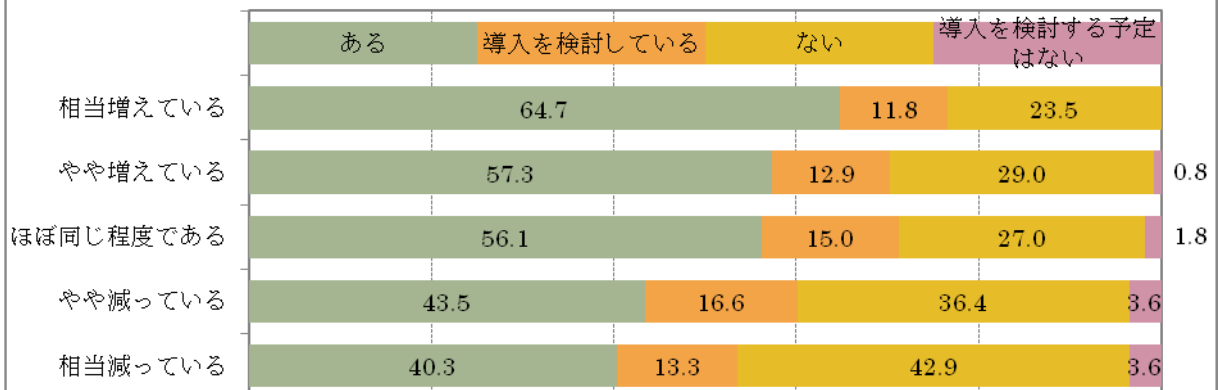
従業員の自己啓発・能力開発のための支援制度の有無 × 業種

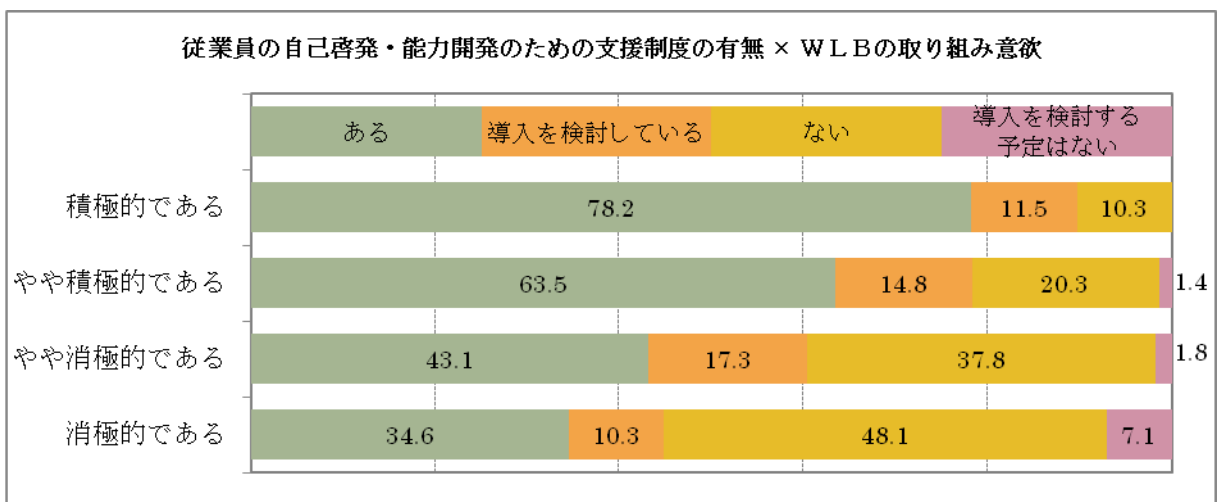
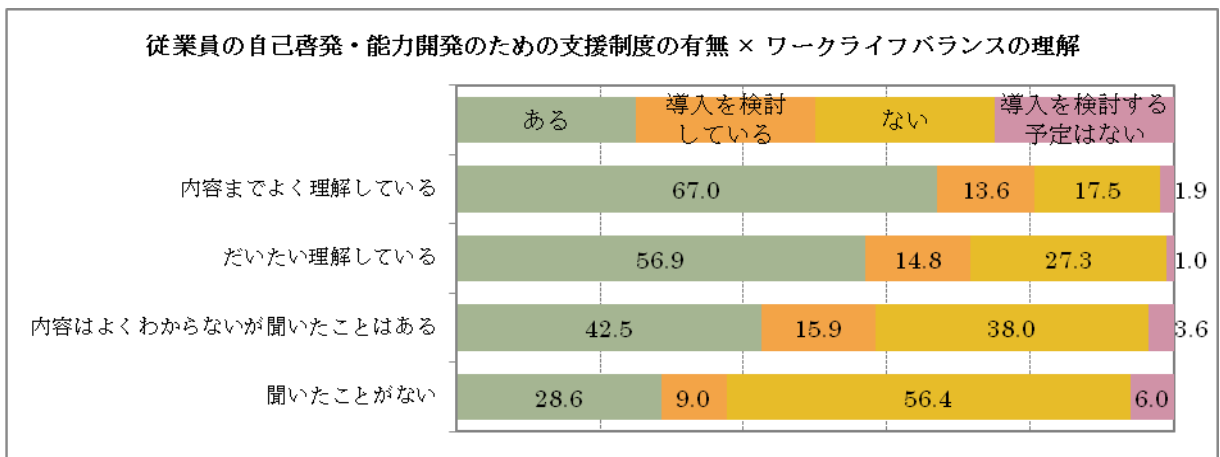


従業員の自己啓発・能力開発のための支援制度の有無 × 正社員数（合計）



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。

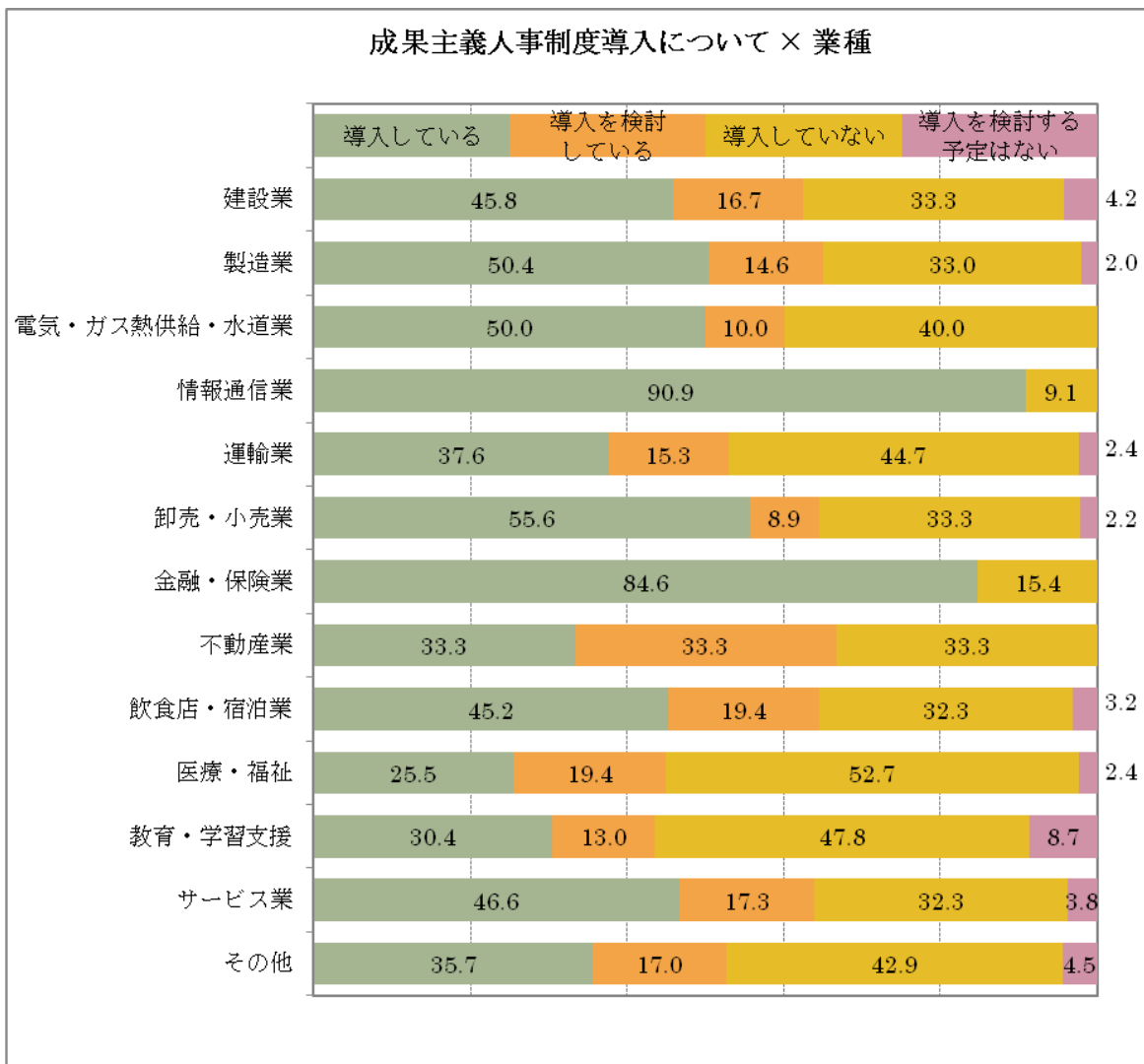
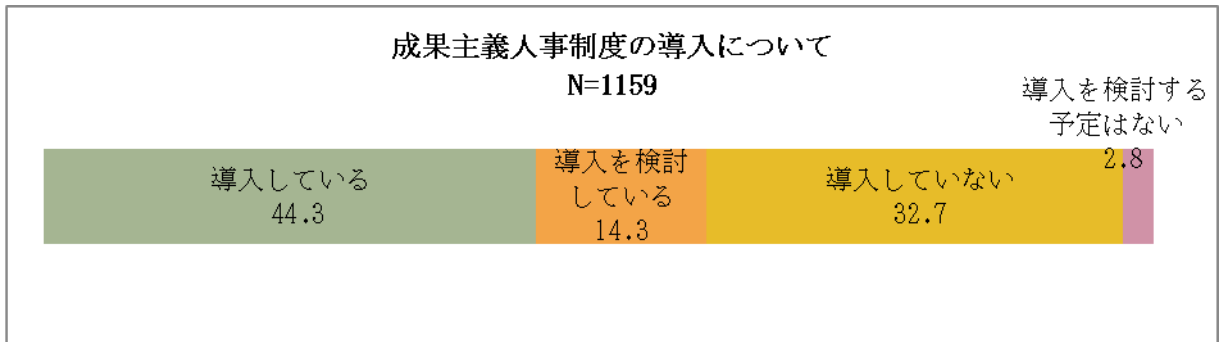
正社員数別では、正社員数が多いほど成果主義人事制度を導入している比率が高い。

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。

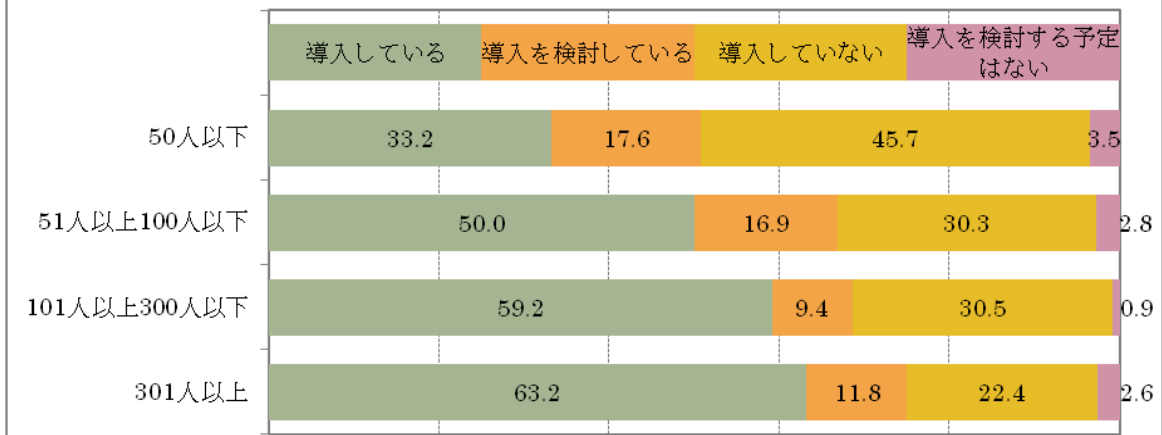
ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、ワーク・ライフ・バランスの「内容までよく理解している」事業所においては、成果主義人事制度を「導入している」は68.0%と高い。一方、ワーク・ライフ・バランスを「聞いたことがない」事業所においては、成果主義人事制度を「導入している」は31.6%と低く、一方で「導入していない」は54.1%と高いこ

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。

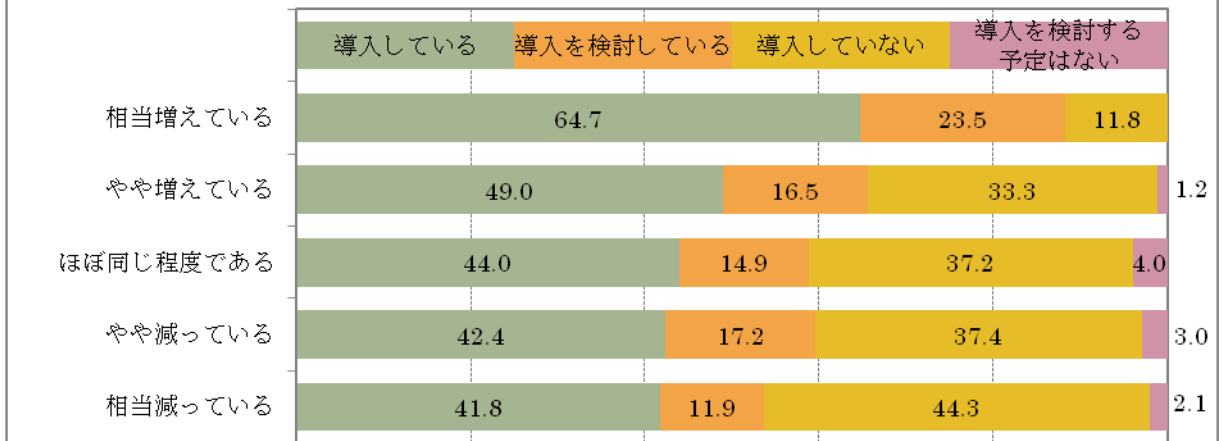
回答事業所における、成果主義人事制度を導入しているかとワーク・ライフ・バランスの取組意欲については、ワーク・ライフ・バランスの取組に「積極的である」事業所においては、成果主義人事制度を「導入している」は78.2%と高い。一方、ワーク・ライフ・バランスの取組に「消極的である」事業所においては、成果主義人事制度を「導入していない」は52.6%と高いことから、ワーク・ライフ・バランスの取組意欲が高い事業所ほど成果主義を導入している事業所比率が高い。



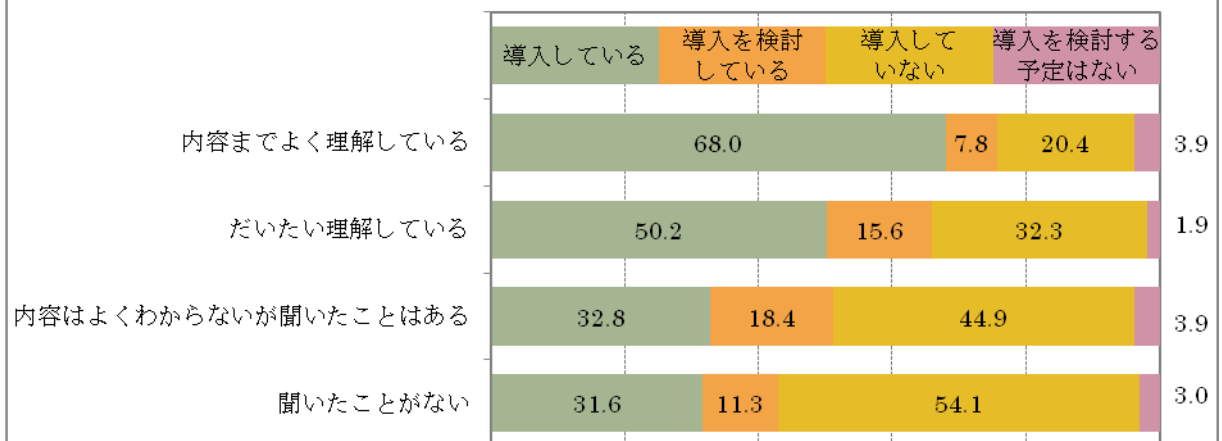
成果主義人事制度導入について × 正社員数（合計）



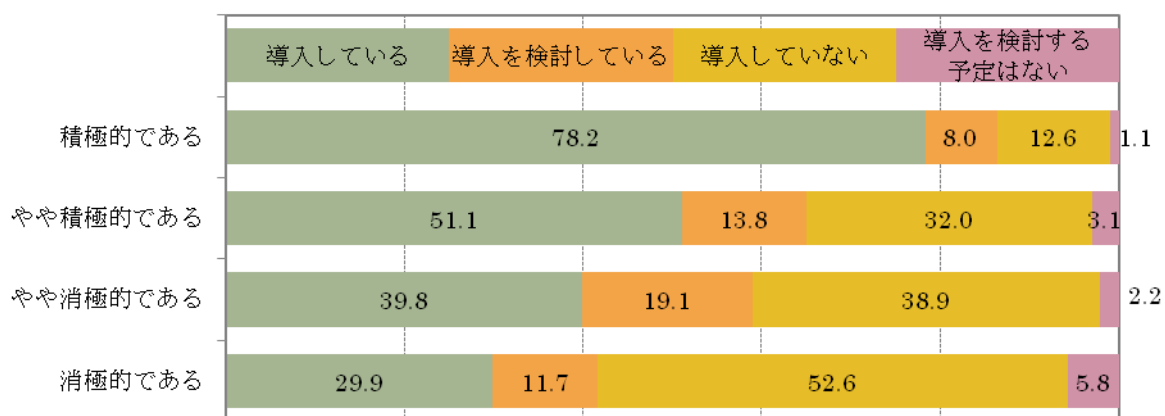
成果主義人事制度導入について × 最近3年間売上状況



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

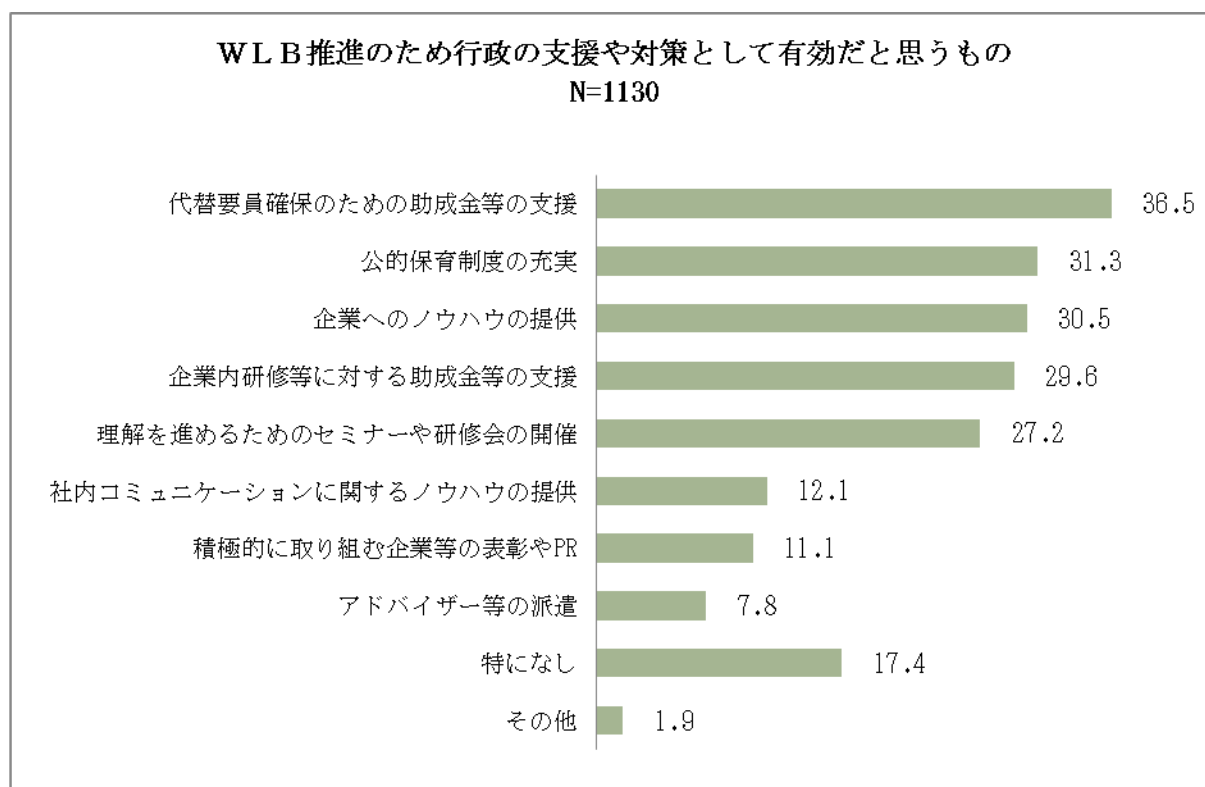
◆行政への要望

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。毎年々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。

Ⅲ 従業員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の従業員
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、事業所の経営者または人事・労務担当者を通じて従業員に配付 郵送にて回収
回収結果	発送数： 5,186 サンプル 回収数： 2,045 サンプル（回収率 39.4%）

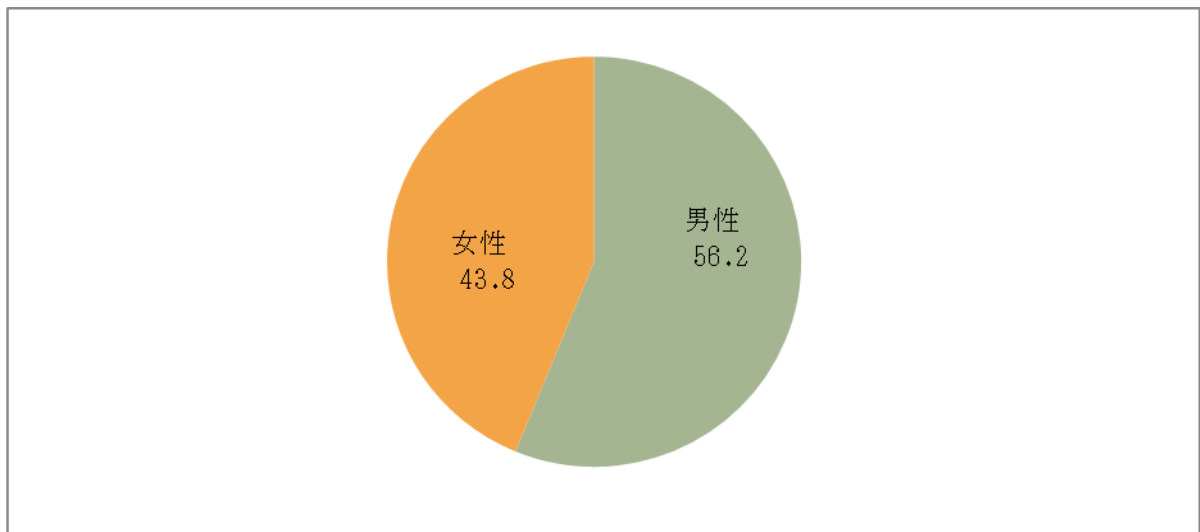
2. 調査結果

※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。

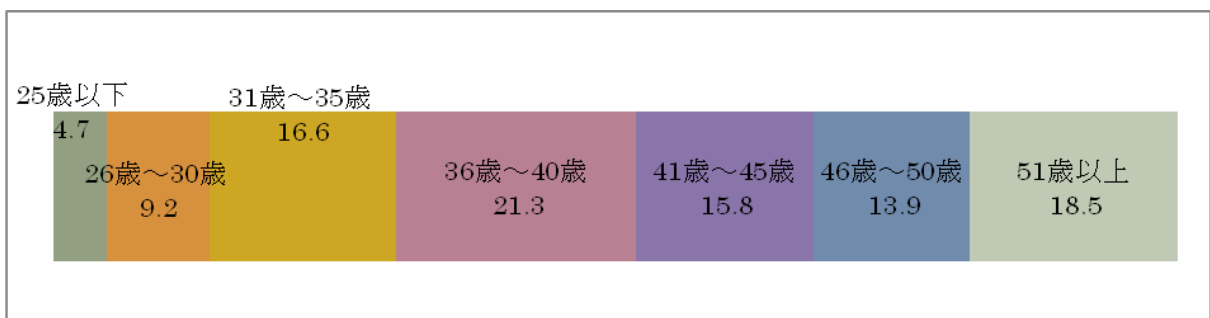
◆回答者の属性

【回答者】

性別



満年齢



役職



世帯構成

カテゴリ	(除不)%
親・本人・配偶者・子	15.4
親・本人・子	2.7
親・本人・配偶者	3.0
親・本人	16.6
本人・配偶者・子	38.9
本人・子	3.2
本人・配偶者	10.8
本人	7.4
その他	2.1
N (%ベース)	2035

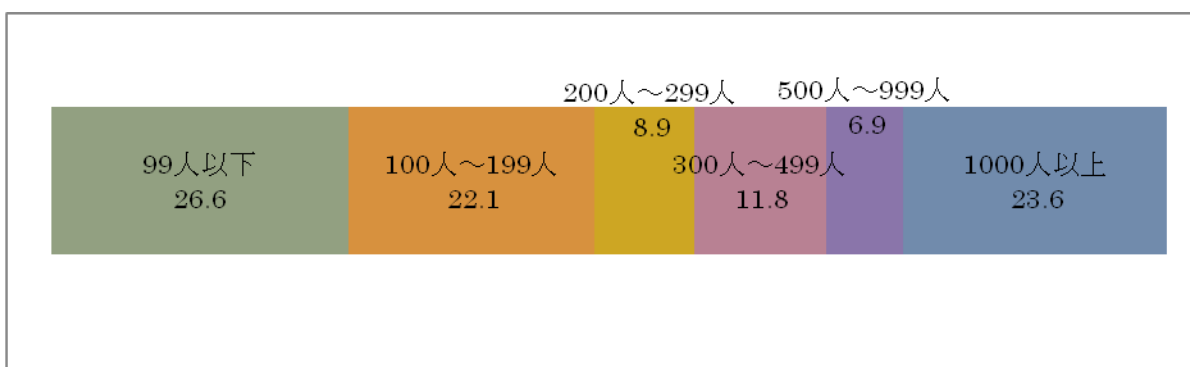
配偶者の就業形態

カテゴリ	(除不)%
働いていない	24.3
正規社員・公務員	44.1
非正規社員(パート、アルバイト、契約社員等)	26.4
派遣労働者	0.3
自営・自由業(家族従業者、内職を含む)	4.7
その他	0.3
N (%ベース)	1414

お子さんの現状

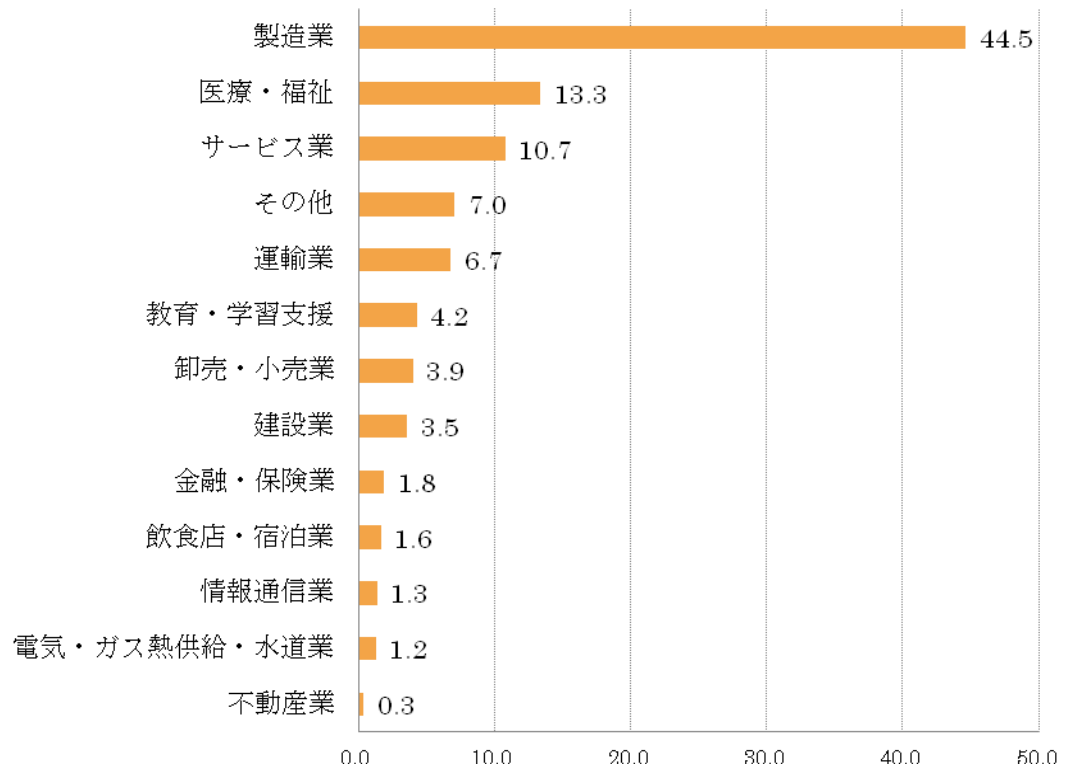
カテゴリ	(除不)%
小学校就学前	34.5
小学生	34.3
中学生以上	55.3
N (%ベース)	1236

勤務先従業員数

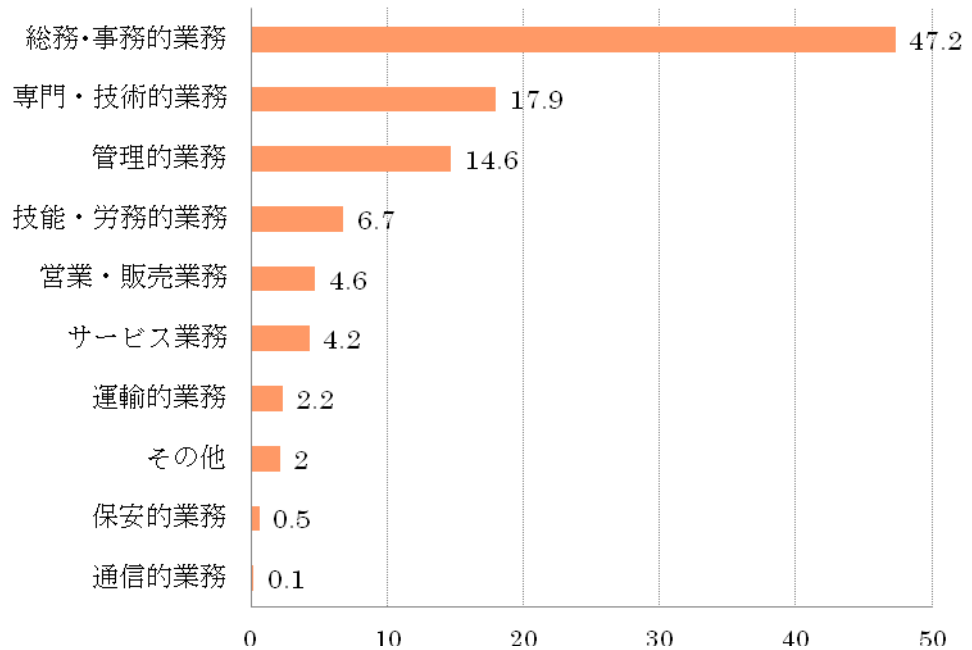


【回答者の勤務先】

勤務先の業種



仕事の内容



◆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

質問：あなたは、ワーク・ライフ・バランスについてどの程度ご存知ですか。

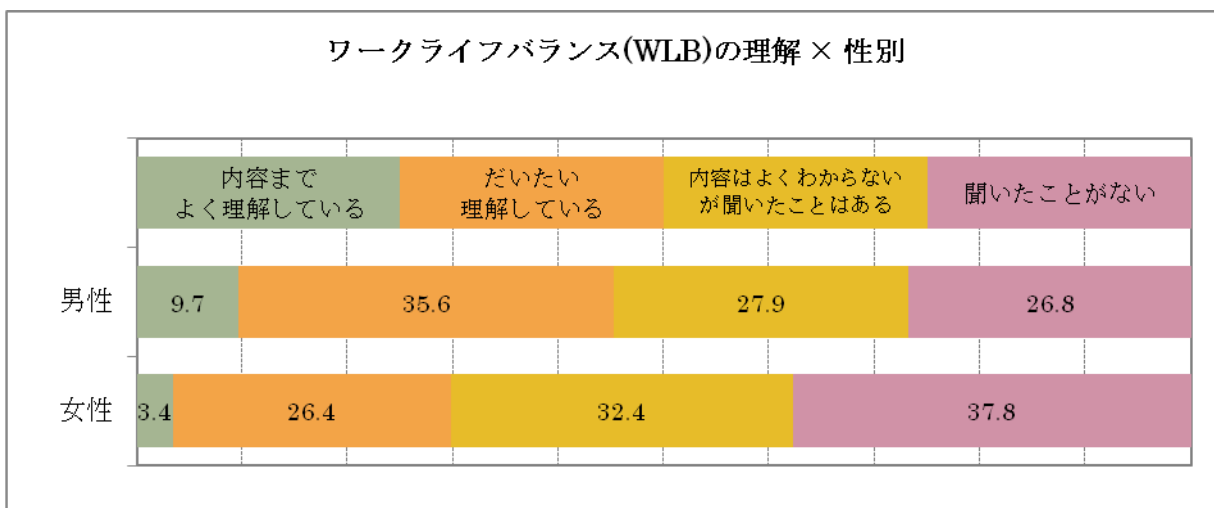
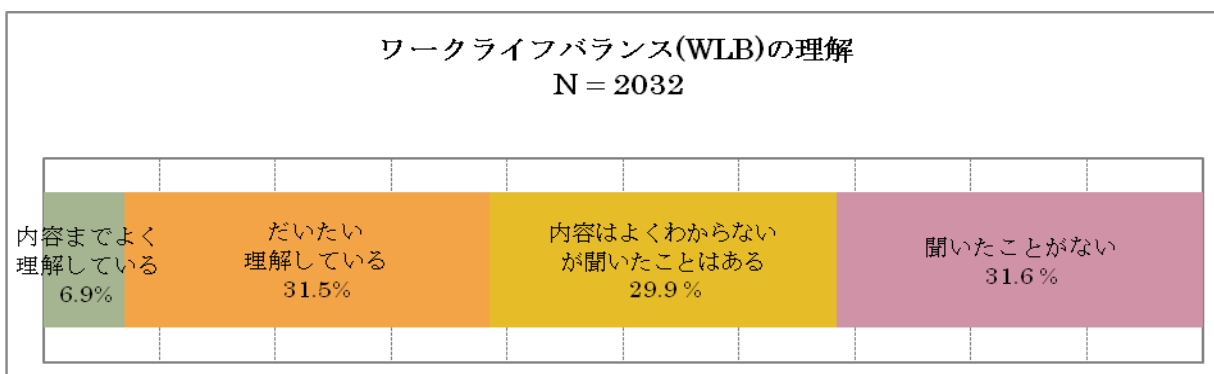
従業員によるワーク・ライフ・バランスの理解については、「内容までよく理解している」が6.9%、「だいたい理解している」が31.5%となり、4割程度に理解されている。一方、「聞いたことがない」が31.6%となり、より丁寧な周知活動の必要性がうかがえる。

性別でみると、「内容までよく理解している」と「だいたい理解している」の合計比率は、男性が45.3%、女性が29.8%となり、男性による理解度が高い。

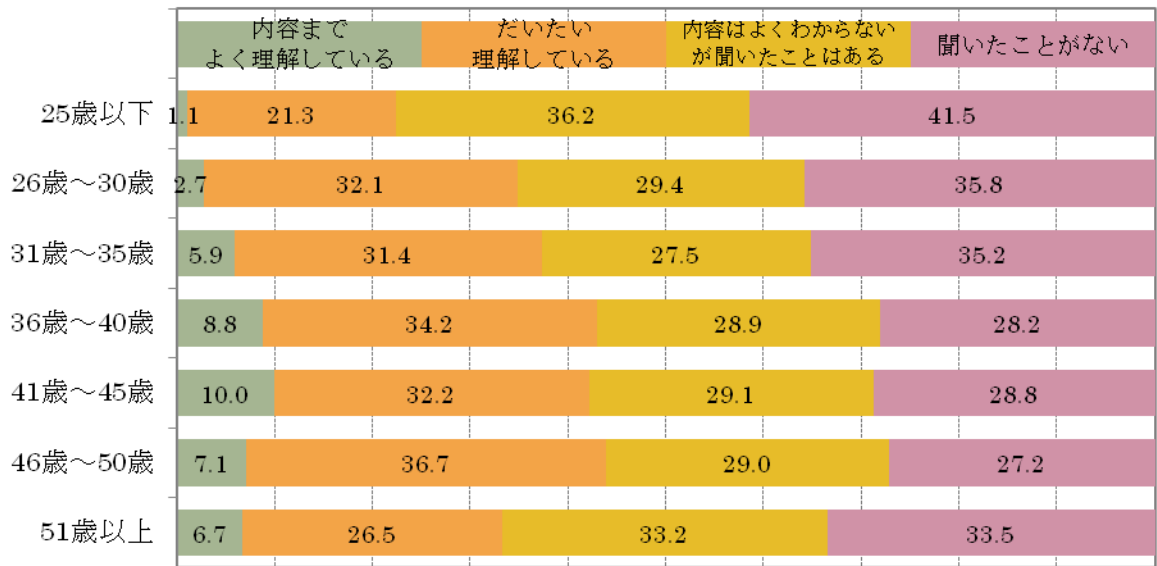
満年齢別でみると、「内容までよく理解している」と「だいたい理解している」の合計比率は、46～50歳が43.8%、36～40歳が43.0%と高く、一方、25歳以下が22.4%と最も低い。

役職別でみると、課長補佐クラスで「内容までよく理解している」10.5%、「だいたい理解している」56.6%となり最も高い。しかし、課長クラスでは、「内容までよく理解している」7.6%、「だいたい理解している」36.0%と落ち込み、係長・主任クラスに近い比率である。

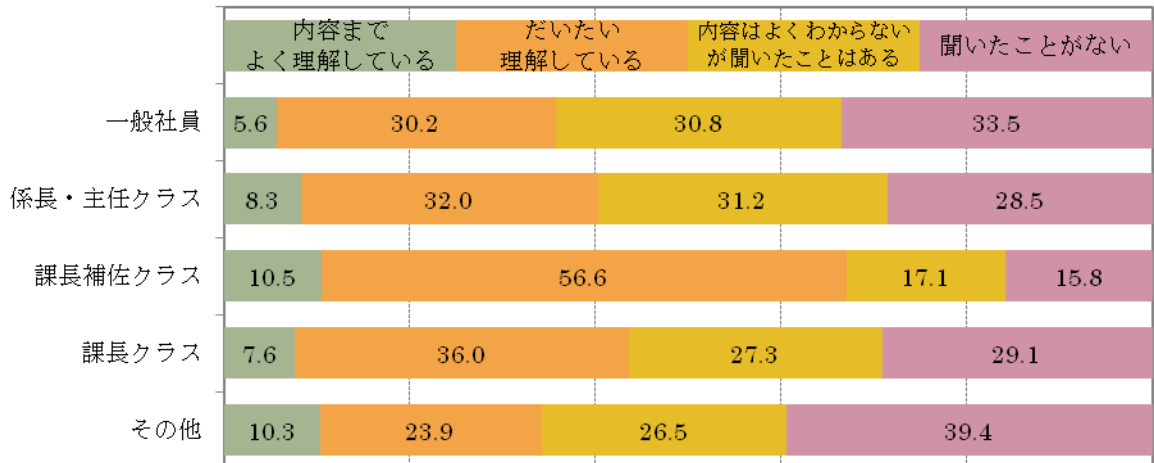
勤務先の従業員数規模別でみると、従業員数規模が大きい事業所に勤務しているほど、ワーク・ライフ・バランスの理解度は高い傾向にある。



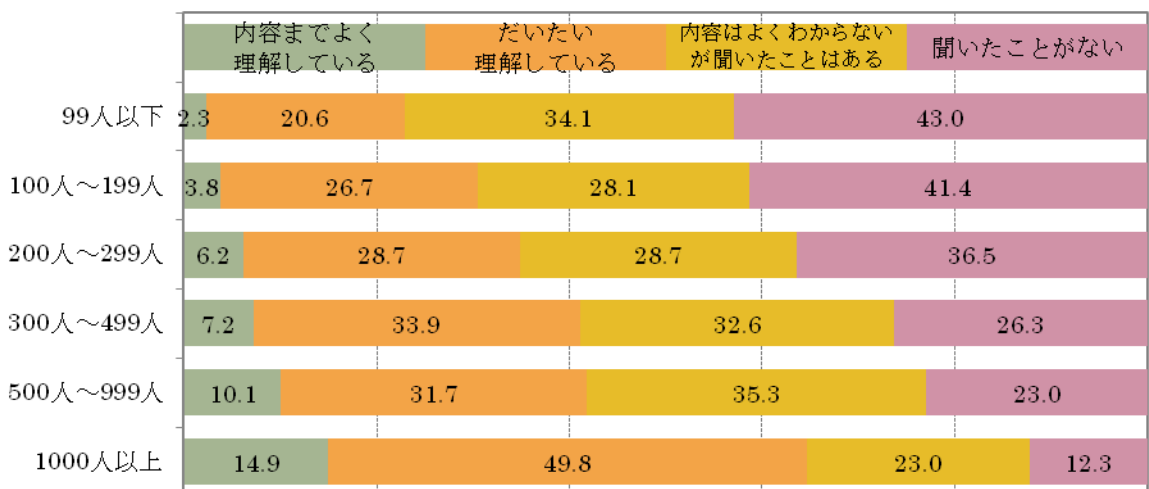
ワークライフバランス(WLB)の理解 × 満年齢



ワークライフバランス(WLB)の理解 × 役職



ワークライフバランス(WLB)の理解 × 勤務先従業員数



質問：あなたの仕事と余暇のバランスに関する考え方についてもっともあてはまるものに○を付けてください。

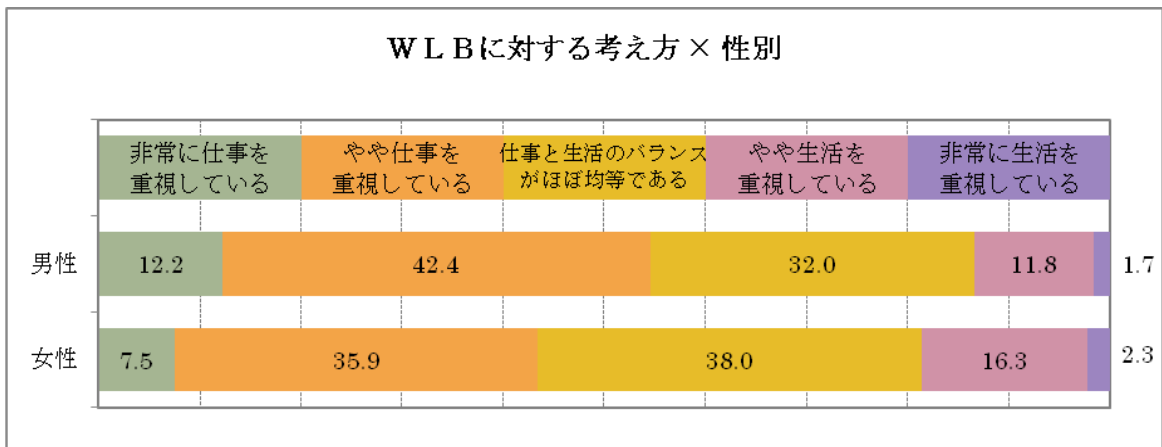
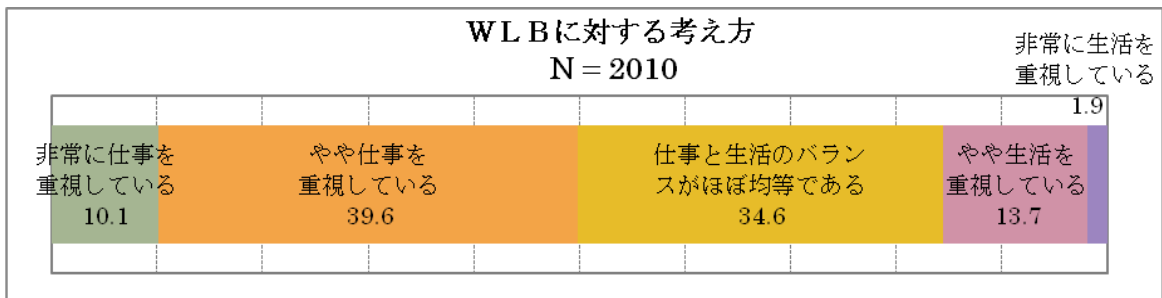
従業員の仕事と余暇のバランスに関する考え方については、「やや仕事を重視している」が39.6%、「仕事と生活のバランスがほぼ均等である」が34.6%と高い。「非常に仕事を重視している」と「やや仕事を重視している」の合計比率は49.7%、「やや生活を重視している」と「非常に生活を重視している」の合計比率は15.6%であり、仕事と余暇のバランスに関する考え方について、生活よりも仕事のウェイトを多く持つ考え方の従業員が多い。

性別でみると、男性は「やや仕事を重視している」(42.4%)が、女性は「仕事と生活のバランスがほぼ均等である」(38.0%)が最も高い。

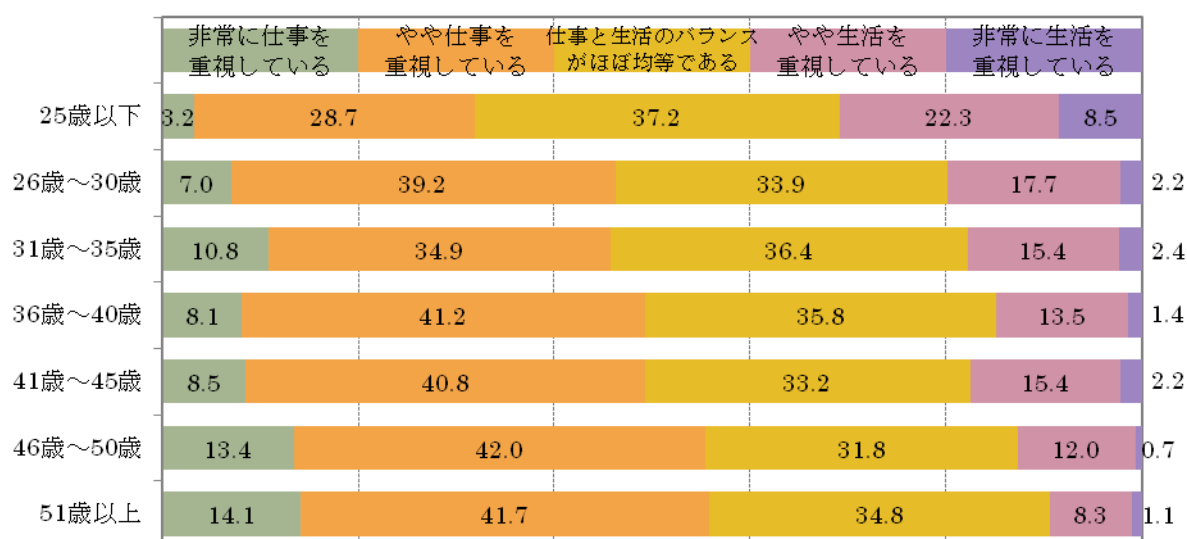
満年齢別でみると、若年ほど生活を重視し、年齢が高まるにつれて仕事を重視する考え方が高くなる傾向がある。

役職別でみると、課長補佐クラス、課長クラスで仕事を重視する考えが強い。

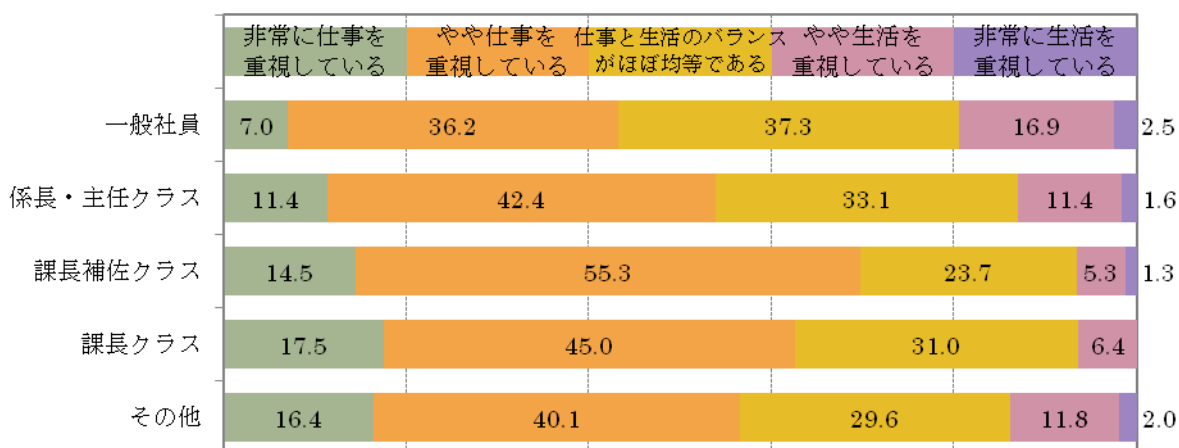
勤務先の従業員数規模別では、大きな差異はみられない。



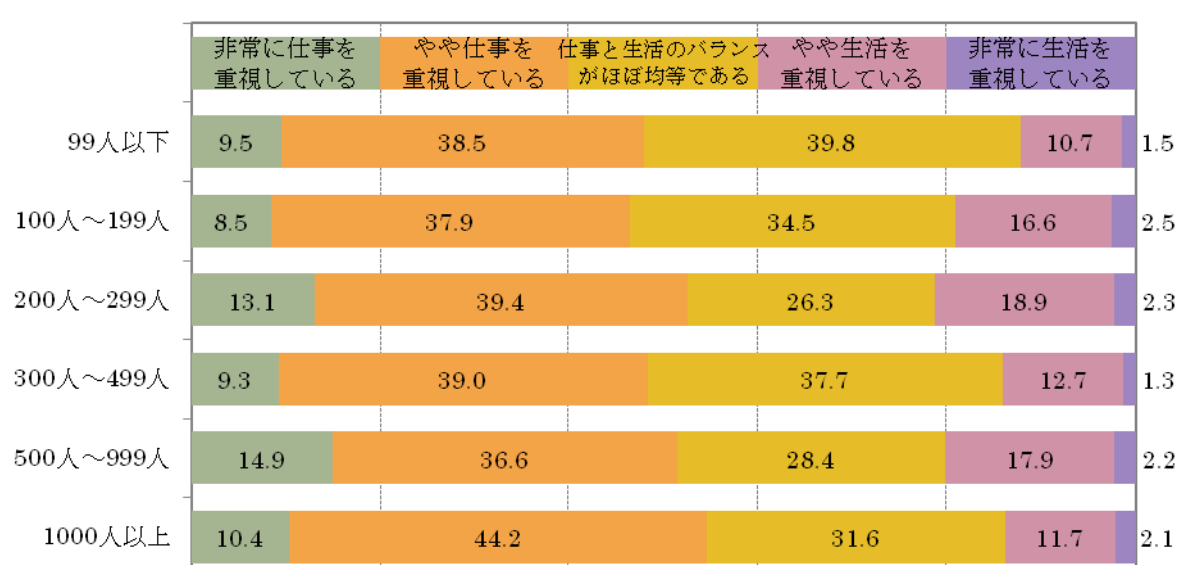
WLBに対する考え方 × 満年齢



WLBに対する考え方 × 役職



WLBに対する考え方 × 勤務先従業員数



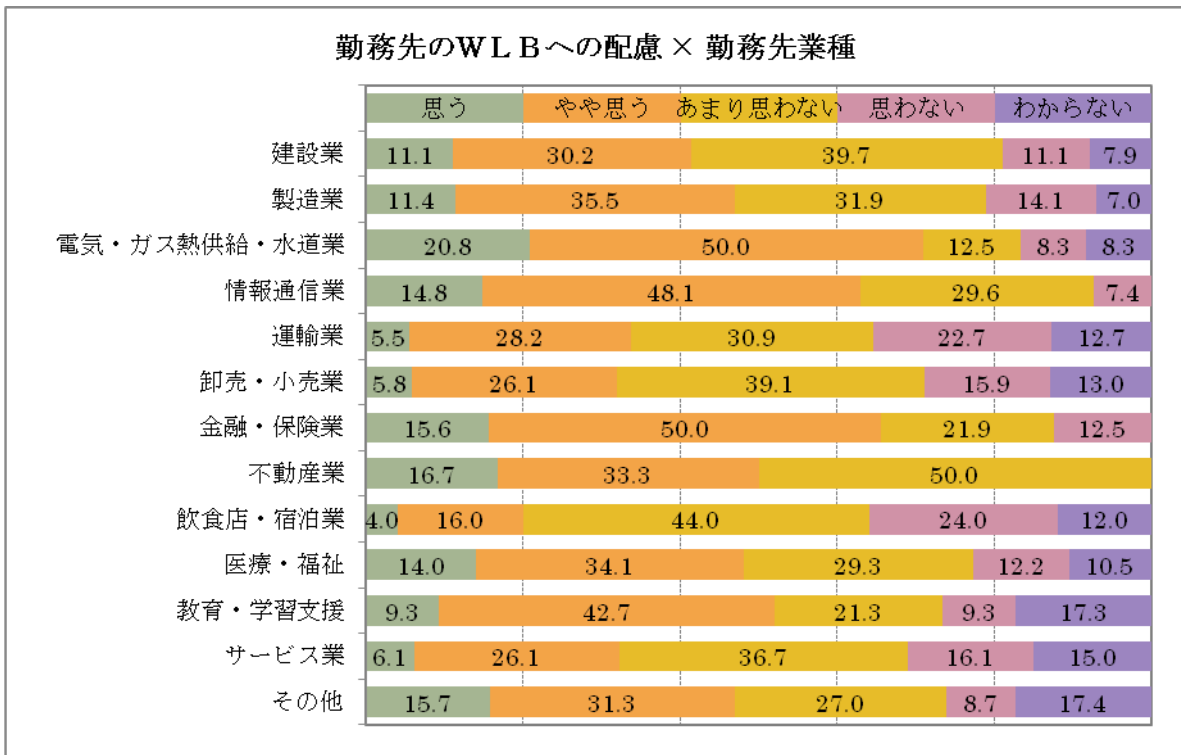
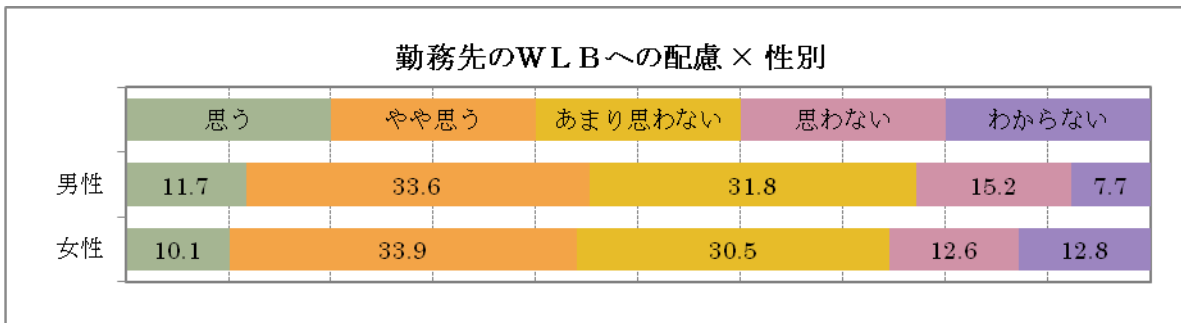
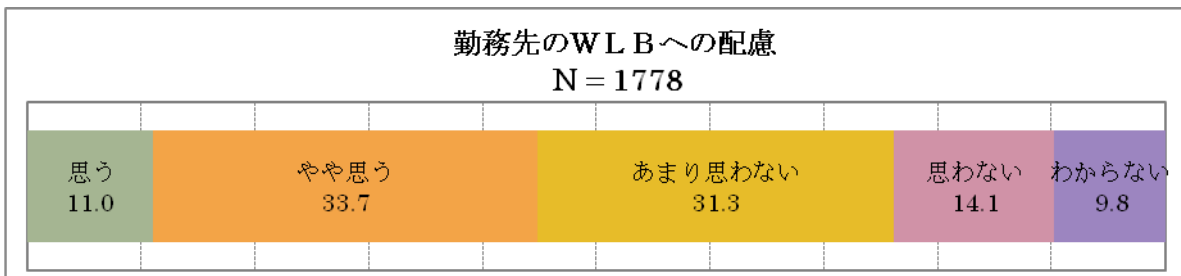
質問：あなたの勤務先は、従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮していると思いますか。

(1) 従業員の属性

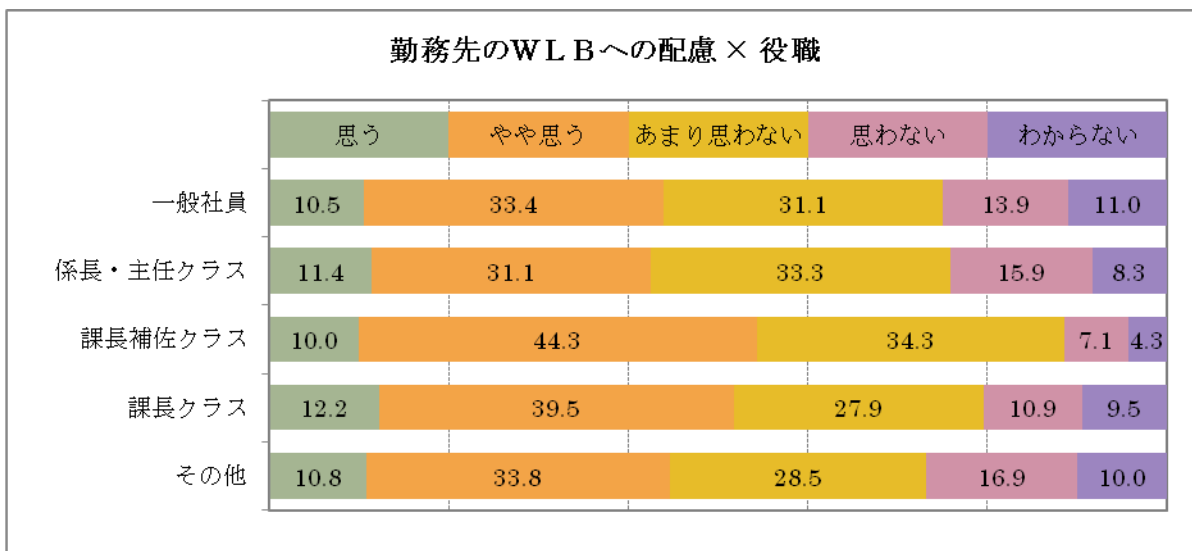
勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮しているかについては、「やや思う」が33.7%、「あまり思わない」が31.3%となった。

性別でみると、男女間で大きな差異はない。

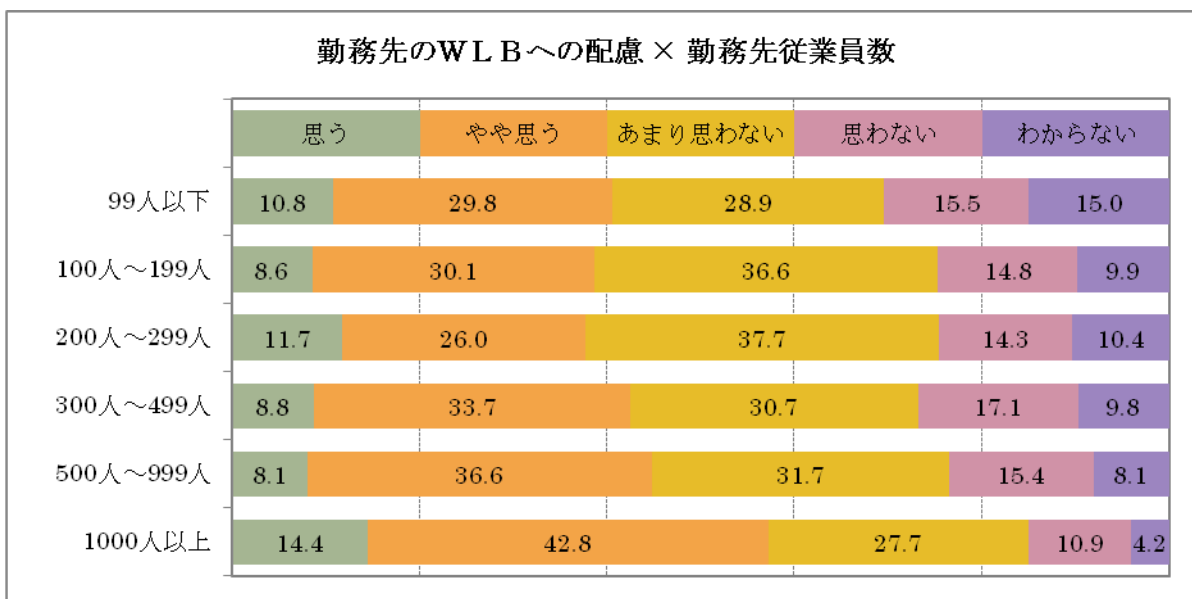
勤務先の業種別では、「思う」と「やや思う」の合計比率が電気・ガス熱供給・水道業(70.8%)、金融・保険業(65.6%)、情報通信業(62.9%)で高い。一方、「あまり思わない」と「思わない」の合計比率は、飲食店・宿泊業(68.0%)、卸売・小売業(55.0%)、運輸業(53.6%)、サービス業(52.8%)で高い。



役職別では、「思う」と「やや思う」の合計比率が課長補佐クラス(54.3%)、課長クラス(51.7%)で高く、一方、「あまり思わない」と「思わない」の合計比率は係長・主任クラス(49.2%)で高い。



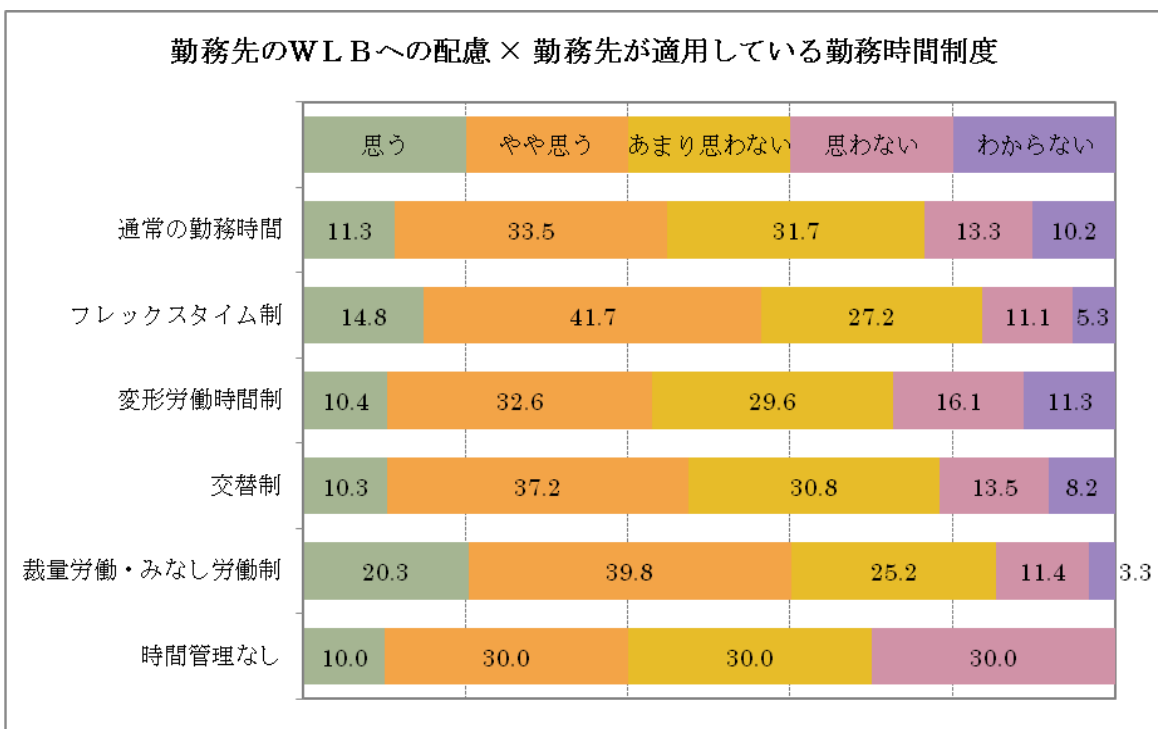
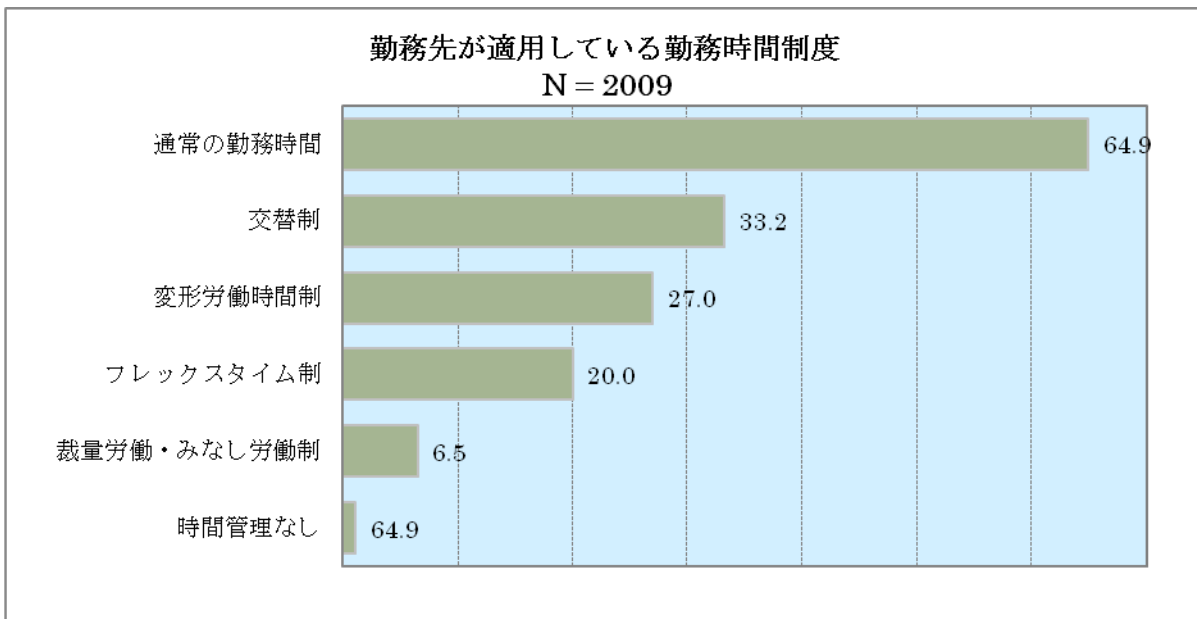
勤務先従業員数の規模別では、「思う」と「やや思う」の合計比率が1,000人以上の事業所で57.2%と高く、従業員数の規模が大きいほど「思う」と「やや思う」の合計比率が高い。一方、「あまり思わない」と「思わない」の合計比率は、200人～299人(52.0%)、100人～199人(51.4%)で高い。



(2) 勤務先が適用している勤務時間制度

勤務先が適用している勤務時間制度は、「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）」である事業所が最も多く 64.9%である。選択肢で示した勤務時間制度の中で多かったのは、交替制（33.2%）、変形労働制（27.0%）、フレックスタイム制（20.0%）である。

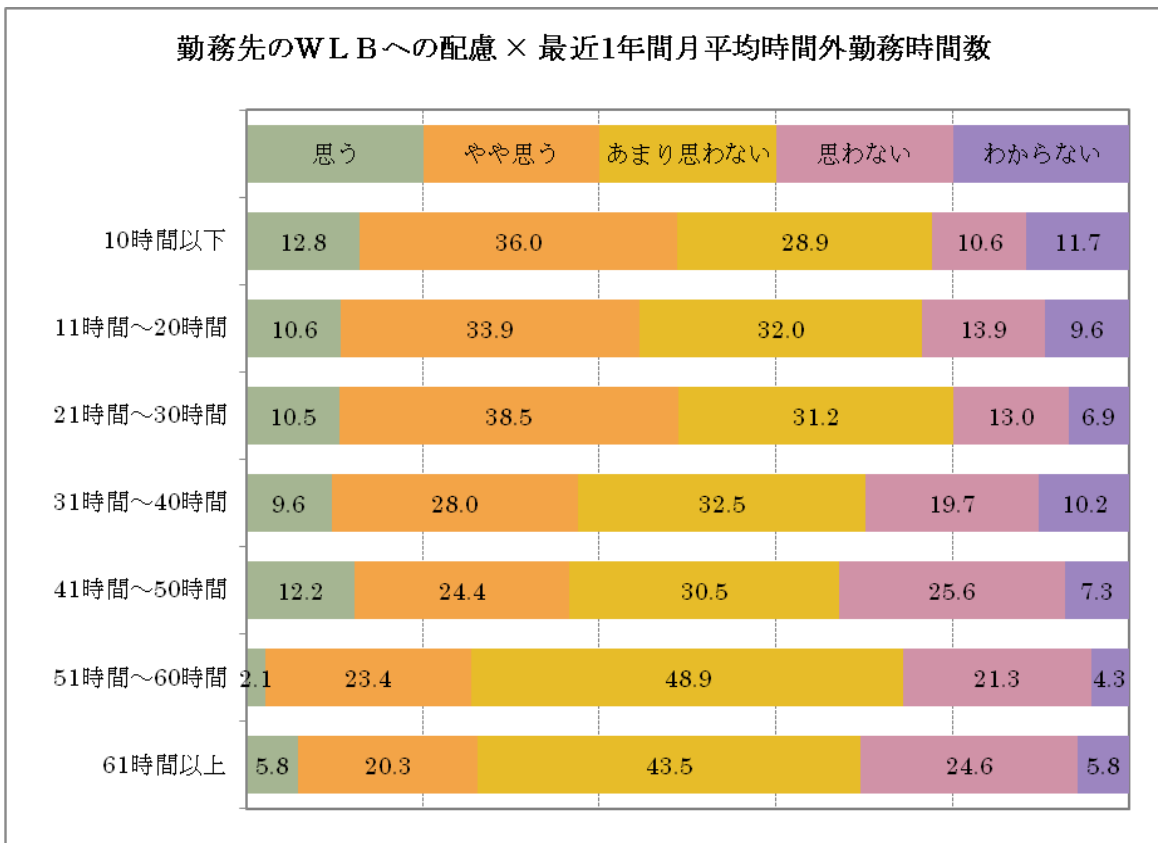
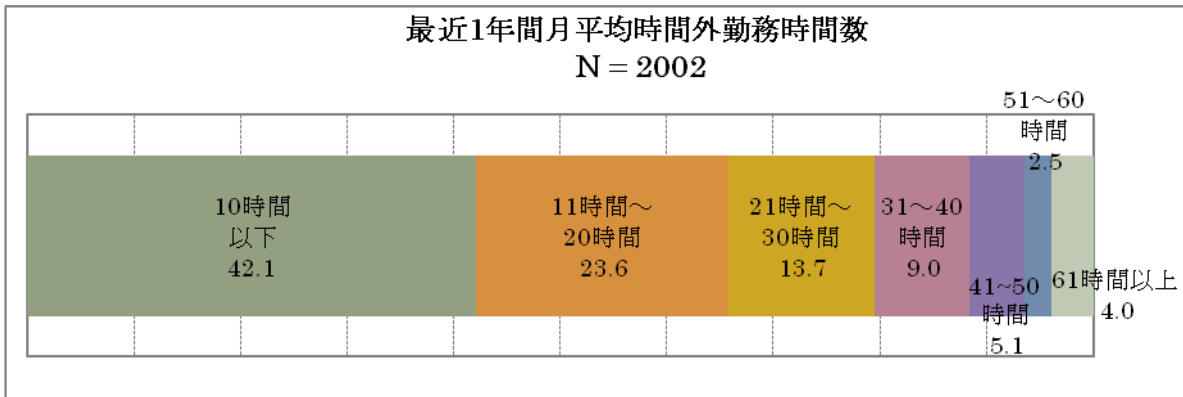
勤務先が適用している勤務時間制度と従業員が考える勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮しているかとの関係については、「裁量労働・みなし労働制」を適用している事業所で「思う」と「やや思う」の合計比率が高く 60.1%、次いで「フレックスタイム制」（56.5%）が高い。一方、「時間管理なし」の事業所においては、「あまり思わない」と「思わない」の合計比率が 60.0%と高い。



(3) 最近1年間月平均時間外勤務時間数

最近1年間の月平均時間外勤務時間数は、「10時間以下」が最も多く42.1%、次いで「11時間～20時間」23.6%である。

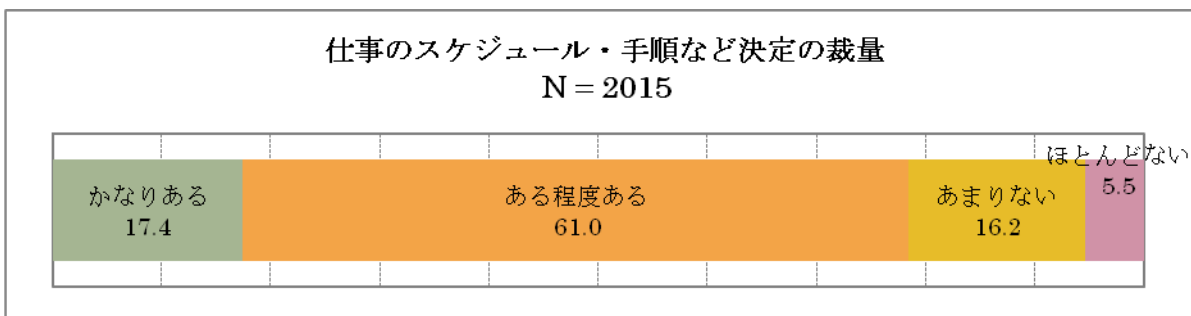
最近1年間の月平均時間外勤務時間数と従業員が考える勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮しているかとの関係については、1年間の月平均時間外勤務時間数が「21時間～30時間」の従業員で「思う」と「やや思う」の合計比率が最も高く49.0%であるが、31時間以上になると「あまり思わない」と「思わない」の合計比率が高くなる。



(4) 仕事のスケジュール・手順など決定の裁量

勤務先における今の仕事で自分のスケジュールや手順の決定についてどの程度裁量があるかについては、「ある程度ある」が61.0%と高い。

勤務先における今の仕事で自分のスケジュールや手順の決定に関する裁量の程度と、勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮しているかとの関係については、裁量が「かなりある」とする従業員において「思う」と「やや思う」の合計比率が56.3%と高い。一方、裁量が「ほとんどない」、「あまりない」従業員においては、「あまり思わない」と「思わない」の合計比率がそれぞれ68.1%、51.3%と高い。



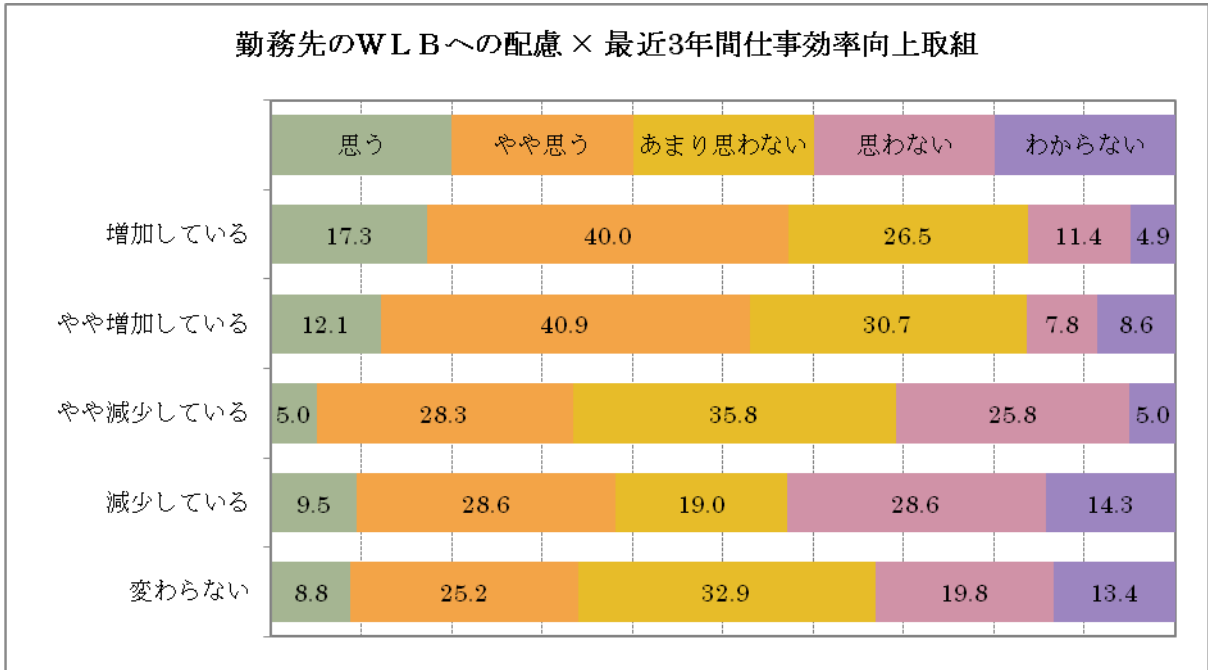
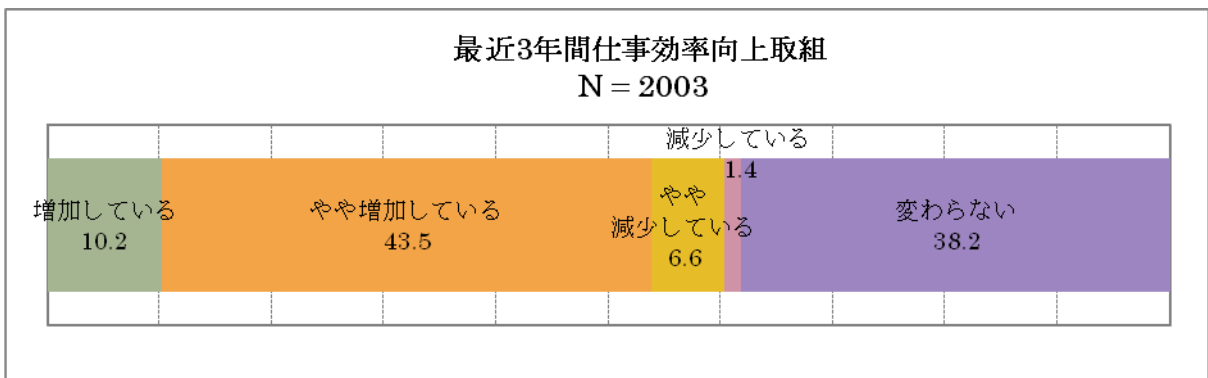
勤務先のWLBへの配慮 × 仕事のスケジュール・手順など決定の裁量

	上段:度数 下段:%	勤務先のWLBへの配慮					
		合計	思う	やや思う	あまり思 わない	思わない	わからな い
仕事のスケ ジュール・手順 など決定の裁 量	全体	1757 100.0	192 10.9	592 33.7	553 31.5	248 14.1	172 9.8
	かなりある	304 100.0	55 18.1	116 38.2	79 26.0	31 10.2	23 7.6
	ある程度ある	1084 100.0	111 10.2	390 36.0	357 32.9	129 11.9	97 8.9
	あまりない	275 100.0	19 6.9	73 26.5	89 32.4	52 18.9	42 15.3
	ほとんどない	94 100.0	7 7.4	13 13.8	28 29.8	36 38.3	10 10.6

(5) 最近3年間仕事効率向上取組

勤務先における最近3年間、仕事の効率を高めるための業務や役割分担の見直し等の取組状況については、「増加している」が最も多く43.5%である。

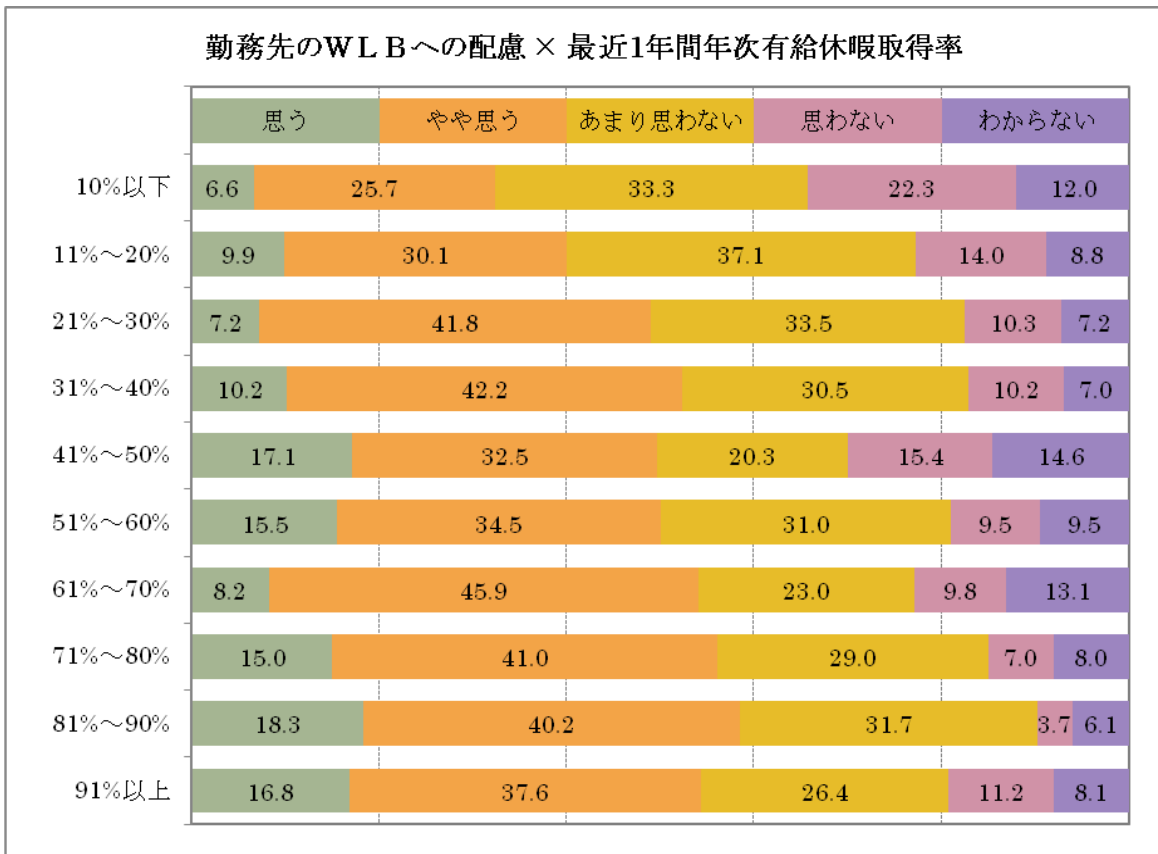
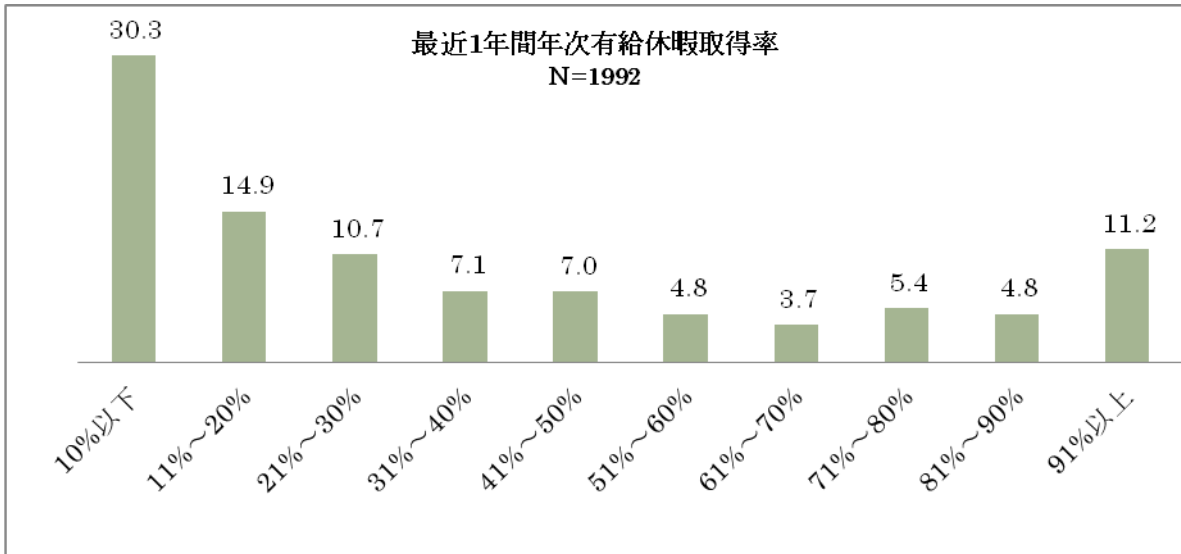
仕事の効率向上の取組状況と、従業員が考える勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮しているかとの関係については、取組が「増加している」とする従業員において「思う」と「やや思う」の合計比率が57.3%と高く、また「やや増加している」とする従業員においても53.0%と高い。一方、取組が「やや減少している」とする従業員においては、「あまり思わない」と「思わない」の合計比率が61.6%、また「変わらない」とする従業員においても52.7%と高い。



(6) 最近1年間年次有給休暇取得率

最近1年間で付与日数に対して取得した年次有給休暇のおおよその取得率は、「10%以下」である従業員が30.3%と多い。次いで「11%～20%」（14.9%）、「21%～30%」（10.7%）となり、付与された年次有給休暇の3割以下しか取得していない割合が半数を上回っている。

年次有給休暇取得率と、従業員が考える勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮しているかの関係については、取得率が20%以下である従業員において「あまり思わない」と「思わない」の合計比率が5割を上回っている。一方、取得率が20%を超えると、「思う」と「やや思う」の合計比率が「あまり思わない」と「思わない」の合計比率を上回る。



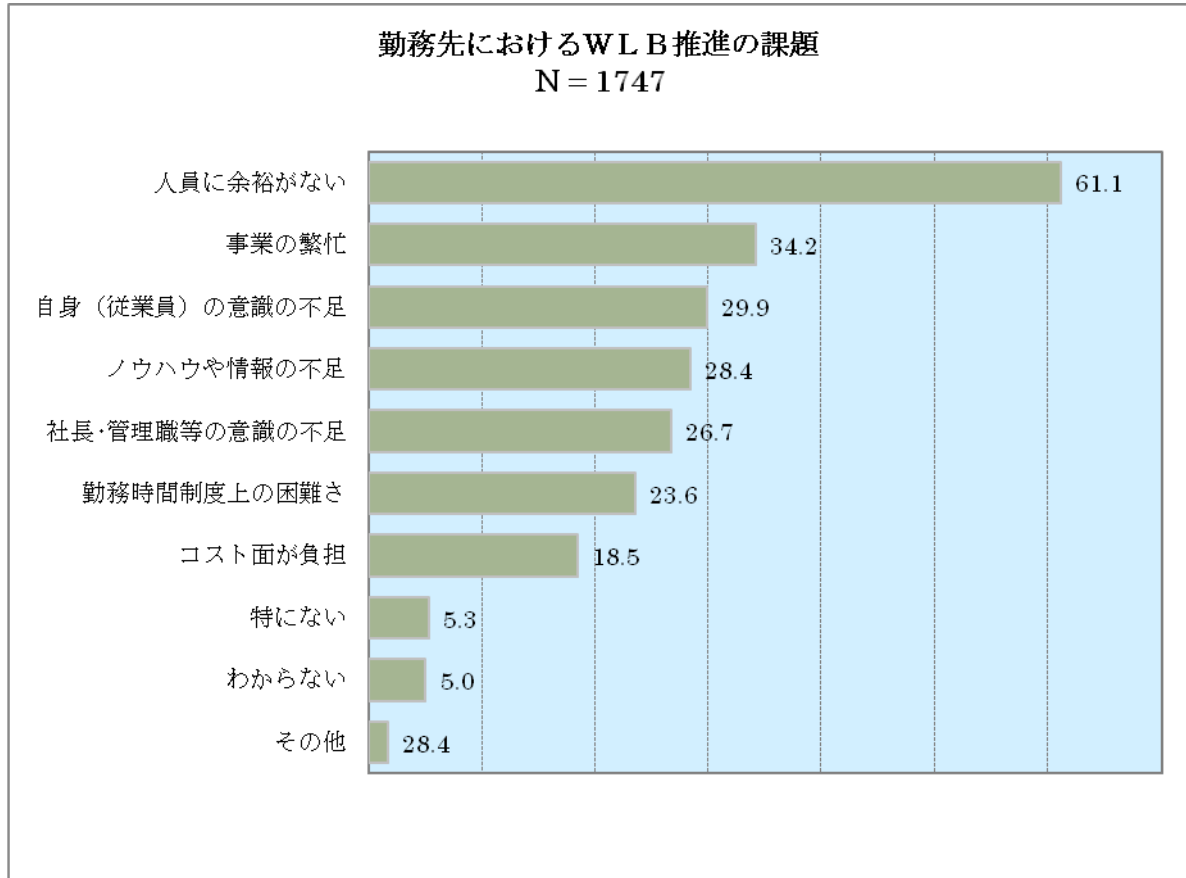
質問：あなたの勤務先で、ワーク・ライフ・バランスを進めるうえで課題だと思うことすべてお選びください。

従業員が考える、勤務先でワーク・ライフ・バランスを進めるうえで課題と思うことについては、「人員に余裕がない」が61.1%と最も多い。

勤務先の業種別では、全ての業種において「人員に余裕がない」が最も高い。2位は業種によって異なるが、「事業の繁忙」、「勤務時間制度上の困難さ」、「自身(従業員)の意識の不足」を指摘する比率が高い。なお、「勤務時間制度上の困難さ」を指摘する比率が高いのは、飲食店・宿泊業、運輸業、サービス業、卸売・小売業で、勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮していると思わない比率が高い業種と一致している。

勤務先におけるワーク・ライフ・バランス推進の課題ごとに、ワーク・ライフ・バランスに対する従業員の考え方の違いでみると、「人員に余裕がない」、「事業の繁忙」、「自身(従業員)の意識の不足」においては、仕事にウエイトを多く持つ考えの従業員ほど課題として捉えている比率が高い傾向にある。一方、「勤務時間制度上の困難さ」、「社長・管理職等の意識の不足」においては、生活にウエイトを多く持つ考えの従業員ほど課題として捉えている比率が高い傾向にある。

従業員規模別では、規模を問わず「人員に余裕がない」、「事業の繁忙」を回答する比率が高いが、500人未満の企業では「ノウハウや情報の不足」、500人以上の企業では「自身(従業員)の意識」が比較的高い。



勤務先におけるWLB推進の課題 × 勤務先業種

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	自身（従業員）の意識の不足	その他	特にない	わからない
勤務先業種	全体	487 28.2	1060 61.4	318 18.4	594 34.4	411 23.8	457 26.5	512 29.7	30 1.7	91 5.3	86 5.0
	建設業	18 30.0	38 63.3	10 16.7	26 43.3	8 13.3	13 21.7	16 26.7	1 1.7	- -	2 3.3
	製造業	252 31.8	468 59.1	164 20.7	272 34.3	144 18.2	238 30.1	277 35.0	15 1.9	48 6.1	37 4.7
	電気・ガス熱供給・水道業	2 8.3	14 58.3	1 4.2	10 41.7	1 4.2	3 12.5	7 29.2	- -	3 12.5	2 8.3
	情報通信業	6 22.2	16 59.3	3 11.1	14 51.9	9 33.3	9 33.3	6 22.2	1 3.7	2 7.4	- -
	運輸業	28 25.9	63 58.3	28 25.9	32 29.6	40 37.0	25 23.1	31 28.7	1 0.9	1 0.9	9 8.3
	卸売・小売業	20 29.9	41 61.2	9 13.4	19 28.4	20 29.9	18 26.9	18 26.9	1 1.5	4 6.0	3 4.5
	金融・保険業	5 16.1	21 67.7	8 25.8	11 35.5	4 12.9	8 25.8	10 32.3	1 3.2	2 6.5	- -
	不動産業	2 33.3	5 83.3	1 16.7	4 66.7	- -	1 16.7	3 50.0	- -	- -	- -
	飲食店・宿泊業	10 41.7	19 79.2	5 20.8	11 45.8	12 50.0	8 33.3	3 12.5	- -	2 8.3	- -
	医療・福祉	62 27.7	152 67.9	34 15.2	82 36.6	76 33.9	49 21.9	52 23.2	3 1.3	9 4.0	13 5.8
	教育・学習支援	13 17.8	47 64.4	6 8.2	27 37.0	15 20.5	16 21.9	18 24.7	1 1.4	7 9.6	1 1.4
	サービス業	43 24.4	123 69.9	38 21.6	55 31.3	56 31.8	43 24.4	40 22.7	3 1.7	2 1.1	10 5.7
	その他	26 23.0	53 46.9	11 9.7	31 27.4	26 23.0	26 23.0	31 27.4	3 2.7	11 9.7	9 8.0

勤務先におけるWLB推進の課題 × WLBに対する考え方

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	自身（従業員）の意識の不足	その他	特にない	わからない
WLBに対する考え方	非常に仕事を重視している	48 27.4	120 68.6	40 22.9	76 43.4	42 24.0	49 28.0	59 33.7	4 2.3	5 2.9	6 3.4
	やや仕事を重視している	206 29.4	473 67.6	146 20.9	275 39.3	185 26.4	188 26.9	207 29.6	11 1.6	22 3.1	26 3.7
	仕事と生活のバランスがほぼ均等で	171 28.9	327 55.3	92 15.6	171 28.9	119 20.1	136 23.0	175 29.6	7 1.2	43 7.3	30 5.1
	やや生活を重視している	60 26.4	120 52.9	38 16.7	64 28.2	53 23.3	72 31.7	62 27.3	7 3.1	16 7.0	20 8.8
	非常に生活を重視している	7 21.9	15 46.9	4 12.5	7 21.9	10 31.3	15 46.9	10 31.3	1 3.1	3 9.4	3 9.4

勤務先におけるWLB推進の課題 × 勤務先従業員数

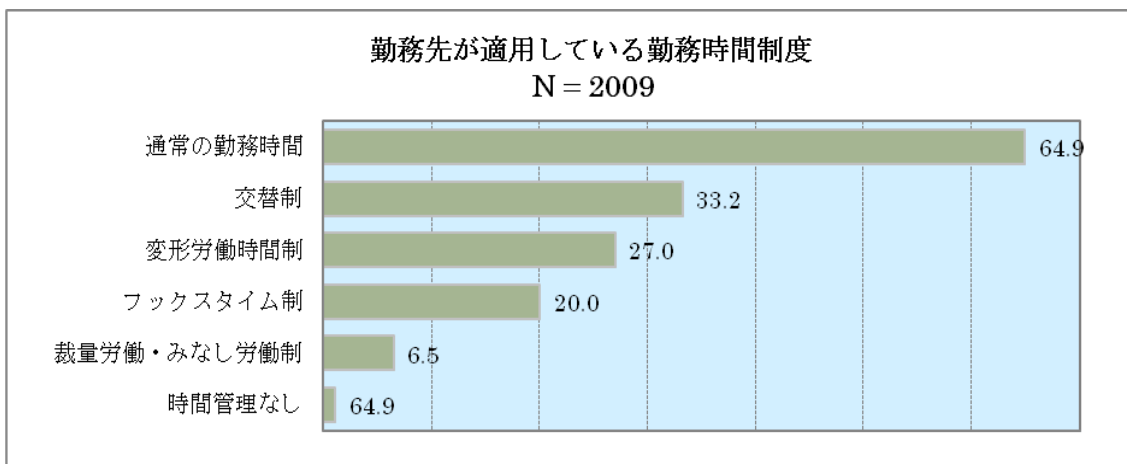
上段:度数 下段:%		ノウハウや情報の不足	人員に余裕がない	コスト面が負担	事業の繁忙	勤務時間制度上の困難さ	社長・管理職等の意識の不足	自身（従業員）の意識の不足	その他	特にない	わからない
勤務先従業員数	全体	487 28.3	1051 61.1	323 18.8	592 34.4	411 23.9	464 27.0	518 30.1	30 1.7	91 5.3	81 4.7
	99人以下	115 26.2	274 62.4	68 15.5	136 31.0	114 26.0	95 21.6	110 25.1	4 0.9	23 5.2	20 4.6
	100人～199人	128 35.8	217 60.6	72 20.1	118 33.0	97 27.1	123 34.4	112 31.3	8 2.2	18 5.0	19 5.3
	200人～299人	44 29.1	78 51.7	40 26.5	41 27.2	30 19.9	38 25.2	35 23.2	4 2.6	10 6.6	12 7.9
	300人～499人	64 31.4	127 62.3	46 22.5	70 34.3	41 20.1	60 29.4	59 28.9	4 2.0	7 3.4	11 5.4
	500人～999人	31 25.2	79 64.2	23 18.7	43 35.0	42 34.1	38 30.9	39 31.7	3 2.4	6 4.9	5 4.1
	1000人以上	105 23.6	276 62.0	74 16.6	184 41.3	87 19.6	110 24.7	163 36.6	7 1.6	27 6.1	14 3.1

◆勤務先での具体的な状況について

質問：あなたの勤務先で適用されている勤務時間制度をすべてお選びください。

勤務先で適用されている勤務時間制度は、「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）」である事業所が最も多く 64.9%である。選択肢で示した勤務時間制度の中で多かったのは、交替制（33.2%）、変形労働制（27.2%）、フレックスタイム制（20.0%）である（再掲）。

勤務先の業種別では、飲食店・宿泊業を除くすべての業種で「通常の勤務時間」の比率が最も高い。「通常の勤務時間」に次いで比率が高い制度は、製造業では「交替制」（50.7%）、「フレックスタイム制」（34.1%）、運輸業および卸売・小売業、サービス業では「変形労働時間制」（47.0%、31.6%、36.8%）である。



勤務先が適用している勤務時間制度 × 勤務先業種

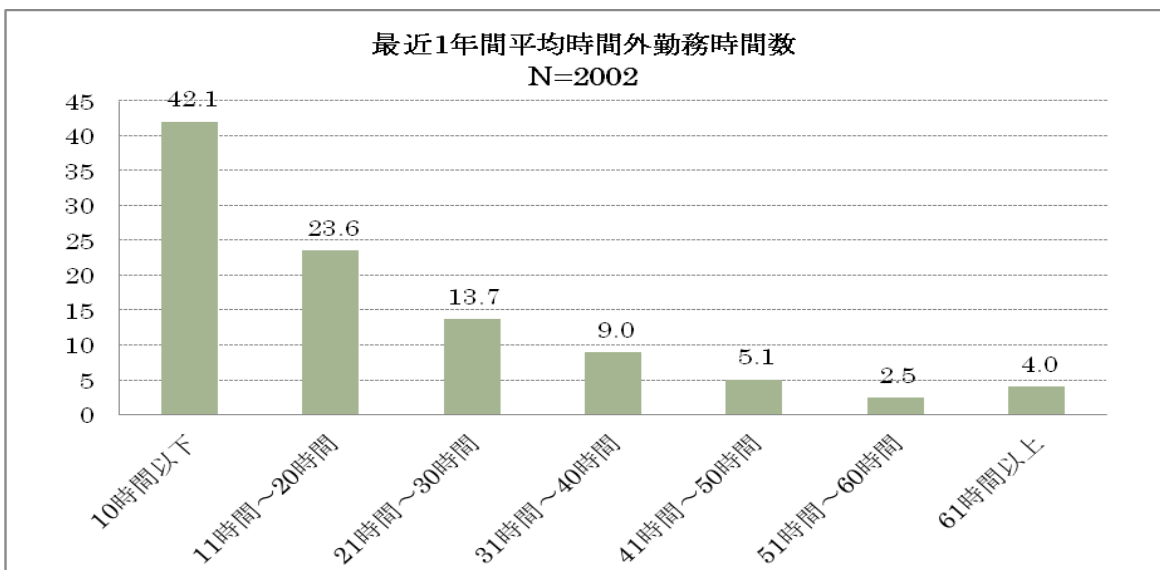
	上段:度数 下段:%	合計	通常の勤務時間	フレックス タイム制	変形労働 時間制	交替制	裁量労働・ みなし労働 制	時間管理 なし
勤務先業種	全体	1982 100.0	1281 64.6	401 20.2	540 27.2	662 33.4	130 6.6	22 1.1
	建設業	69 100.0	56 81.2	8 11.6	11 15.9	4 5.8	4 5.8	-
	製造業	888 100.0	561 63.2	303 34.1	226 25.5	450 50.7	101 11.4	12 1.4
	電気・ガス熱供給・水道業	24 100.0	19 79.2	5 20.8	4 16.7	6 25.0	1 4.2	-
	情報通信業	27 100.0	22 81.5	3 11.1	5 18.5	5 18.5	1 3.7	-
	運輸業	134 100.0	68 50.7	13 9.7	63 47.0	34 25.4	3 2.2	2 1.5
	卸売・小売業	76 100.0	50 65.8	5 6.6	24 31.6	4 5.3	4 5.3	1 1.3
	金融・保険業	36 100.0	28 77.8	5 13.9	2 5.6	1 2.8	3 8.3	1 2.8
	不動産業	6 100.0	5 83.3	2 33.3	2 33.3	2 33.3	-	-
	飲食店・宿泊業	30 100.0	10 33.3	1 3.3	16 53.3	9 30.0	3 10.0	2 6.7
	医療・福祉	264 100.0	158 59.8	16 6.1	78 29.5	98 37.1	1 0.4	1 0.4
	教育・学習支援	83 100.0	77 92.8	1 1.2	9 10.8	-	1 1.2	-
	サービス業	209 100.0	115 55.0	23 11.0	77 36.8	40 19.1	6 2.9	3 1.4
	その他	136 100.0	112 82.4	16 11.8	23 16.9	9 6.6	2 1.5	-

質問：あなたが最近1年間で行った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。

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42.1%、次いで「11時間～20時間」23.6%である(再掲)。

勤務先の業種別では、電気・ガス熱供給・水道業で「21時間～30時間」(29.2%)の比率が最も高くなっているが、その他すべての業種においては「10時間以下」の比率が高い。「51時間以上」の比率は、情報通信業、運輸業、飲食店・宿泊業で高い傾向にある。

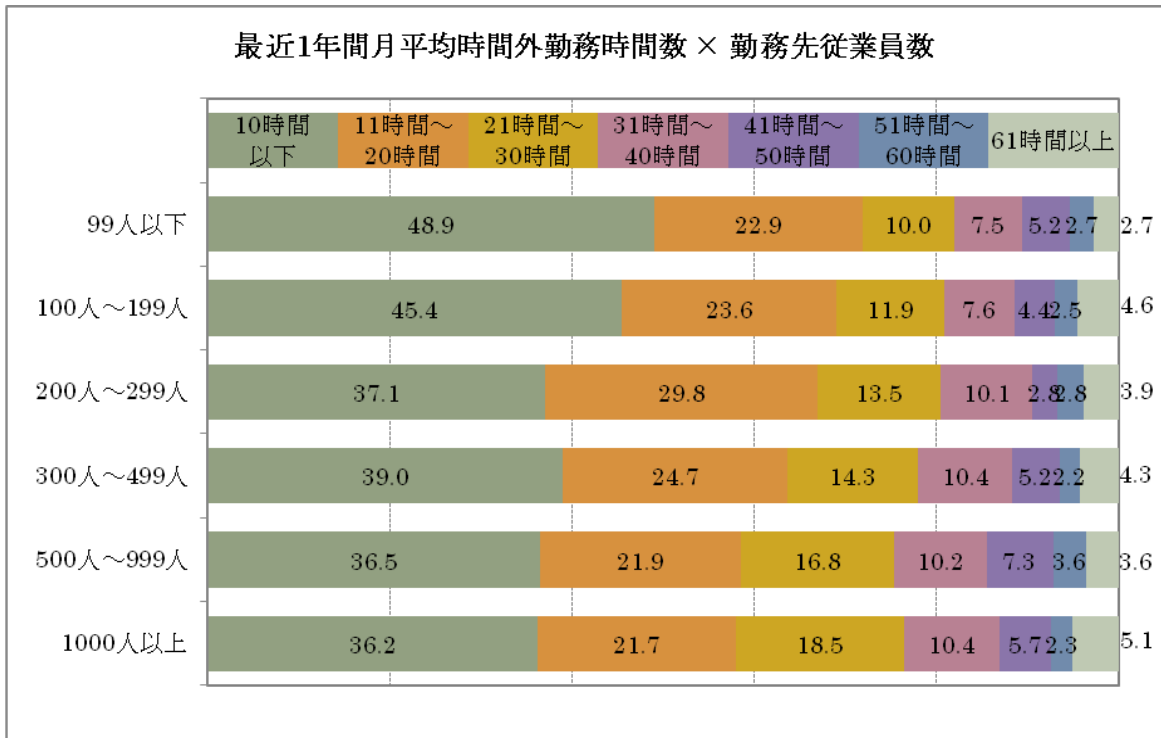
勤務先の従業員数規模別では、従業員規模が大きい事業所ほど多い傾向にある。



最近1年間月平均時間外勤務時間数 × 勤務先業種

上段:度数 下段:%	最近1年間月平均時間外勤務時間数								
	合計	10時間以下	11時間～20時	21時間～30時	31時間～40時	41時間～50時	51時間～60時	61時間以上	
勤務先業種	建設業	70 100.0	29 41.4	14 20.0	10 14.3	8 11.4	5 7.1	-	4 5.7
	製造業	888 100.0	347 39.1	227 25.6	127 14.3	88 9.9	49 5.5	25 2.8	25 2.8
	電気・ガス熱供給・水道業	24 100.0	5 20.8	5 20.8	7 29.2	6 25.0	1 4.2	-	-
	情報通信業	26 100.0	10 38.5	6 23.1	6 23.1	-	1 3.8	2 7.7	1 3.8
	運輸業	136 100.0	41 30.1	31 22.8	14 10.3	20 14.7	12 8.8	8 5.9	10 7.4
	卸売・小売業	74 100.0	36 48.6	10 13.5	12 16.2	11 14.9	1 1.4	1 1.4	3 4.1
	金融・保険業	35 100.0	19 54.3	9 25.7	4 11.4	2 5.7	1 2.9	-	-
	不動産業	7 100.0	3 42.9	1 14.3	1 14.3	1 14.3	1 14.3	-	-
	飲食店・宿泊業	30 100.0	11 36.7	4 13.3	3 10.0	4 13.3	1 3.3	3 10.0	4 13.3
	医療・福祉	262 100.0	147 56.1	53 20.2	32 12.2	8 3.1	7 2.7	7 2.7	8 3.1
	教育・学習支援	79 100.0	36 45.6	15 19.0	9 11.4	9 11.4	4 5.1	2 2.5	4 5.1
	サービス業	210 100.0	77 36.7	59 28.1	28 13.3	17 8.1	14 6.7	3 1.4	12 5.7
	その他	137 100.0	67 48.9	33 24.1	19 13.9	6 4.4	4 2.9	-	8 5.8

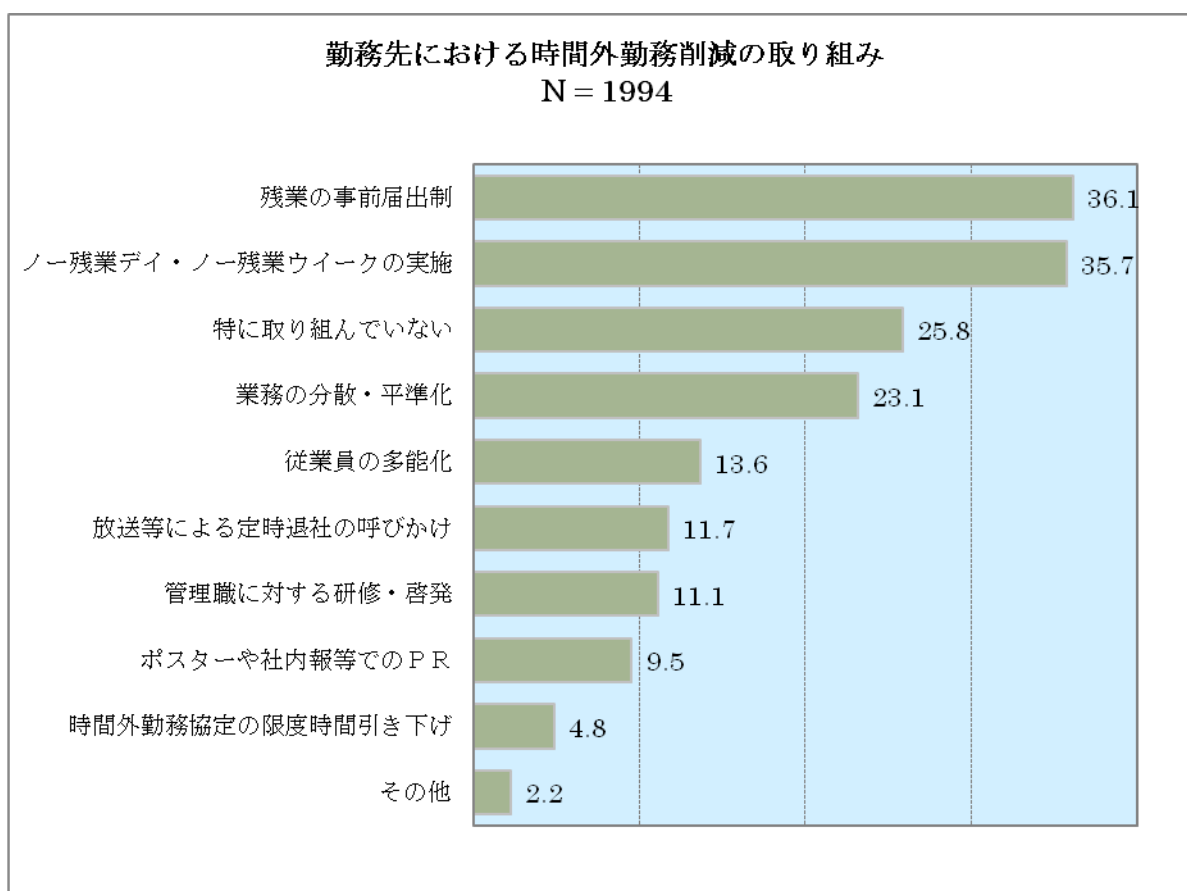
最近1年間月平均時間外勤務時間数 × 勤務先従業員数



質問：時間外勤務を少なくするためにあなたの勤務先で取り組んでいることをすべてお選びください。

時間外勤務を少なくするために勤務先で取り組んでいることは、「残業の事前届出制」、「ノー残業デイ・ノー残業ウイークの実施」が、それぞれ36.1%、35.7%と高い。

勤務先の業種別では、「残業の事前届出制」は製造業（47.4%）、電気・ガス熱供給・水道業（45.8%）で高い。「ノー残業デイ・ノー残業ウイークの実施」は取り組んでいる業種が多いが、電気・ガス熱供給・水道業では91.7%と極めて高い。サービス業では、「業務の分散・平準化」（31.4%）が高い。一方、「特に取り組んでいない」が高い業種は、教育・学習支援（57.7%）、医療・福祉（37.7%）、運輸業（36.6%）などである。



勤務先における時間外勤務削減の取り組み × 勤務先業種

上段:度数	勤務先における時間外勤務削減の取り組み											
	下段:%	合計	ポスターや社内報等で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	ノイ残業デイ・ノイ残業の実施	残業の事前届出制	時間外勤務協定の限度	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	1966	100.0	189	232	221	701	715	95	456	271	43	501
			9.6	11.8	11.2	35.7	36.4	4.8	23.2	13.8	2.2	25.5
建設業	69	100.0	17	6	8	35	19	2	11	2	-	16
			24.6	8.7	11.6	50.7	27.5	2.9	15.9	2.9	-	23.2
製造業	891	100.0	108	172	112	406	422	59	194	160	15	154
			12.1	19.3	12.6	45.6	47.4	6.6	21.8	18.0	1.7	17.3
電気・ガス熱供給・水道業	24	100.0	10	5	5	22	11	-	4	1	-	2
			41.7	20.8	20.8	91.7	45.8	-	16.7	4.2	-	8.3
情報通信業	27	100.0	8	2	6	15	10	-	5	3	2	6
			29.6	7.4	22.2	55.6	37.0	-	18.5	11.1	7.4	22.2
運輸業	131	100.0	6	5	12	35	28	5	33	21	2	48
			4.6	3.8	9.2	26.7	21.4	3.8	25.2	16.0	1.5	36.6
卸売・小売業	77	100.0	8	8	7	20	24	1	19	5	1	27
			10.4	10.4	9.1	26.0	31.2	1.3	24.7	6.5	1.3	35.1
金融・保険業	36	100.0	4	2	5	19	13	2	8	3	1	3
			11.1	5.6	13.9	52.8	36.1	5.6	22.2	8.3	2.8	8.3
不動産業	7	100.0	-	-	-	4	2	-	2	-	-	2
			-	-	-	57.1	28.6	-	28.6	-	-	28.6
飲食店・宿泊業	30	100.0	2	-	9	4	6	2	6	7	1	9
			6.7	-	30.0	13.3	20.0	6.7	20.0	23.3	3.3	30.0
医療・福祉	257	100.0	4	8	24	31	75	6	66	21	13	97
			1.6	3.1	9.3	12.1	29.2	2.3	25.7	8.2	5.1	37.7
教育・学習支援	78	100.0	-	5	6	9	7	-	14	1	3	45
			-	6.4	7.7	11.5	9.0	-	17.9	1.3	3.8	57.7
サービス業	204	100.0	14	13	18	52	61	9	64	30	3	55
			6.9	6.4	8.8	25.5	29.9	4.4	31.4	14.7	1.5	27.0
その他	135	100.0	8	6	9	49	37	9	30	17	2	37
			5.9	4.4	6.7	36.3	27.4	6.7	22.2	12.6	1.5	27.4

質問：あなたは、今の仕事で自分のスケジュールや手順の決定について、どの程度裁量がありますか。

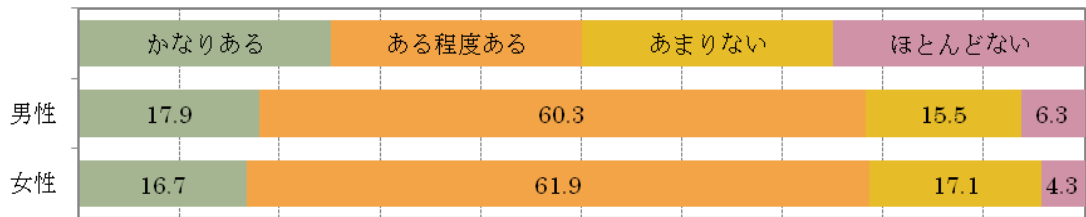
勤務先における今の仕事でのスケジュールや手順の決定に関する裁量については、「ある程度ある」が61.0%と高い(再掲)。

性別による大きな差異はみられない。

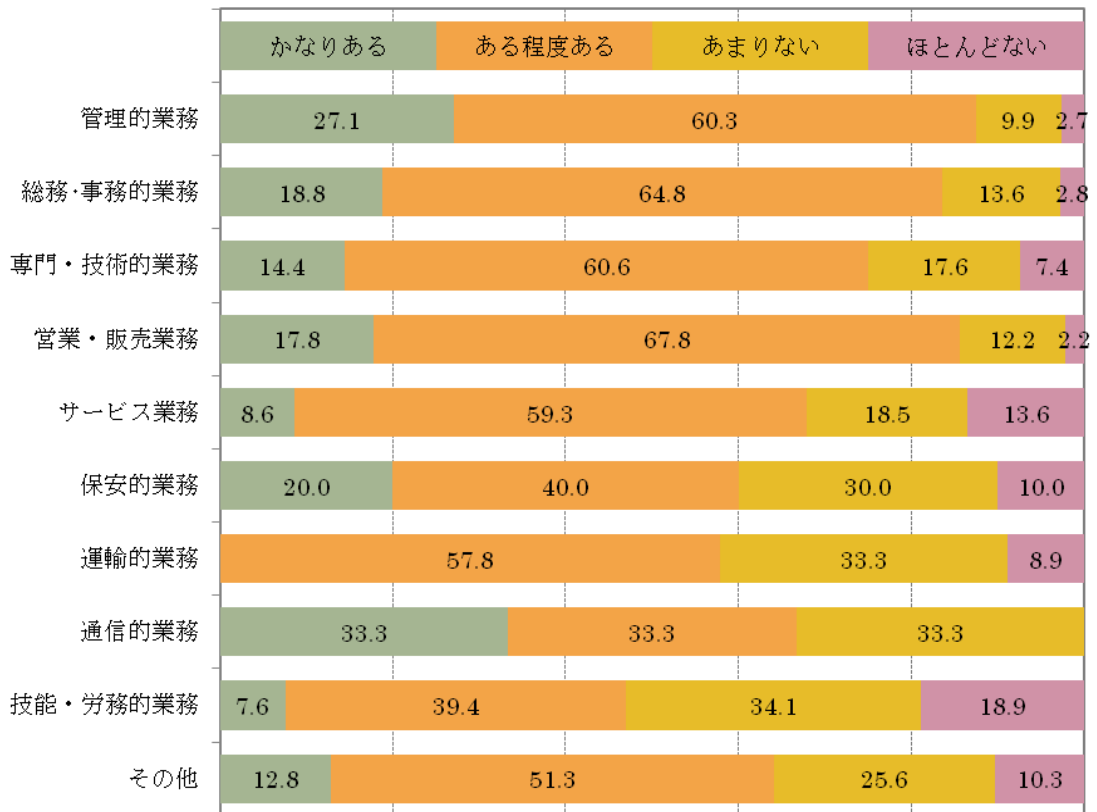
従業員の仕事内容別では、管理的業務、営業・販売的業務、総務・事務的業務、専門・技術的業務で「かなりある」と「ある程度ある」の合計比率が高く、それぞれ87.4%、85.6%、83.6%、75.0%である。



仕事のスケジュール・手順など決定の裁量 × 性別



仕事のスケジュール・手順など決定の裁量 × 仕事内容

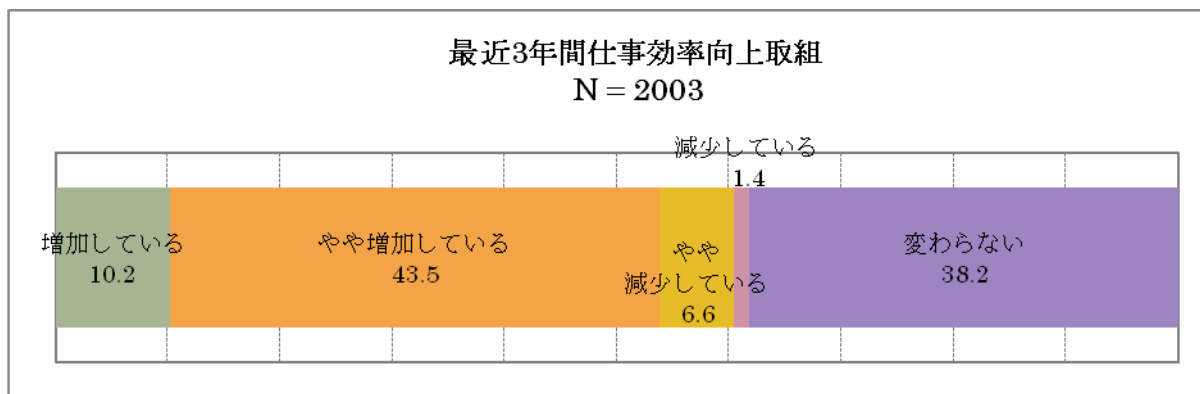


質問：あなたの勤務先では最近3年間、仕事の効率を高めるための業務や役割の見直し等についての取組の状況はどうか。

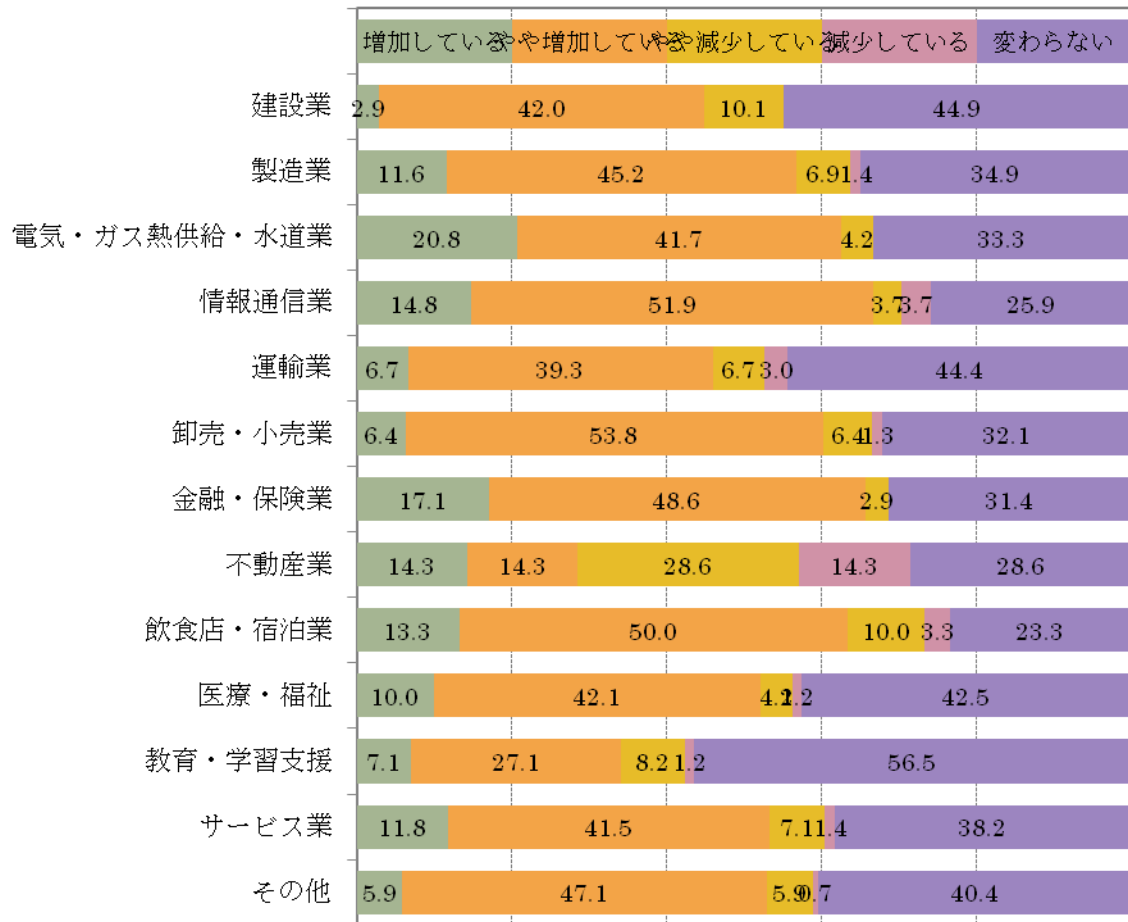
勤務先における最近3年間での仕事の効率を高めるための業務や役割分担の見直し等の取組状況については、「増加している」が最も多く43.5%である(再掲)。

勤務先の業種別では、「増加している」と「やや増加している」の合計比率が高いのは、情報通信業(66.7%)、金融・保険業(65.7%)である。一方、「減少している」と「やや減少している」の合計比率が高いのは、不動産業(42.9%)、飲食店・宿泊業(13.3%)である。

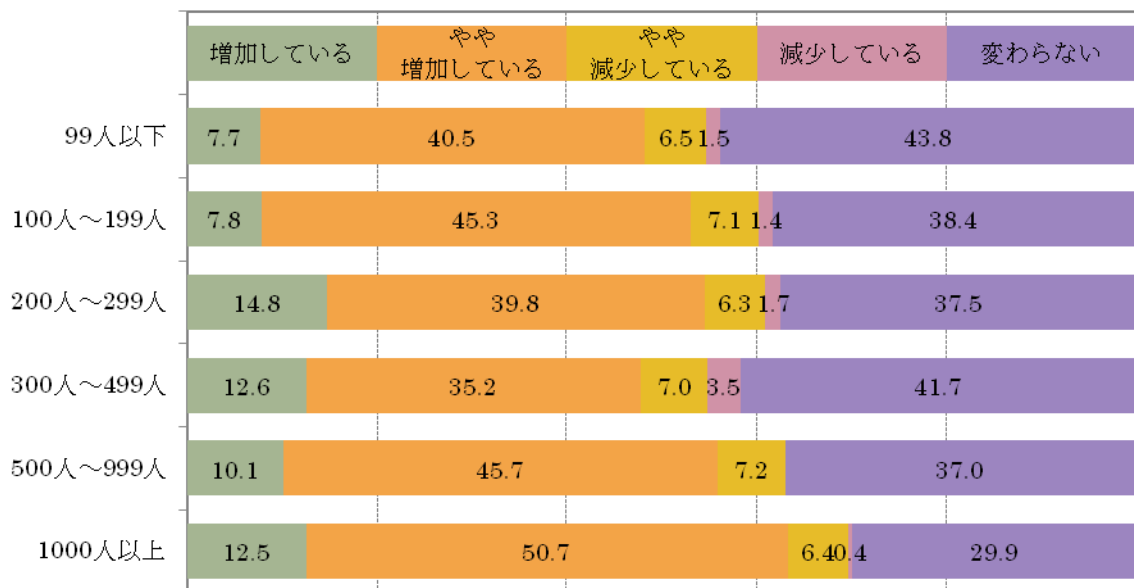
勤務先の従業員数規模別では、1,000人以上の事業所で「増加している」と「やや増加している」の合計比率が63.2%と最も高い。一方、「増加している」と「やや増加している」の合計比率が最も低いのは300人以上499人以下の事業所で、従業員数規模別の大小に関わらず、仕事の効率を高めるための業務や役割の見直し等に取り組まれている。



最近3年間仕事効率向上取組 × 勤務先業種



最近3年間仕事効率向上取組 × 勤務先従業員数



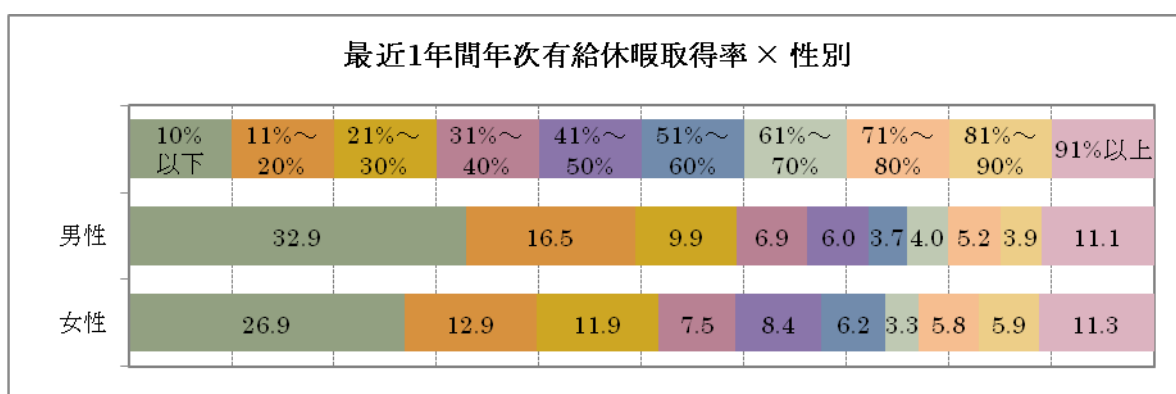
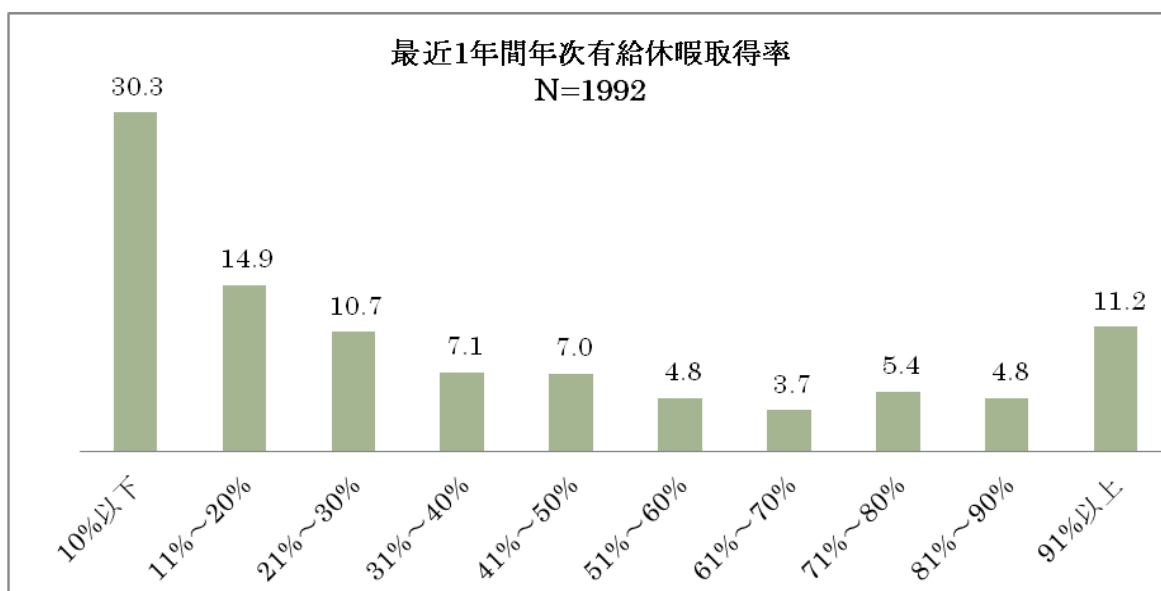
質問：あなたが最近1年間で付与日数に対して取得した年次有給休暇のおおよその取得率をお選びください。

最近1年間で付与日数に対して取得した年次有給休暇のおおよその取得率は、「10%以下」が30.3%と多い。次いで「11%～20%」（14.9%）、「21%～30%」（10.7%）となり、付与された年次有給休暇の3割以下しか取得していない割合が5割を上回っている（再掲）。

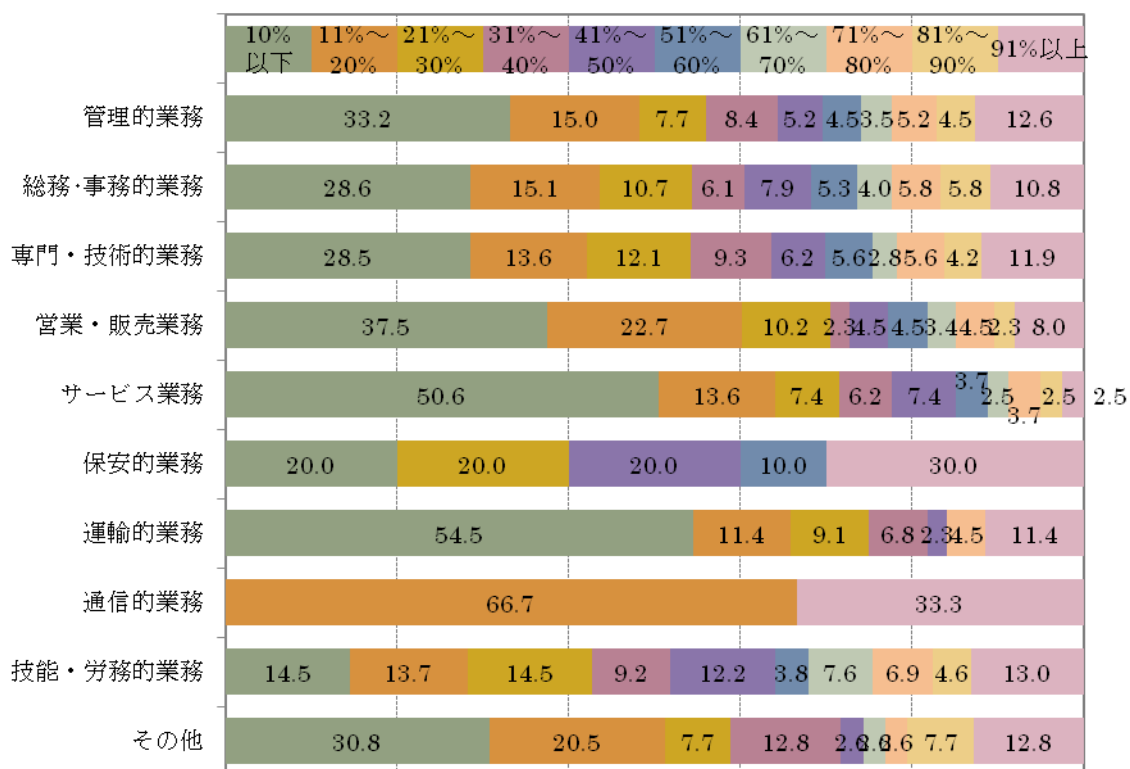
性別では、3割以下しか取得していない比率は、男性が59.3%、女性が51.7%で、男性の方がより取得率が低い状況にある。

仕事内容別では、付与された年次有給休暇の3割以下しか取得していない比率が高いのは、運輸的業務（75.0%）、サービス業務（71.6%）、営業・販売業務（70.4%）などである。

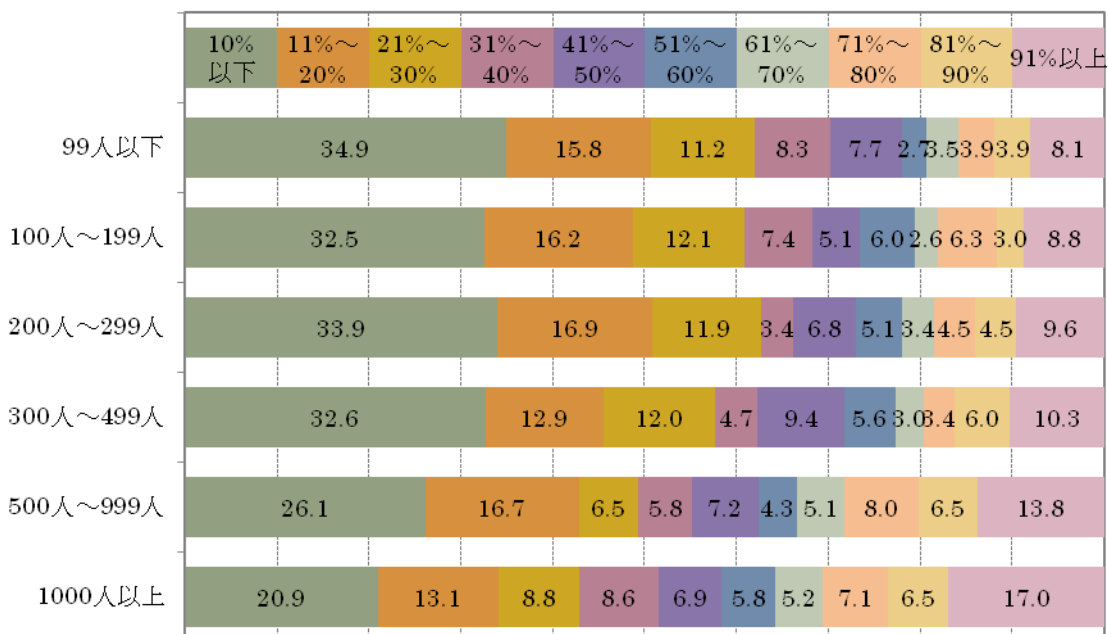
勤務先の従業員数規模別では、従業員規模が大きい事業所ほど、年次有給休暇の取得率が高い。



最近1年間年次有給休暇取得率 × 仕事内容



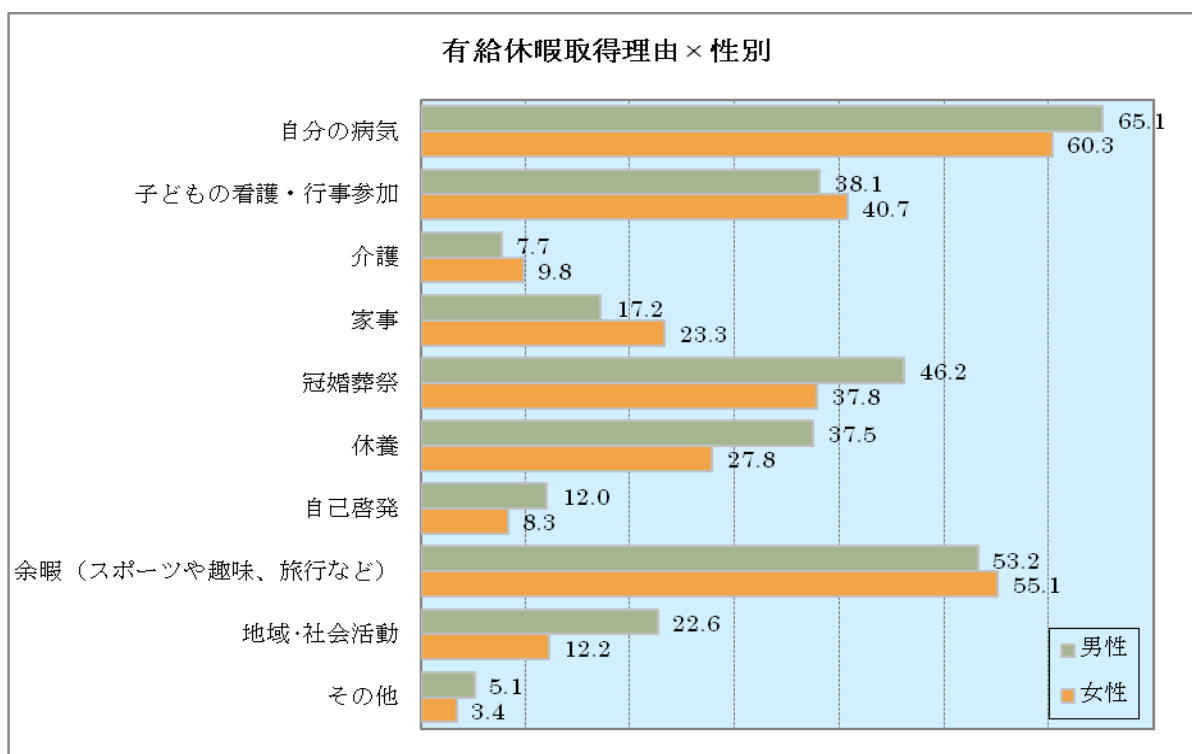
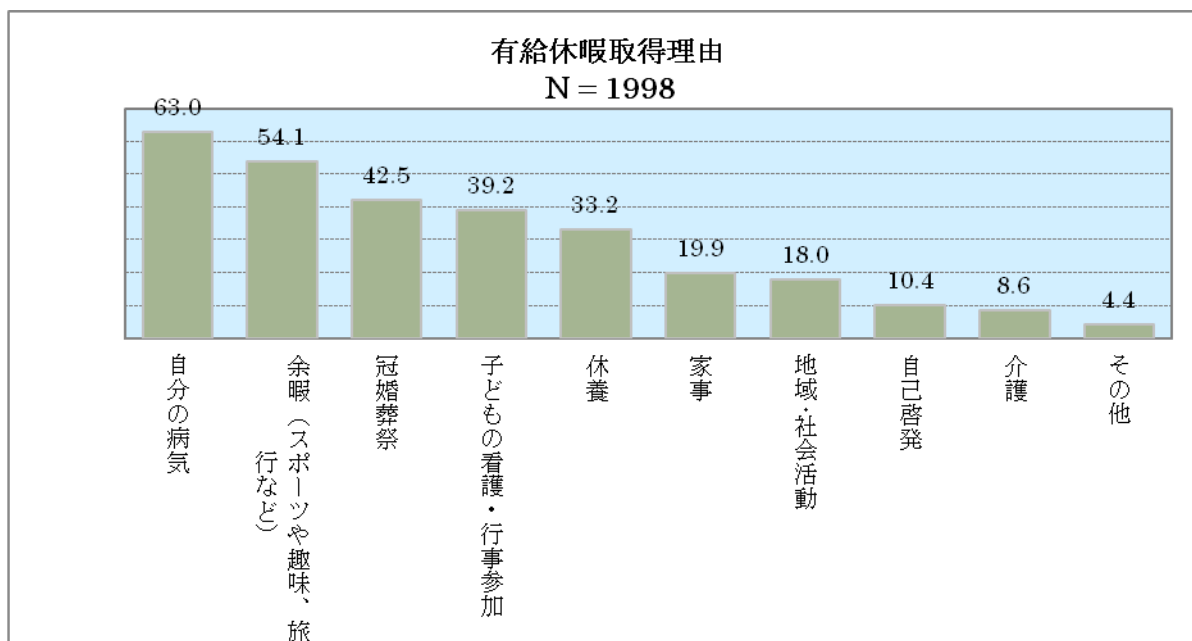
最近1年間年次有給休暇取得率 × 勤務先従業員数



質問：あなたが年次有給休暇を取得する理由をすべて選び記入してください。

年次有給休暇を取得する理由は、「自分の病気」が最も多く 63.0%、次いで「余暇(スポーツや趣味、旅行など)」54.1%、「冠婚葬祭」42.5%、「子どもの看護・行事参加」39.2%と続く。

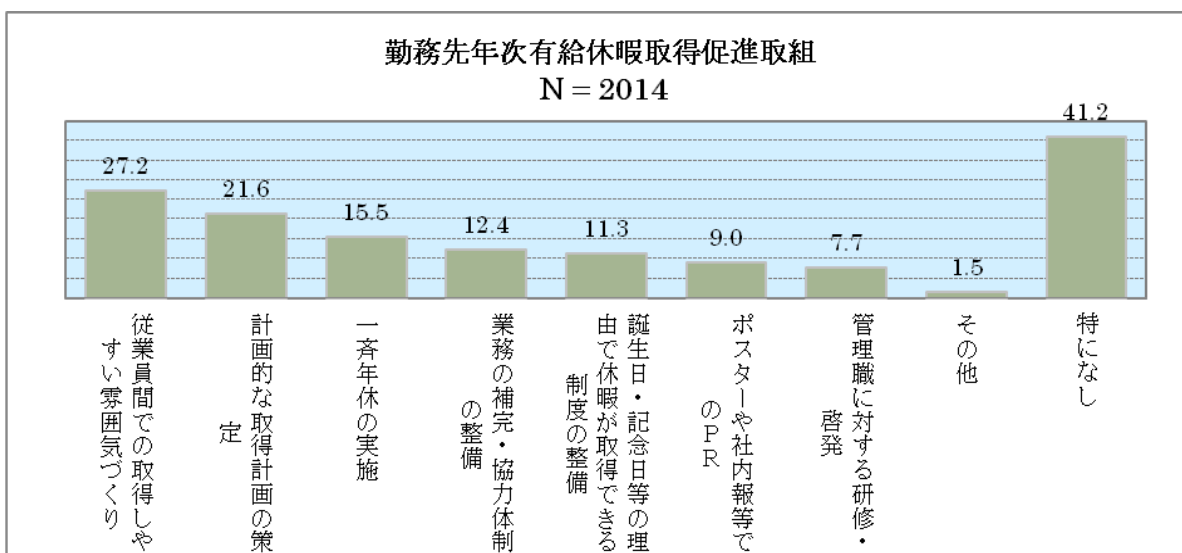
性別では、男性が女性よりも比率が高かった理由は、「自分の病気」、「冠婚葬祭」、「休養」、「地域・社会活動」などである。一方、女性が男性よりも比率が高かった理由は、「余暇」、「子どもの看護・行事参加」、「家事」、「介護」である。



質問：年次有給休暇の取得を促進するために、あなたの勤務先で取り組んでいることをすべてお選びください。

年次有給休暇の取得を促進するために勤務先で取り組んでいることは、「特になし」が最も高く41.2%である。取組の中では、「従業員間での取得しやすい雰囲気づくり」(27.2%)、「計画的な取得計画の策定」(21.6%)の順である。

勤務先の業種別では、電気・ガス熱供給・水道業、金融・保険業において、様々な促進方法に取り組んでいるが、多くの業種で特に取組が行われていない割合が高い。



勤務先年次有給休暇取得促進取組 × 勤務先業種

上段:度数	勤務先年次有給休暇取得促進取組									
	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	特になし	
下段:%										
勤務先業種	建設業	14	5	9	13	4	12	15	-	25
		20.0	7.1	12.9	18.6	5.7	17.1	21.4	-	35.7
	製造業	116	88	152	228	112	264	248	13	285
		13.1	9.9	17.1	25.7	12.6	29.8	28.0	1.5	32.1
	電気・ガス熱供給・水道業	11	3	6	13	3	11	1	-	4
		45.8	12.5	25.0	54.2	12.5	45.8	4.2	-	16.7
	情報通信業	3	7	1	5	6	9	3	-	10
		11.1	25.9	3.7	18.5	22.2	33.3	11.1	-	37.0
	運輸業	11	11	10	29	17	27	4	3	59
		8.1	8.1	7.4	21.5	12.6	20.0	3.0	2.2	43.7
	卸売・小売業	4	1	7	13	9	4	5	-	44
		5.1	1.3	9.0	16.7	11.5	5.1	6.4	-	56.4
	金融・保険業	3	3	4	11	7	12	1	2	14
		8.3	8.3	11.1	30.6	19.4	33.3	2.8	5.6	38.9
	不動産業	-	-	-	1	-	-	-	-	6
	-	-	-	14.3	-	-	-	-	85.7	
飲食店・宿泊業	-	2	3	6	5	-	1	1	20	
	-	6.7	10.0	20.0	16.7	-	3.3	3.3	66.7	
医療・福祉	-	13	12	103	37	31	4	2	125	
	-	4.9	4.5	38.9	14.0	11.7	1.5	0.8	47.2	
教育・学習支援	2	7	-	24	9	8	6	3	45	
	2.4	8.3	-	28.6	10.7	9.5	7.1	3.6	53.6	
サービス業	5	8	18	47	22	29	11	4	119	
	2.4	3.8	8.7	22.6	10.6	13.9	5.3	1.9	57.2	
その他	11	7	5	49	17	25	10	3	57	
	8.1	5.1	3.7	36.0	12.5	18.4	7.4	2.2	41.9	

<弾力的な勤務制度>

質問：あなたの勤務先が導入している従業員が選択可能な弾力的勤務制度をすべてお選びください。

勤務先における従業員が選択可能な弾力的勤務制度の導入については、「導入していない」が54.8%と最も多い。次いで、「在宅勤務」が31.3%、「短時間勤務」22.1%である。

勤務先導入弾力的勤務制度

(MA)

カテゴリ	件数	(除不)%
短時間勤務	625	31.3
始業・終業時間の繰上・繰下	442	22.1
在宅勤務	53	2.7
その他	53	2.7
導入していない	1096	54.8
不明	46	
N (%ベース)	2045	1999

質問：あなたは、弾力的な勤務制度を利用したことがありますか。

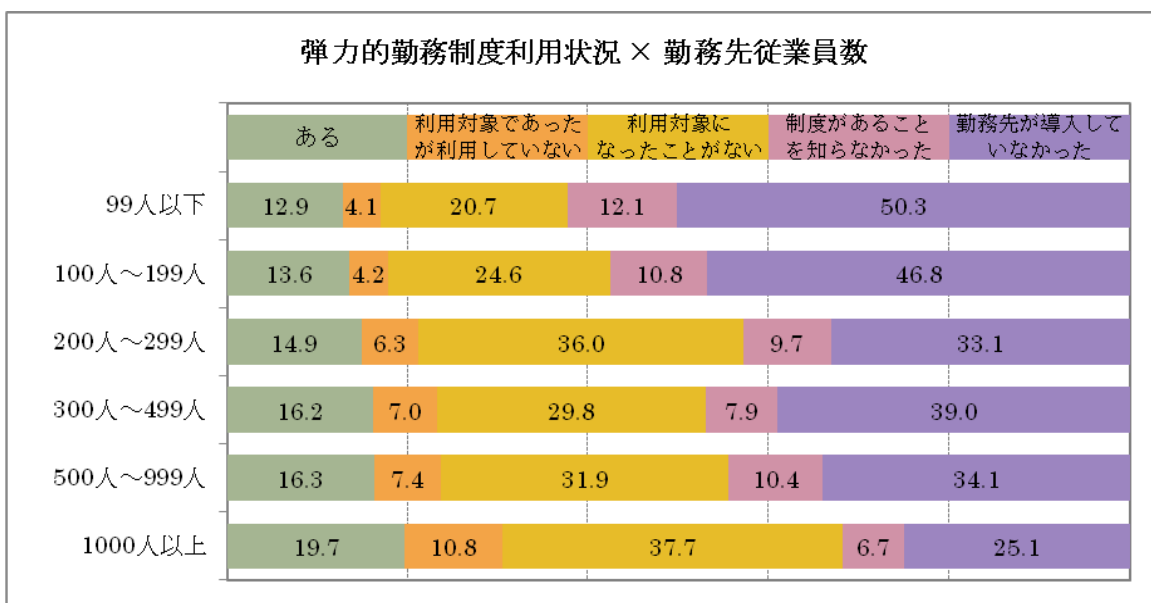
勤務先における弾力的勤務制度を利用したことがあるかについては、「ある」が15.4%にとどまり、「利用対象であった(ある)が利用していない」が6.5%、「制度があることをしらなかった」9.9%となった。

勤務先の従業員数規模別では、従業員規模が大きい1,000人以上の事業所で利用したことが「ある」が19.7%と最も高いが、「利用対象であった(ある)が利用していない」比率も10.8%と最も高い。

弾力的勤務制度利用状況

(SA)

カテゴリ	件数	(除不)%
ある	303	15.4
利用対象であった(ある)が利用していない	128	6.5
利用対象にならなかったことがない	567	28.7
制度があることを知らなかった	195	9.9
勤務先が導入していなかった	780	39.5
不明	72	
N (%ベース)	2045	1973



質問：利用対象であった（ある）が利用しなかった理由をすべてお選びください。

「利用対象であった（ある）が利用していない」と回答した従業員の利用しなかった理由は、「仕事が忙しかった」、「他の人に迷惑をかける」がそれぞれ33.1%である。次いで「利用がしにくい雰囲気である」（21.6%）、「何となく」（20.3%）と続く。

弾力的勤務制度を未利用の理由

(MA)

カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
仕事が忙しかった	49	2.4	33.1
他の人に迷惑をかける	49	2.4	33.1
利用がしにくい雰囲気である	32	1.6	21.6
何となく	30	1.5	20.3
誰も利用したことがない	12	0.6	8.1
配偶者が家事専業	3	0.1	2.0
配偶者が利用	2	0.1	1.4
親等が近居	10	0.5	6.8
その他	27	1.3	18.2
不明	1897	92.8	
N (%ベース)	2045	100	148

<育児休業>

質問：あなたは、育児休業を利用したことがありますか。

育児休業の利用については、「ある」（13.0%）よりも「利用対象であった（ある）が利用していない」（18.5%）が高い。

性別では、「ある」女性が27.9%であるのに対し、男性は1.3%と低い。一方、「利用対象であった（ある）が利用していない」女性が4.3%であるのに対し、男性は29.6%と高い。

育児休業利用状況

(SA)

カテゴリ	件数	(除不)%
ある	258	13.0
利用対象であった(ある)が利用していない	367	18.5
利用対象にならなかったことがない	1249	62.9
制度があることを知らなかった	55	2.8
その他	56	2.8
不明	60	
N (%ベース)	2045	1985

育児休業利用状況 × 性別

上段:度数 下段:%		育児休業利用状況					
		合計	ある	利用対象であった(ある)が利用していない	利用対象にならなかったことがない	制度があることを知らなかった	その他
性別	全体	1985 100.0	258 13.0	367 18.5	1249 62.9	55 2.8	56 2.8
	男性	1111 100.0	14 1.3	329 29.6	685 61.7	49 4.4	34 3.1
	女性	874 100.0	244 27.9	38 4.3	564 64.5	6 0.7	22 2.5

質問：利用対象であった（ある）が利用しなかった理由をすべてお選びください。

「利用対象であった（ある）が利用していない」と回答した従業員の利用しなかった理由は、「配偶者が家事専業」であったからが28.3%と最も高い。次いで、「仕事が忙しかった」(23.5%)、「他の人に迷惑をかける」(22.7%)と続く。

性別では、「配偶者が家事専業」と「配偶者が利用」と回答したのは男性のみである。女性が利用しなかった理由で高いのは、「親等が近居」(27.8%)、「利用がしにくい雰囲気である」(25.0%)である。

育児休業未利用の理由

(MA)

カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
配偶者が家事専業	101	4.9	28.3
仕事が忙しかった	84	4.1	23.5
他の人に迷惑をかける	81	4.0	22.7
利用がしにくい雰囲気である	76	3.7	21.3
配偶者が利用	65	3.2	18.2
誰も利用したことがない	53	2.6	14.8
親等が近居	45	2.2	12.6
年次有休休暇で対応した	33	1.6	9.2
何となく	15	0.7	4.2
その他	32	1.6	9.0
不明	1688	82.5	
N (%ベース)	2045	100	357

育児休業未利用の理由 × 性別

上段:度数		育児休業未利用の理由										
		合計	仕事 が忙し かった	他の 人に迷 惑をか ける	利用 がしに くいと 雰囲気 で	何と なく	誰も 利用し たこと がない	年次 有休休 暇で対 応した	配偶 者が家 事専業	配偶 者が利 用	親等 が近居	その他
性別	全体	357 100.0	84 23.5	81 22.7	76 21.3	15 4.2	53 14.8	33 9.2	101 28.3	65 18.2	45 12.6	32 9.0
	男性	321 100.0	82 25.5	74 23.1	67 20.9	14 4.4	48 15.0	28 8.7	101 31.5	65 20.2	35 10.9	21 6.5
	女性	36 100.0	2 5.6	7 19.4	9 25.0	1 2.8	5 13.9	5 13.9	- -	- -	10 27.8	11 30.6

<育児支援制度>

質問：あなたの勤務先で導入されている育児を支援するための制度等をすべてお選びください。

勤務先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41.6%で最も多い。次いで、「看護休暇」が36.3%、「人事上の配慮（業務内容、勤務場所等）」が29.8%と続く。「特になし」の比率は30.8%である。

勤務先導入育児支援制度

(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)	712	41.6
看護休暇	621	36.3
特になし	528	30.8
人事上の配慮(業務内容、勤務場所等)	510	29.8
復職時のサポート	285	16.6
休業中の情報提供	194	11.3
事業所内での託児	68	4.0
その他	30	1.8
不明	332	
N (%ベース)	2045	1713

質問：利用したことがある（している）制度等をすべて記入してください。

勤務先で導入されている育児支援制度等のなかで、「育児のための休暇（子どもの健診、授業参観、PTA活動等）」を利用したことがある比率は62.9%と高い。次いで、「看護休暇」（42.3%）、「人事上の配慮（業務内容、勤務場所等）」（35.4%）、「復職時のサポート」（27.1%）と続く。

性別では、女性よりも男性が、すべての制度等において利用したことがある（している）比率が高い。

役職別では、課長補佐クラス、課長クラスで制度の利用比率が高い傾向にある。

勤務先育児支援制度利用項目

(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)	265	62.9
看護休暇	178	42.3
人事上の配慮(業務内容、勤務場所等)	149	35.4
復職時のサポート	114	27.1
休業中の情報提供	74	17.6
事業所内での託児	55	13.1
その他	18	4.3
不明	1624	
N (%ベース)	2045	421

勤務先育児支援制度利用項目 × 性別

上段:度数		勤務先育児支援制度利用項目							
下段:%	性別	合計	も育 児の 健診 、授 業 参 観 、 P T A 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
男性	201 100.0	127 63.2	98 48.8	40 19.9	27 13.4	60 29.9	73 36.3	12 6.0	
女性	220 100.0	138 62.7	80 36.4	34 15.5	28 12.7	54 24.5	76 34.5	6 2.7	

勤務先導入育児支援制度 × 役職

上段:度数		勤務先導入育児支援制度								
下段:%	役職	合計	の育 児 の 健 診 、 た め の 授 業 参 観 、 (P T A も 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
一般社員	918 100.0	377 41.1	336 36.6	108 11.8	33 3.6	148 16.1	249 27.1	17 1.9	281 30.6	
係長・主任クラス	446 100.0	177 39.7	145 32.5	37 8.3	15 3.4	70 15.7	137 30.7	10 2.2	145 32.5	
課長補佐クラス	62 100.0	33 53.2	28 45.2	10 16.1	3 4.8	15 24.2	27 43.5	1 1.6	11 17.7	
課長クラス	151 100.0	58 38.4	61 40.4	22 14.6	8 5.3	33 21.9	53 35.1	- -	48 31.8	
その他	126 100.0	61 48.4	47 37.3	17 13.5	8 6.3	18 14.3	41 32.5	2 1.6	40 31.7	

<介護休業>

質問：あなたは、介護休業を利用したことがありますか。

介護休業の利用については、「利用対象になったことがない」が高く 85.6%である。「ある」が 0.7%、「利用対象であった（ある）が利用していない」が 6.3%でともに低い。

性別では、大きな差はみられない。

介護休業利用状況

(SA)

カテゴリ	件数	(除不)%
ある	14	0.7
利用対象であった(ある)が利用していない	124	6.3
利用対象になったことがない	1689	85.6
制度があることを知らなかった	109	5.5
その他	36	1.8
不明	73	
N (%ベース)	2045	1972

介護休業利用状況 × 性別

上段:度数		介護休業利用状況					
下段:%		合計	ある	利用対象であった(ある)が利用していない	利用対象になったことがない	制度があることを知らなかった	その他
性別	全体	1972 100.0	14 0.7	124 6.3	1689 85.6	109 5.5	36 1.8
	男性	1112 100.0	6 0.5	76 6.8	942 84.7	67 6.0	21 1.9
	女性	860 100.0	8 0.9	48 5.6	747 86.9	42 4.9	15 1.7

質問：利用対象であった（ある）が利用しなかった理由をすべてお選びください。

「利用対象であった（ある）が利用していない」と回答した従業員の利用しなかった理由は、「年次有給休暇で対応した」が 34.8%で最も多く、次いで「他の人に迷惑をかける」(22.7%)、「利用がしにくい雰囲気である」(22.0%)と続く。

性別では、未利用の理由の多くの項目において男性に比べ女性の比率が高いことから、女性において介護休業利用の意識・ニーズが高いことがうかがえる。

介護休業未利用の理由

(MA)

カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
年次有給休暇で対応した	46	2.2	34.8
他の人に迷惑をかける	30	1.5	22.7
利用がしにくい雰囲気である	29	1.4	22.0
仕事が忙しかった	28	1.4	21.2
誰も利用したことがない	22	1.1	16.7
何となく	14	0.7	10.6
親等が近居	12	0.6	9.1
配偶者が家事専業	10	0.5	7.6
配偶者が利用	3	0.1	2.3
その他	27	1.3	20.5
不明	1913	93.5	
N (%ベース)	2045	100	132

介護休業未利用の理由 × 性別

上段:度数		介護休業未利用の理由										
		下段:%	合計	仕事が忙しかった	他の人に迷惑をかける	利用がしにくい雰囲気である	何となく	誰も利用したことがない	年次有休休暇で対応した	配偶者が家事専業	配偶者が利用	親等が近居
性別	全体	132 100.0	28 21.2	30 22.7	29 22.0	14 10.6	22 16.7	46 34.8	10 7.6	3 2.3	12 9.1	27 20.5
	男性	83 100.0	17 20.5	15 18.1	15 18.1	8 9.6	11 13.3	15 18.1	10 12.0	3 3.6	8 9.6	20 24.1
	女性	49 100.0	11 22.4	15 30.6	14 28.6	6 12.2	11 22.4	31 63.3	- -	- -	4 8.2	7 14.3

<介護支援制度>

質問：あなたの勤務先で導入されている介護を支援するための制度等をすべてお選びください。

勤務先で導入されている介護支援制度は、「介護のための休暇」が55.1%で最も多い。次いで、「人事上の配慮（業務内容、勤務場所等）」21.7%と続く。「特になし」の比率は37.8%で育児支援制度(30.8%)よりも高い。

勤務先導入介護支援制度

(MA)

カテゴリ	件数	(除不)%
介護のための休暇	954	55.1
人事上の配慮(業務内容、勤務場所等)	375	21.7
復職時のサポート	223	12.9
休業中の情報提供	150	8.7
その他	31	1.8
特になし	657	37.9
不明	313	
N(%ベース)	2045	1732

質問：利用したことがある（している）制度等をすべて記入してください。

勤務先で導入されている介護支援制度等のなかで、利用したことがある（している）は7.7%のみである。従業員が利用したことがある（している）制度等は、「介護のための休暇」が最も多く83.4%である。次いで、「人事上の配慮（業務内容、勤務場所等）」(47.8%)、「復職時のサポート」(27.4%)と続く。

性別では、男性、女性ともに「介護のための休暇」が最も多い。

勤務先介護支援制度利用項目

(MA)

カテゴリ	件数	(全体)%	(除不)%
介護のための休暇	131	6.4	83.4
人事上の配慮(業務内容、勤務場所等)	75	3.7	47.8
復職時のサポート	43	2.1	27.4
休業中の情報提供	28	1.4	17.8
その他	5	0.2	3.2
不明	1888	92.3	
N (%ベース)	2045	100	157

勤務先介護支援制度利用項目 × 性別

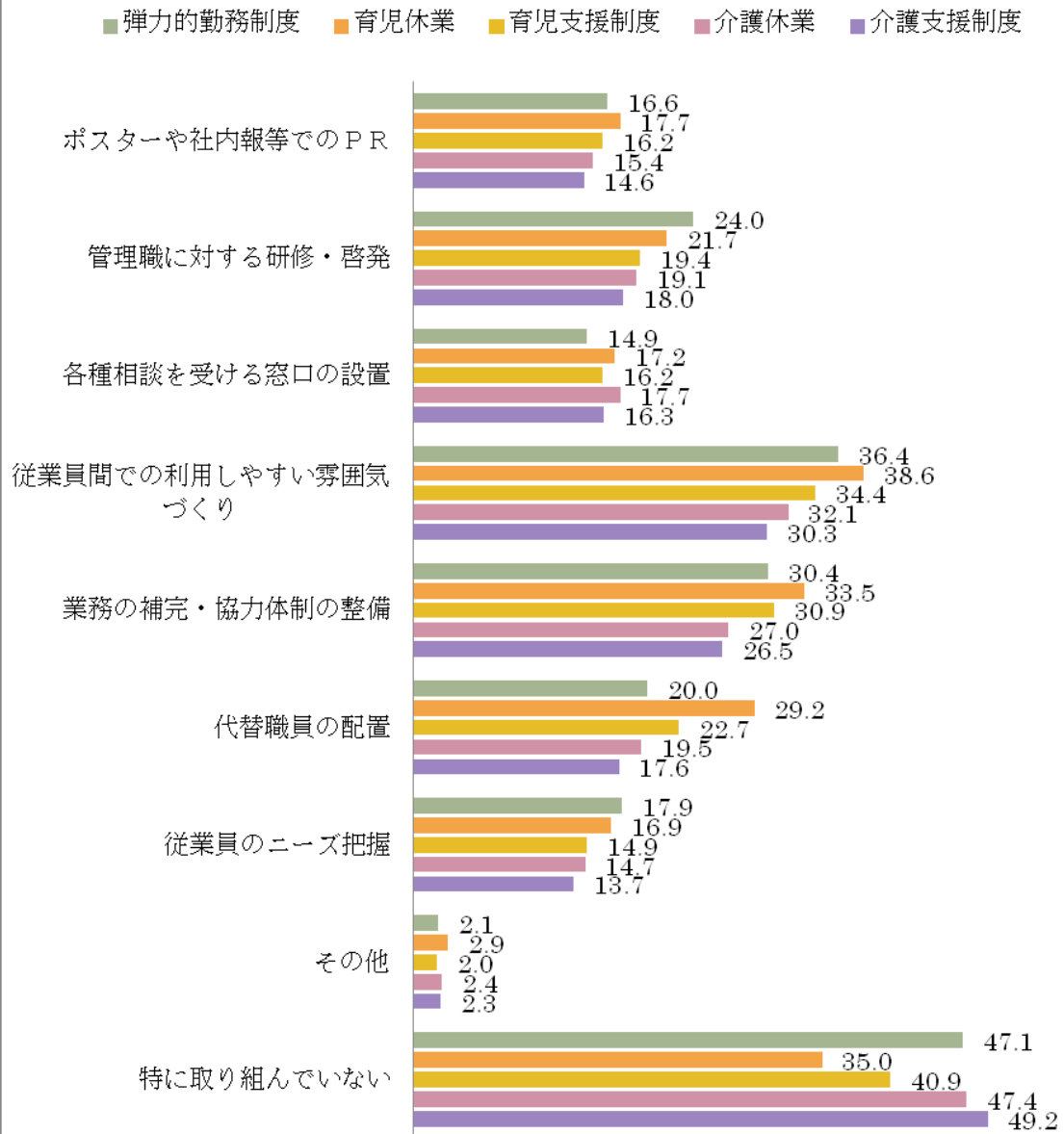
上段:度数 下段:%		勤務先介護支援制度利用項目					
		合計	介護のための休暇	休業中の情報提供	復職時のサポート	人事上の配慮(業務内容、勤務場所等)	その他
性別	全体	157 100.0	131 83.4	28 17.8	43 27.4	75 47.8	5 3.2
	男性	91 100.0	77 84.6	20 22.0	29 31.9	39 42.9	3 3.3
	女性	66 100.0	54 81.8	8 12.1	14 21.2	36 54.5	2 3.0

<各種制度等の利用促進の取組>

質問：各種制度等の利用を促進するために、あなたの勤務先で取り組んで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勤務している事業所が行っている取組について、育児休業を除いて、「特に取り組んでいない」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」が最も高いが38.6%にとどまっている。取組の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」および「業務の補完・協力体制の整備」に取り組むことで利用促進を狙う傾向がある。

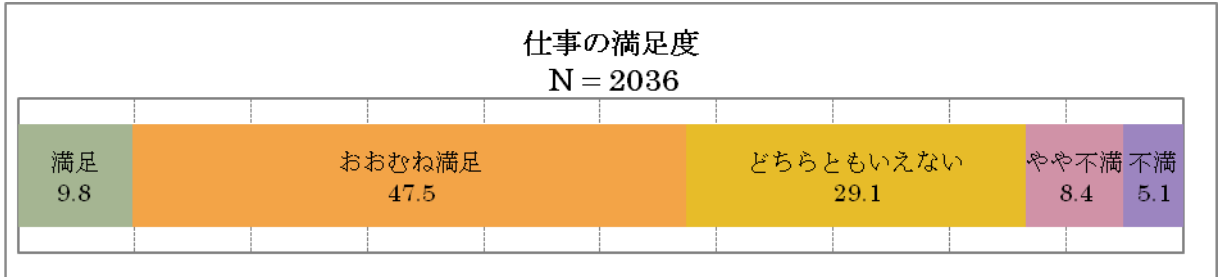
各種制度等利用促進の取り組み



◆仕事に関する満足度について

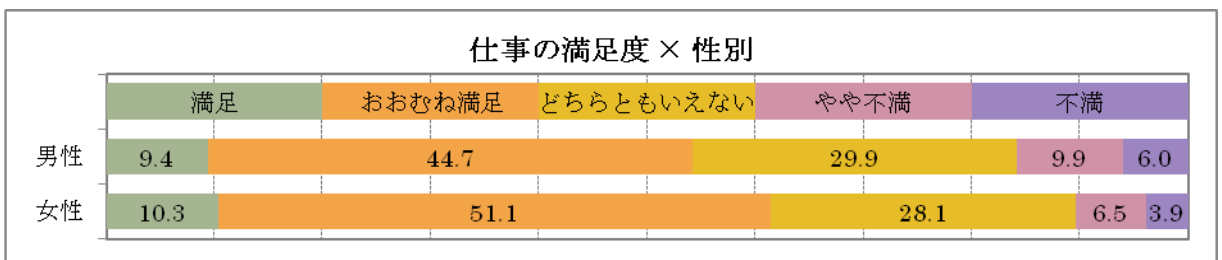
質問：あなたは、現在の仕事に満足していますか。

現在の仕事に満足しているかについては、「満足」が9.8%、「おおむね満足」が47.5%で57.3%が満足の傾向にある。

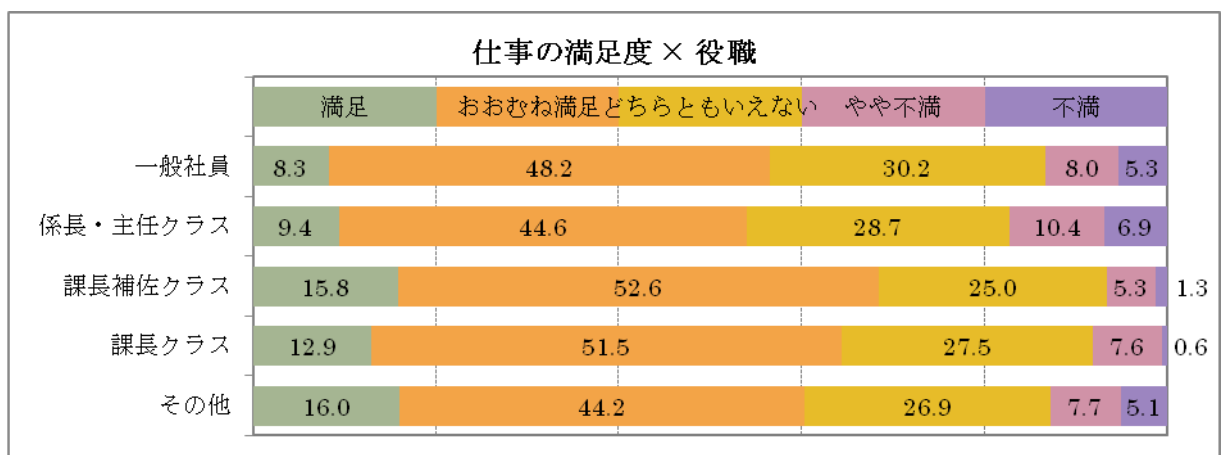


(1) 従業員の属性

性別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は男性が54.1%、女性が61.4%、「やや不満」と「不満」の合計比率は、男性が15.9%、女性が10.4%となり、女性のほうが現在の仕事に対して満足している傾向が強い。

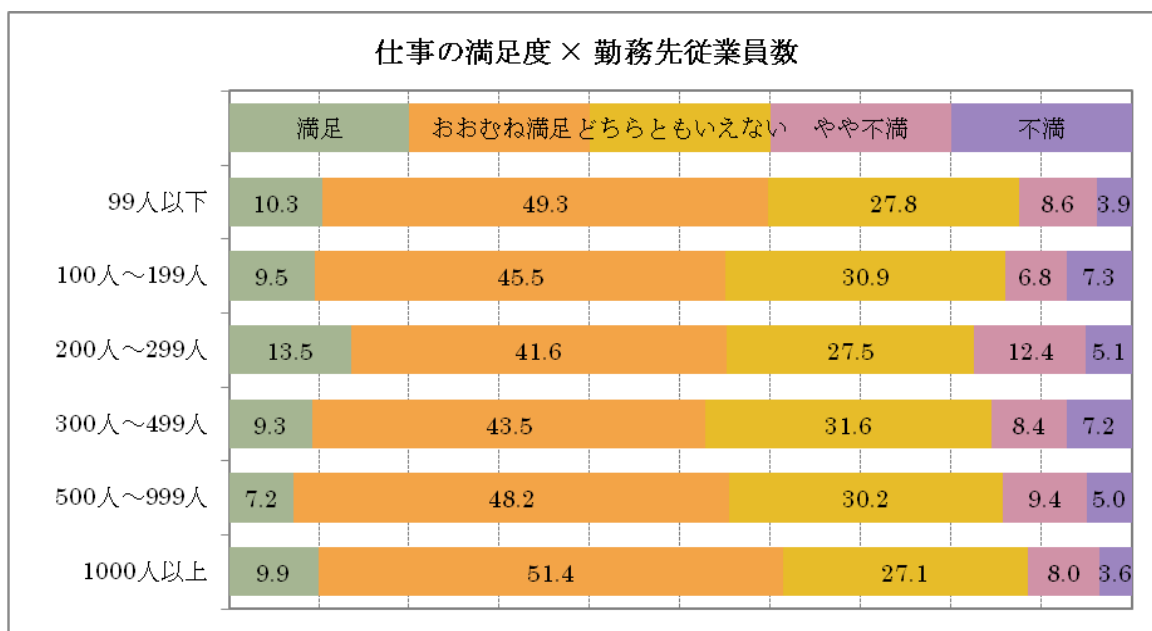
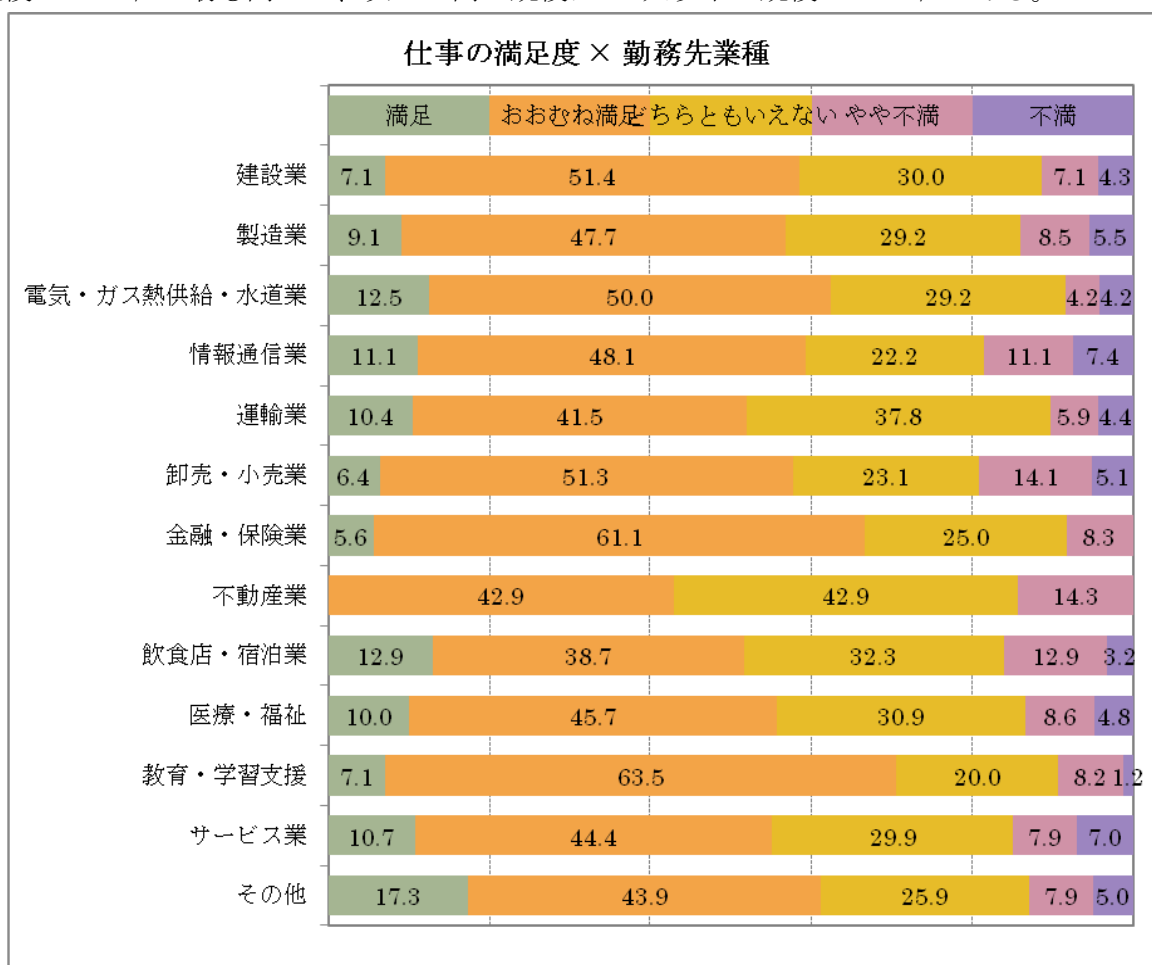


役職別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は、課長補佐クラス(68.4%)、課長クラス(64.4%)で高い。一方、「やや不満」と「不満」の合計比率は、課長補佐クラス(6.6%)、課長クラス(8.2%)で低く、課長補佐クラスおよび課長クラスにおいて、現在の仕事に対して満足している傾向が強い。



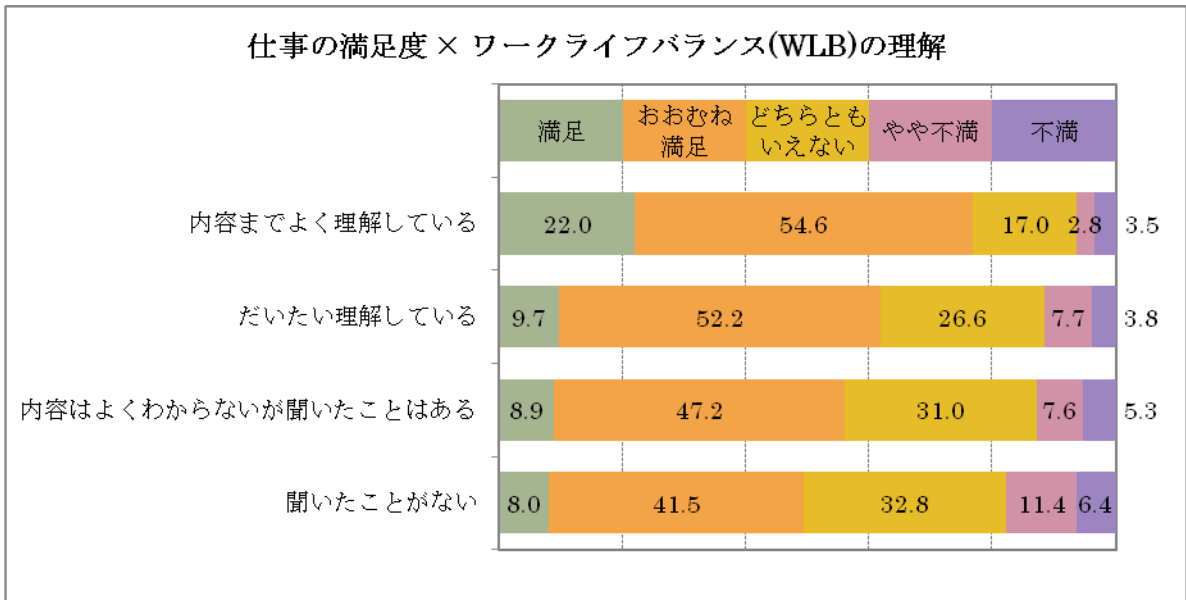
勤務先の業種別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は、学習・学習支援(70.6%)、金融・保険(66.7%)、電気・ガス熱供給・水道業(62.5%)で高い。

勤務先の従業員数規模別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は、1,000人以上の規模で61.3%と最も高いが、次いで高い規模は99人以下の規模で59.6%である。

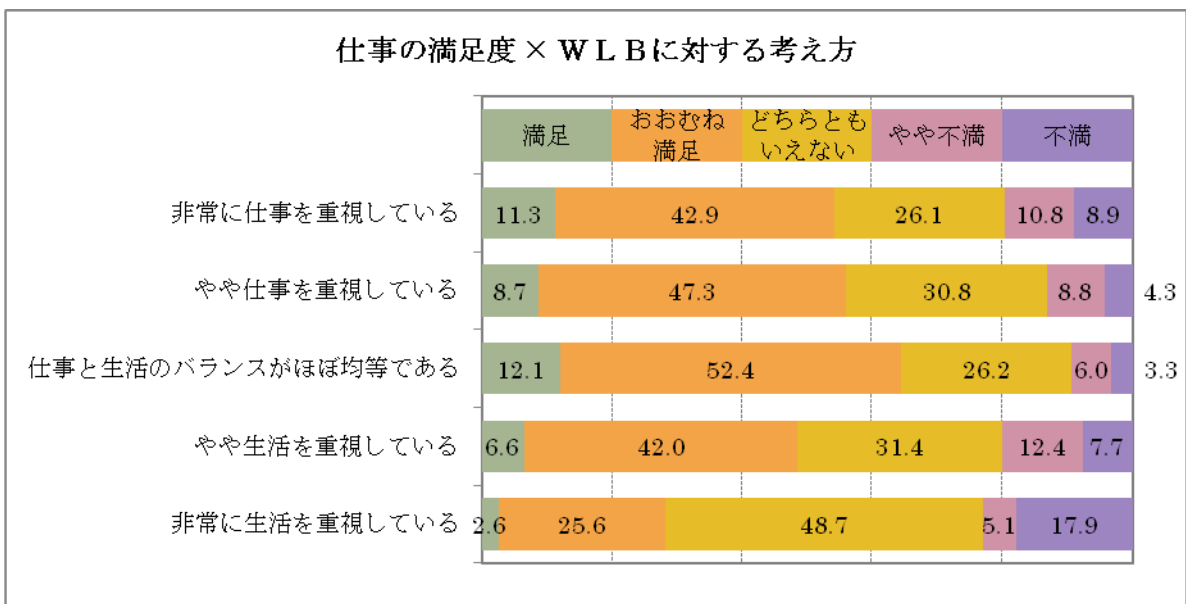


(2) ワーク・ライフ・バランス

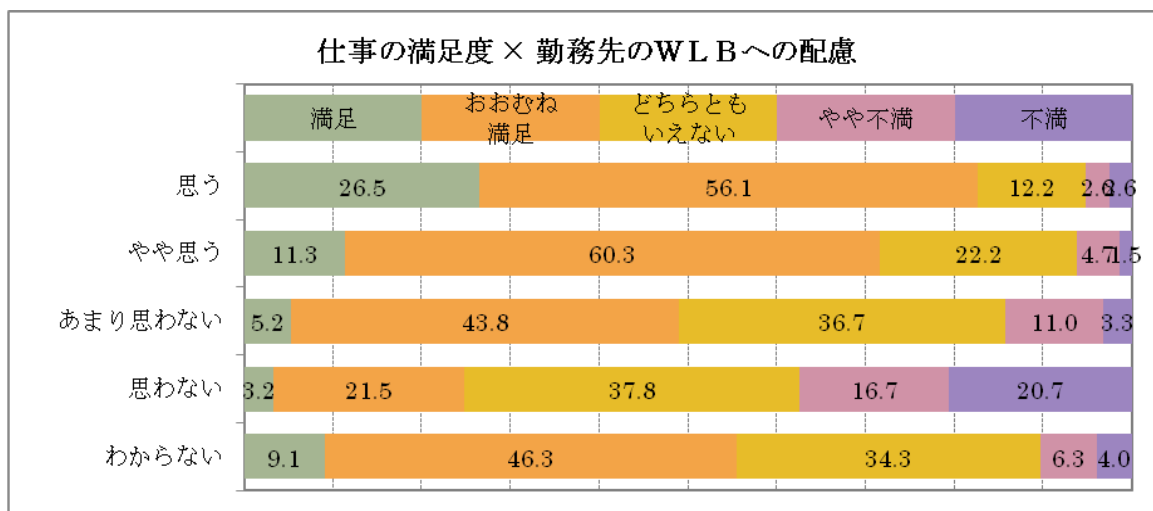
ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、現在の仕事に「満足」している比率と「おおむね満足」している合計比率が、「内容までよく理解している」76.6%、「だいたい理解している」61.9%、「内容はよくわからないが聞いたことがある」56.1%、「聞いたことがない」49.5%となり、ワーク・ライフ・バランスに関する理解が深いほど現在の仕事に満足している結果となった。



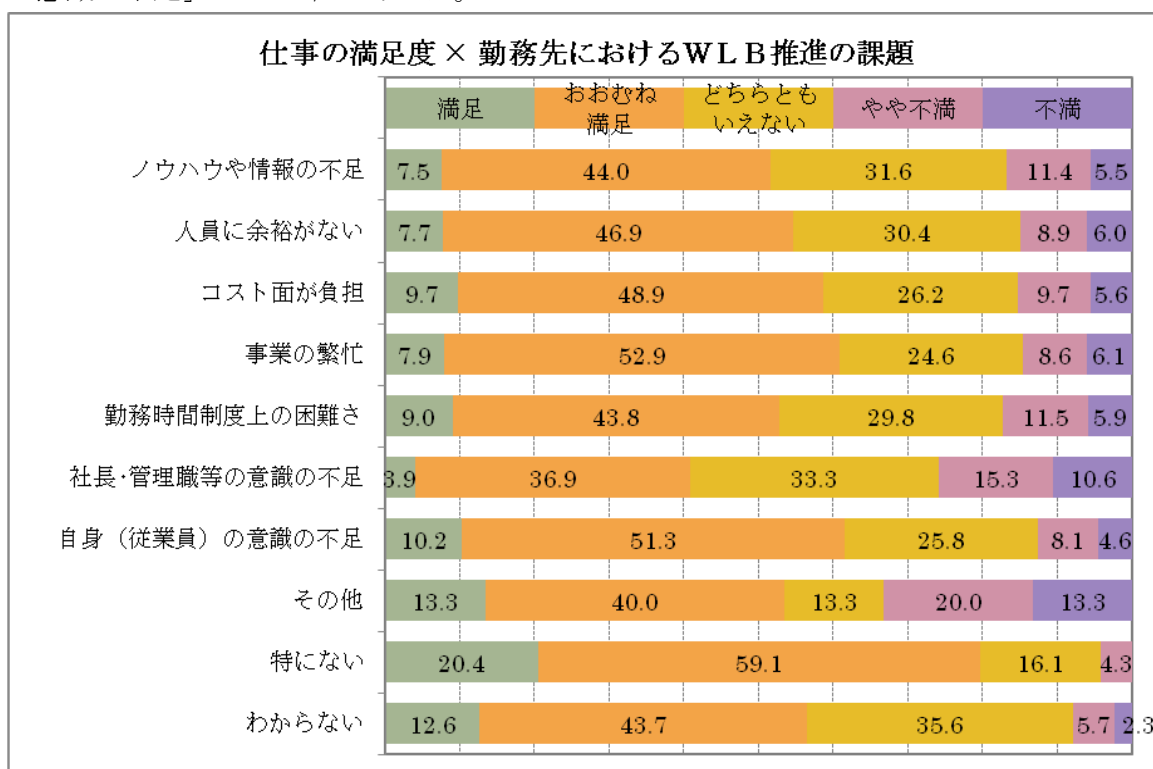
仕事と余暇のバランスに関する考え方との関連では、現在の仕事に「満足」している比率と「おおむね満足」している合計比率が、「仕事と生活のバランスがほぼ均等である」が64.5%で最も高い。次いで、「やや仕事を重視している」56.0%、「非常に仕事を重視している」54.2%、「やや生活を重視している」48.6%、「非常に生活を重視している」28.2%の順となり、生活よりも仕事にウエイトを持つ考えの方が現在の仕事に満足している結果となった。



勤務先でのワーク・ライフ・バランスへの配慮との関連では、現在の仕事に「満足」している比率と「おおむね満足」している合計比率が、勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮していると「思う」で82.6%と高い。次いで、「やや思う」71.6%、「あまり思わない」49.0%、「思わない」24.7%、の順となり、勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮していると思う従業員ほど、現在の仕事に満足している結果となった。



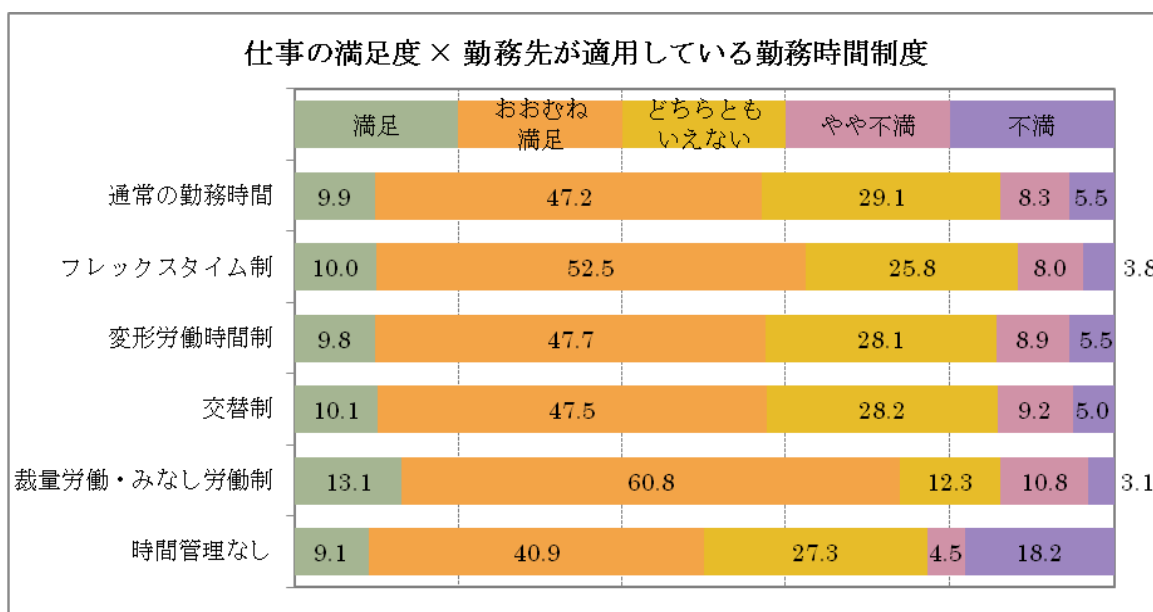
ワーク・ライフ・バランスを進めるうえでの課題との関連では、現在の仕事に「不満」あるいは「やや不満」と感じているなかで課題と捉えている比率が高いのは、「社長・管理職等の意識の不足」で25.9%であった。



(3) 勤務先が適用している勤務時間制度

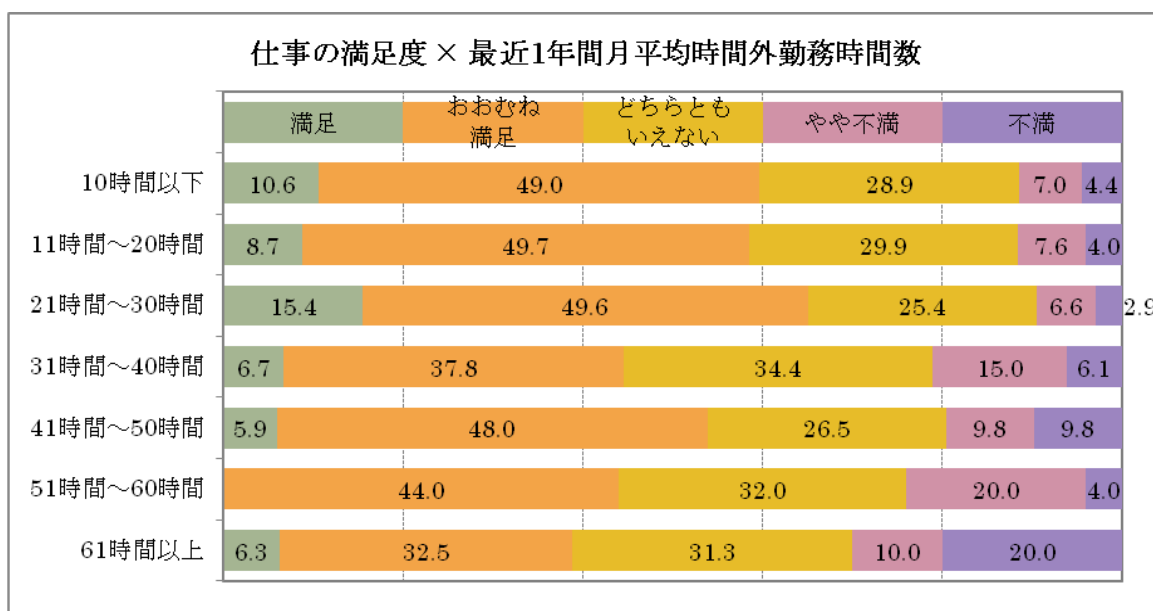
従業員が現在の仕事に満足しているかと勤務先で適用されている勤務時間制度については、現在の仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」と感じている合計比率は「裁量労働・みな

し労働制」を適用している勤務先の従業者に多く 73.9%である。次いで「フレックスタイム制」適用勤務先で 62.5%である。



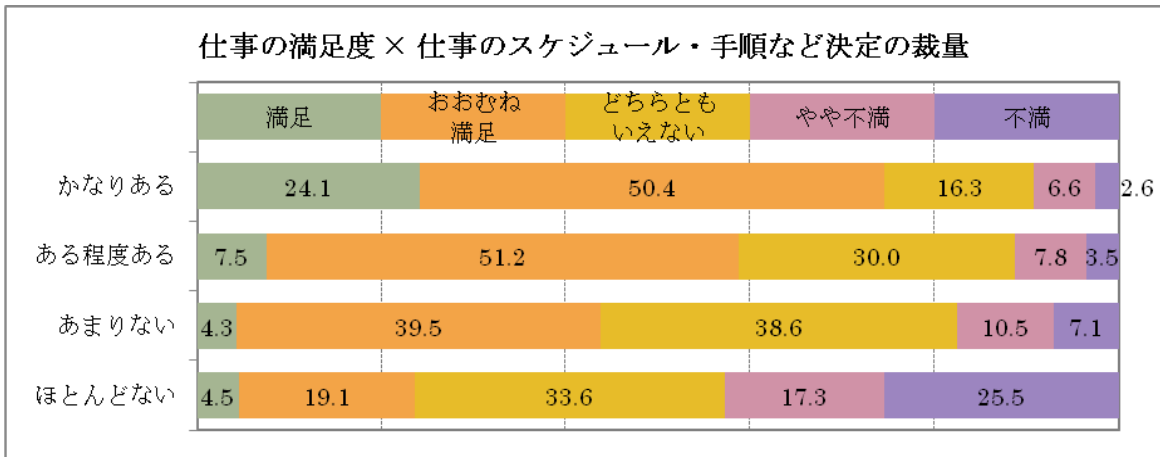
(4) 最近1年間月平均時間外勤務時間数

最近1年間の月平均時間外勤務時間数との関連では、「21時間～30時間」で従業員が現在の仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」と感じている合計比率は 65.9%で最も高い。また、この層は、「不満」あるいは「やや不満」と感じている合計比率は 9.5%と低い。「61時間以上」である従業員は、現在の仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」と感じている合計比率は 38.8%、「不満」あるいは「やや不満」と感じている合計比率は 30.0%である。



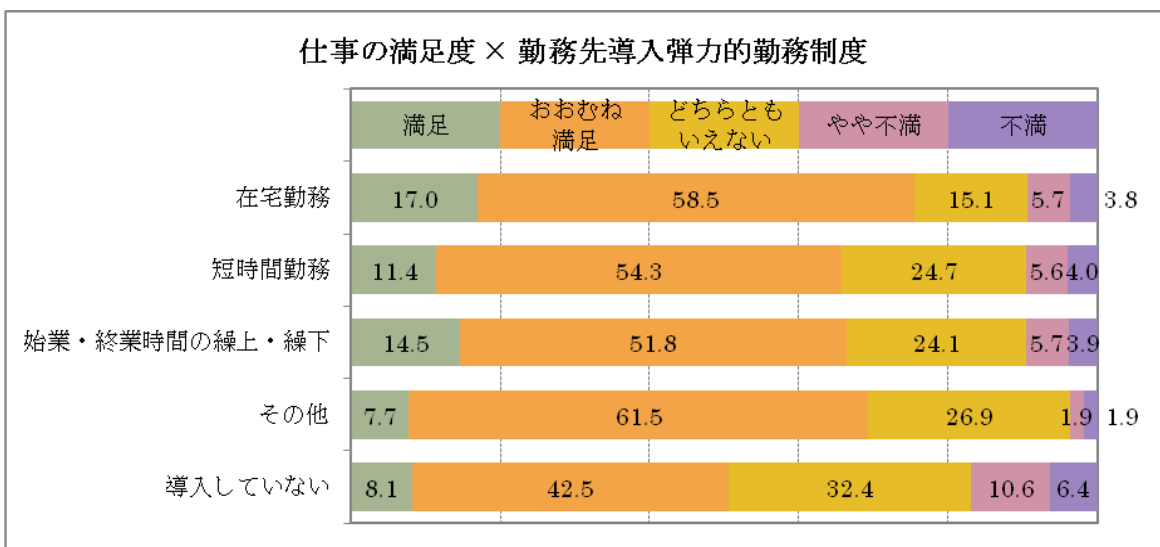
(5) 仕事のスケジュール・手順など決定の裁量

勤務先における自分のスケジュールや手順などの決定に対する裁量との関連では、現在の仕事に「満足」と「おおむね満足」の合計比率が、従業員が仕事のスケジュール・手順など決定の裁量が「かなりある」で74.5%と高い。次いで、「ある程度ある」58.7%、「あまりない」43.8%、「ほとんどない」23.6%、の順となり、従業員が仕事のスケジュール・手順などの決定に対する裁量があるほど、現在の仕事に満足している結果となった。



(6) 弾力的勤務制度導入

勤務先が導入している弾力的な勤務制度との関連では、現在の仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」と感じている合計比率は、「在宅勤務」を導入している勤務先の従業員に多く75.5%である。勤務先が弾力的な勤務制度を導入していない従業員の「満足」と「おおむね満足」の合計比率は50.6%であり、「始業・終業時間の繰上・繰下」(66.3%)、「短時間勤務」(65.7%)の導入についても、満足傾向が高い。

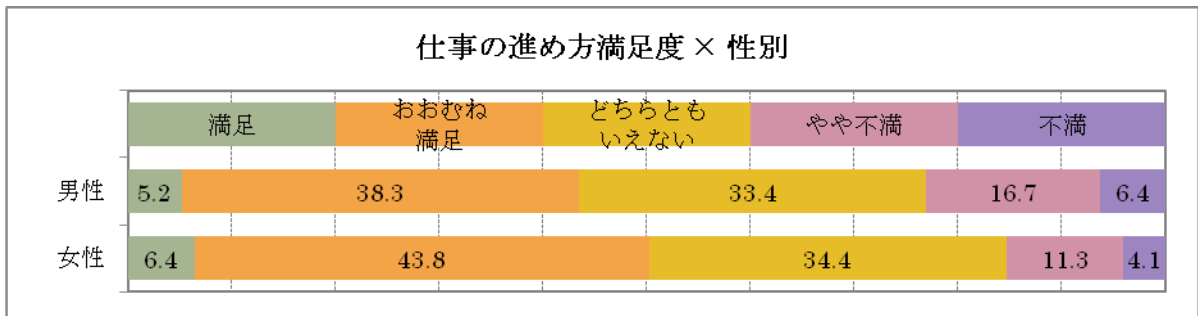
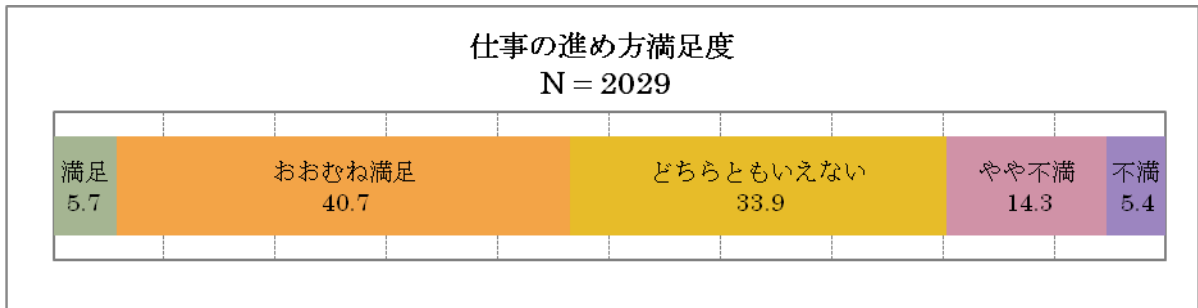


質問：あなたは、今の仕事の進め方に満足していますか。

今の仕事の進め方に満足しているかは、「おおむね満足」（40.7%）、「どちらともいえない」（33.9%）の順である。「満足」と「おおむね満足」の合計比率は46.4%、「やや不満」と「不満」の合計比率は19.7%で、現在の仕事の進め方に満足している比率が高い。

性別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は男性43.5%、女性50.2%、「やや不満」と「不満」の合計比率は男性23.1%、女性15.4%であることから、女性の方が現在の仕事の進め方に満足している傾向がある。

仕事の満足度との関連では、今の仕事の進め方に「満足」している従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率が99.2%、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率が0.9%である。一方、今の仕事の進め方に「不満」である従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は4.6%である。また、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は83.5%であることから、仕事の進め方の満足度が仕事の満足度と強い相関関係にあることがわかる。



仕事の満足度 × 仕事の進め方満足度

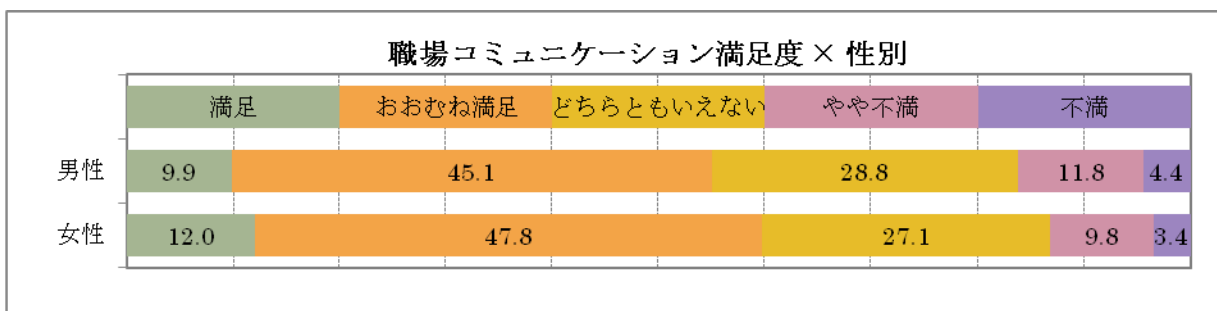
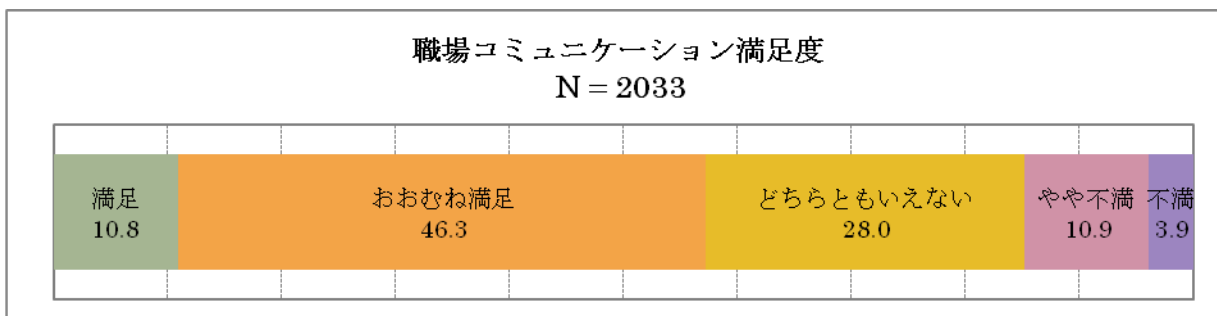
上段:度数 下段:%		仕事の満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
仕事の進め方満足度	全体	2028	197	964	591	172	104
		100.0	9.7	47.5	29.1	8.5	5.1
	満足	116	106	9	-	1	-
		100.0	91.4	7.8	-	0.9	-
	おおむね満足	826	85	659	69	10	3
		100.0	10.3	79.8	8.4	1.2	0.4
どちらともいえない	687	4	240	407	27	9	
	100.0	0.6	34.9	59.2	3.9	1.3	
やや不満	290	1	52	102	116	19	
	100.0	0.3	17.9	35.2	40.0	6.6	
不満	109	1	4	13	18	73	
	100.0	0.9	3.7	11.9	16.5	67.0	

質問：あなたは、現在の職場でのコミュニケーションに満足していますか。

現在の職場でのコミュニケーションに満足しているかは、「おおむね満足」(46.3%)、「どちらともいえない」(28.0)の順である。「満足」と「おおむね満足」の合計比率は57.1%、「やや不満」と「不満」の合計比率は14.8%で、現在の職場でのコミュニケーションに満足している比率が高い。

性別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は男性55.0%、女性59.8%、「やや不満」と「不満」の合計比率は男性16.2%、女性13.2%であることから、女性の方が現在の職場でのコミュニケーションに満足している傾向がある。

仕事の満足度との関連では、職場でのコミュニケーションに「満足」している従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率が89.0%、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率が3.2%である。一方、今の仕事の進め方に「不満」である従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は7.6%である（「満足」は0.0%）。また、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は72.2%であることから、職場でのコミュニケーションの満足度は仕事の満足度に強く影響されることがうかがえる。



仕事の満足度 × 職場コミュニケーション満足度

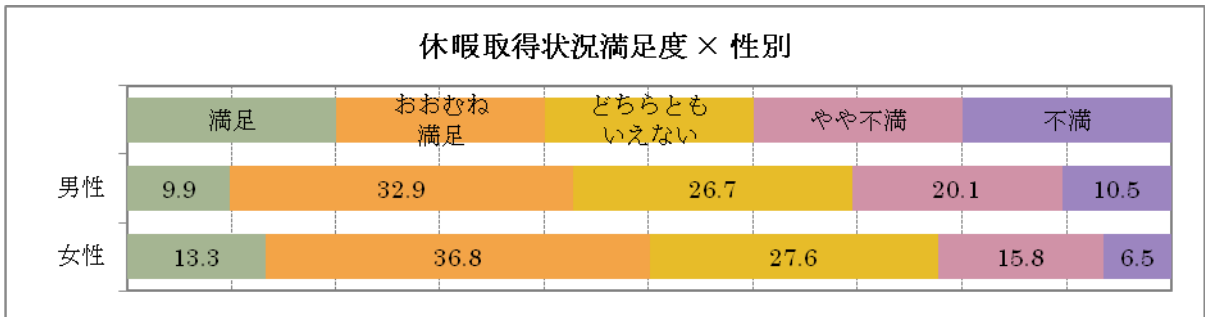
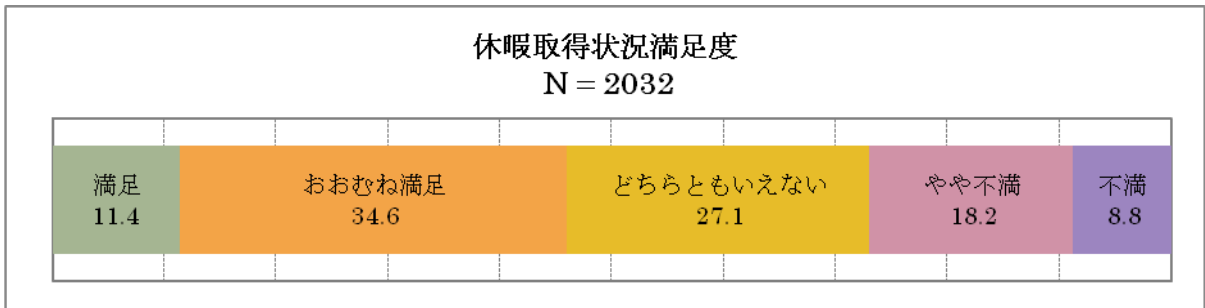
		仕事の満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
職場コミュニケーション満足度	上段:度数	2032	200	964	592	172	104
	下段:%	100.0	9.8	47.4	29.1	8.5	5.1
	全体	220	109	87	17	4	3
	満足	100.0	49.5	39.5	7.7	1.8	1.4
	おおむね満足	941	73	628	186	44	10
		100.0	7.8	66.7	19.8	4.7	1.1
	どちらともいえない	570	15	193	283	50	29
	100.0	2.6	33.9	49.6	8.8	5.1	
やや不満	222	3	50	90	58	21	
	100.0	1.4	22.5	40.5	26.1	9.5	
不満	79	-	6	16	16	41	
	100.0	-	7.6	20.3	20.3	51.9	

質問：あなたは、現在の休暇の取得に満足していますか。

現在の休暇の取得に満足しているかは、「おおむね満足」（34.6%）、「どちらともいえない」（27.1）の順である。

性別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は男性 42.8%、女性 50.1%、「やや不満」と「不満」の合計比率は男性 30.6%、女性 22.3%であることから、女性の方が現在の休暇の取得に満足している比率が高い。

仕事の満足度との関連では、休暇の取得に「満足」している従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は 81.4%、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は 6.5%である。一方、休暇の取得に「不満」である従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は 22.5%、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は 46.0%であることから、職場でのコミュニケーション程ではないものの、休暇の取得の満足度が仕事の満足度に影響されることがわかる。



仕事の満足度 × 休暇取得状況満足度

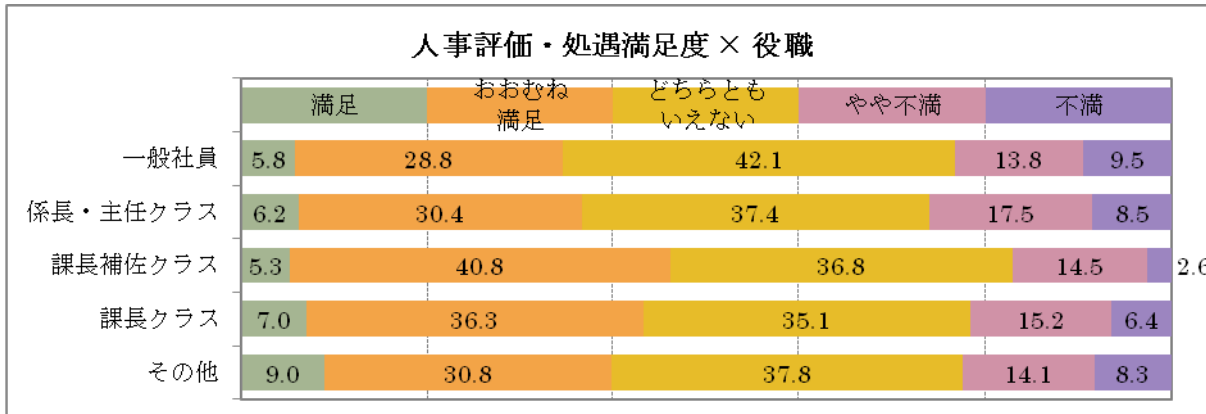
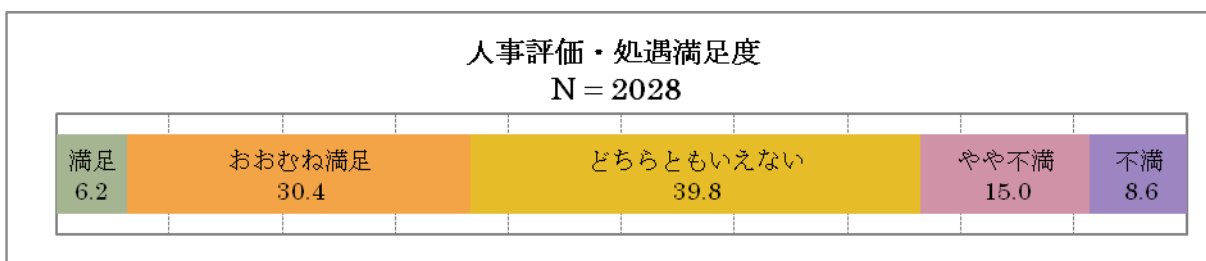
上段:度数 下段:%		仕事の満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
休暇取得状況満足度	全体	2031	200	966	589	172	104
		100.0	9.8	47.6	29.0	8.5	5.1
	満足	231	91	97	28	7	8
		100.0	39.4	42.0	12.1	3.0	3.5
	おおむね満足	703	62	434	160	31	16
		100.0	8.8	61.7	22.8	4.4	2.3
どちらともいえない	549	32	269	197	33	18	
	100.0	5.8	49.0	35.9	6.0	3.3	
やや不満	370	14	127	148	65	16	
	100.0	3.8	34.3	40.0	17.6	4.3	
不満	178	1	39	56	36	46	
	100.0	0.6	21.9	31.5	20.2	25.8	

質問：あなたは、勤務先の人事評価や処遇に満足していますか。

勤務先の人事評価や処遇に満足しているかは、「どちらともいえない」が最も多く 39.8% である。次いで「おおむね満足」が 30.4% である。

役職別では、人事評価や処遇に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率が高いのは「課長補佐クラス」で 46.1% である。また、「やや不満」と「不満」の合計比率が高いのは係長・主任クラスの 26.0% である。

仕事の満足度との関連では、人事評価や処遇に「満足」している従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は 95.3%、仕事に「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は 1.6% である。また、人事評価や処遇に「不満」な従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は 17.8%、仕事に「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は 55.2% である。勤務先の人事評価や処遇の満足度は仕事の満足度に影響していることがわかる。



仕事の満足度 × 人事評価・処遇満足度

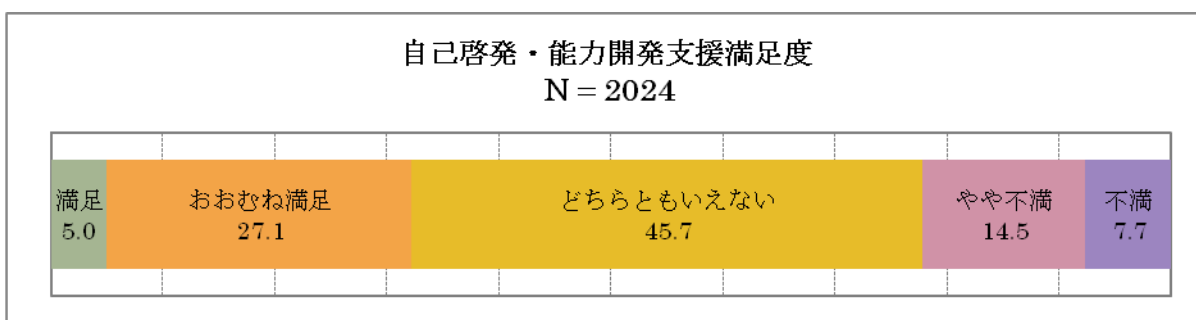
上段:度数 下段:%		仕事の満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
人事評価・処遇満足度	全体	2027	200	964	588	172	103
		100.0	9.9	47.6	29.0	8.5	5.1
	満足	126	81	39	4	-	2
		100.0	64.3	31.0	3.2	-	1.6
	おおむね満足	616	71	436	92	14	3
		100.0	11.5	70.8	14.9	2.3	0.5
	どちらともいえない	808	33	377	324	54	20
		100.0	4.1	46.7	40.1	6.7	2.5
	やや不満	303	10	86	121	67	19
		100.0	3.3	28.4	39.9	22.1	6.3
	不満	174	5	26	47	37	59
		100.0	2.9	14.9	27.0	21.3	33.9

質問：あなたは、勤務先の自己啓発や能力開発の支援に満足していますか。

勤務先の自己啓発や能力開発の支援に満足しているかは、「どちらともいえない」が45.7%と高い。

仕事の満足度との関連では、自己啓発や能力開発の支援に「満足」している従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は93.2%、仕事に「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は1.0%である。一方、自己啓発や能力開発の支援に「不満」としている従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は19.2%、仕事に「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は53.9%である。

勤務先の自己啓発や能力開発の支援に対する満足度は仕事の満足度に影響していることがわかる。



仕事の満足度 × 自己啓発・能力開発支援満足度

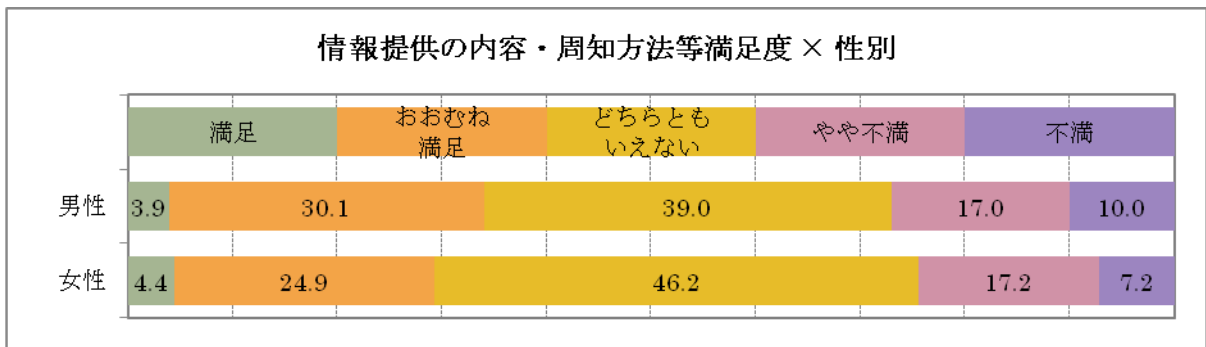
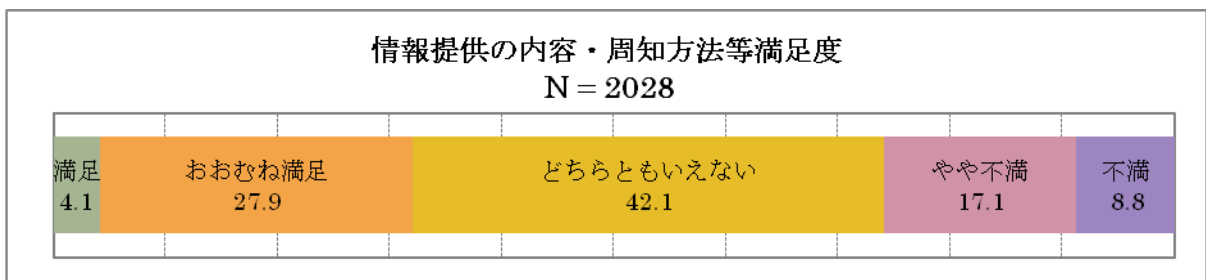
上段:度数 下段:%		仕事の満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
自己啓発・能力開発支援満足度	全体	2023 100.0	198 9.8	963 47.6	587 29.0	172 8.5	103 5.1
	満足	102 100.0	62 60.8	33 32.4	6 5.9	- -	1 1.0
	おおむね満足	548 100.0	77 14.1	351 64.1	92 16.8	21 3.8	7 1.3
	どちらともいえない	925 100.0	50 5.4	437 47.2	344 37.2	69 7.5	25 2.7
	やや不満	292 100.0	8 2.7	113 38.7	103 35.3	53 18.2	15 5.1
	不満	156 100.0	1 0.6	29 18.6	42 26.9	29 18.6	55 35.3

質問：あなたは、会社の情報提供の内容や周知方法に満足していますか。

会社の情報提供の内容や周知方法に満足しているかは、「どちらともいえない」が42.1%と高い。次いで、「おおむね満足」(27.9%)の順である。

性別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は男性34.0%、女性29.3%で、男性の満足度がやや高い一方、「やや不満」あるいは「不満」の合計比率も男性の方が高い。

仕事の満足度別では、会社の情報提供の内容や周知方法に「満足」している従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は92.8%、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は2.4%である。一方、会社の情報提供の内容や周知方法に「不満」である従業員のうち、仕事に「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は18.6%、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は52.8%である。



仕事の満足度 × 情報提供の内容・周知方法等満足度

上段:度数 下段:%		仕事の満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
情報提供の内容・周知方法等満足度	全体	2027 100.0	200 9.9	964 47.6	588 29.0	172 8.5	103 5.1
	満足	84 100.0	50 59.5	28 33.3	4 4.8	1 1.2	1 1.2
	おおむね満足	565 100.0	89 15.8	373 66.0	85 15.0	15 2.7	3 0.5
	どちらともいえない	853 100.0	47 5.5	394 46.2	324 38.0	59 6.9	29 3.4
	やや不満	347 100.0	13 3.7	137 39.5	124 35.7	58 16.7	15 4.3
	不満	178 100.0	1 0.6	32 18.0	51 28.7	39 21.9	55 30.9

◆仕事と生活の調和に関する満足度について

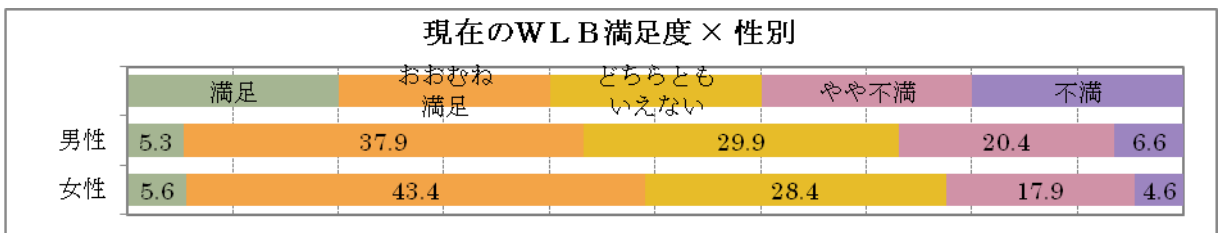
質問：あなたは現在、仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに満足していますか。

現在、仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに満足しているかについては、「おおむね満足」が40.3%、「どちらともいえない」が29.3%の順である。「満足」あるいは「おおむね満足」の合計比率は45.7%、「やや不満」あるいは「不満」の合計比率は25.0%である。

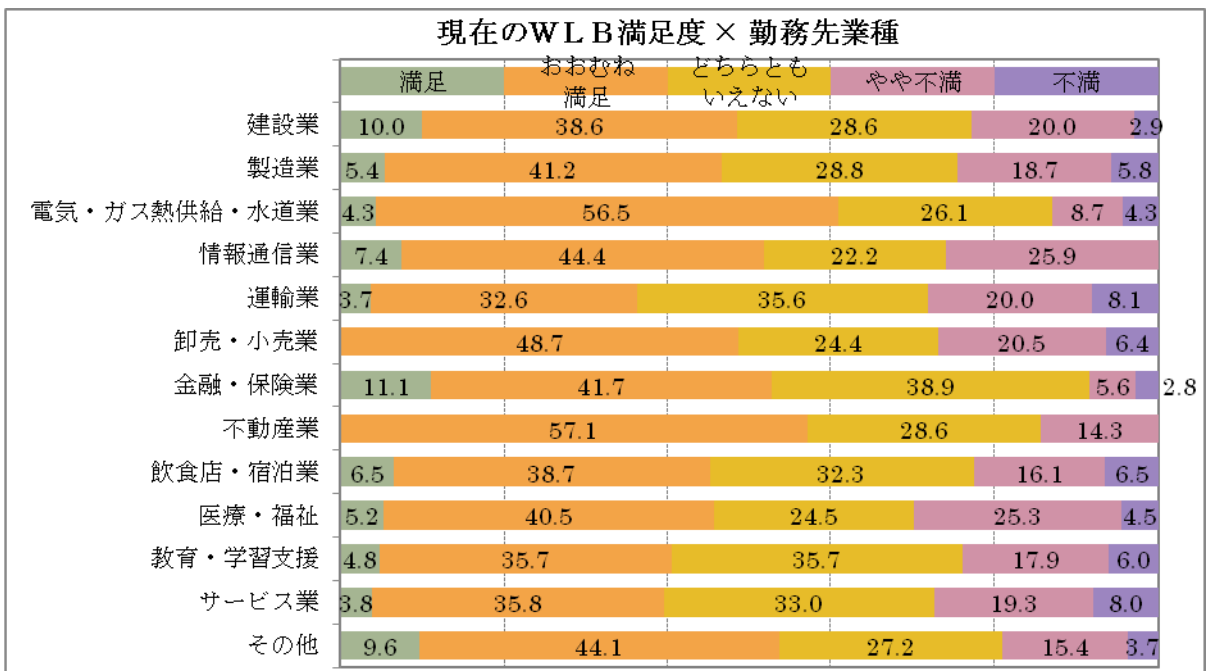


(1) 従業員の属性

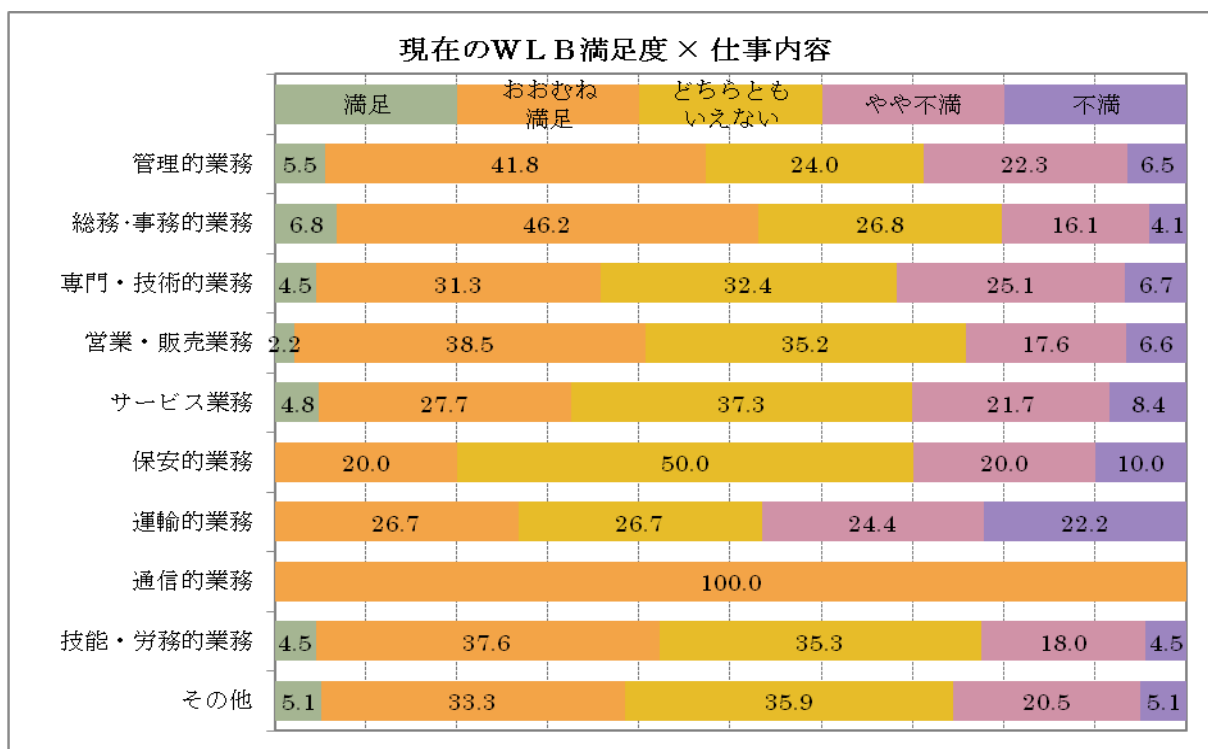
性別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は男性が43.2%、女性が49.0%、「やや不満」と「不満」の合計比率は、男性が27.0%、女性が22.5%となり、女性のほうが現在の仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに満足している傾向にある。



勤務先の業種別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率は、電気・ガス熱供給・水道業(60.8%)、金融・保険業(52.8%)、情報通信業(51.8%)で高い。「やや不満」と「不満」の合計比率が高いのは、医療・福祉(29.8%)である。

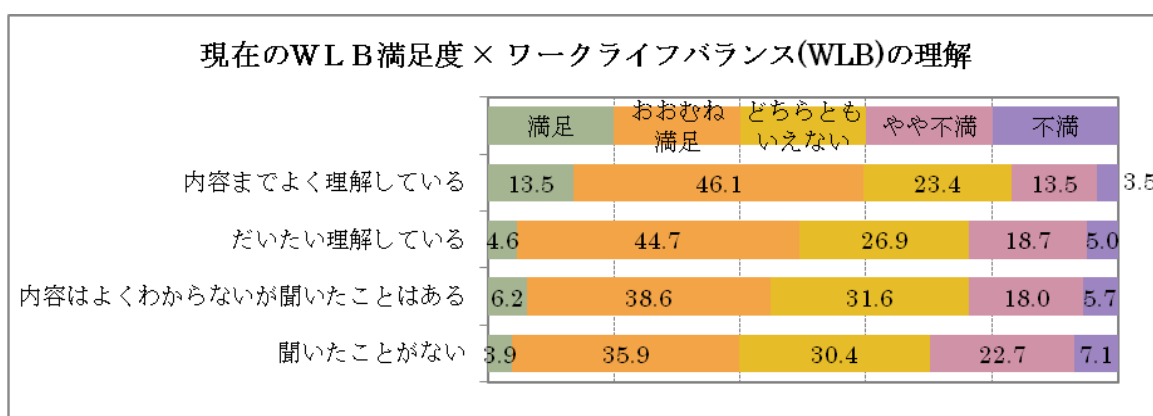


仕事内容別では、「満足」と「おおむね満足」の合計比率が高いのは、通信的業務(100.0%)、総務・事務的業務(53.0%)である。「やや不満」と「不満」の合計比率が「満足」と「おおむね満足」の合計比率を上回っている仕事内容は、運輸的業務と保安的業務である。

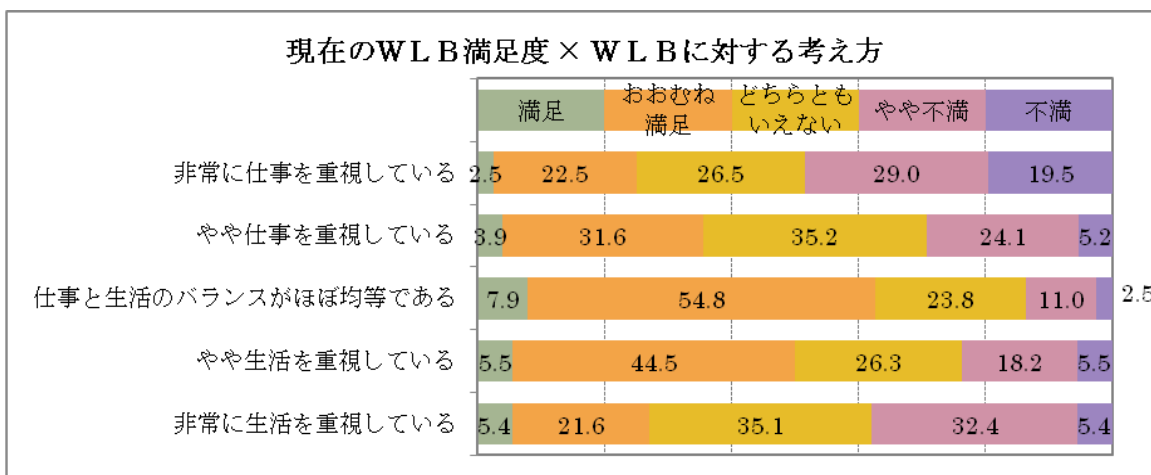


(2) ワーク・ライフ・バランス

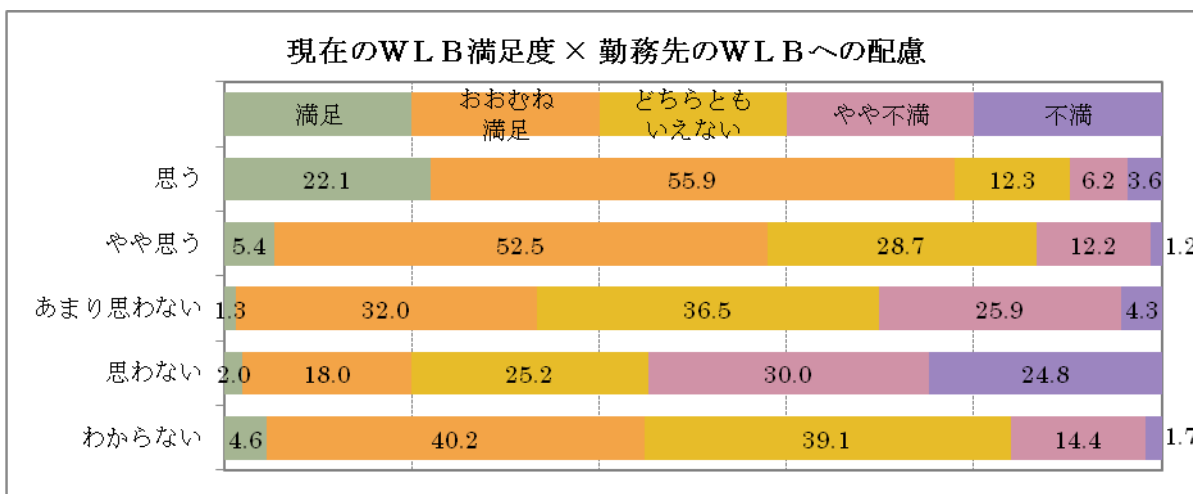
ワーク・ライフ・バランスの理解との関連では、「満足」している比率と「おおむね満足」している合計比率は、ワーク・ライフ・バランスの「内容までよく理解している」で59.6%、次いで、「だいたい理解している」49.3%、「内容はよくわからないが聞いたことがある」44.8%、「聞いたことがない」39.8%となり、ワーク・ライフ・バランスの理解が深いほど、仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに満足している結果となった。



従業者のワーク・ライフ・バランスに対する考え方との関連では、「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率が最も高い考え方は、「仕事と生活のバランスがほぼ均等である」(62.7%)である。

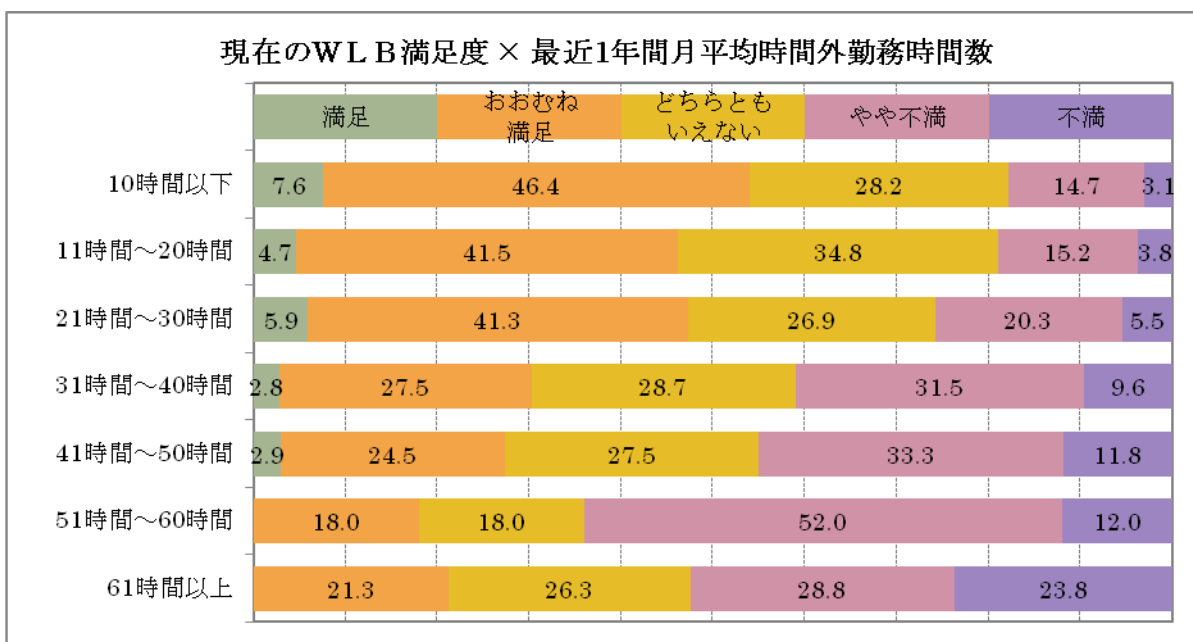


勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮していると思うかとの関連では、「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は、勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮していると「思う」が78.0%と高く、次いで、「やや思う」57.9%、「あまり思わない」33.3%、「思わない」20.0%の順となり、勤務先が従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮していると思う従業員ほど、現在の仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに満足している結果となった。



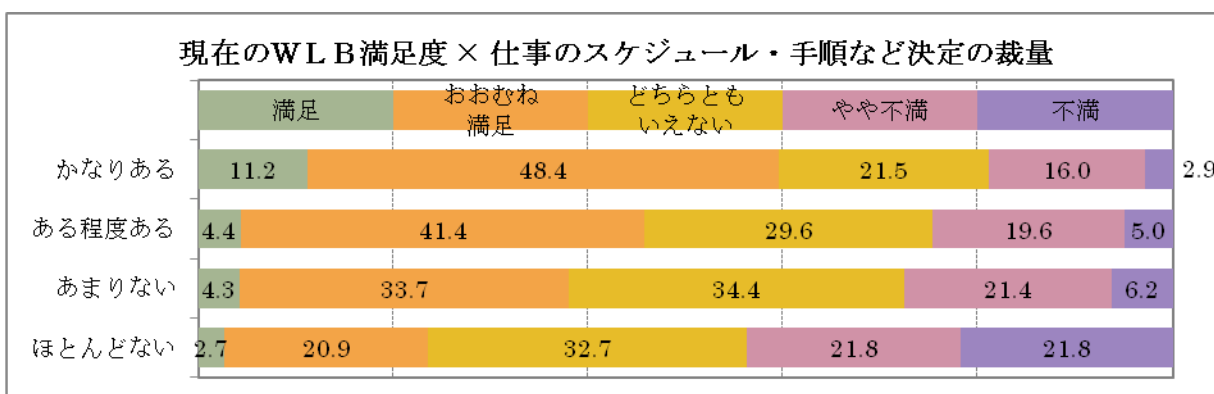
(3) 最近1年間月平均時間外勤務時間数

最近1年間の月平均時間外勤務時間数との関連では、「10時間以下」の時間外勤務である従業員において現在の仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに「満足」あるいは「おおむね満足」と感じている合計比率は高く54.0%である。また、この層は、「不満」あるいは「やや不満」と感じている合計比率が17.8%で最も低い。「満足」あるいは「おおむね満足」と感じている合計比率と「不満」あるいは「やや不満」と感じている合計比率を比べると、最近1年間の月平均時間外勤務時間数が30時間以内で満足傾向が強く、31時間を超えると不満傾向が強くなる。



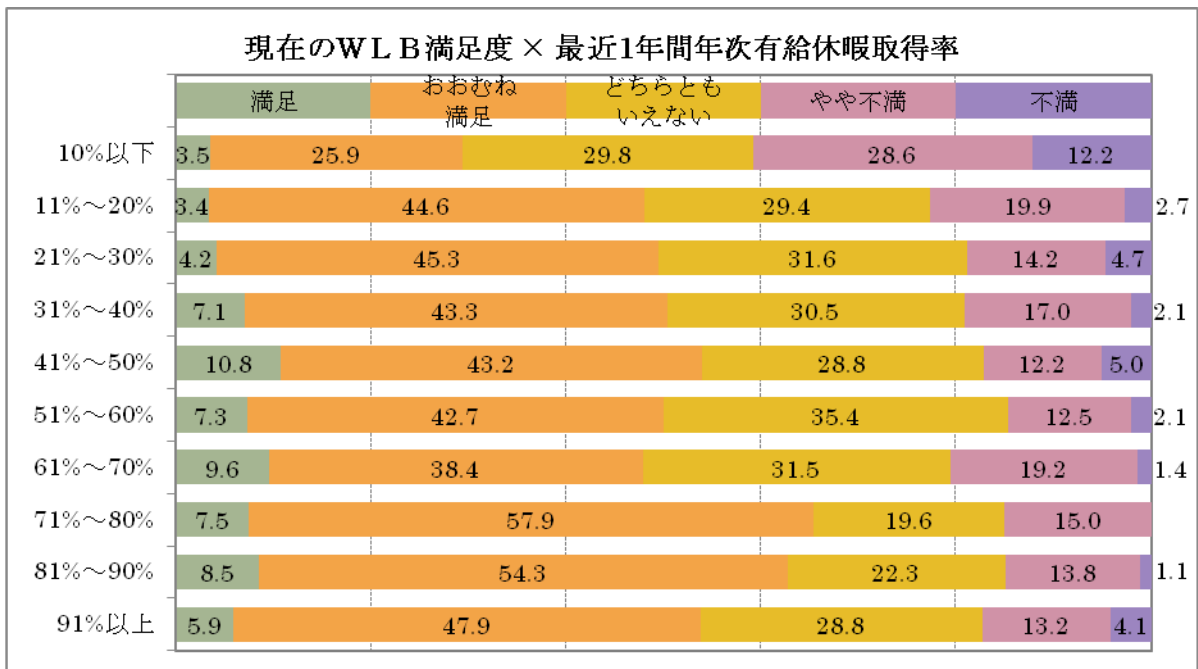
(4) 仕事のスケジュール・手順など決定の裁量

勤務先におけるスケジュールや手順の決定に関する裁量との関連では、現在の仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率が、従業者が仕事のスケジュール・手順など決定の裁量が「かなりある」で59.6%と最も高い。次いで、「ある程度ある」45.8%、「あまりない」38.0%、「ほとんどない」23.6%の順となり、従業者が仕事のスケジュール・手順などに対する決定の裁量があるほど、現在の仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに満足している結果となった。



(5) 最近1年間年次有給休暇取得率

最近1年間年次有給休暇取得率との関連では、現在の仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに「不満」あるいは「やや不満」としている合計比率が最も高いのは、最近1年間年次有給休暇取得率が10%以下で40.8%である。年次有給休暇取得率が高いほど仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに満足し、年次有給休暇取得率が低いほど仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに不満を抱く傾向にある。



(6) 仕事に関する満足度

仕事の満足度との関連では、仕事に「満足」している従業員のうち、仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は82.3%、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は5.0%である。一方、仕事に「不満」である従業員のうち、仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに「満足」あるいは「おおむね満足」している合計比率は7.7%、「やや不満」あるいは「不満」としている合計比率は68.2%で、仕事に関する満足度と仕事と家事・育児や余暇等とのバランスの満足度には相関関係がある。

同じく、「仕事の進め方」、「職場でのコミュニケーション」、「休暇の取得状況」、「勤務先の人事評価や処遇」、「勤務先の自己啓発や能力評価」、「会社の情報提供の内容や周知方法」に関する満足度と、仕事と家事・育児や余暇等とのバランスの満足度にも相関関係がうかがえる。

現在のWLB満足度 × 仕事の満足度

	上段:度数 下段:%	現在のWLB満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
仕事の満足度	全体	2026 100.0	110 5.4	817 40.3	592 29.2	391 19.3	116 5.7
	満足	198 100.0	65 32.8	98 49.5	25 12.6	8 4.0	2 1.0
	おおむね満足	963 100.0	38 3.9	534 55.5	260 27.0	111 11.5	20 2.1
	どちらともいえない	591 100.0	3 0.5	155 26.2	239 40.4	165 27.9	29 4.9
	やや不満	170 100.0	3 1.8	23 13.5	43 25.3	79 46.5	22 12.9
	不満	104 100.0	1 1.0	7 6.7	25 24.0	28 26.9	43 41.3

現在のWLB満足度 × 仕事の進め方満足度

上段:度数 下段:%		現在のWLB満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
仕事の進め方満足度	全体	2019 100.0	109 5.4	812 40.2	593 29.4	389 19.3	116 5.7
	満足	114 100.0	49 43.0	49 43.0	8 7.0	7 6.1	1 0.9
	おおむね満足	824 100.0	48 5.8	480 58.3	203 24.6	84 10.2	9 1.1
	どちらともいえない	684 100.0	8 1.2	223 32.6	282 41.2	138 20.2	33 4.8
	やや不満	289 100.0	2 0.7	51 17.6	79 27.3	130 45.0	27 9.3
	不満	108 100.0	2 1.9	9 8.3	21 19.4	30 27.8	46 42.6

現在のWLB満足度 × 職場コミュニケーション満足度

上段:度数 下段:%		現在のWLB満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
職場コミュニケーション満足度	全体	2023 100.0	110 5.4	816 40.3	592 29.3	389 19.2	116 5.7
	満足	218 100.0	66 30.3	94 43.1	37 17.0	17 7.8	4 1.8
	おおむね満足	938 100.0	31 3.3	502 53.5	249 26.5	132 14.1	24 2.6
	どちらともいえない	567 100.0	5 0.9	162 28.6	225 39.7	138 24.3	37 6.5
	やや不満	221 100.0	5 2.3	48 21.7	64 29.0	82 37.1	22 10.0
	不満	79 100.0	3 3.8	10 12.7	17 21.5	20 25.3	29 36.7

現在のWLB満足度 × 休暇取得状況満足度

上段:度数 下段:%		現在のWLB満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
休暇取得状況満足度	全体	2022 100.0	110 5.4	815 40.3	593 29.3	389 19.2	115 5.7
	満足	229 100.0	72 31.4	119 52.0	25 10.9	10 4.4	3 1.3
	おおむね満足	699 100.0	28 4.0	423 60.5	177 25.3	58 8.3	13 1.9
	どちらともいえない	548 100.0	4 0.7	193 35.2	243 44.3	96 17.5	12 2.2
	やや不満	368 100.0	3 0.8	65 17.7	118 32.1	162 44.0	20 5.4
	不満	178 100.0	3 1.7	15 8.4	30 16.9	63 35.4	67 37.6

現在のWLB満足度 × 人事評価・処遇満足度

上段:度数 下段:%		現在のWLB満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
人事評価・処遇満足度	全体	2018 100.0	110 5.5	812 40.2	592 29.3	391 19.4	113 5.6
	満足	126 100.0	54 42.9	55 43.7	11 8.7	5 4.0	1 0.8
	おおむね満足	611 100.0	34 5.6	367 60.1	143 23.4	57 9.3	10 1.6
	どちらともいえない	806 100.0	13 1.6	300 37.2	313 38.8	148 18.4	32 4.0
	やや不満	302 100.0	6 2.0	64 21.2	99 32.8	116 38.4	17 5.6
	不満	173 100.0	3 1.7	26 15.0	26 15.0	65 37.6	53 30.6

現在のWLB満足度 × 自己啓発・能力開発支援満足度

上段:度数 下段:%		現在のWLB満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
自己啓発・能力開発支援満足度	全体	2014 100.0	108 5.4	812 40.3	591 29.3	390 19.4	113 5.6
	満足	102 100.0	38 37.3	41 40.2	14 13.7	7 6.9	2 2.0
	おおむね満足	545 100.0	41 7.5	330 60.6	104 19.1	61 11.2	9 1.7
	どちらともいえない	921 100.0	23 2.5	336 36.5	353 38.3	176 19.1	33 3.6
	やや不満	292 100.0	4 1.4	79 27.1	89 30.5	100 34.2	20 6.8
	不満	154 100.0	2 1.3	26 16.9	31 20.1	46 29.9	49 31.8

現在のWLB満足度 × 情報提供の内容・周知方法等満足度

上段:度数 下段:%		現在のWLB満足度					
		合計	満足	おおむね満足	どちらともいえない	やや不満	不満
情報提供の内容・周知方法等満足度	全体	2018 100.0	110 5.5	814 40.3	590 29.2	389 19.3	115 5.7
	満足	84 100.0	43 51.2	25 29.8	9 10.7	5 6.0	2 2.4
	おおむね満足	562 100.0	41 7.3	345 61.4	119 21.2	51 9.1	6 1.1
	どちらともいえない	850 100.0	17 2.0	306 36.0	331 38.9	168 19.8	28 3.3
	やや不満	346 100.0	4 1.2	109 31.5	98 28.3	110 31.8	25 7.2
	不満	176 100.0	5 2.8	29 16.5	33 18.8	55 31.3	54 30.7

◆その他の状況について

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89.8%を占めた。「すべて知っている」は1.6%にとどまった。

「家族の日」「家族の週間」「家庭の日」の認知度 (SA)

カテゴリ	件数	(除不)%
すべて知っている	33	1.6
家族の日と家族の週間は知っている	42	2.1
家族の日と家庭の日は知っている	14	0.7
家族の週間と家庭の日は知っている	7	0.3
家族の日だけは知っている	60	3.0
家族の週間だけは知っている	7	0.3
家庭の日だけは知っている	43	2.1
いずれも知らない	1821	89.8
不明	18	
N (%ベース)	2045	2027

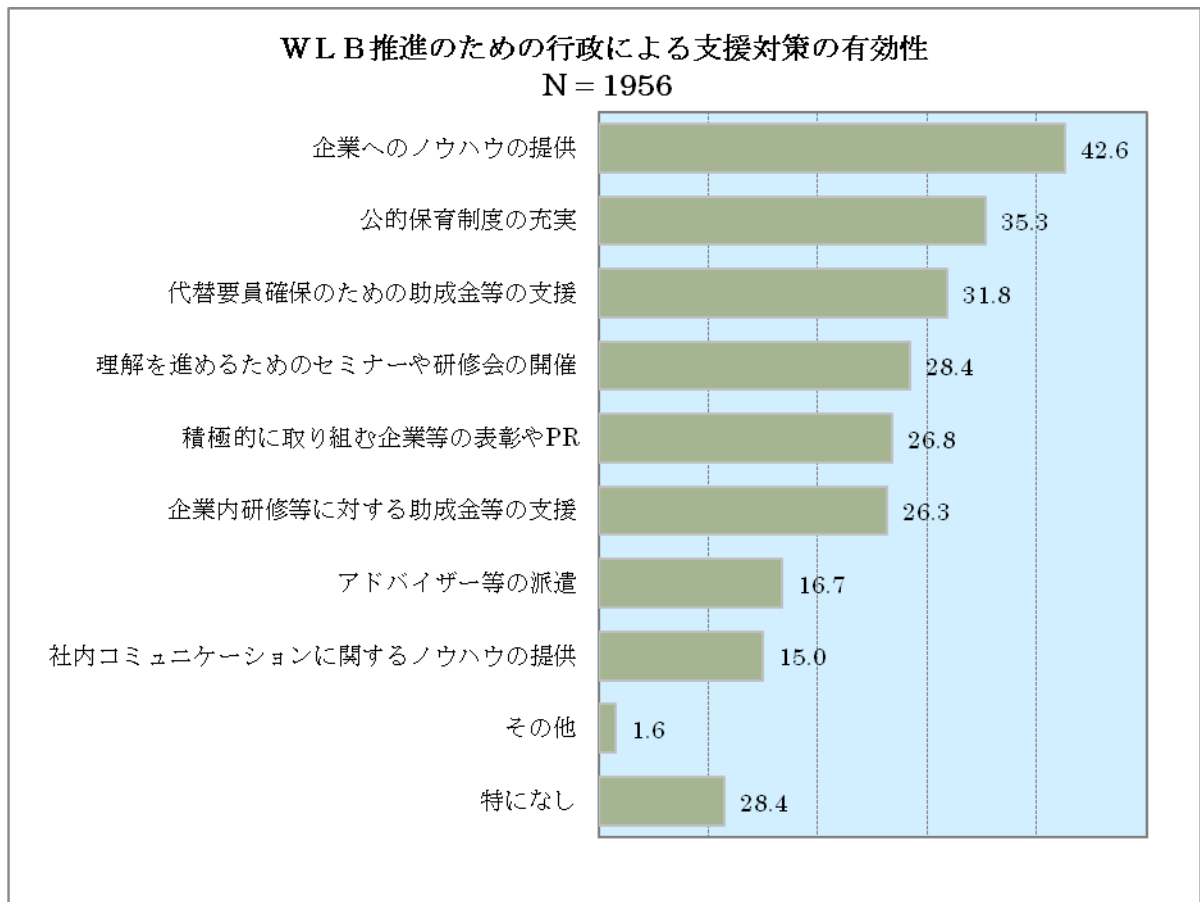
◆行政への要望について

質問：「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。

従業員が、「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は、「企業へのノウハウの提供」が最も多く 42.6%、次いで、「公的保育制度の充実」(35.3%)、「代替要員確保のための助成金等の支援」(31.8%)、「理解を進めるためのセミナーや研修会の開催」(28.4%)と続く。

勤務先の業種別では、多くの業種で「企業へのノウハウの提供」および「公的保育制度の充実」を有効とする比率が高いものの、業種によって有効とする項目に差が見受けられる。

自由記述では、法律による労働条件の規制強化や使用者側への周知徹底、福祉の充実などを望む記述があった。



WLB推進のための行政による支援対策の有効性 × 勤務先業種

上段:度数		WLB推進のための行政による支援対策の有効性										
下段:%	合計	理解を進めるための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	
勤務先業種	全体	1931 100.0	552 28.6	824 42.7	323 16.7	519 26.9	507 26.3	613 31.7	288 14.9	682 35.3	220 11.4	32 1.7
	建設業	69 100.0	15 21.7	27 39.1	6 8.7	14 20.3	25 36.2	27 39.1	11 15.9	26 37.7	9 13.0	1 1.4
	製造業	863 100.0	246 28.5	384 44.5	152 17.6	267 30.9	234 27.1	233 27.0	140 16.2	319 37.0	84 9.7	14 1.6
	電気・ガス熱供給・水道業	24 100.0	5 20.8	4 16.7	2 8.3	9 37.5	5 20.8	10 41.7	3 12.5	10 41.7	6 25.0	-
	情報通信業	24 100.0	10 41.7	10 41.7	2 8.3	12 50.0	10 41.7	10 41.7	4 16.7	9 37.5	-	1 4.2
	運輸業	130 100.0	35 26.9	47 36.2	17 13.1	24 18.5	30 23.1	36 27.7	17 13.1	30 23.1	36 27.7	3 2.3
	卸売・小売業	75 100.0	20 26.7	40 53.3	8 10.7	19 25.3	20 26.7	25 33.3	14 18.7	29 38.7	7 9.3	-
	金融・保険業	34 100.0	10 29.4	15 44.1	7 20.6	12 35.3	4 11.8	8 23.5	5 14.7	12 35.3	2 5.9	-
	不動産業	7 100.0	3 42.9	4 57.1	2 28.6	2 28.6	1 14.3	2 28.6	1 14.3	2 28.6	-	-
	飲食店・宿泊業	31 100.0	10 32.3	13 41.9	6 19.4	6 19.4	10 32.3	16 51.6	1 3.2	8 25.8	4 12.9	1 3.2
	医療・福祉	254 100.0	93 36.6	103 40.6	53 20.9	67 26.4	72 28.3	109 42.9	31 12.2	95 37.4	23 9.1	3 1.2
	教育・学習支援	83 100.0	20 24.1	29 34.9	9 10.8	15 18.1	12 14.5	39 47.0	7 8.4	29 34.9	12 14.5	2 2.4
	サービス業	205 100.0	45 22.0	99 48.3	37 18.0	48 23.4	58 28.3	59 28.8	31 15.1	69 33.7	23 11.2	5 2.4
	その他	132 100.0	40 30.3	49 37.1	22 16.7	24 18.2	26 19.7	39 29.5	23 17.4	44 33.3	14 10.6	2 1.5

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>

- 結婚・出産後も働きやすい職場の環境づくりと子育て支援（地域レベルでの）の充実を強く望む。
- 現在、社内放送などで、WSI（ワークスタイルイノベーション）という名の活動を行っているが、何事も企業から推進しないとダメだと思う。
- 最近、育児や介護による休暇等への理解は深まりつつあるが、日本の現状としてまだまだ不十分だと思う。仕事第一の考え方が根強く有給の取得に躊躇せざるを得ない状況下で働いている人がいると思う。限りある時間だからこそ、子育て期間に理解が広がる世の中になることを切にお願いしたい。
- 子どもを預ける託児所の対応がもっと選択できるようにしてほしい。
- 年休の買収制度の導入を行えば、企業・団体も年休を取得しやすい形にかわっていくのではと思う。
- バランスは個人によって異なるので、個人のニーズを尊重することが重要である。しかし、個人ベースのニーズでは収拾がつかないとも思われるため、まずは相談できる環境準備や、公的な制度の従業員の理解度を上げる取り組みを希望する。

<ワーク・ライフ・バランス導入に対する消極的意見>

- 様々な取り組みはされているが、コストはかけられない、負担は増える、休暇は取得できる体制ができておらず無理に取得するため前後でひどく負担がかかる。この状況が年々ひどくなる状況にあるので、これ以上休みを増す取り組みはやめてほしい。
- 業務の効率化などの取り組みはあるが、業績を上げるための目的であり、一人ひとりの負担が増え、逆に個人の余裕がなくなり、私生活を充実させることが難しくなっている。時に、業績の悪い企業には余裕がないので、逆に悪化していると感じる。
- 女性にとって仕事と家庭の両立というのは本当に難しいと思う。両立させようと思えばどうしてもどちらかを犠牲にしなければならないことが起こってくる。女性が仕事と家庭をバランスよく行うにはまだまだ企業や国の支援の充実が必要に思う。
- 介護休業があっても、全くの無給では、生活ができない。時間外労働が全く無くなったら、生活のバランスは良くても、少ない給与では、全ての人が、生活できないのが、現実である。

<ワーク・ライフ・バランスに対する業種別意見>

- 運輸業は建設業と共に一番厳しい業種であり、非常に厳しい環境の中で、生き残りをかけて努力している。従業員も、肉体も精神も大変だと感じるが、一生懸命に頑張っている。ワーク・ライフ・バランスは一段上の大企業、官公庁では取り組めると思うが、建設業、運輸業の中小企業で、介護、長期休暇等、促進に取り組むたくても、資金的、人的余裕はない。
- ワーク・ライフ・バランスの考え方は介護施設に勤務する者は死活に近い問題である。

多くのワーカーは女性であり、「母、妻、娘、良き女性」を演じつつ長期時間の変則、ローテーションをこなしている。さらに、長時間勤務でもあり、このようなバランスある日常の運営は強力な第三者の指導が必要と日頃考えているので、よろしくお願ひしたい。

＜行政等への要望や意見＞

- 厳しい就職環境の中で、分担する仕事量も多く、代替の人員がいないため、中小企業では、有休がほとんど取得できなかつたり、制度として休暇は存在していても、家事・育児・介護のためには、仕事を続けることを断念せざるを得ないのが現状である。今後の高齢化社会・少子化社会を考える上で、仕事と家事・育児・介護等のバランスがとれるような職場作りは社会全体として取り組むべきことで、具体的な目標を定めた支援や対策が急務だと思う。
- 「ワーク・ライフ・バランス」等にしても、すべて大企業対象のものであり、中小企業においては人員・経営等の問題により、ほとんどができない状況が実態である。行政も現実・現場をよく確認し、対応すべきである。
- 国に強制力がなければ実現しない。
- 休暇の取得のために、国、自治体の支援（ノウハウの提供、アドバイザー派遣）を積極的にして頂きたい。特に組合のない中小企業に対してはお願ひしたい。また休暇取得に対して、強制的に企業に推進していただきたい。
- 公的機関による定期的な職場への立入検査の実施を行うほうが効果が上がる。計画年休の取得について法整備を行い、年休率の向上を図ってほしい。
- 国、自治体のアピール不足（主要都市と地方の扱いの違いが大きい）ため企業を受け入れないと進まない。
- ワークライフバランスはすごく良い事だと思うが、大手企業以外知らない企業が多いと思う。もっとPRをしてもらい、これからもっとワーク・ライフ・バランスが認識されてより良い職場状態になってもらいたい。
- 研修会や派遣で終わらず、それが実施されているか、実態はどうか、また、その結果どうしたらよいか、広報活動で終わらせないでください。
- 中小企業に対してのアドバイザー等の派遣をお願ひしたい。
- 社内研修の講師としての派遣及び研修費用の支援をお願ひしたい。
- 主婦の社会保険扶養控除が女性の社会進出を妨げており、それが男性＝労働（仕事）、女性＝家事・育児・介護との役割分担を作っている原因ではないか。労働者に仕事（時間）が偏っているので、女性が社会進出すればワークシェアでき、男性も仕事だけではなく余暇を持てるのではないか。
- 共働き家庭の場合、保育園や学童へ子どもを預けることになるが、行政のこれらに対する理解や援助が少ないと感じる。特に学童に関しては、法令・規制がないので環境が良くないと感じる。母親の中にも、これら保育環境が整っていれば、安心して子どもを作ることができるかと切に感じる。
- 三重県における女性の位置づけがパート、アルバイト、専業主婦のイメージがあり、結婚後の男性理解を得られないことが多い。子育ても女性中心で男性の協力はほとんどないと言っても過言ではない。絶対的に保育所（時間延長）不足も女性の社会進出を妨げ

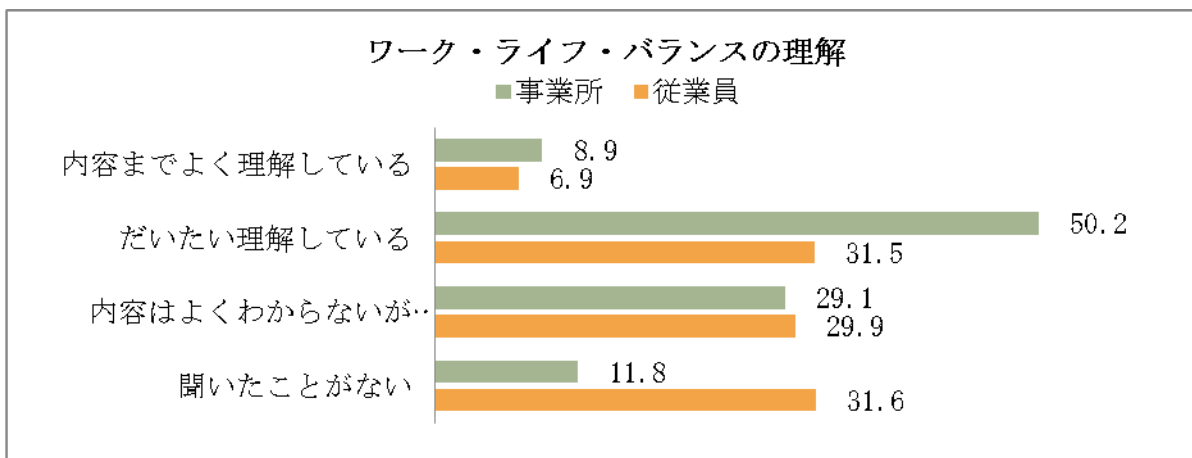
ている。ワーク・ライフ・バランスは家庭において女性の無理な労働と犠牲で成り立っていると思う。

- やはりワーク・ライフ・バランスを推進していくならば企業がまず率先していかないと中々進まない。当社も労働組合が組合員、会社に対し、協議など行っている様であるが、まだまだである。国として、進めていく事であれば、企業への圧力は必要である。
- ワーク・ライフ・バランスの取り組みは、各会社（団体）の方針や考え方によるところが大きい。国や地方自治体の支援としては、公的保育制度の充実など働きたい人が働きやすい環境を整備していくことが重要である。世帯収入が増えればワーク・ライフ・バランスの様々な面で余裕が生まれてくる。
- 仕事が、賃金を得るための生活の糧になっているので充実した生活を送りたいと考えていく中で企業では、育児、介護等制度の見直し等が進み、取得しやすい環境が整ってきていると思うが公的な支援が不十分であると感じます。少子化といってもそれなりの託児所の数も必要であり、又、預け時間も各家庭でニーズが違うのもっと利用する側のことを考えて頂きたい。介護についてもケア、サービス施設を増やして欲しい。各管轄区での体制に大きな違いもあるので平等に受け入れる体制にして頂きたい。

3. 参考：「事業所向けアンケート調査」と「従業員向けアンケート調査」との比較

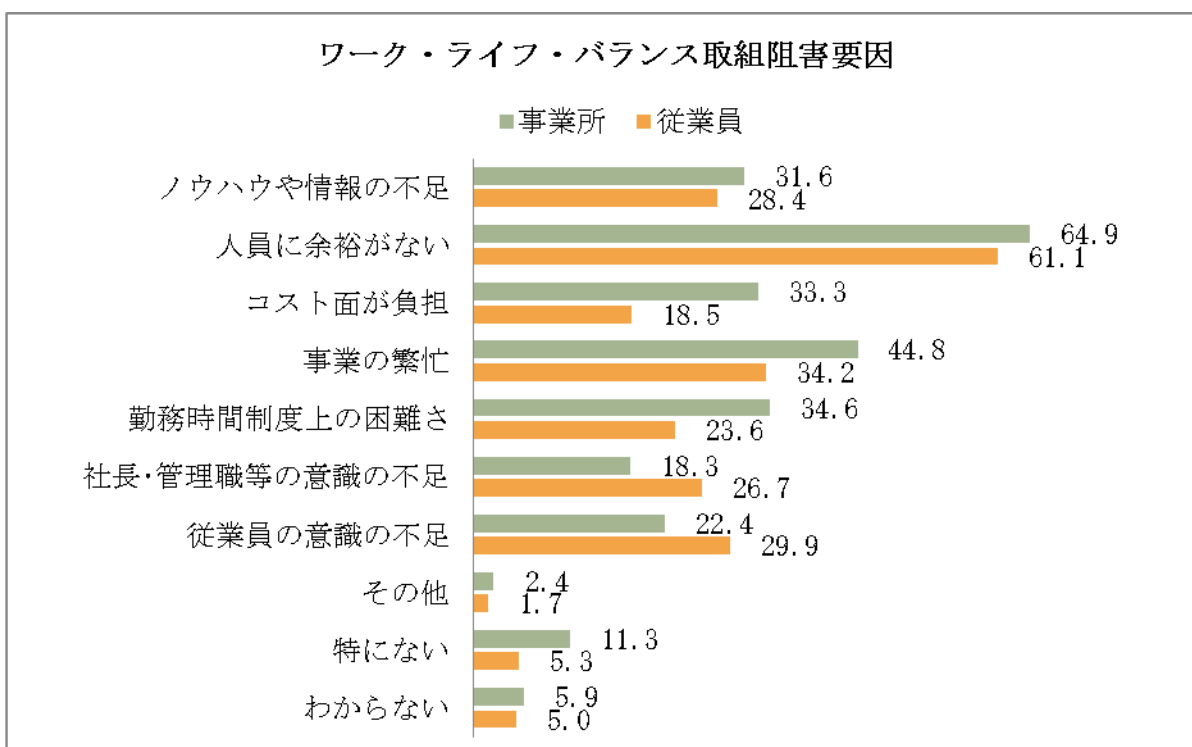
(1) 質問：「ワーク・ライフ・バランス」について、どの程度ご存知ですか。

「ワーク・ライフ・バランス」の理解について、事業所と従業員の回答比率を比較すると、ワーク・ライフ・バランスについて「内容までよく理解している」および「だいたい理解している」比率は事業所において高く、「聞いたことがない」比率は従業員において高いことから、事業所におけるワーク・ライフ・バランスの理解の方が深い。



(2) 質問：ワーク・ライフ・バランスを進めるうえで課題だと思うことすべてお選びください。

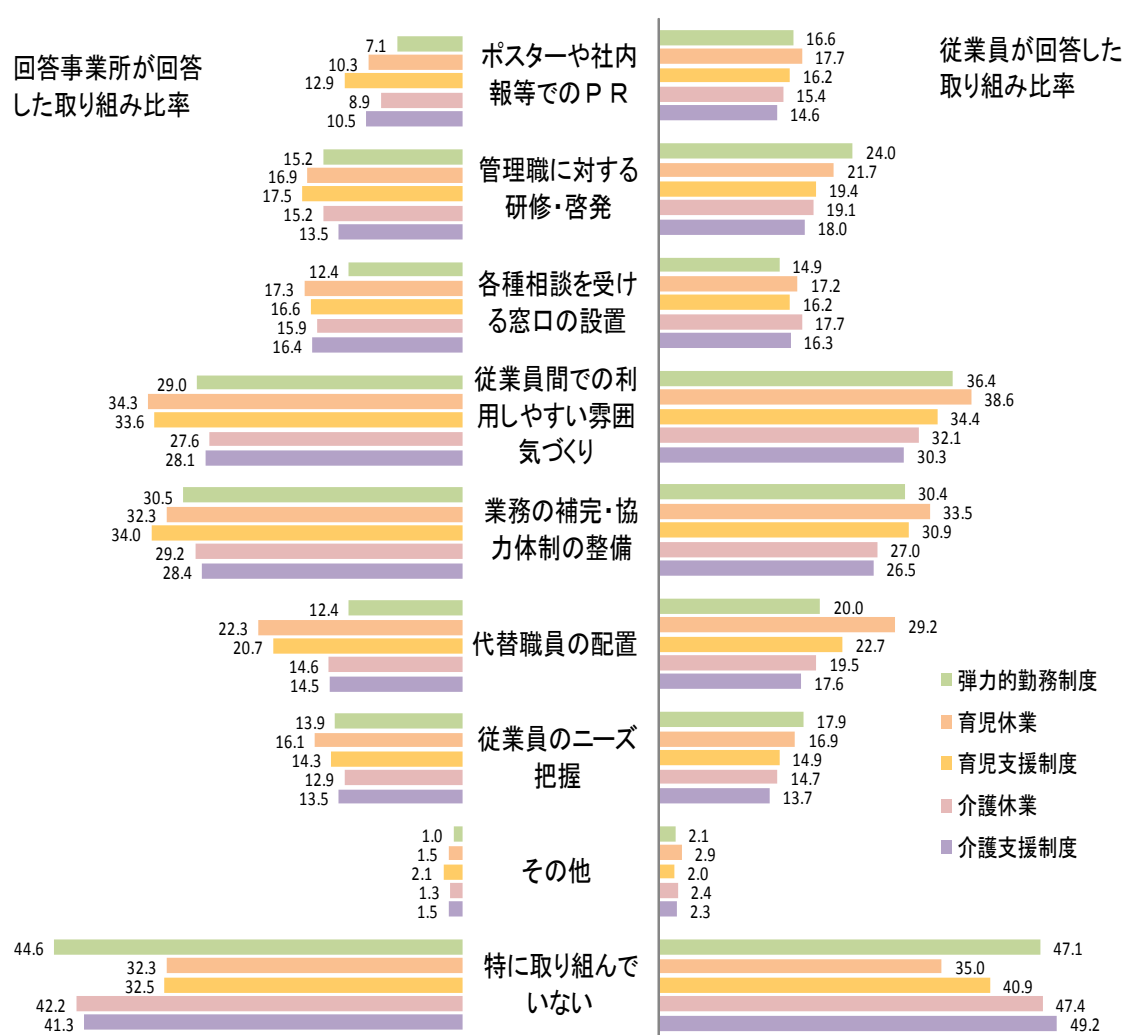
「ワーク・ライフ・バランス」を進めるうえで課題だと思うことについて、事業所と従業員の回答比率を比較すると、「人員に余裕がない」と回答した比率が事業所および従業員ともに最も高い。従業員の比率が事業所よりも高いのは、「社長・管理職の意識不足」と「従業員の意識不足」の2つのみである。



(3) 質問：各種制度等の利用を促進するために行っていることをすべてお選びください。

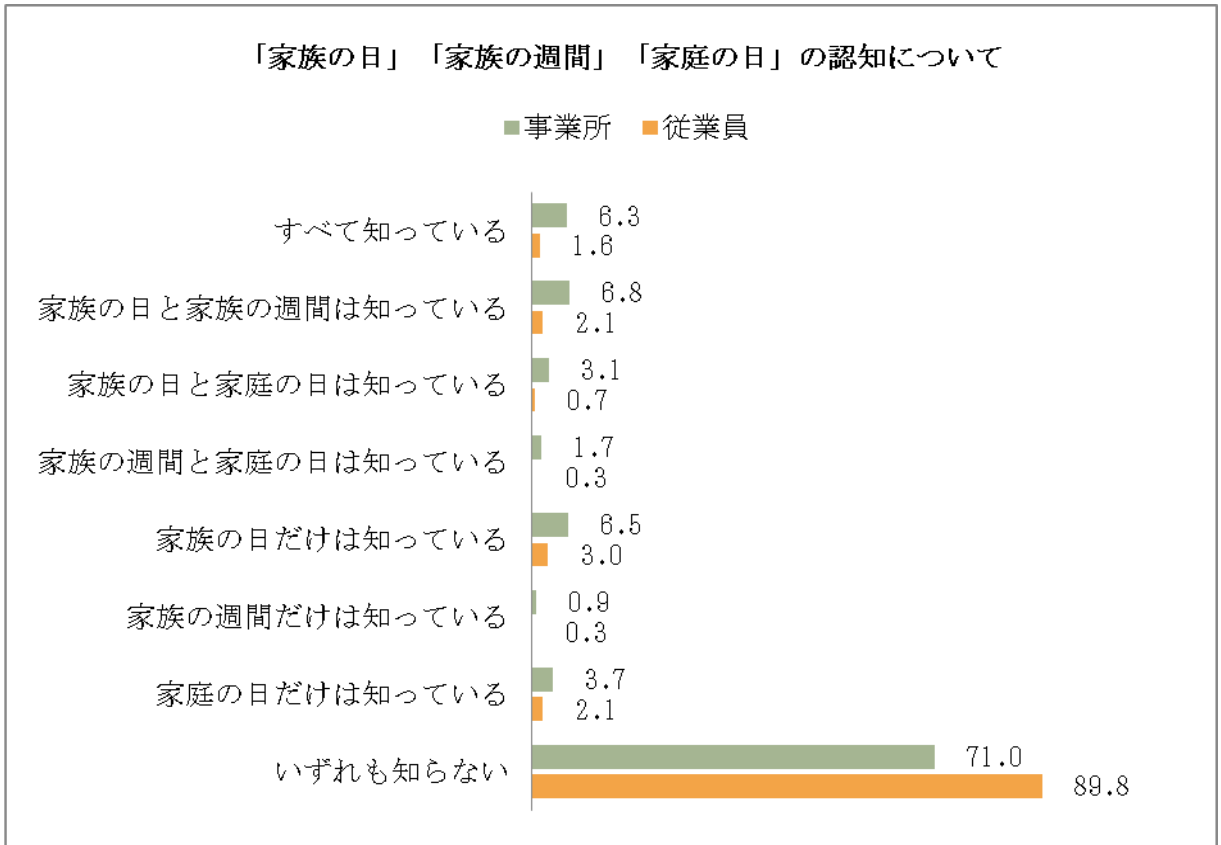
弾力的勤務制度、育児休業、育児支援制度、介護休業、介護支援制度の利用を促進するために事業所が行っていると回答した取組と、従業員が勤務先において行われていると回答した取組比率は、下のグラフの通りである。事業所が実施している取組の比率と、従業員が認識して勤務先が取り組んでいる比率は、どの項目においても近い比率であることから、事業所における各種制度等の利用を促進するための活動は、従業員に周知徹底されていると考えられる。

各種制度等利用促進の取り組み



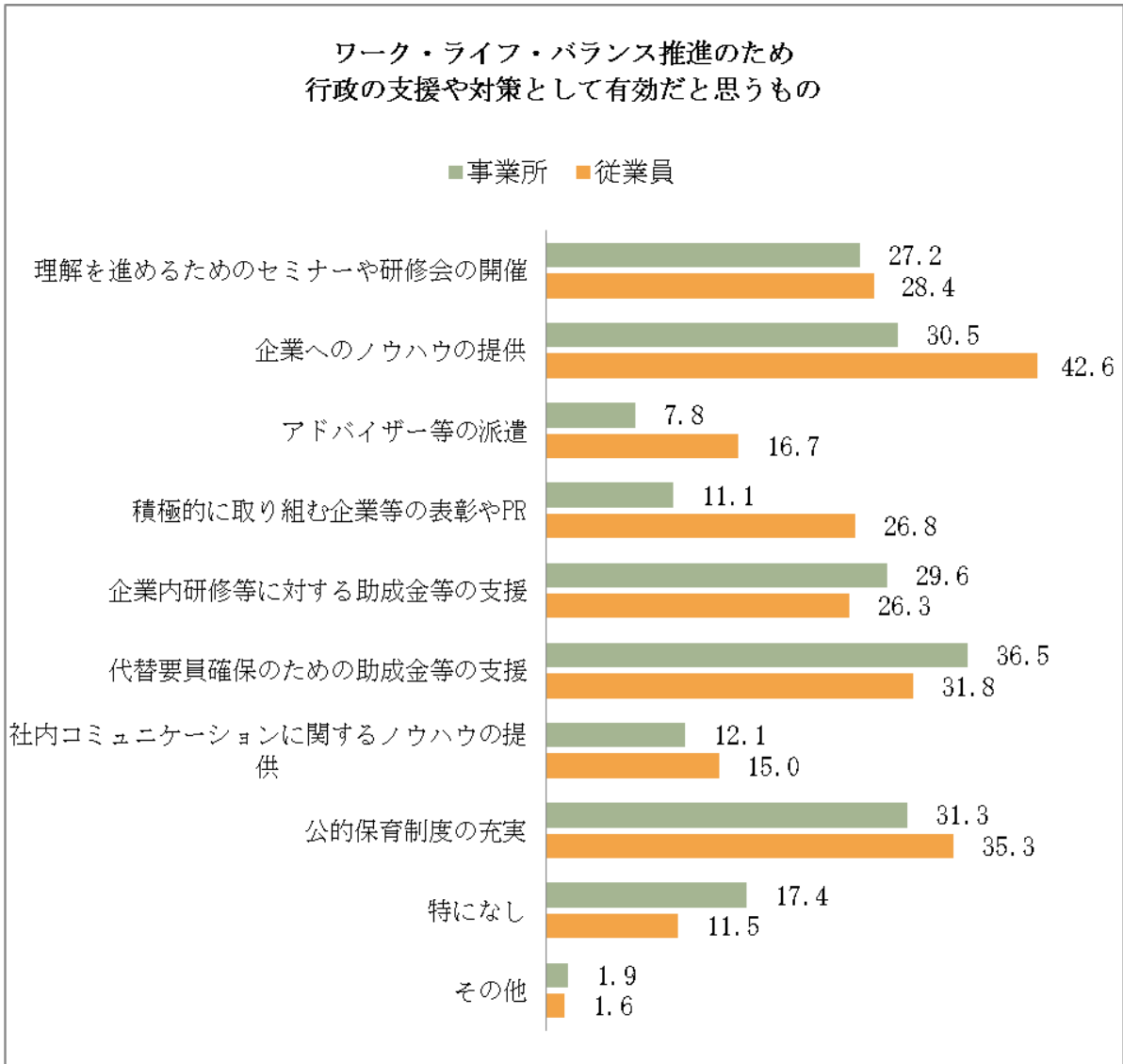
(4) 質問：国では、11月の第3日曜日を「家族の日」、その日の前後1週間を「家族の週間」とし、三重県では毎月第3日曜日を「家庭の日」と定め、健全な家庭環境づくりを推進していますが、ご存知ですか。

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、事業所および従業員ともに「いずれも知らない」比率が非常に高い。



(5) 質問：「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。

「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について、事業所と従業員の回答比率を比較すると、事業所が高いのは「企業内研修」や「代替要員確保」に対する助成金等の支援と「特になし」で、その他の項目は従業員の方が高くなっている。



IV まとめ

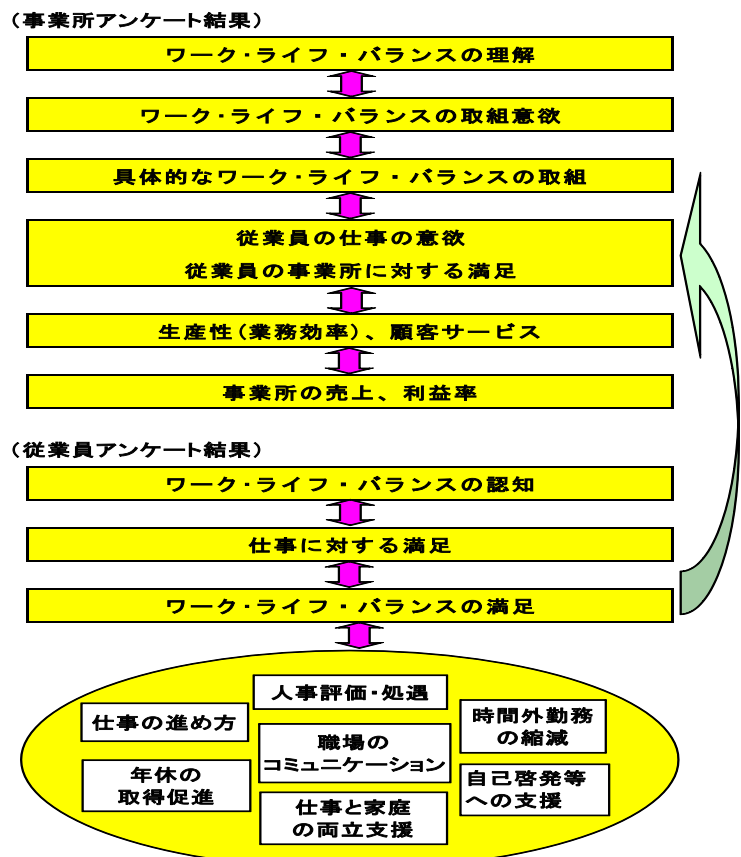
我が国、そして三重県においても人口減少に伴う労働力人口の減少という社会問題が間近に迫っている。この社会環境の下、持続的な成長を遂げるためには労働生産性の向上、就業率の向上を実現する取組が不可欠である。

長引く景気低迷、円高、デフレーションにより厳しい経営環境におかれている事業所が多いなか、労働生産性を向上させるためには、新たな付加価値を創造して付加価値額を増大させたり、組織・業務の合理化やITの活用、能力が高い設備への切り替えなどにより効率性を向上させたりする必要がある。また、就業率の向上を実現するためには、多様な働き方ができる就業形態を整備したり、ワーク・ライフ・バランスを実現する新たな働き方の枠組を再考したりする必要がある。また、ワーク・ライフ・バランスを実現し、人々が充実した家庭生活や地域活動を送ることで、新たな付加価値を創造する力を蓄え、意欲・気力を持って健康的に仕事に取り組む環境を提供することで、労働生産性の向上にも結び付くと考えられるからである。

今回実施した、事業所向けアンケート調査および従業員向けアンケート調査では、三重県内におけるワーク・ライフ・バランスに関する理解や推進状況の実態、ワーク・ライフ・バランスを推進するうえで課題となっていることなどを把握した。その結果、下図のフローで示した項目において、相関関係を確認することができた。

まず、事業所向けのアンケート調査結果からは、「ワーク・ライフ・バランスの理解」について、6割程度の事業所において理解されており、ワーク・ライフ・バランスの理解が深い事業所ほど、「ワーク・ライフ・バランスの取組意欲」においても積極的であった。同様に、ワーク・ライフ・バランスの理解が深くワーク・ライフ・バランスの取組意欲に積極的な事業所は、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、既に様々な取組をはじめている。このように、ワーク・ライフ・バランスの理解が深く、事業所においてワーク・ライフ・バランスの実現に向け積極的に取り組んでいる事業所においては、「最近3年間の売上高の状況」が増加傾向にある。

図 ワーク・ライフ・バランスに関する実態調査結果



さらには、ワーク・ライフ・バランスの理解が深く、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け積極的に取り組んでいる事業所では、「最近3年間の生産性(業務効率)」も向上している傾向が強い。これらの相関関係は、「従業員の会社に対する満足 (ES=Employee Satisfaction)」、「最近3年間の顧客等へのサービス (CS=Customer Satisfaction)」においてもみられた。つまり、事業所向けアンケート調査から、ワーク・ライフ・バランスの取組を推進している事業所は、従業員の仕事に対するモチベーションを高めることでES向上、CS向上を実現させ、事業所の売上向上に繋げている。また、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進することにより、生産性(業務効率)を向上させ、利益率向上に繋げている事業所が多いと推察できる。

従業員向けのアンケート調査結果では、「ワーク・ライフ・バランスの理解」について、「内容までよく理解している」は6.9%、「だいたい理解している」(31.5%)、「内容はよくわからないが聞いたことはある」(29.9%)、「聞いたことがない」(31.6%)となった。内閣府が実施した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に影響を与える生活環境による意識調査」(平成23年)の結果は、ワーク・ライフ・バランスについて「言葉も内容も知っている」は20.8%、「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」34.4%、「言葉も内容も知らない」44.7%であり、これと比較すると、今回調査で得た三重県における「ワーク・ライフ・バランスの理解」は、内閣府調査よりも進んでいることがわかる。

事業所向けアンケート調査の結果同様に、従業員向けアンケート調査結果においても相関関係にある項目がみうけられ、ワーク・ライフ・バランスの理解が深い従業員ほど、「仕事に対する満足」、「ワーク・ライフ・バランスに対する満足度」は高いことがわかった。さらに、「仕事に対する満足度」や「ワーク・ライフ・バランスに対する満足度」が高い従業員は、「仕事の進め方」、「職場のコミュニケーション」、「年次有給休暇の取得」、「人事評価・処遇」、「自己啓発・能力開発支援」などに対する満足度も高い傾向にある。

事業所向けアンケート調査および従業員向けアンケート調査結果から、事業所が、従業員のワーク・ライフ・バランスに対する満足度を高める取組に積極的になることで、従業員のモチベーションと仕事に対する満足度を高め、事業所の生産性(業務効率)と顧客サービスを向上させ、事業所の売上および利益率を高めるという図で示したプラスのスパイラルが生じていることを読み取ることができた。

しかしながら、「ワーク・ライフ・バランスの理解」や「ワーク・ライフ・バランスの取組意欲」に関して、業種間や従業員規模間で格差もみられる。今後は、ワーク・ライフ・バランスの理解促進においては、理解の深さごとにセグメントした啓発活動を、事業所内でワーク・ライフ・バランスを推進するにあたっては、業種や従業員規模間で抱えている障害や課題が異なることを念頭に置いた活動の展開が必要である。

資 料

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関するアンケート調査（事業所用調査票）

（ご記入にあたってのお願い）

- 1 回答は、貴事業所（貴社・団体）の代表者又は人事・労務の責任者等の方をお願いします。
※「貴事業所（貴社・団体）」の表示は以降、「貴事業所」としてします。
- 2 特に断りのない限り、平成23（2011）年9月1日を基準に記入をお願いします。
- 3 調査票の記入は、黒のペン又はボールペンで記入をお願いします。
- 4 設問は、選択式と記述式に分かれています。選択式は該当する番号を1つ選んで○をつけていただく場合と、複数の項目に○をつけていただく場合があります。各設問の指示に従ってお答えください。
- 5 回答欄が（ ）や のものは、該当事項及び該当数字の記入をお願いします。
- 6 数字を記入する場合は、左づめで記入をお願いします。
- 7 記入の終わりました調査票は、9月30日（金）までに、同封の返信用封筒に入れて返送をお願いします。

貴事業所の概要についてご記入をお願いします。

貴事業所名			
所在地	(〒 -)		
ご記入者	氏名		
	所属・役職名		
	性別		
	ご連絡先(電話)		

貴事業所の概要

問1 貴事業所の主な業種を1つお選びください。

- | | | | | |
|------------|----------|----------------|-----------|----------|
| 1 建設業 | 2 製造業 | 3 電気・ガス熱供給・水道業 | 4 情報通信業 | 5 運輸業 |
| 6 卸売・小売業 | 7 金融・保険業 | 8 不動産業 | 9 飲食店・宿泊業 | 10 医療・福祉 |
| 11 教育・学習支援 | 12 サービス業 | 13 その他（ | | |

問2 現在の貴事業所の正社員数を男女別にご記入ください。

男性（ 人） 女性（ 人） 合計（ 人）

問3 現在の貴事業所の非正社員数を男女別にご記入ください。

男性（ 人） 女性（ 人） 合計（ 人）

問4 現在の貴事業所の正社員のおおよその平均年齢を男女別にお選びください。

男性 1 35歳以下	2 36歳～40歳	3 41歳～45歳	4 46歳～50歳	5 51歳以上
女性 1 35歳以下	2 36歳～40歳	3 41歳～45歳	4 46歳～50歳	5 51歳以上

問5 現在の貴事業所の正社員のおおよその平均勤続年数を男女別にお選びください。

男性 1 10年以下	2 11年～15年	3 16年～20年	4 21年～25年	5 26年～30年
6 31年以上				
女性 1 10年以下	2 11年～15年	3 16年～20年	4 21年～25年	5 26年～30年
6 31年以上				

問6 貴事業所での最近3年間の売上の状況をお選びください。

- | | | | | |
|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|
| 1 相当増えている | 2 やや増えている | 3 ほぼ同じ程度である | 4 やや減っている | 5 相当減っている |
|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|

問7 貴事業所での最近3年間の利益率の状況をお選びください。

- | | | | | |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 相当高くなっている | 2 やや高くなっている | 3 ほぼ同じ程度である | 4 やや低くなっている | 5 相当低くなっている |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|

問8 貴事業所には労働組合がありますか。 1 ある 2 ない

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問9 ワーク・ライフ・バランスについて、どの程度ご存知ですか。

（4を選択した場合は、問12へ進んでください。）

- 1 内容までよく理解している
- 2 だいたい理解している
- 3 内容はよくわからないが聞いたことはある
- 4 聞いたことがない

問10 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 積極的である
- 2 やや積極的である
- 3 やや消極的である
- 4 消極的である

問11 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いただき、優先する順に記入してください。

- 1 ノウハウや情報の不足
- 2 人員に余裕がない
- 3 コスト面が負担
- 4 事業の繁忙
- 5 勤務時間制度上の困難さ
- 6 社長・管理職等の意識の不足
- 7 従業員の意識の不足
- 8 その他 ()
- 9 特にない
- 10 わからない

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

問12 ワーク・ライフ・バランスの推進につながる主な取組には次ようなものがありますが、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。

- 1 時間外勤務の縮減
- 2 年次有給休暇の取得促進
- 3 弾力的な勤務制度
- 4 育児休業
- 5 育児を支援するための制度
- 6 介護休業
- 7 介護を支援するための制度
- 8 その他 ()
- 9 特に取り組んでいない

貴事業所での具体的な取組実態について

問13 貴事業所で適用されている勤務時間制度をすべてお選びください。

- 1 通常の勤務時間（2～6に該当しない場合）
- 2 フレックスタイム制
- 3 変形労働時間制
- 4 交替制
- 5 裁量労働・みなし労働制
- 6 時間管理なし

問14 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。

- 1 10時間以下
- 2 11時間～20時間
- 3 21時間～30時間
- 4 31時間～40時間
- 5 41時間～50時間
- 6 51時間～60時間
- 7 61時間以上

問15 問14で回答いただいた月平均時間外勤務（残業）時間数は、その前年度と比較してどうですか。

- 1 増加している
- 2 特に変化はない
- 3 減少している

問16 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。

- 1 ポスターや社内報等でのPR
- 2 放送等による定時退社の呼びかけ
- 3 管理職に対する研修・啓発
- 4 ノー残業デー・ノー残業ウィークの実施
- 5 残業の事前届出制
- 6 時間外勤務協定の限度時間引き下げ
- 7 業務の分散・平準化
- 8 従業員の多能化
- 9 その他 ()
- 10 特に取り組んでいない

問17 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。

- 1 10%以下
- 2 11%～20%
- 3 21%～30%
- 4 31%～40%
- 5 41%～50%
- 6 51%～60%
- 7 61%～70%
- 8 71%～80%
- 9 81%～90%
- 10 91%以上

問18 問17で回答いただいた年次有給休暇取得率は、その前年度と比較してどうですか。

- 1 増加している
- 2 特に変化はない
- 3 減少している

問19 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。

- 1 ポスターや社内報等でのPR
- 2 管理職に対する研修・啓発
- 3 誕生日・記念日等の理由で休暇が取得できる制度の整備
- 4 従業員間での取得しやすい雰囲気づくり
- 5 業務の補完・協力体制の整備
- 6 計画的な取得計画の策定
- 7 一斉年休の実施
- 8 その他 ()
- 9 特になし

問20 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。

- 1 在宅勤務
- 2 短時間勤務
- 3 始業・終業時間の繰上・繰下
- 4 その他 ()
- 5 導入していない

問21 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。

- 1 有(男性だけ) 2 有(女性だけ) 3 有(男性及び女性) 4 無 5 対象者なし

問22 弾力的な勤務制度の利用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問30の下の四角囲みの中の項目からすべてお選びいただき、記入してください。

--	--	--	--	--	--	--	--

8 その他(具体的記述:)

問23 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。

- 1 有(男性だけ) 2 有(女性だけ) 3 有(男性及び女性) 4 無 5 対象者なし

問24 育児休業の利用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問30の下の四角囲みの中の項目からすべてお選びいただき、記入してください。

--	--	--	--	--	--	--	--

8 その他(具体的記述:)

問25 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。

- 1 育児のための休暇(子どもの健診、授業参観、PTA活動等) 2 看護休暇
3 休業中の情報提供 4 事業所内での託児 5 復職時のサポート
6 人事上の配慮(業務内容、勤務場所等) 7 その他() 8 特になし

問26 育児を支援するための制度等の利用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問30の下の四角囲みの中の項目からすべてお選びいただき、記入してください。

--	--	--	--	--	--	--	--

8 その他(具体的記述:)

問27 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。

- 1 有(男性だけ) 2 有(女性だけ) 3 有(男性及び女性) 4 無 5 対象者なし

問28 介護休業制度の利用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問30の下の四角囲みの中の項目からすべてお選びいただき、記入してください。

--	--	--	--	--	--	--	--

問29 貴事業所が導入している介護を支援するための制度等をすべてお選びください。

- 1 介護のための休暇 2 休業中の情報提供 3 復職時のサポート
4 人事上の配慮(業務内容、勤務場所等) 5 その他() 6 特になし

問30 介護を支援するための制度等の利用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下記の四角囲みの中の項目からすべてお選びいただき、記入してください。

--	--	--	--	--	--	--	--

8 その他(具体的記述:)

- | | | | | | |
|---|--------------------|---|---------------|---|---------------|
| 1 | ポスターや社内報等でのPR | 2 | 管理職に対する研修・啓発 | 3 | 各種相談を受ける窓口の設置 |
| 4 | 従業員間での取得しやすい雰囲気づくり | 5 | 業務の補完・協力体制の整備 | 6 | 代替職員の配置 |
| 7 | 従業員のニーズ把握 | 8 | その他() | 9 | 特に取り組んでいない |

貴事業所での最近3年間の状況について

問31 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。

- 1 増えている 2 減っている 3 変わらない 4 募集していない

問32 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。

- 1 増えている 2 減っている 3 変わらない 4 自己都合退職者はいない

問33 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。

- 1 増えている 2 減っている 3 変わらない 4 全員が継続している 5 対象者なし

問34 貴事業所では最近3年間、介護を理由とする女性従業員の自己都合退職の状況はどのような傾向ですか。

- 1 増えている 2 減っている 3 変わらない 4 全員が継続している 5 対象者なし

- 問35 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 高まっている 2 やや高まっている 3 やや低くなっている 4 低くなっている
5 変わらない 6 わからない
- 問36 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 高まっている 2 やや高まっている 3 やや低くなっている 4 低くなっている
5 変わらない 6 わからない
- 問37 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ていますか。
1 そう思っている 2 やや思っている 3 やや低下している 4 低下している
5 変わらない
- 問38 貴事業所では最近3年間、顧客等へのサービスは向上していると思われていますか。
1 そう思っている 2 やや思っている 3 やや低下している 4 低下している
5 変わらない

その他の状況

- 問39 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えますか。
1 思う 2 やや思う 3 あまり思わない 4 思わない
- 問40 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。
1 行っている 2 不定期だが行っている 3 行うことを検討している 4 行っていない
5 行うことを検討する予定はない
- 問41 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。
1 ある 2 導入を検討している 3 ない 4 導入を検討する予定はない
- 問42 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。
1 導入している 2 導入を検討している 3 導入していない 4 導入を検討する予定はない
- 問43 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促進していますが、ご存知ですか。
1 すべて知っている 2 家族の日と家族の週間は知っている
3 家族の日と家庭の日は知っている 4 家族の週間と家庭の日は知っている
5 家族の日だけは知っている 6 家族の週間だけは知っている 7 家庭の日だけは知っている
8 いずれも知らない

行政への要望

- 問44 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選んでください。
1 理解を進めるためのセミナーや研修会の開催 2 企業へのノウハウの提供
3 アドバイザー等の派遣 4 積極的に取り組む企業等の表彰やPR
5 企業内研修等に対する助成金等の支援 6 代替要員確保のための助成金等の支援
7 社内コミュニケーションに関するノウハウの提供 8 公的保育制度の充実 9 特になし
10 その他（ ）

上記の質問以外に「ワーク・ライフ・バランス」に関して、ご意見などがあれば自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。同封の返信用封筒に入れて 9月30日（金） までに返送をお願いいたします。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関するアンケート調査（従業員用調査票）

（ご記入にあたってのお願い）

- 1 特に断りのない限り、平成23（2011）年9月1日を基準に記入をお願いします。
- 2 調査票の記入は、黒のペン又はボールペンで記入をお願いします。
- 3 設問は、選択式と記述式に分かれています。選択式は該当する番号を1つ選んで○をつけていただく場合と、複数の項目に○をつけていただく場合があります。各設問の指示に従ってお答えください。
- 4 回答欄が（ ）や のものは、該当事項及び該当数字の記入をお願いします。
- 5 数字を記入する場合は、左づめで記入をお願いします。
- 6 記入の終わりました調査票は、9月30日（金）までに、添付の返信用封筒に入れて返送いただきますようお願いいたします。

あなた自身や勤務先について

- 問1 あなたの性別をお選びください。 1 男性 2 女性
- 問2 あなたの満年齢をお選びください。
1 25歳以下 2 26歳～30歳 3 31歳～35歳 4 36歳～40歳 5 41歳～45歳
6 46歳～50歳 7 51歳以上
- 問3 あなたの役職、あるいは役職に近いものをお選びください。
1 一般社員 2 係長・主任クラス 3 課長補佐クラス 4 課長クラス 5 その他
- 問4 あなたの勤続年数をお選びください。
1 5年以下 2 6年～10年 3 11年～15年 4 16年～20年 5 21年～25年
6 26年～30年 7 31年以上
- 問5 あなたの世帯構成をお選びください。
1 親・本人・配偶者・子 2 親・本人・子 3 親・本人・配偶者 4 親・本人
5 本人・配偶者・子 6 本人・子 7 本人・配偶者 8 本人 9 その他（ ）
- 問6 配偶者がいらっしゃる方にお聞きします。配偶者の就業形態をお選びください。
1 働いていない 2 正規社員・公務員 3 非正規社員（パート、アルバイト、契約社員等）
4 派遣労働者 5 自営・自由業（家族従業者、内職を含む） 6 その他（ ）
- 問7 お子さんがいらっしゃる方は、すべてのお子さんの現状をお選びください。
1 小学校就学前 2 小学生 3 中学生以上
- 問8 あなたの勤務先の業種をお選びください。
1 建設業 2 製造業 3 電気・ガス熱供給・水道業 4 情報通信業 5 運輸業
6 卸売・小売業 7 金融・保険業 8 不動産業 9 飲食店・宿泊業 10 医療・福祉
11 教育・学習支援 12 サービス業 13 その他（ ）
- 問9 あなたの勤務先（企業・団体全体）の従業員数をお選びください。
1 99人以下 2 100人～199人 3 200人～299人 4 300人～499人
5 500人～999人 6 1000人以上
- 問10 あなたの現在の仕事の内容に近いものをお選びください。
1 管理的業務 2 総務・事務的業務 3 専門・技術的業務 4 営業・販売業務
5 サービス業務 6 保安的業務 7 運輸的業務 8 通信的業務 9 技能・労務的業務
10 その他（ ）
- 問11 あなたの勤務先には労働組合がありますか。 1 ある 2 ない

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

- 問12 あなたは、ワーク・ライフ・バランスについてどの程度ご存知ですか。
（4を選択した場合は、問13を回答いただいたあと、問16へ進んでください。）
1 内容までよく理解している 2 だいたい理解している
3 内容はよくわからないが聞いたことはある 4 聞いたことがない
- 問13 あなたの仕事と余暇のバランスに関する考え方についてもっともあてはまるものに○を付けてください。
1 非常に仕事を重視している 2 やや仕事を重視している
3 仕事と生活のバランスがほぼ均等である 4 やや生活を重視している
5 非常に生活を重視している

問14 あなたの勤務先は、従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮していると思いますか。

- 1 思う 2 やや思う 3 あまり思わない 4 思わない 5 わからない

問15 あなたの勤務先でワーク・ライフ・バランスを進めるうえで課題だと思うことをすべてお選びください。

- 1 ノウハウや情報の不足 2 人員に余裕がない 3 コスト面が負担 4 事業の繁忙
5 勤務時間制度上の困難さ 6 社長・管理職等の意識の不足 7 自身（従業員）の意識の不足
8 その他（ ） 9 特にない 10 わからない

--	--	--	--	--	--	--	--

8 その他（具体的記述： ）

勤務先での具体的な状況について

問16 あなたの勤務先で適用されている勤務時間制度をすべてお選びください。

- 1 通常の勤務時間（2～6に該当しない場合） 2 フレックスタイム制 3 変形労働時間制
4 交替制 5 裁量労働・みなし労働制 6 時間管理なし

問17 あなたが最近1年間で行った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。

- 1 10時間以下 2 11時間～20時間 3 21時間～30時間 4 31時間～40時間
5 41時間～50時間 6 51時間～60時間 7 61時間以上

問18 時間外勤務を少なくするためにあなたの勤務先で取り組んでいることをすべてお選びください。

- 1 ポスターや社内報等でのPR 2 放送等による定時退社の呼びかけ
3 管理職に対する研修・啓発 4 ノー残業デー・ノー残業ウィークの実施
5 残業の事前届出制 6 時間外勤務協定の限度時間引き下げ 7 業務の分散・平準化
8 従業員の多能化 9 その他（ ） 10 特に取り組んでいない

問19 あなたは、今の仕事で自分のスケジュールや手順の決定について、どの程度裁量がありますか。

- 1 かなりある 2 ある程度ある 3 あまりない 4 ほとんどない

問20 あなたの勤務先では最近3年間、仕事の効率を高めるための業務や役割分担の見直し等の取組の状況はどうですか。

- 1 増加している 2 やや増加している 3 やや減少している 4 減少している
5 変わらない

問21 あなたが最近1年間で付与日数に対して取得した年次有給休暇のおおよその取得率をお選びください。

- 1 10%以下 2 11%～20% 3 21%～30% 4 31%～40% 5 41%～50%
6 51%～60% 7 61%～70% 8 71%～80% 9 81%～90% 10 91%以上

問22 あなたが年次有給休暇を取得する理由をすべて選び、左から多い順に記入してください。

- 1 自分の病気 2 子どもの看護・行事参加 3 介護 4 家事 5 冠婚葬祭 6 休養
7 自己啓発 8 余暇（スポーツや趣味、旅行など） 9 地域・社会活動

--	--	--	--	--	--	--	--

10 その他（具体的記述： ）

問23 年次有給休暇の取得を促進するために、あなたの勤務先で取り組んでいることをすべてお選びください。

- 1 ポスターや社内報等でのPR 2 管理職に対する研修・啓発
3 誕生日・記念日等の理由で休暇が取得できる制度の整備
4 従業員間での取得しやすい雰囲気づくり 5 業務の補完・協力体制の整備
6 計画的な取得計画の策定 7 一斉年休の実施 8 その他（ ） 9 特になし

問24 あなたの勤務先が導入している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。

- 1 在宅勤務 2 短時間勤務 3 始業・終業時間の繰上・繰下
4 その他（ ） 5 導入していない

問25 あなたは、弾力的な勤務制度を利用したことがありますか。

- 1 ある 2 利用対象であった（ある）が利用していない 3 利用対象になったことがない
4 制度があることを知らなかった 5 勤務先が導入していなかった

問26 前問で、2と回答した方は、その理由をすべてお選びください。

- 1 仕事が忙しかった 2 他の人に迷惑をかける 3 利用がしにくい雰囲気である
4 何となく 5 誰も利用したことがない 6 配偶者が家事専業 7 配偶者が利用
8 親等が近居 9 その他（ ）

問27 弾力的な勤務制度の利用を促進するために、あなたの勤務先で取り組んでいることを問39の下の四角囲みの中の項目からすべてお選びいただき、効果的だと思う項目を左から順に記入してください。

--	--	--	--	--	--	--	--

8 その他（具体的記述：）

問28 あなたは、育児休業を利用したことがありますか。

- 1 ある 2 利用対象であった（ある）が利用していない 3 利用対象になったことがない
4 制度があることを知らなかった 5 その他（ ）

問29 前問で、2と回答した方は、その理由をすべてお選びください。

- 1 仕事が忙しかった 2 他の人に迷惑をかける 3 利用がしにくい雰囲気である
4 何となく 5 誰も利用したことがない 6 年次有休休暇で対応した 7 配偶者が家事専業
8 配偶者が利用 9 親等が近居 10 その他（ ）

問30 育児休業の利用を促進するために、あなたの勤務先で取り組んでいることを問39の下の四角囲みの中の項目からすべてお選びいただき、効果的だと思う項目を左から順に記入してください。

--	--	--	--	--	--	--	--

8 その他（具体的記述：）

問31 あなたの勤務先で導入されている育児を支援するための制度等をすべてお選びください。

- 1 育児のための休暇（子どもの健診、授業参観、PTA活動等） 2 看護休暇
3 休業中の情報提供 4 事業所内での託児 5 復職時のサポート
6 人事上の配慮（業務内容、勤務場所等） 7 その他（ ） 8 特になし

問32 前問で1から7を選んだ方で、利用したことがある（している）制度等をすべて記入してください。

--	--	--	--	--	--	--	--

問33 育児を支援するための制度等の利用を促進するために、あなたの勤務先で取り組んでいることを問39の下の四角囲みの中の項目からすべてお選びいただき、効果的だと思う項目を左から順に記入してください。

--	--	--	--	--	--	--	--

8 その他（具体的記述：）

問34 あなたは、介護休業を利用したことがありますか。

- 1 ある 2 利用対象であった（ある）が利用していない 3 利用対象になったことがない
4 制度があることを知らなかった 5 その他（ ）

問35 前問で、2と回答した方は、その理由をすべてお選びください。

- 1 仕事が忙しかった 2 他の人に迷惑をかける 3 利用がしにくい雰囲気である
4 何となく 5 誰も利用したことがない 6 年次有休休暇で対応した 7 配偶者が家事専業
8 配偶者が利用 9 親等が近居 10 その他（ ）

問36 介護休業の利用を促進するために、あなたの勤務先で取り組んでいることを問39の下の四角囲みの中の項目からすべてお選びいただき、効果的だと思う項目を左から順に記入してください。

--	--	--	--	--	--	--	--

8 その他（具体的記述：）

問37 あなたの勤務先で導入されている介護を支援するための制度等をすべてお選びください。

- 1 介護のための休暇 2 休業中の情報提供 3 復職時のサポート
4 人事上の配慮（業務内容、勤務場所等） 5 その他（ ） 6 特になし

問38 前問で、1から5を選んだ方で、利用したことがある（している）制度等をすべて記入してください。

--	--	--	--	--	--	--	--

問39 介護を支援するための制度等の利用を促進するために、あなたの勤務先で取り組んでいることを下記の四角囲みの中の項目からすべてお選びいただき、効果的だと思う項目を左から順に記入してください。

--	--	--	--	--	--	--	--

8 その他（具体的記述：）

- | | | | | | |
|---|--------------------|---|---------------|---|---------------|
| 1 | ポスターや社内報等でのPR | 2 | 管理職に対する研修・啓発 | 3 | 各種相談を受ける窓口の設置 |
| 4 | 従業員間での取得しやすい雰囲気づくり | 5 | 業務の補完・協力体制の整備 | 6 | 代替職員の配置 |
| 7 | 従業員のニーズ把握 | 8 | その他（ ） | 9 | 特に取り組んでいない |

仕事に関する満足度

問40 あなたは、現在の仕事に満足していますか。

- 1 満足 2 おおむね満足 3 どちらともいえない 4 やや不満 5 不満

問41 あなたは、今の仕事の進め方に満足していますか。

- 1 満足 2 おおむね満足 3 どちらともいえない 4 やや不満 5 不満

問42 あなたは、現在の職場でのコミュニケーションに満足していますか。

- 1 満足 2 おおむね満足 3 どちらともいえない 4 やや不満 5 不満

問43 あなたは、現在の休暇の取得状況に満足していますか。

- 1 満足 2 おおむね満足 3 どちらともいえない 4 やや不満 5 不満

問44 あなたは、勤務先の人事評価や処遇に満足していますか。

- 1 満足 2 おおむね満足 3 どちらともいえない 4 やや不満 5 不満

問45 あなたは、勤務先の自己啓発や能力開発への支援に満足していますか。

- 1 満足 2 おおむね満足 3 どちらともいえない 4 やや不満 5 不満

問46 あなたは、会社の情報提供の内容や周知方法に満足していますか。

- 1 満足 2 おおむね満足 3 どちらともいえない 4 やや不満 5 不満

仕事と生活の調和に関する満足度

問47 あなたは現在、仕事と家事・育児や余暇等とのバランスに満足していますか。

- 1 満足 2 おおむね満足 3 どちらともいえない 4 やや不満 5 不満

その他の状況

問48 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促進していますが、ご存知ですか。

- 1 すべて知っている 2 家族の日と家族の週間は知っている
3 家族の日と家庭の日は知っている 4 家族の週間と家庭の日は知っている
5 家族の日だけは知っている 6 家族の週間だけは知っている 7 家庭の日だけは知っている
8 いずれも知らない

行政への要望

問49 「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。

- 1 理解を進めるためのセミナーや研修会の開催 2 企業へのノウハウの提供
3 アドバイザー等の派遣 4 積極的に取り組む企業等の表彰やPR
5 企業内研修等に対する助成金等の支援 6 代替要員確保のための助成金等の支援
7 社内コミュニケーションに関するノウハウの提供 8 公的保育制度の充実 9 特になし
10 その他 ()

上記の質問以外に「ワーク・ライフ・バランス」に関して、ご意見などがあれば自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。返信用封筒に入れて 9月30日(金) までに返送をお願いいたします。