

ワーク・ライフ・バランス  
取組状況調査  
報告書

平成24年3月

千葉県



# 目次

<b>1章 調査の概要</b> .....	1
1. 調査の目的 .....	1
2. 調査項目 .....	1
3. 調査対象 .....	1
4. 調査票の配付 .....	2
5. 集計にあたって .....	2
<b>2章 回答事業所の属性</b> .....	3
1. 業種 .....	3
2. 従業員数 .....	3
3. 従業員構成 .....	4
4. 雇用形態 .....	5
5. 直近の売上高 .....	8
6. 回答者の役職 .....	9
<b>3章 調査結果</b> .....	10
1. 女性管理職の割合 .....	10
2. 残業の状況 .....	12
3. 女性の就労傾向 .....	13
4. 再雇用 .....	14
(1) 再雇用制度 .....	14
(2) 再雇用した元社員の勤務形態 .....	17
(3) 再雇用のメリット .....	19
(4) 離職期間が長い女性の採用 .....	20
(5) 離職期間が長い女性の雇用形態 .....	21
(6) 採用した理由 .....	22
(7) 採用した女性の最高年齢（正社員） .....	23
(8) 採用した女性の最高年齢（正社員以外） .....	24
(9) 採用時に重視するもの .....	25
(10) 従業員の募集方法 .....	25
(11) 離職期間が長い女性を採用しない理由 .....	26
5. 育児休業制度の整備状況と活用 .....	27
(1) 育児休業制度の規定状況 .....	27
(2) 育児休業制度の取得状況 .....	29
(3) 育児休業中の代替要員の確保 .....	30
(4) 男性の育児休業取得に対する考え方 .....	31
(5) 育児休業取得の昇進・昇格への影響 .....	32

6. テレワークについて	33
(1) テレワークの導入状況	33
(2) テレワークに対する考え方	34
7. 仕事と個人の生活等の両立支援制度の整備・活用状況	35
(1) 子育て中の社員に対する配慮	35
(2) 6歳以下の未就学児童を持つ社員に対する配慮	38
(3) 地域における子育て支援等への参画	41
(4) 全社員を対象とした仕事と生活を両立しやすい環境づくり	44
(5) 従業員規模別の両立支援状況	47
(6) 各制度の整備状況の変化	49
(7) 両立支援制度の整備状況と活用の度合い	50
(8) 今後の整備意向	51
8. 両立支援の取り組みに期待する効果	52
9. ワーク・ライフ・バランスについて	54
(1) ワーク・ライフ・バランスについての考え方	54
(2) ワーク・ライフ・バランスを進めるための企業同士の情報交換への関心	56
10. 次世代育成支援対策推進法に係る施策について	57
(1) 一般事業主行動計画策定状況	57
(2) ワーク・ライフ・バランス推進事業の認知状況・効果がある事業	59
(3) “社員いきいき！元気な会社”届出意向	62
(4) 千葉県両立支援アドバイザー派遣事業の利用意向	65
11. 助成制度について	67
(1) 助成制度の認知状況	67
(2) 充実を望む助成制度	70
12. 仕事と家庭生活等の両立支援について行政に期待すること	71
<b>4章 その他自由意見</b>	<b>74</b>
<b>5章 指標の比較</b>	<b>81</b>
<b>6章 調査から見えてきたこと</b>	<b>83</b>
<b>7章 調査票</b>	<b>86</b>

# 1章 調査の概要

## 1. 調査の目的

県では、企業の「仕事と家庭の両立」に関する意識や実態把握のため平成17年から2年毎に「出産・子育て期における男女労働実態調査」並びにそのフォロー調査を実施した。

これらの調査をもとに企業の次世代育成支援対策の促進事業と少子化対策事業などを推進してきたが、これまでの施策の効果を検証し、今後の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の推進に活用していくことを目的として、「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」を実施した。

## 2. 調査項目

- ・ 属性（従業員の男女構成比、管理職に占める女性の割合など）
- ・ 両立支援制度（育児休業制度など両立支援に関する制度の導入・活用状況など）
- ・ 企業風土（女性の就労傾向、男性従業員の育児休業取得に対する意識など）
- ・ 助成金への関心（助成制度の認知度、利用状況）
- ・ 次世代育成支援対策推進法（次世代育成支援対策推進法の認知度、一般事業主行動計画の策定状況など）

## 3. 調査対象

従業者規模	抽出方法	抽出数（件）
30人以下の事業所	無作為抽出	540
31人以上50人以下の事業所	無作為抽出	540
51人以上100人以下の事業所	無作為抽出	720
101人以上200人以下の事業所	無作為抽出	1,014
201人以上300人以下の事業所	全抽出	391
300人以下の事業所合計		3,205
301人以上の事業所	全抽出	395
合 計		3,600

（抽出条件）

平成21年経済センサス基礎調査に基づく県内の事業所（公共・個人事業主を除く）より従業員規模別に抽出した。

一般事業主行動計画の策定が義務付けられている従業者数101人以上の事業所のうち、従業者数201人以上の事業所はすべて調査対象とした。

## 4. 調査票の配付

### 1) 調査方法

調査票の郵送配付・郵送回収

### 2) 調査期間

平成 23 年 11 月 24 日から平成 24 年 1 月 31 日まで

### 3) 回収状況

調査票発送数 3,600通 (前回 3,160通)

今回の返戻数 136通 (あて先不明等で返戻されたもの) (前回 121通)

有効配付数: 3,464件 (前回 3,039件)

有効回収率: 934件 (前回 806件)

回収率: 27.0% (前回 26.5%)

## 5. 集計にあたって

### 1) 数値について

- ・ 調査結果の数値は、原則として回収率 (%) を表記しており、小数点第 2 位を四捨五入し小数点以下第 1 位までを表記している。このため、単数回答の合計が 100.0% とならない場合 (99.9%、100.1%) がある。また、一人の回答者が 2 つ以上の回答をしてもよい質問 (複数回答) では、回答者は 100% を上回ることもある。
- ・ 本文やグラフ・数表上の選択肢表記は、場合によっては語句を簡略化してある。
- ・ 事業所の従業員規模別集計については、101 人以上の規模の区分は、101 人～200 人、201 人～300 人、301 人以上、100 人以下の規模の区分は、30 人以下、31 人～50 人、51 人～100 人の 3 区分を設けた。

### 2) 自由意見について

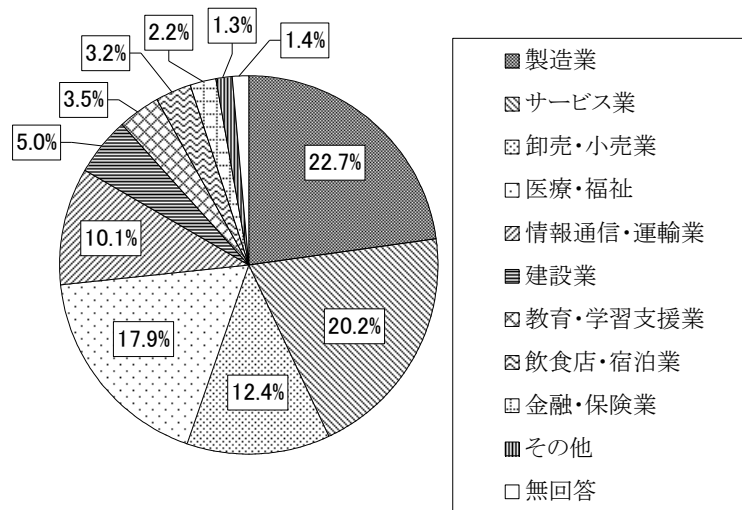
- ・ 自由意見は、意見の主旨から分類し、終わりにまとめて掲載した。

## 2章 回答事業所の属性

### 1. 業種

回答事業所の業種をみると、「製造業」が22.7%で最も高く、次いで「サービス業」が20.2%、「医療・福祉」が17.9%、「卸売・小売業」が12.4%、「情報通信・運輸業」が10.1%となっている。

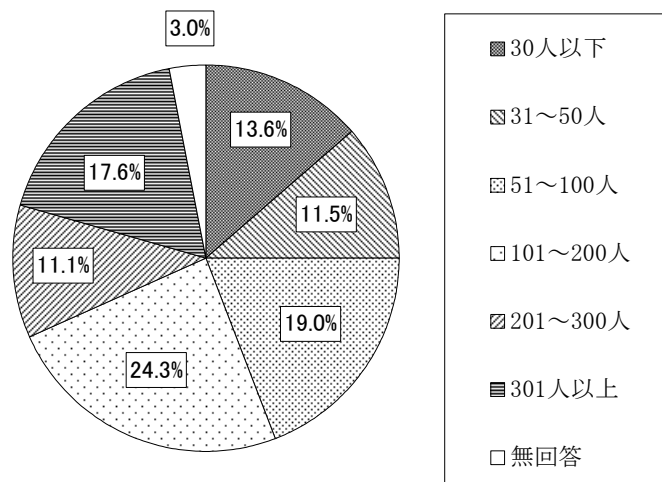
図表-1 業種 (n=934)



### 2. 従業員数

回答事業所の従業員数についてみると、「101～200人」が最も高く24.3%、次いで「51～100人」が19.0%、「301人以上」が17.6%、「30人以下」が13.6%となっている。

図表-2 従業員総数<常用雇用者+派遣・請負> (n=934)

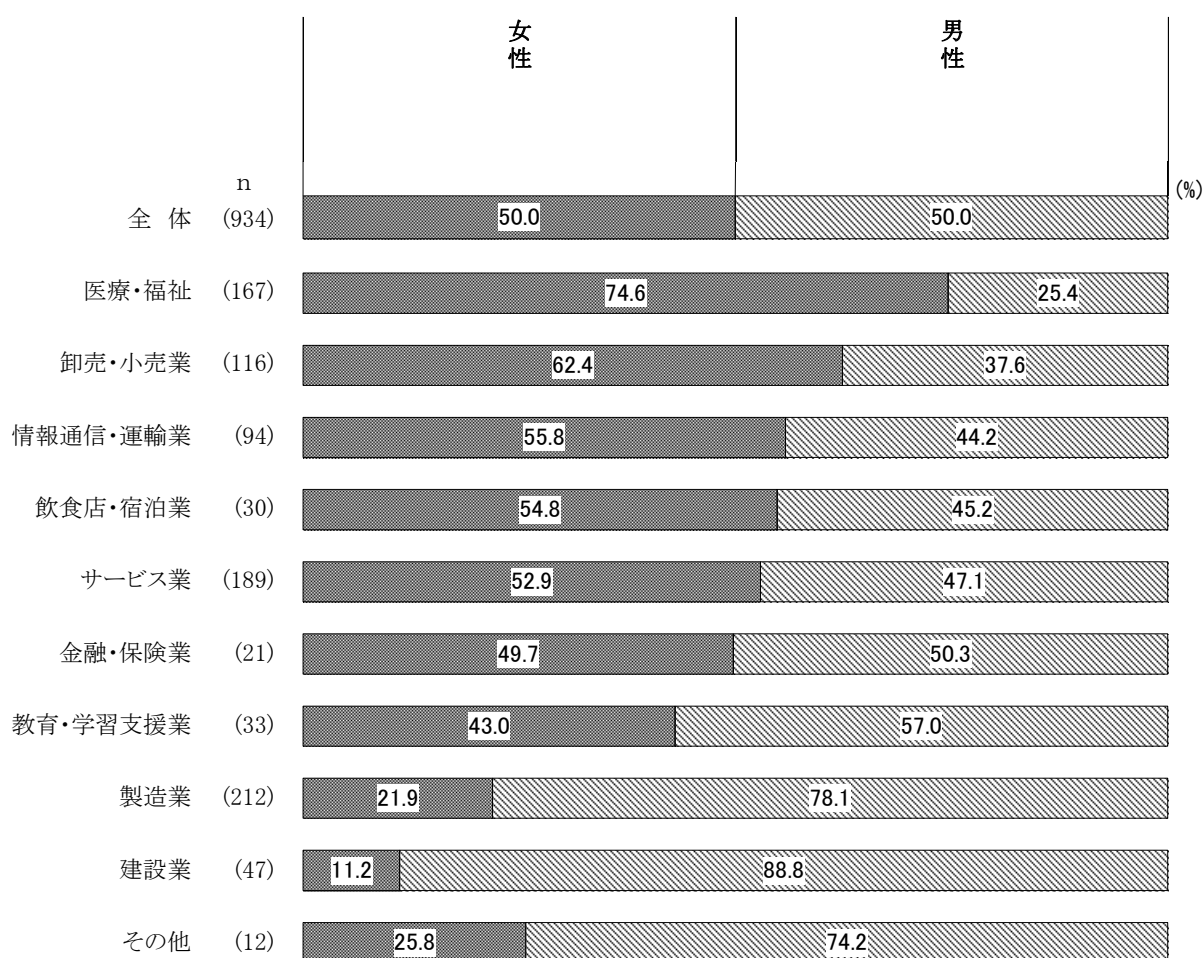


### 3. 従業員構成

回答事業所の従業員のうち、男性は50.0%、女性は50.0%となっている。女性の割合が半数を超える業種は、『医療・福祉』（74.6%）、『卸売・小売業』（62.4%）、『情報通信・運輸業』（55.8%）、『飲食店・宿泊業』（54.8%）、『サービス業』（52.9%）となっている。

なお、前回調査（平成21年度調査、以下同じ。）では、『情報通信・運輸業』（同15.5%）は、女性従業員割合が半数に満たなかったが、今回調査では半数を超えている。

図表-3 従業員構成

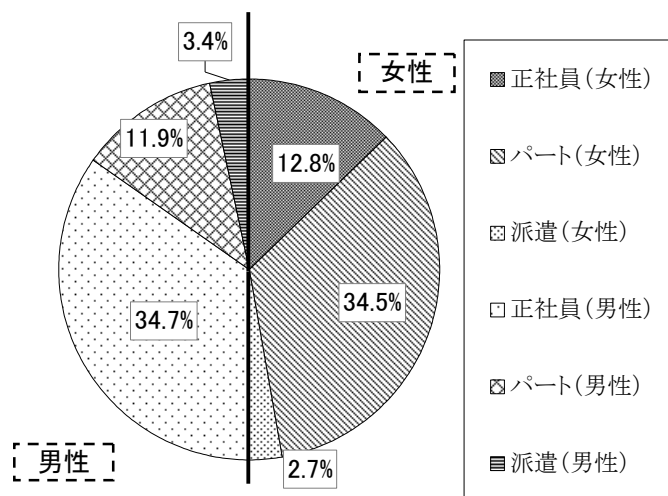




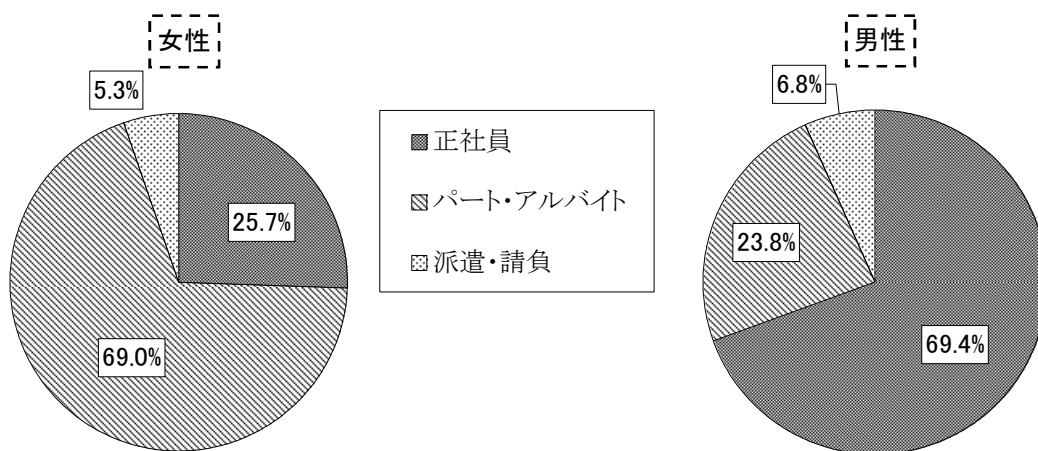
## 4. 雇用形態

回答事業所の従業員の雇用形態をみると、「正社員男性」が最も高く34.7%、次いで「女性パート・アルバイト」が34.5%、「正社員女性」が12.8%などとなっている。雇用形態を性別にみると、男性は「正社員」が69.4%と約7割が正規雇用であるが、女性は「正社員」が25.7%と2割台半ばになっている。

図表-4 雇用形態

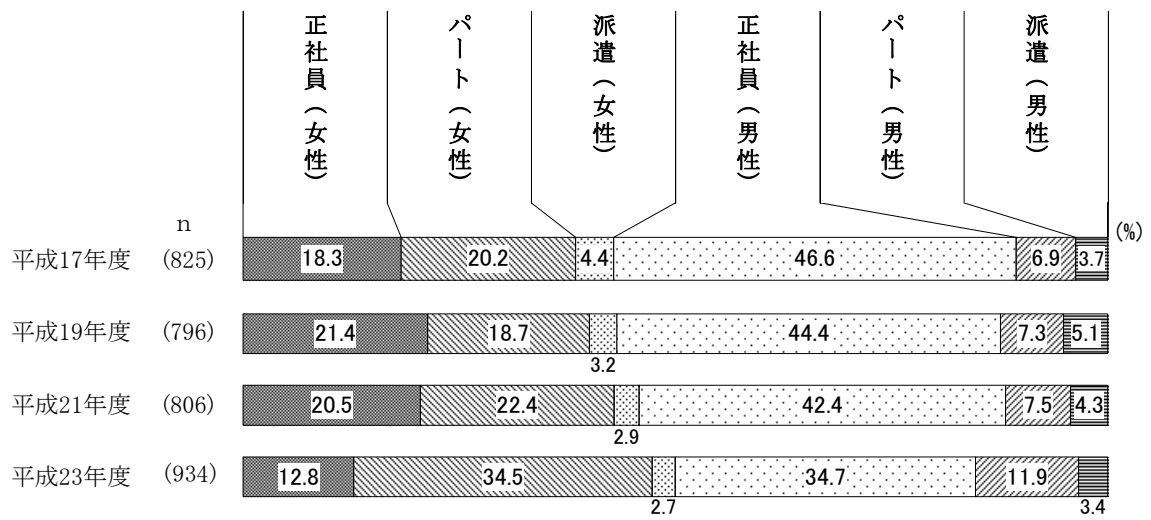


図表-5 雇用形態（性別）



雇用形態を前回調査と比較すると、男女とも「正社員」が大きく減少し、「パート」の女性が大きく増加している。また、「パート」の男性もやや増加している。これにより、「正社員」の男性と「パート」の女性の割合がほぼ同等となり、男女ともに正規雇用から非正規雇用へと変化しているといえる。

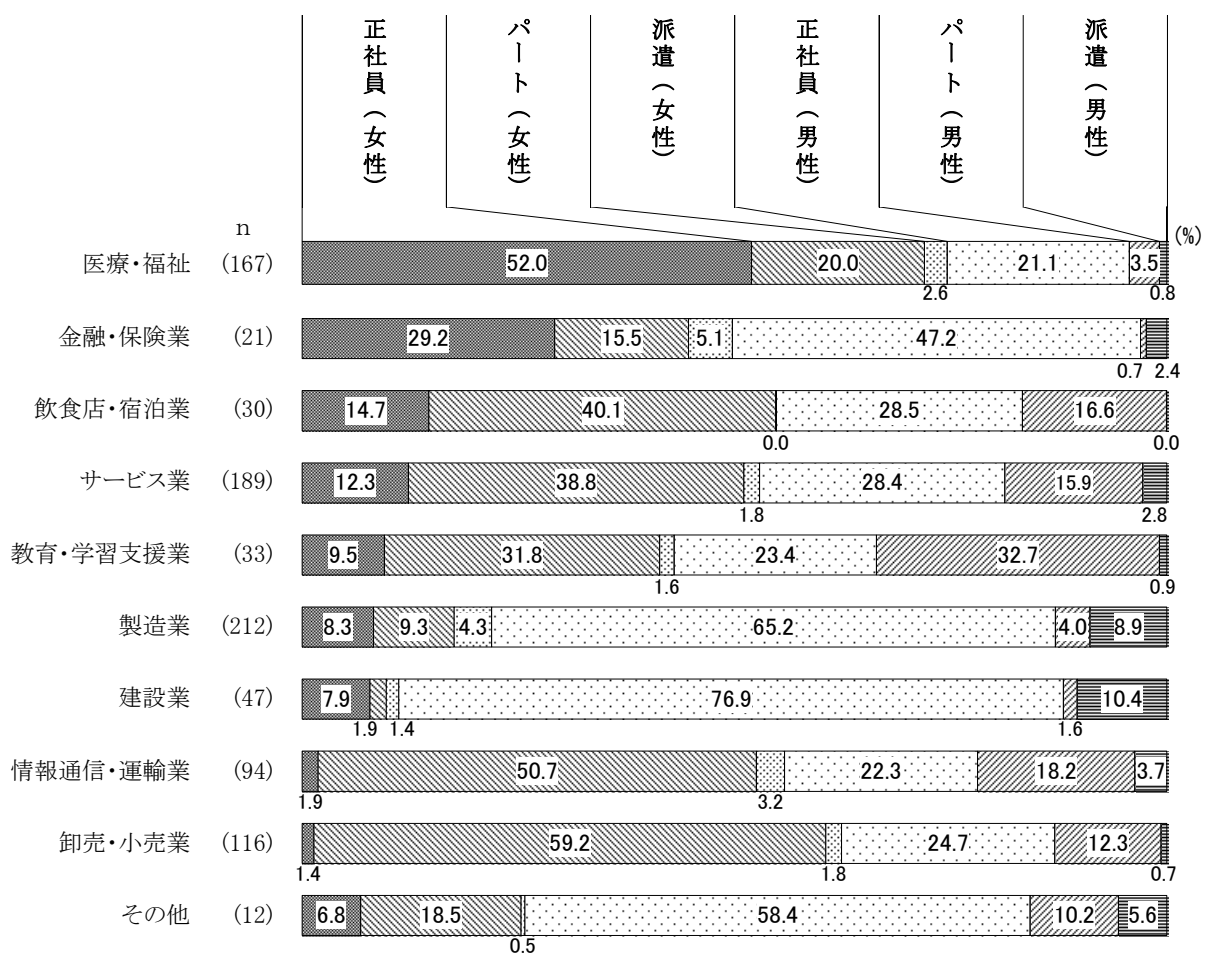
図表—6 雇用形態（経年調査との比較）



業種別に男女の雇用形態をみると、女性の正社員割合が最も高いのは『医療・福祉』（52.0%）であり、次いで『金融・保険業』（29.2%）、『飲食店・宿泊業』（14.7%）、『サービス業』（12.3%）などとなっている。

女性割合が半数を超える業種は、『医療・福祉』、『卸売・小売業』、『情報通信・運輸業』、『飲食店・宿泊業』、『サービス業』の5つであるが、正社員割合が非正社員割合（パート・アルバイトと派遣・請負の合計）を上回ったのは『医療・福祉』、『金融・保険業』、『建設業』の3つで、その他は非正社員の方が高い割合を示している。

図表—7 雇用形態（業種別）

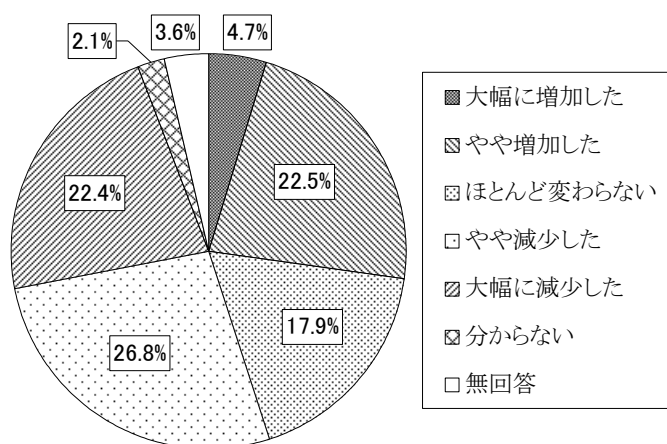


## 5. 直近の売上高

回答事業所の直近の売上高をみると、“増加した”（「大幅に増加した」と「やや増加した」の合計）は27.2%、“減少した”（「やや減少した」と「大幅に減少した」の合計）は49.2%となっている。

また、「ほとんど変わらない」は17.9%となっている。

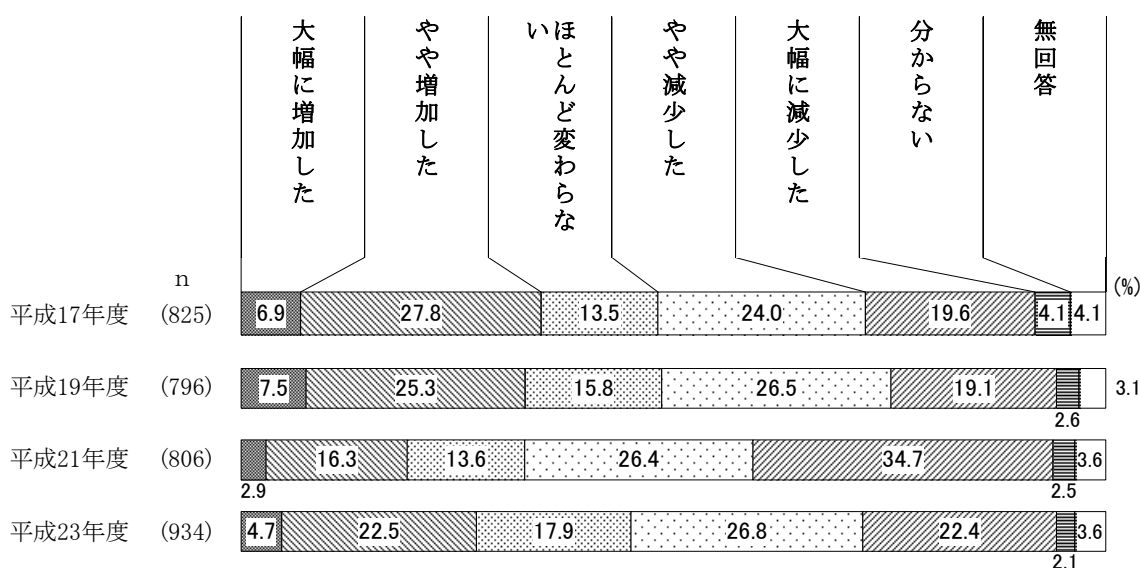
図表－8 直近の売上高 (n=934)



前回調査と比較すると、“増加した”は19.2%から27.2%に増加し、“減少した”は61.1%から49.2%に減少している。特に、「大幅に減少した」は34.7%から22.4%に大きく減少している。

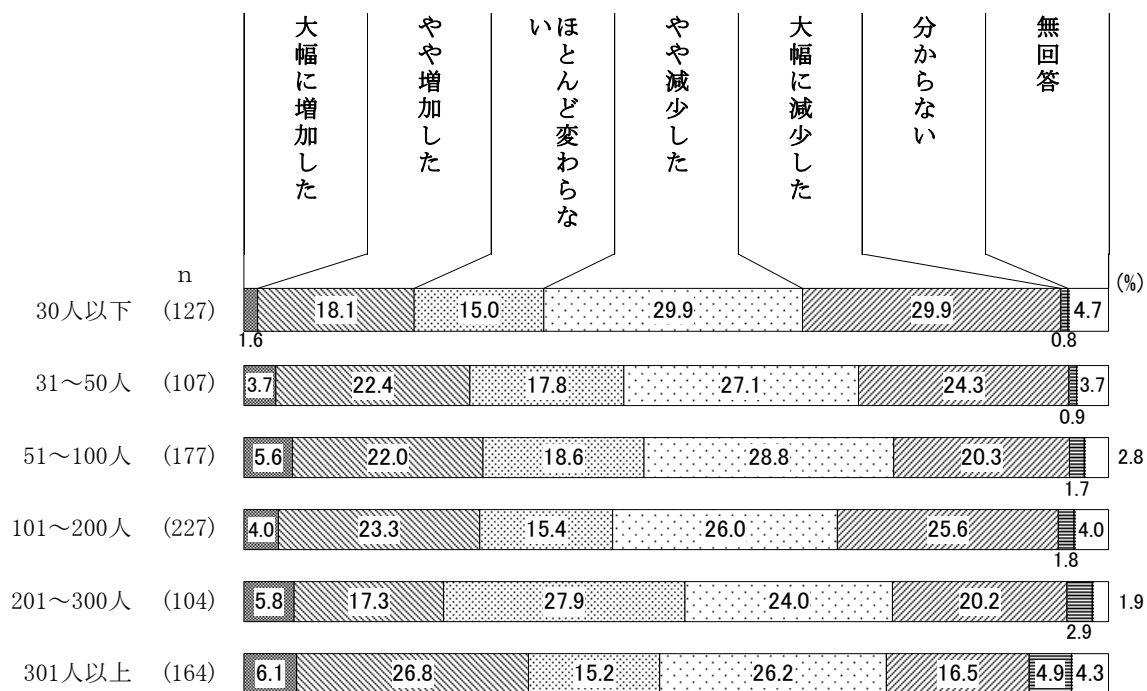
また、平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、平成21年度に大幅に悪化した売上状況は、平成17年度や平成19年度の水準には届かないものの、平成23年度になって回復基調にあると思われる。

図表－9 直近の売上高（経年調査との比較）



従業員規模別にみると“増加した”が最も高いのは『301人以上』で32.9%となっており、“減少した”が最も高いのは『30人以下』で59.8%となっている。

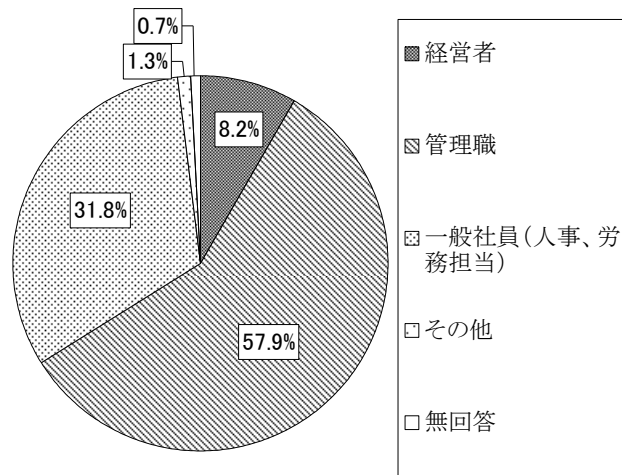
図表-10 直近の売上高（従業員規模別）



## 6. 回答者の役職

回答者の役職をみると、「管理職」が57.9%と最も高く、次いで「一般社員（人事、労務担当）」が31.8%、「経営者」が8.2%となっている。

図表-11 回答者の役職（n=934）



### 3章 調査結果

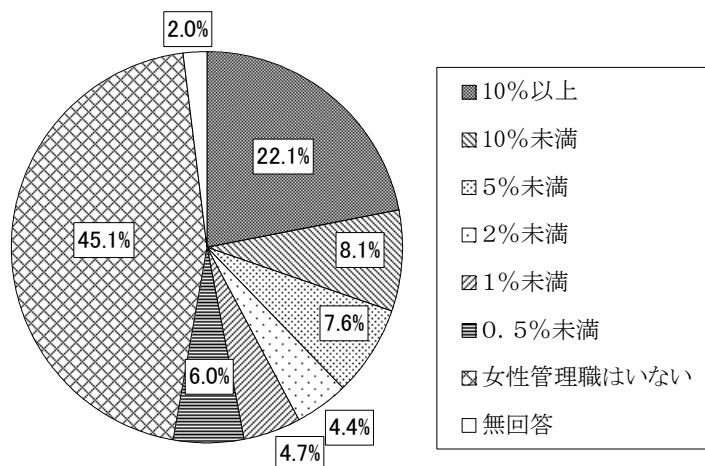
#### 1. 女性管理職の割合

◆女性管理職“あり”は前回調査と比較して増加した。

女性管理職の割合をみると、「女性管理職はいない」が45.1%と最も高く、次いで、「10%以上」が22.1%、「10%未満」が8.1%、「5%未満」が7.6%と続いている。

※管理職・・・係長相当職で部下を一人以上持つ者及び課長相当職以上の者

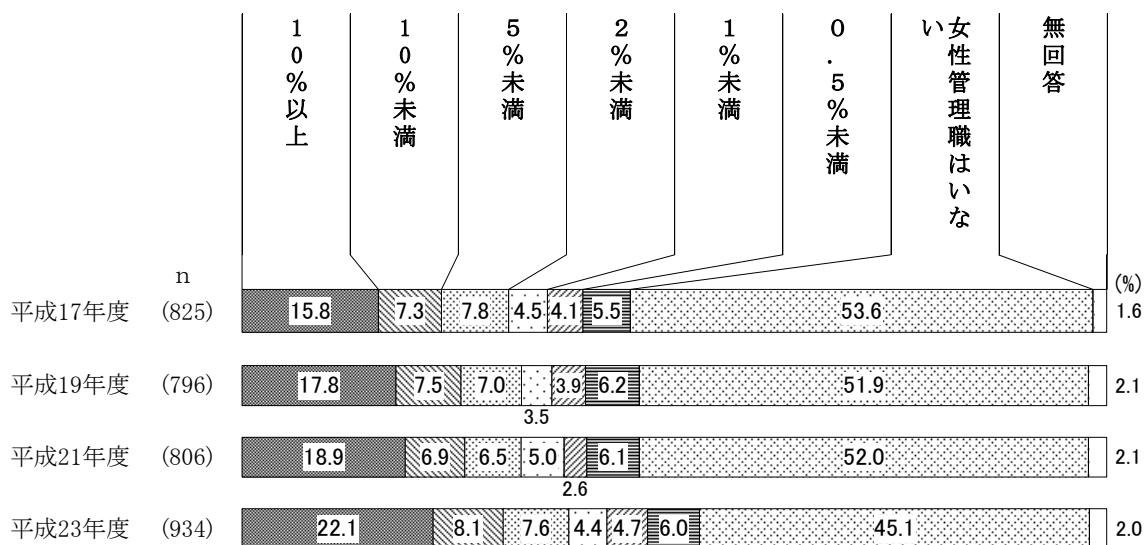
図表－12 女性管理職の割合 (n=934)



前回調査と比較すると、女性管理職のいる事業所の割合（「女性管理職はいない」と無回答を除くすべて）が6.9ポイント増加している。

平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、「10%以上」が増加傾向にあり、平成17年度の15.8%から6年間で22.1%に増加している。

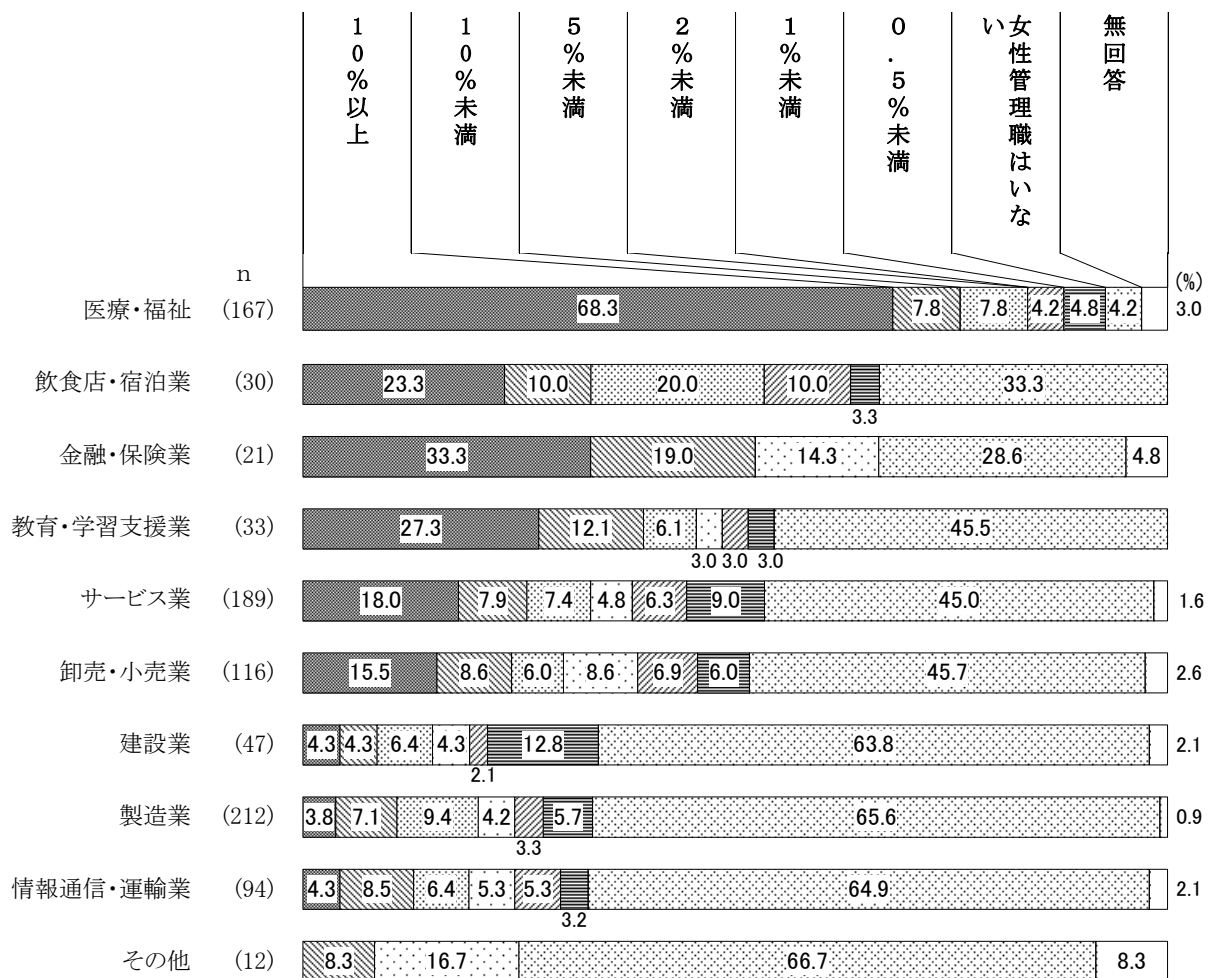
図表－13 女性管理職の割合（経年調査との比較）



業種別に見ると、「10%以上」は『医療・福祉』で68.3%と最も高くなっており、次いで『金融・保険業』で33.3%、『教育・学習支援業』で27.3%と続いている。また、“女性管理職あり”は『医療・福祉』(92.8%)、『飲食店・宿泊業』(66.6%)、『金融・保険業』(66.6%)、『教育・学習支援業』(54.5%)、『サービス業』(53.4%)、『卸売・小売業』(51.6%)で半数を超えている。

「女性管理職はいない」は『製造業』(65.6%)、『情報通信・運輸業』(64.9%)、『建設業』(63.8%)が6割を超えて高くなっている。

図表-14 女性管理職の割合（業種別）



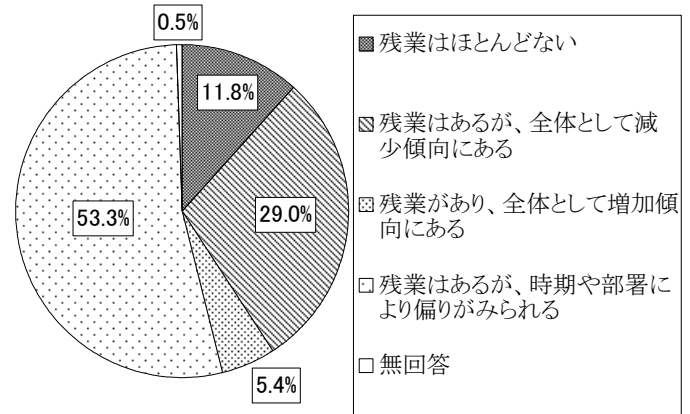
## 2. 残業の状況

◆「残業はほとんどない」が前回調査と比較して減少した。

残業の状況をみると、「残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる」が53.3%と最も高くなっている。次いで、「残業はあるが全体として減少傾向にある」が29.0%、「残業はほとんどない」が11.8%となっている。

一方、「残業があり、全体として増加傾向にある」は5.4%と最も低くなっている。

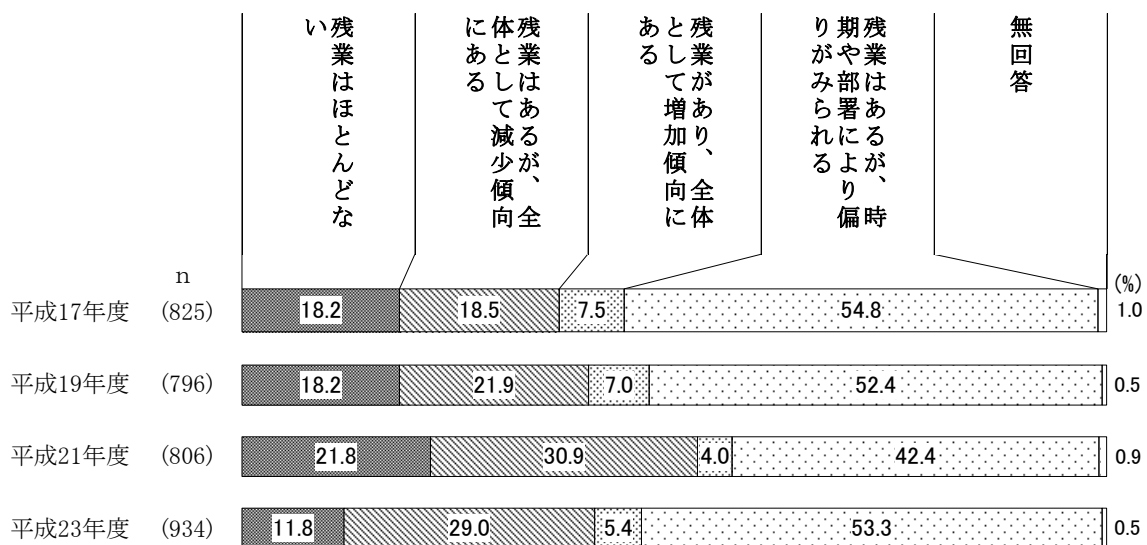
図表－15 残業の状況 (n=934)



前回調査と比較すると、「残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる」が10.9ポイント増加、「残業はほとんどない」が10.0ポイント減少している。

平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、平成21年度まで全体的に残業が減少傾向であったが、平成23年度に「残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる」が増加し、残業の状況に偏りがでていと推測される。

図表－16 残業の状況（経年調査との比較）





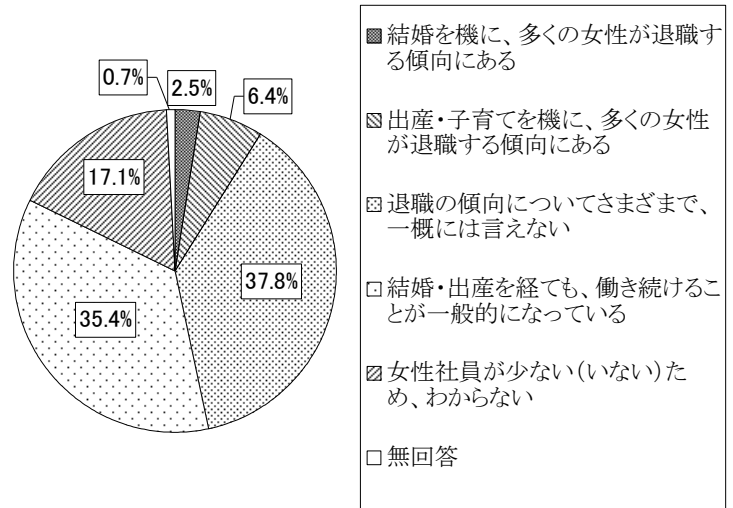
### 3. 女性の就労傾向

◆「結婚・出産を経ても働き続けることが一般的」が増加した。

女性の就労傾向をみると、「退職の傾向についてさまざま、一概には言えない」が37.8%と最も高く、次いで「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」が35.4%となっている。

一方、「女性社員が少ない(いない)ため、わからない」は17.1%となっている。

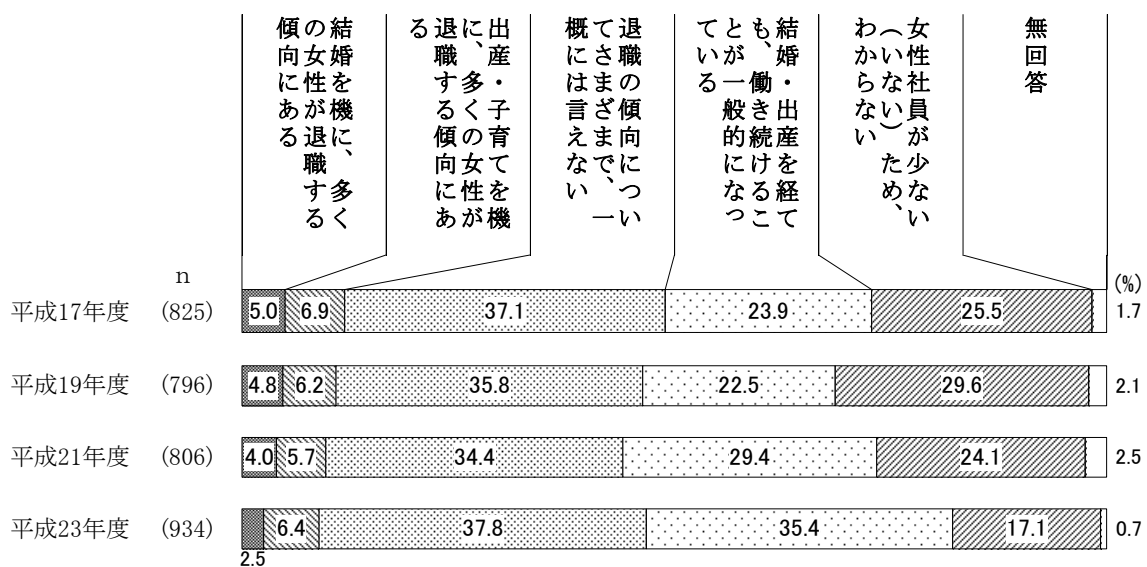
図表-17 女性の就労傾向 (n=934)



前回調査と比較すると、「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」が6.0ポイント、「退職の傾向についてさまざま、一概には言えない」が3.4ポイント増加している。

平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」が増加傾向にあり、「結婚を機に多くの女性が退職する傾向にある」、「女性社員が少ない(いない)ため、わからない」が減少傾向にあり、総じて結婚や出産にかかわらず女性が働き続ける傾向になっていることがわかる。

図表-18 女性の就労傾向 (経年調査との比較)



## 4. 再雇用

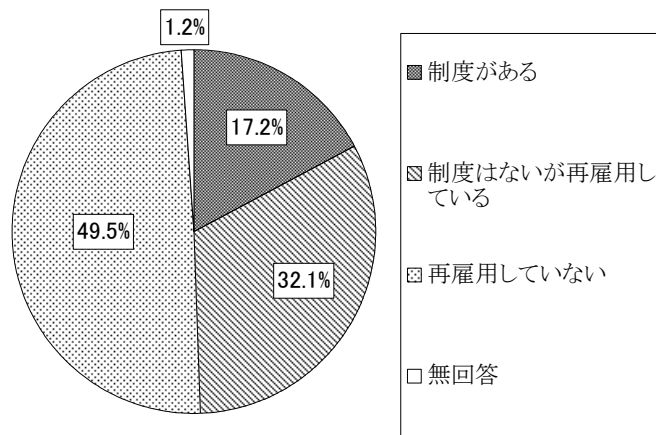
### (1) 再雇用制度

◆ “再雇用している” は半数で、前回調査とほぼ同様だった。

図表－19 再雇用制度 (n=934)

出産・子育てを機に、退職した元社員の再雇用制度についてみると、「制度がある」が17.2%、「制度はないが再雇用している」が32.1%となっている。両方をあわせた“再雇用している”が49.3%と、約5割の事業所で実態として再雇用を行っている。

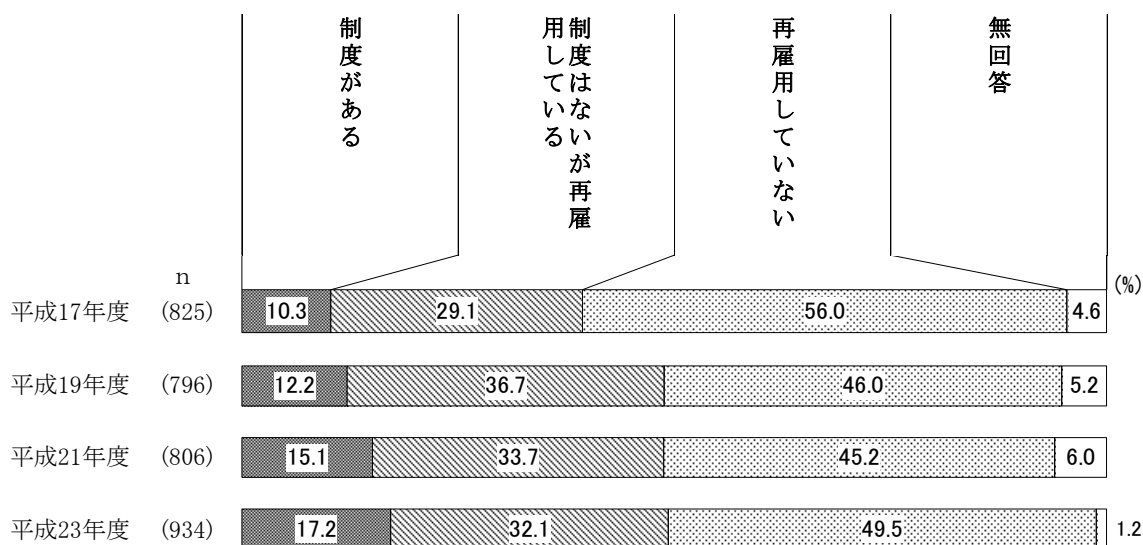
一方、「再雇用していない」は49.5%となっている。



前回調査と比較すると、「制度がある」が2.1ポイント増加し、一方で「再雇用していない」が4.3ポイント増加している。

平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、「制度がある」が増加傾向にあり、平成17年度の10.3%から6年間で17.2%に増加している。

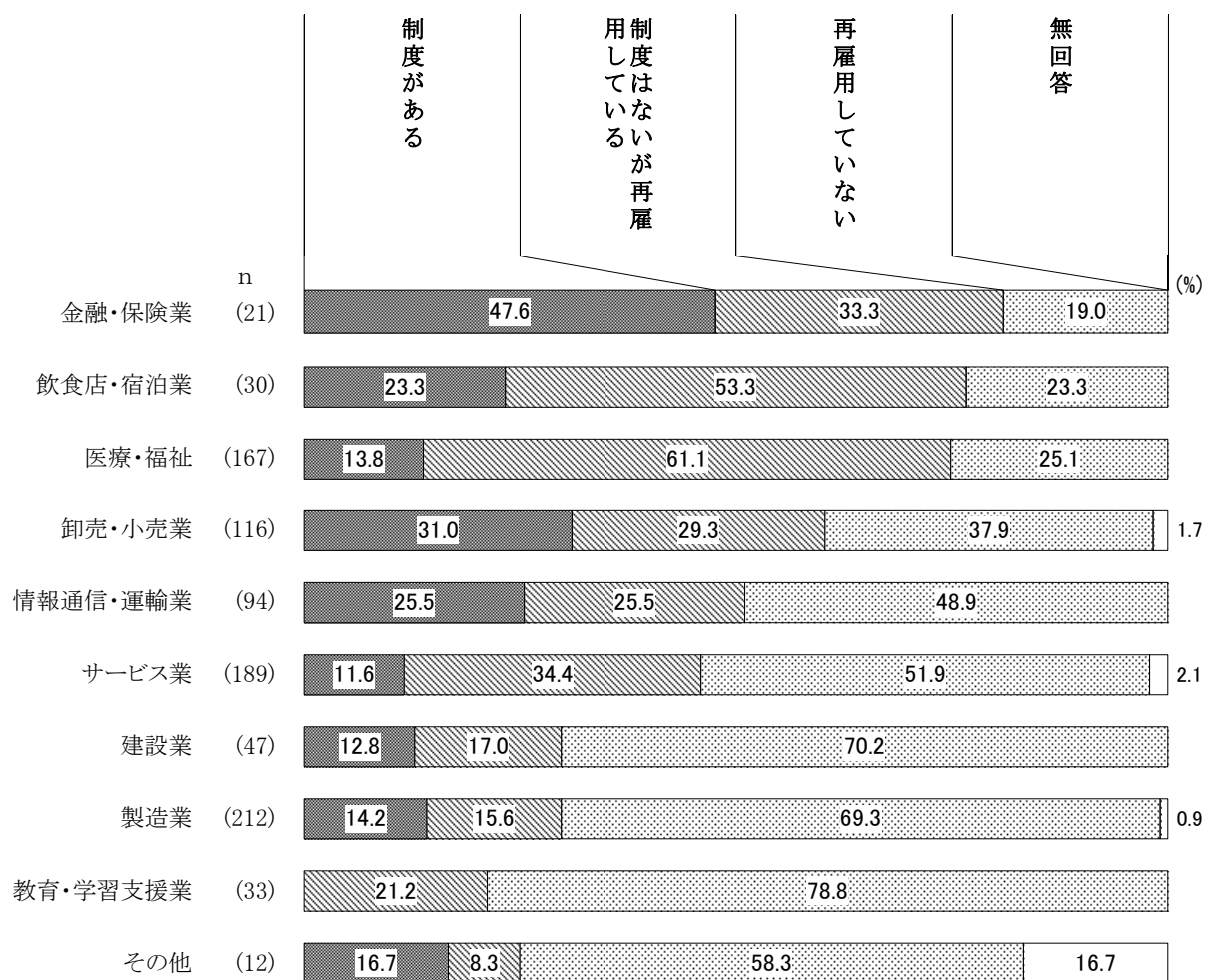
図表－20 再雇用制度 (経年調査との比較)



業種別にみると、「制度がある」は『金融・保険業』で47.6%と最も高く、次いで『卸売・小売業』で31.0%と続いている。前回調査では、『卸売・小売業』で「制度がある」は21.3%であり、制度化は『卸売・小売業』で大きく進んだといえる。

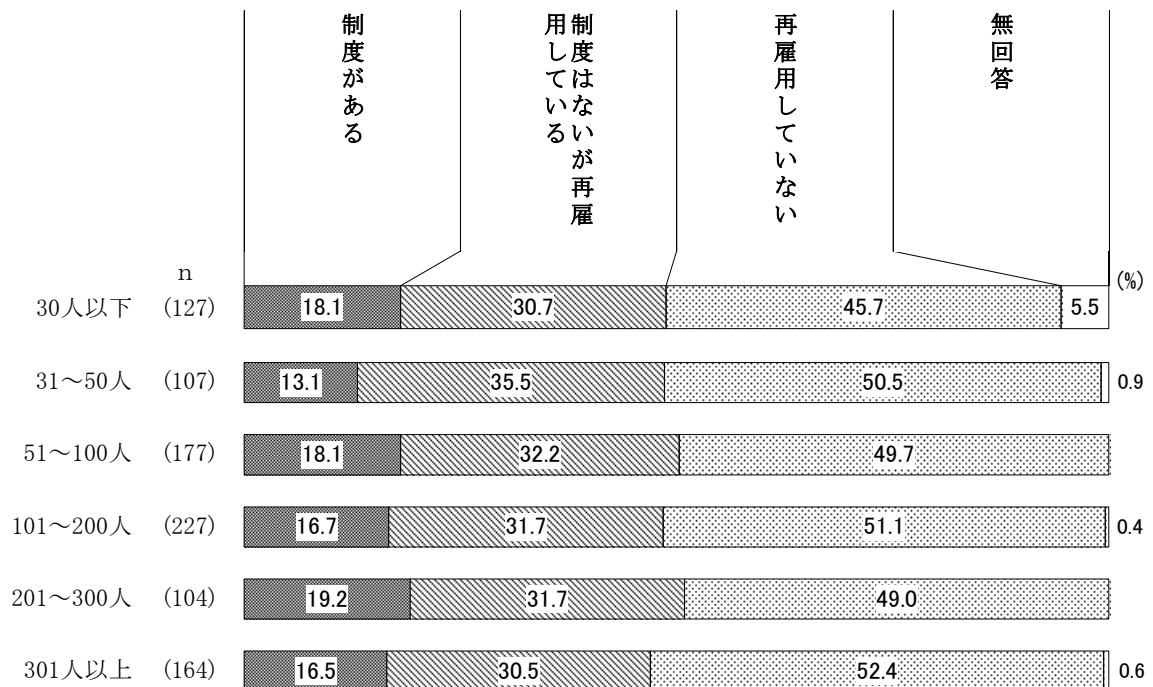
また、“再雇用している”が半数を超えた業種は、『金融・保険業』(80.9%)『飲食店・宿泊業』(76.6%)、『医療・福祉』(74.9%)、『卸売・小売業』(60.3%)、『情報通信・運輸業』(51.0%)となり、前回の調査時の4つの業種に加え、『情報通信・運輸業』で半数を超えている。

図表-21 再雇用制度（業種別）



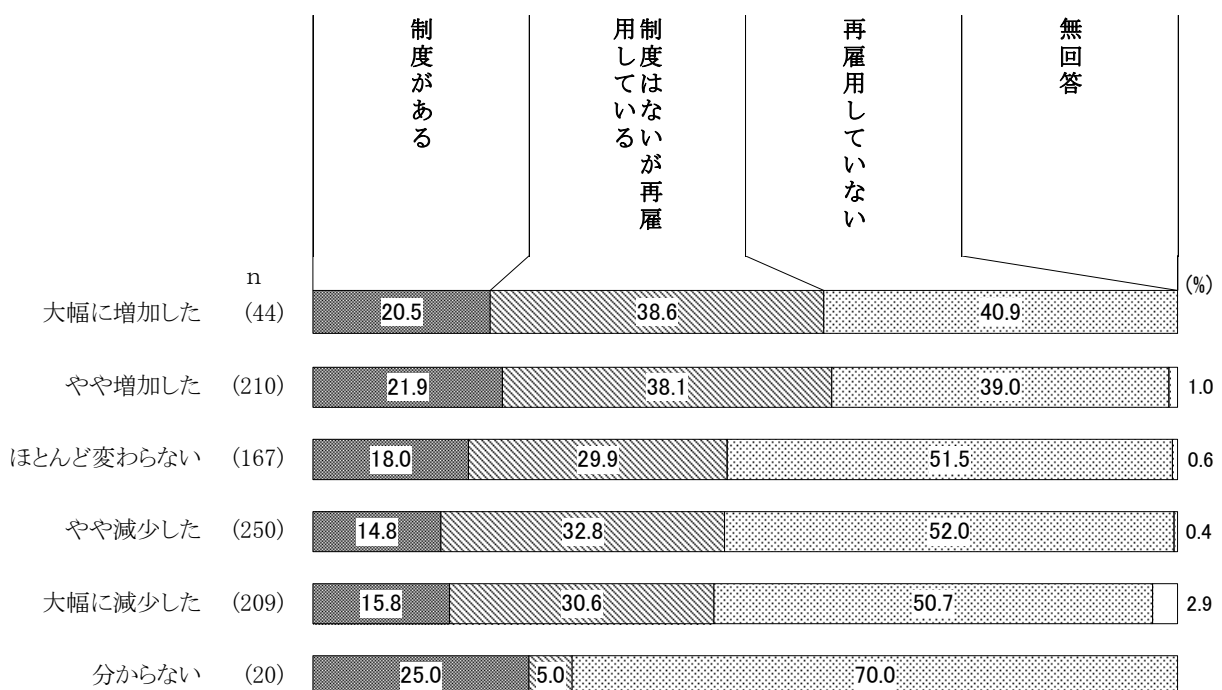
従業員別にみると、「制度がある」は『201～300人』で19.2%と最も高く、次いで『30人以下』と『51人～100人』で18.1%と続いている。「制度はないが再雇用している」は、従業員規模に関わらず、3割台となっている。

図表-22 再雇用制度（従業員規模別）



売上高別にみると、“再雇用している”は、売上高が『大幅に増加した』(59.1%)、『やや増加した』(60.0%)で約6割と高くなっている。「制度がある」は売上高が『大幅に増加した』、『やや増加した』と回答した事業所で2割を超え高くなっている。

図表-23 再雇用制度（売上高別）

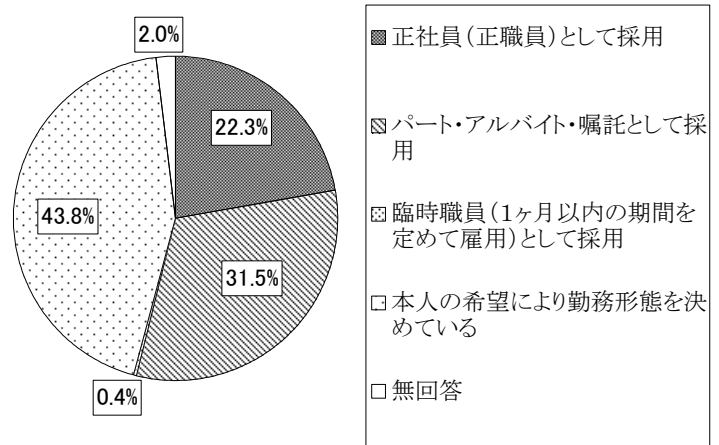


## (2) 再雇用した元社員の勤務形態

◆「本人の希望により勤務形態を決めている」が増加した。

図表-24 再雇用した元社員の勤務形態 (n=461)

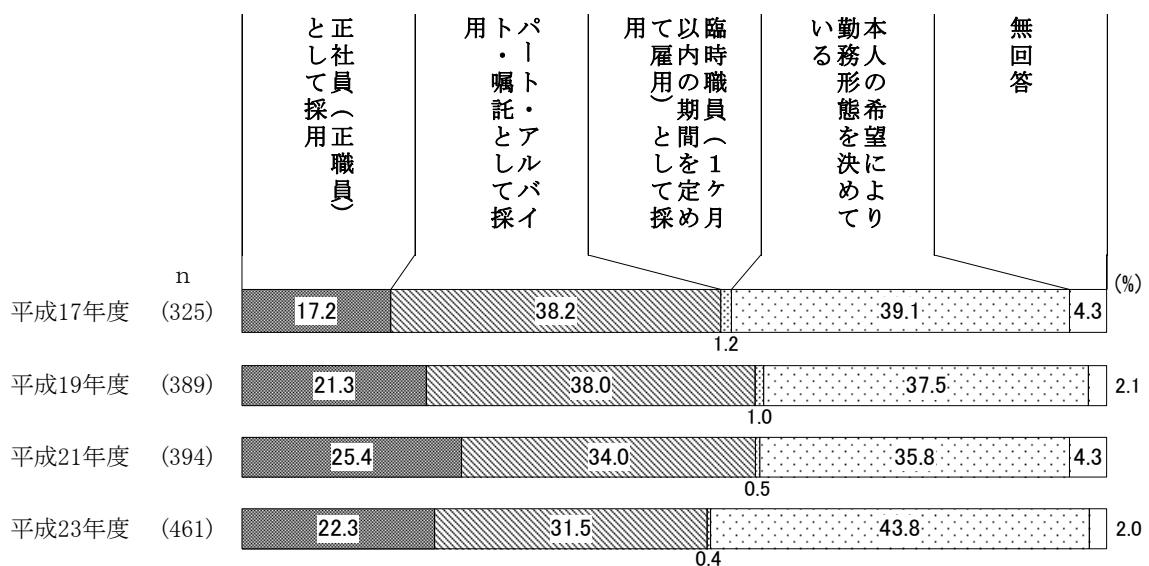
出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性を“再雇用している”と回答した事業所の再雇用した元社員の勤務形態をみると、「本人の希望により勤務形態を決めている」が43.8%と最も高く、次いで「パート・アルバイト・嘱託として採用」が31.5%、「正社員(正職員)として採用」が22.3%となっている。



前回と比較すると「本人の希望により勤務形態を決めている」が8.0ポイント増加しており、その他の形態は減少している。

平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、「パート・アルバイト・嘱託として採用」は減少傾向にあり、平成17年度の38.2%から6年間で31.5%に減少している。「正社員(正職員)として採用」は平成21年度まで増加しているが、平成23年度は減少している。「本人の希望により勤務形態を決めている」は平成21年度まで減少しているが、平成23年度は増加に転じている。

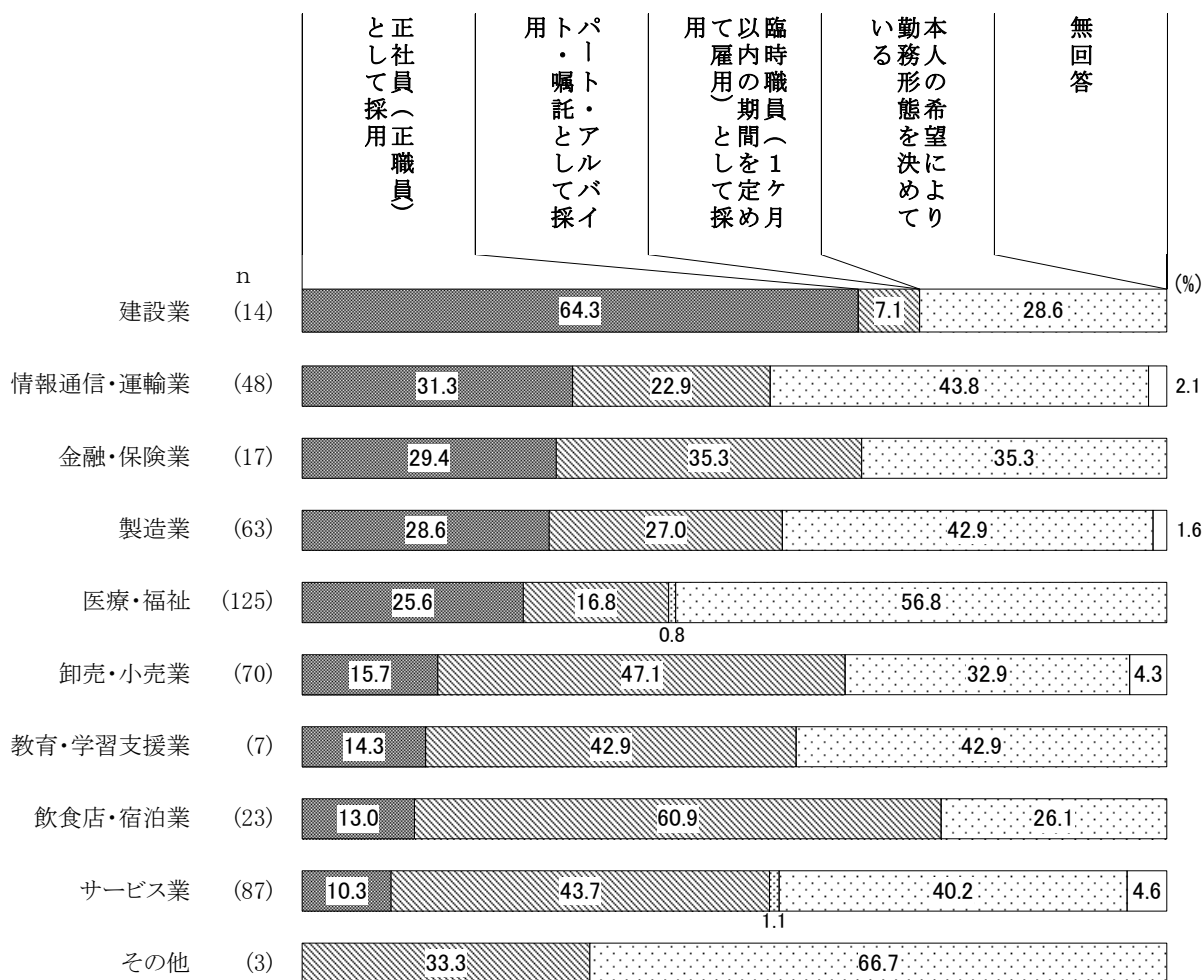
図表-25 再雇用した元社員の勤務形態 (経年調査との比較)



業種別にみると、「正社員(正職員)として採用」は、『建設業』で64.3%と最も高く、次いで『情報通信・運輸業』で31.3%、『金融・保険業』で29.4%と続いている。

「パート・アルバイト・嘱託として採用」は『飲食店・宿泊業』で60.9%と最も高く、次いで『卸売・小売業』で47.1%、『サービス業』で43.7%と続いている。

図表-26 再雇用した元社員の勤務形態（業種別）

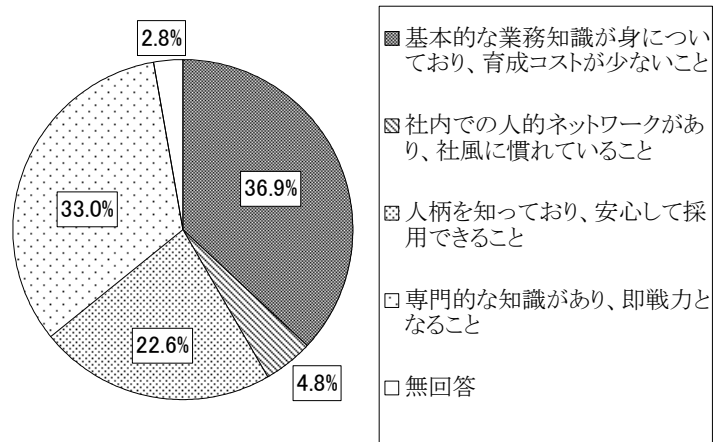


### (3) 再雇用のメリット

◆メリットは「基本的な業務知識が身につけており、育成コストが少ないこと」。

図表-27 再雇用のメリット (n=461)

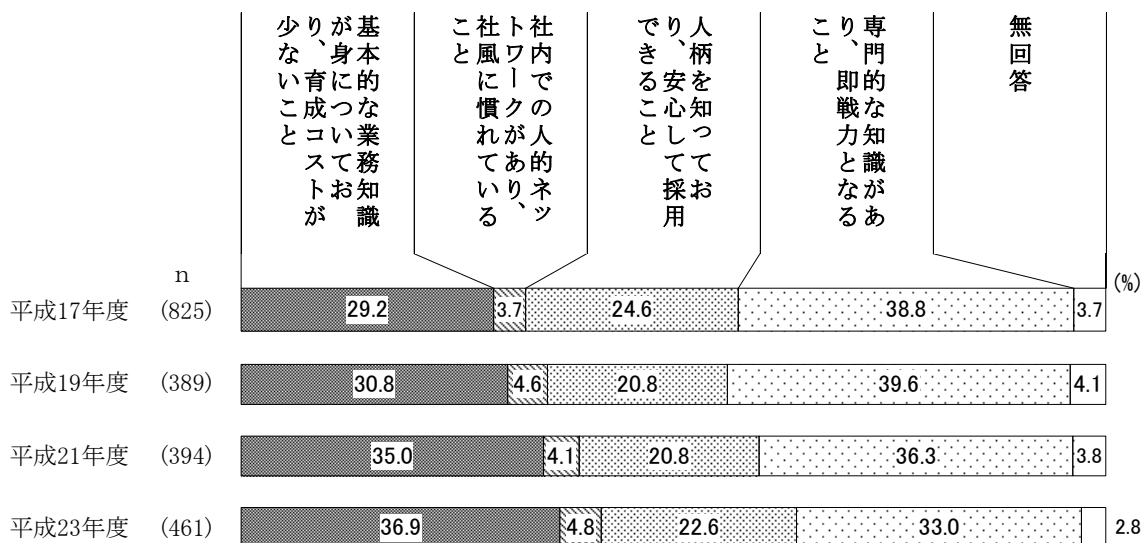
出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性を再雇用するメリットについてみると、「基本的な業務知識が身につけており、育成コストが少ないこと」が36.9%と最も高くなっている。次いで、「専門的な知識があり、即戦力となること」が33.0%、「人柄を知っており、安心して採用できること」が22.6%と続く。



前回調査と比較すると、「基本的な業務知識が身につけており、育成コストが少ないこと」が1.9ポイント増加し、「専門的な知識があり即戦力となること」が3.3ポイント減少している。

平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、「基本的な業務知識が身につけており、育成コストが少ないこと」が増加傾向にあり、平成17年度の29.2%から6年間で36.9%に増加している。「専門的な知識があり、即戦力となること」が平成19年度に増加したものの、以後は減少傾向にある。

図表-28 再雇用のメリット (経年調査との比較)

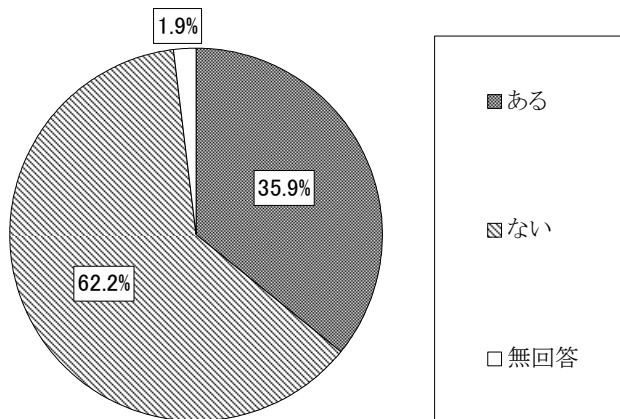


#### (4) 離職期間が長い女性の採用

◆採用「ある」はやや増加した。

出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用についてみると、「ある」と回答した事業所は35.9%、「ない」と回答した事業所は62.2%となっている。

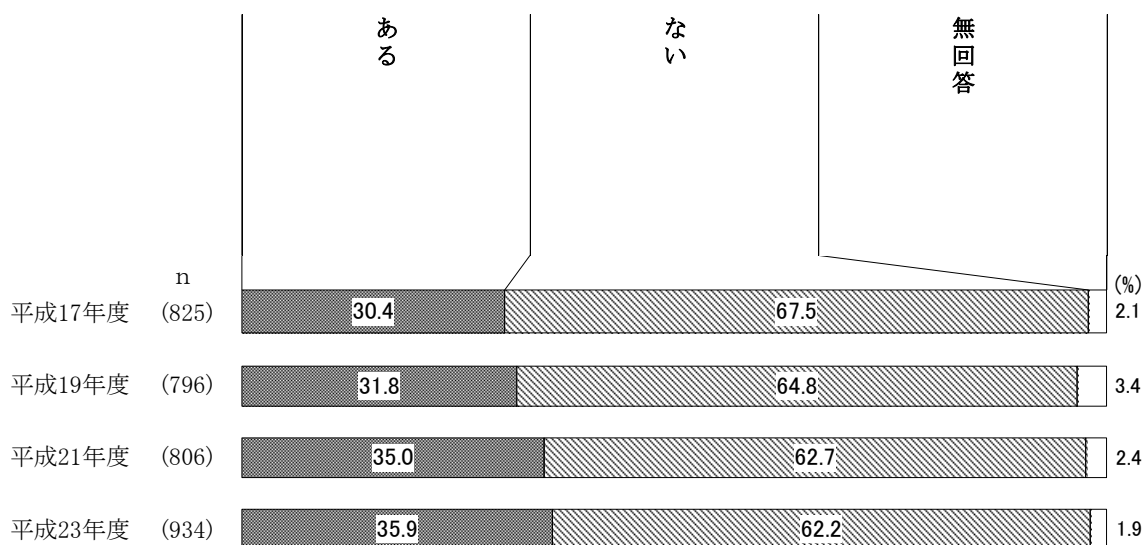
図表-29 離職期間が長い女性の採用 (n=934)



前回調査と比較すると、大きな差はみられない。

平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、「ある」が増加傾向にあり、平成17年度の30.4%から6年間で35.9%に増加している。「ない」は減少傾向にあり、平成17年度の67.5%から6年間で62.2%に減少している。全体的に離職期間が長い女性の採用が増えてきていることがわかる。

図表-30 離職期間が長い女性の採用 (経年調査との比較)



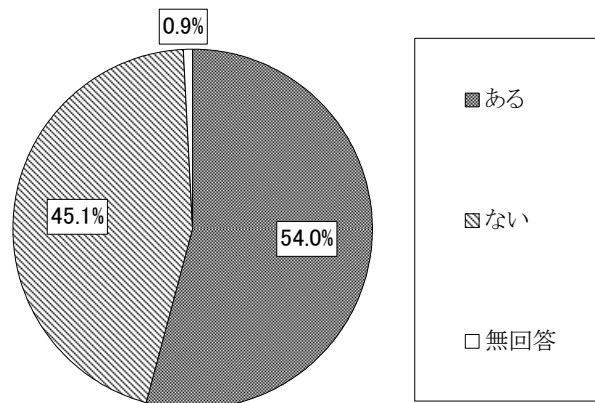


## (5) 離職期間が長い女性の雇用形態

◆正社員として採用「ある」が半数を超えている。

図表-31 離職期間が長い女性の雇用形態 (n=335)

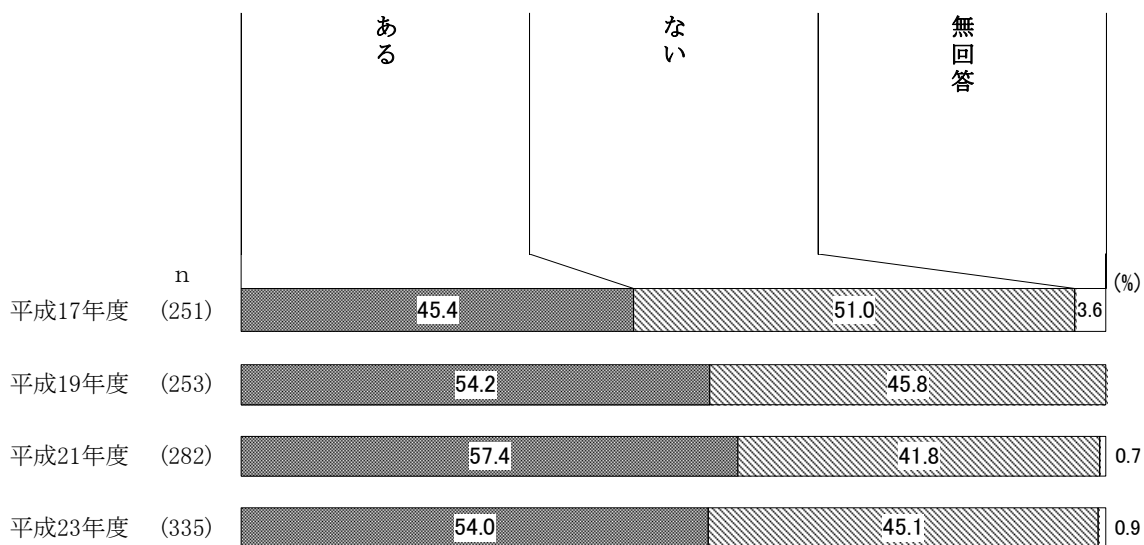
出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の離職期間が長い女性の雇用形態をみると、正社員としての採用が「ある」が54.0%、「ない」は45.1%となっている。



前回調査と比較すると、「ある」は3.4ポイント減少している。

平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、「ある」は増加傾向にあったが、平成21年度の57.4%が増加のピークで平成23年度は54.0%となっている。

図表-32 離職期間が長い女性の雇用形態 (経年調査との比較)



## (6) 採用した理由

◆「以前の職業経験が活かせるから」が最も高い。

出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の、採用した理由をみると、「以前の職業経験が活かせるから」が49.0%と最も高く、次いで「労働力が不足しているから」が27.2%と続いている。

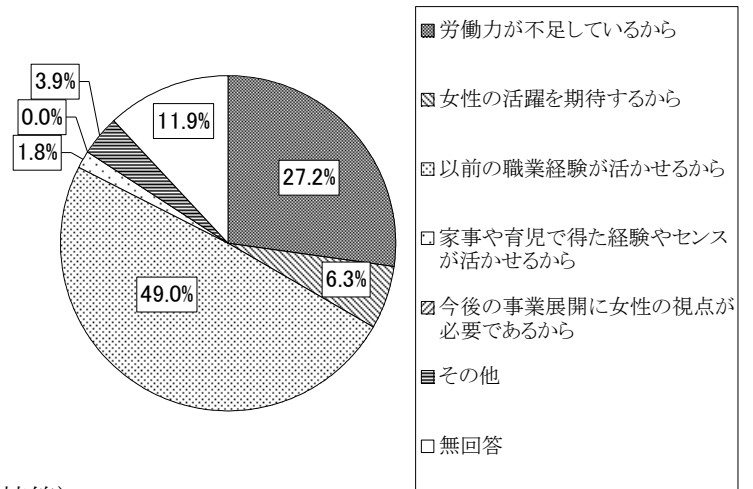
【採用した理由について<その他>の  
主な記述内容】

- ・ 能力があるから
- ・ 採用の基準を上回ったから（筆記テスト、面接等）
- ・ 子育てが一段落している女性は離職の可能性が低いと考えられる。長期間在職してほしい為
- ・ 看護師免許を持っているから

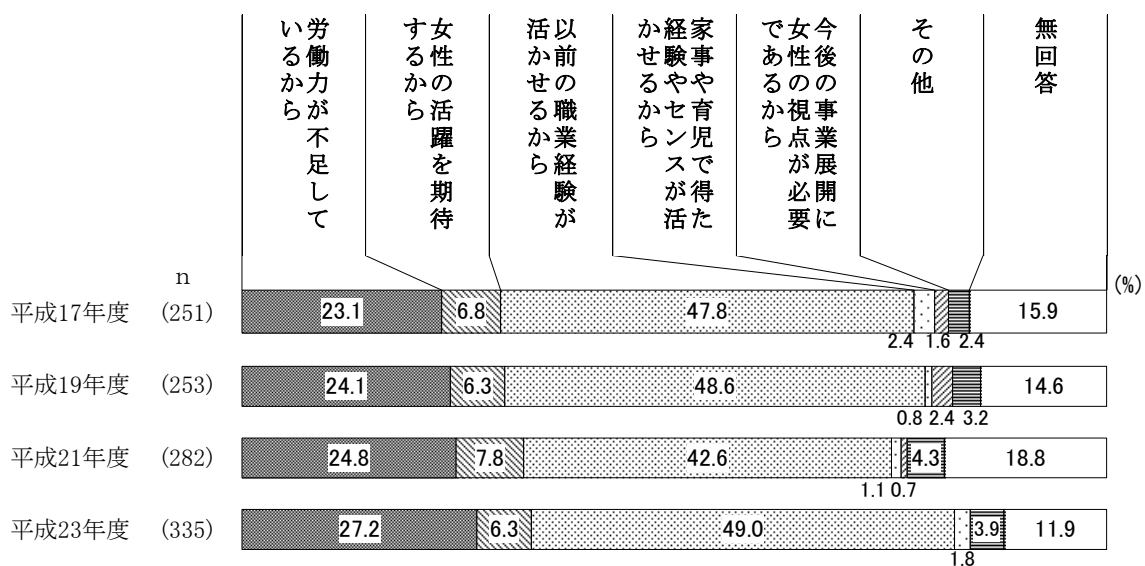
前回調査と比較すると、「労働力が不足しているから」が2.4ポイント、「以前の職業経験が活かせるから」が6.4ポイント増加した。

平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、「労働力が不足しているから」が増加傾向にあり、平成17年度の23.1%から6年間で27.2%に増加している。「以前の職業経験が活かせるから」が平成21年度に減少したものの、6年間では増加傾向にある。

図表-33 採用した理由 (n=335)



図表-34 採用した理由 (経年調査との比較)

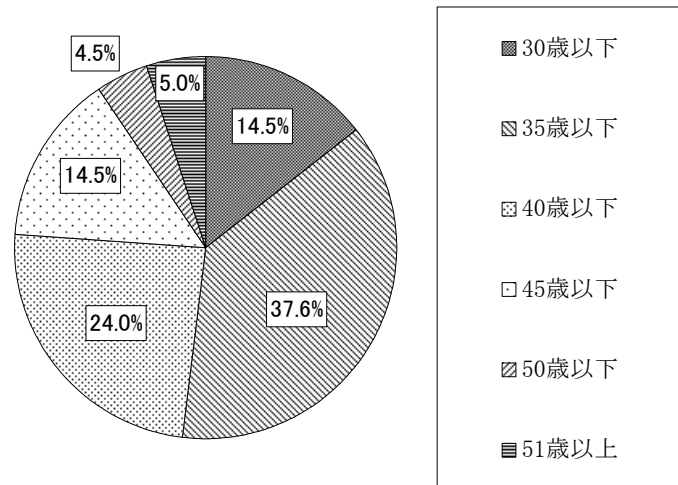


(7) 採用した女性の最高年齢（正社員）

◆離職期間が長い女性の採用は35歳以下、40歳以下で拡大した。

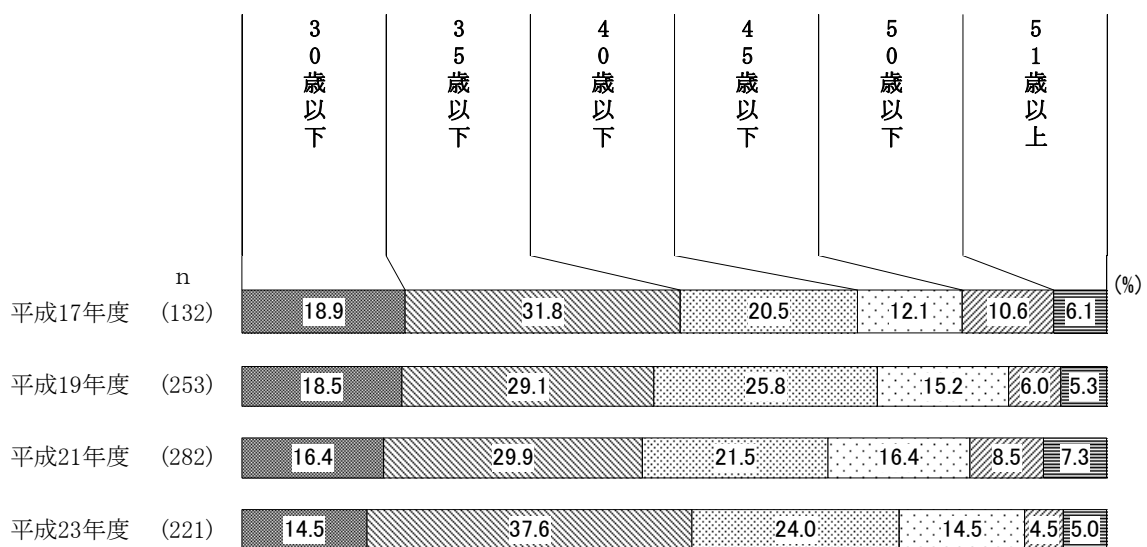
図表－35 採用した女性の最高年齢＜正社員＞（n=221）

出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の、正社員の最高年齢についてみると（年齢が無回答のものを除く）、「35歳以下」が37.6%と最も高く、次いで「40歳以下」が24.0%となっており、「30歳以下」と「45歳以下」が14.5%と並んでいる。



前回調査と比較すると、「30歳以下」と「45歳以下」より上の高年齢層が減少しているのに対して、「35歳以下」、「40歳以下」で増加しており、正社員での再雇用は、30歳代で進んでいることがわかる。平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、「35歳以下」が平成17年度の31.8%から6年間で37.6%に増加している。また、「40歳以下」が平成17年度の20.5%から6年間で24.0%に増加している。一方、「30歳以下」が減少傾向にあり、平成17年度の18.9%から6年間で14.5%に減少している。

図表－36 採用した女性の最高年齢＜正社員＞（経年調査との比較）

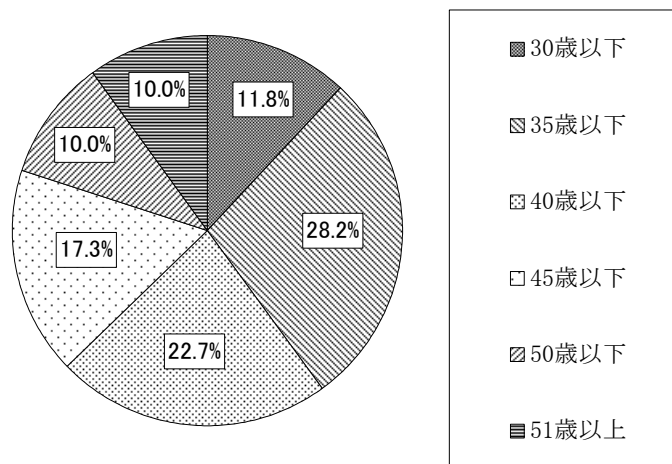


## (8) 採用した女性の最高年齢（正社員以外）

◆正社員以外は35歳以下で増加した。

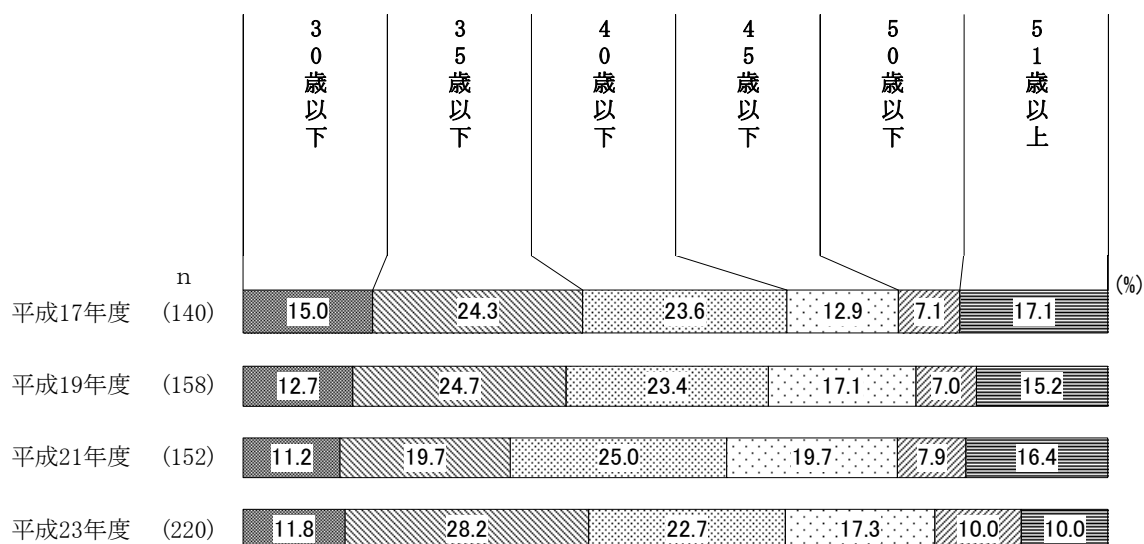
出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の、採用した女性の最高年齢（正社員以外）についてみると（年齢が無回答のものを除く）、「35歳以下」が28.2%と最も高く、次いで「40歳以下」が22.7%、「45歳以下」が17.3%と続いている。

図表-37 採用した女性の最高年齢<正社員以外> (n=220)



前回調査と比較すると、「35歳以下」が8.5ポイント、「50歳以下」が2.1ポイント増加している。平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、「30歳以下」が減少傾向にあるものの、「35歳以下」は平成21年に減少したが、6年間では全体的に増加傾向にある。

図表-38 採用した女性の最高年齢<正社員以外>（経年調査との比較）



## (9) 採用時に重視するもの

◆重視するのは「業務知識や経験」。

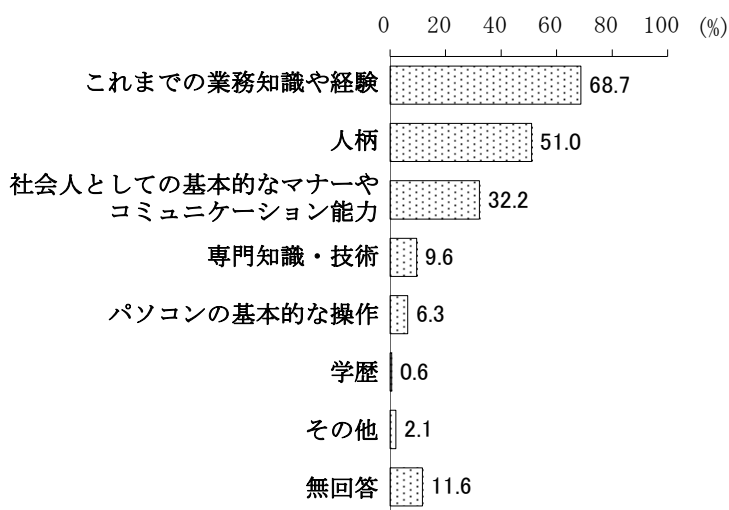
出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の、採用時に重視するものをみると、「これまでの業務知識や経験」が68.7%と最も高く、次いで「人柄」が51.0%、「社会人としての基本的なマナーやコミュニケーション能力」が32.2%と続いている。

「専門知識・技術」や「パソコンの基本的な操作」は1割弱にとどまっている。

これらの傾向は前回調査と類似したものとなっている。

図表-39 採用時に重視するもの

【複数回答：3つまで】(n=335)



## (10) 従業員の募集方法

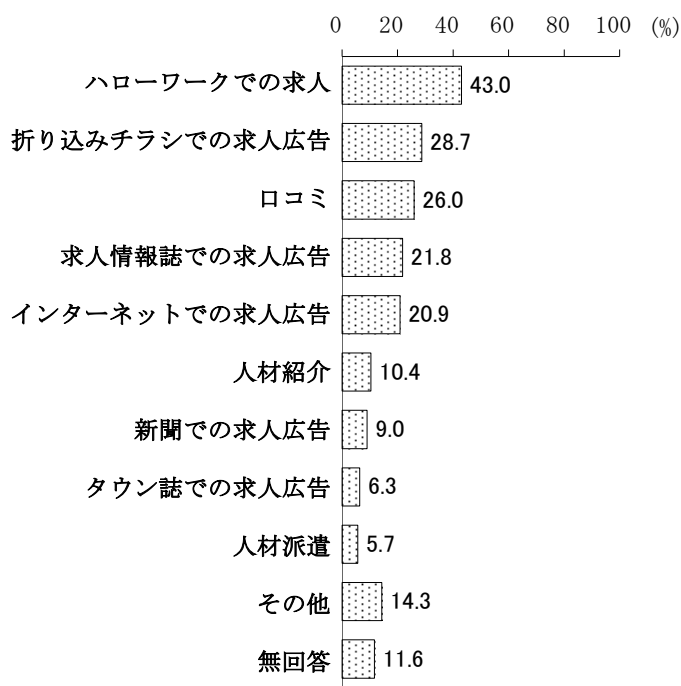
◆募集方法は「ハローワークでの求人」、「折り込みチラシでの求人広告」、「口コミ」が上位。

出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ある」と回答した事業所の、従業員の募集方法についてみると、「ハローワークでの求人」が43.0%と最も高く、次いで「折り込みチラシでの求人広告」が28.7%、「口コミ」が26.0%となっている。

なお、「その他」は「本人からの申し出」(14件)、「本人に直接打診した」(3件)、「社員等からの紹介」(6件)などがみられた。

図表-40 従業員の募集方法

【複数回答：あてはまるものすべて】(n=335)



## (11) 離職期間が長い女性を採用しない理由

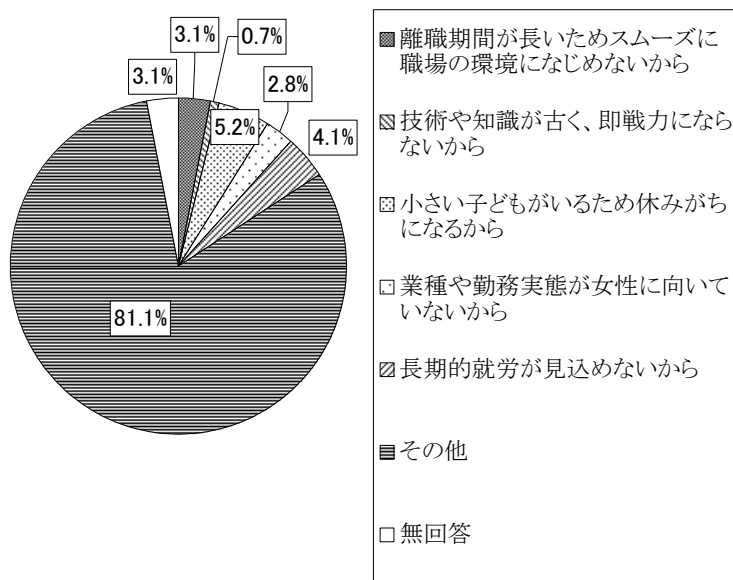
◆離職期間が長い女性を採用しないのは、「離職期間の長い女性の応募がないから」が多い。

図表-41 離職期間が長い女性を採用しない理由  
(n=581)

出産・子育てを機に退職し離職期間が長い女性の採用が「ない」と回答した事業所の、離職期間が長い女性を採用しない理由をみると、離職期間の長さや、女性であること、子どものいることなどを理由にしている事業所の割合は少ない。

一方で「その他」とする回答が多く、その中でも、「離職期間の長い女性の応募がないから」が多くなっている。

これらは、前回調査とほぼ同様の結果となっている。



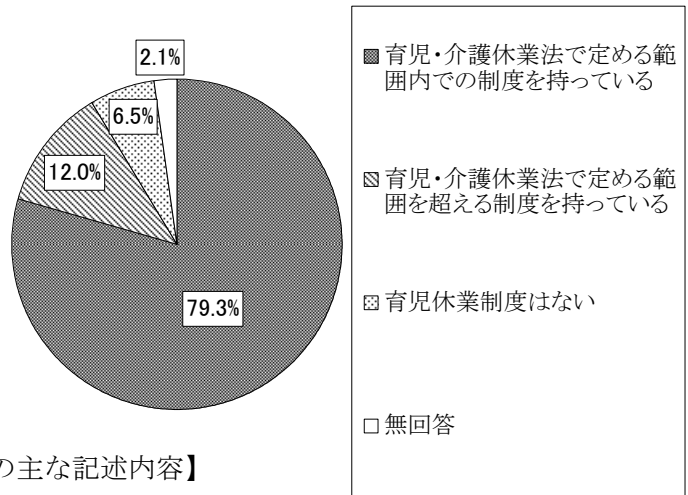
## 5. 育児休業制度の整備状況と活用

### (1) 育児休業制度の規定状況

◆育児休業制度を規定化している事業所の割合は増加した。

図表－42 育児休業制度の規定状況 (n=934)

育児休業制度の規定状況についてみると、「育児・介護休業法で定める範囲内の制度を持っている」が79.3%、「育児・介護休業法で定める範囲を超える制度を持っている」が12.0%となっており、両者を合わせた“規定している”が91.3%となっている。一方、「育児休業制度はない」が6.5%となっている。



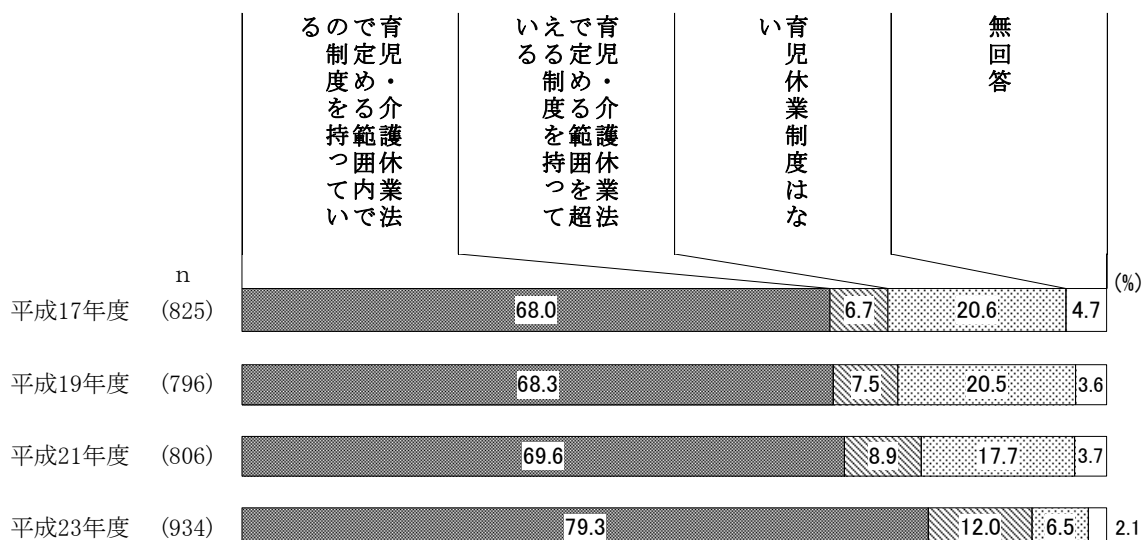
#### 【法で定める範囲を超える制度の<その他>の主な記述内容】

育児休業	年齢規定	子が1歳6か月から2歳に達するまで	26件
		子が3歳に達するまで	34件
		子が6歳に達するまで	4件
	それ以外	保育園入所まで	5件
		時間短縮勤務規定	3件
		その他	4件
介護休業	期間に関する規定	1年以内	2件
		1年以上	1件
	それ以外	時間短縮勤務規定	1件

前回調査と比較して“規定している”は12.8ポイント増加し、そのうち「育児・介護休業法で定める範囲内の制度を持っている」は9.7ポイント増加している。

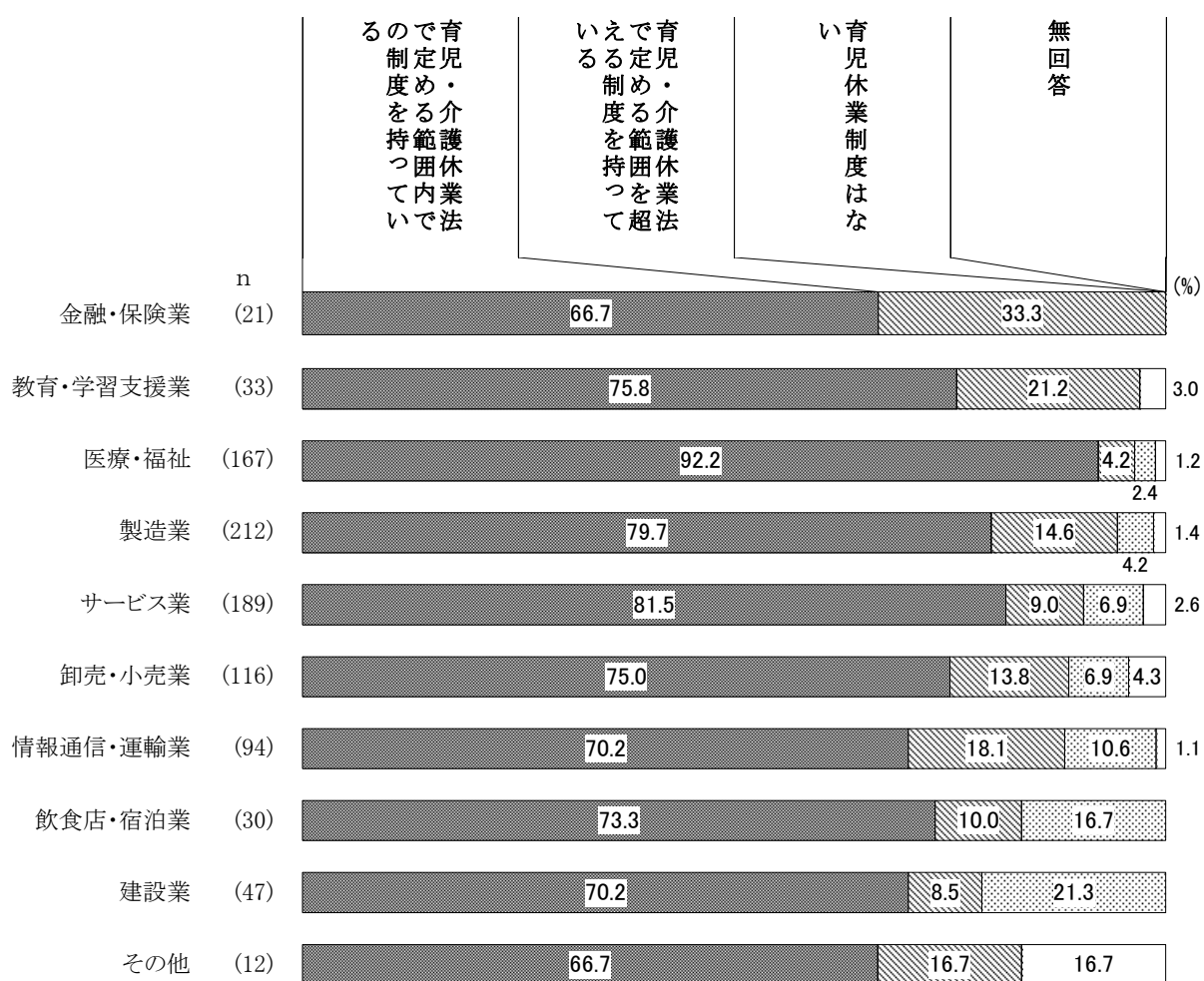
平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、“規定している”は増加傾向にあり、平成17年度の74.7%から6年間で91.3%に増加しており、規定化が進んでいることがわかる。

図表－43 育児休業制度の規定状況（経年調査との比較）



業種別にみると、“規定している”は『金融・保険業』で100.0%と最も高く、次いで『教育・学習支援業』で97.0%、『医療・福祉』で96.4%と続いている。また、「育児休業制度はない」は『建設業』で21.3%と最も高く、次いで『飲食店・宿泊業』で16.7%、『情報通信・運輸業』で10.6%と続いている。

図表－44 育児休業制度の規定状況（業種別）





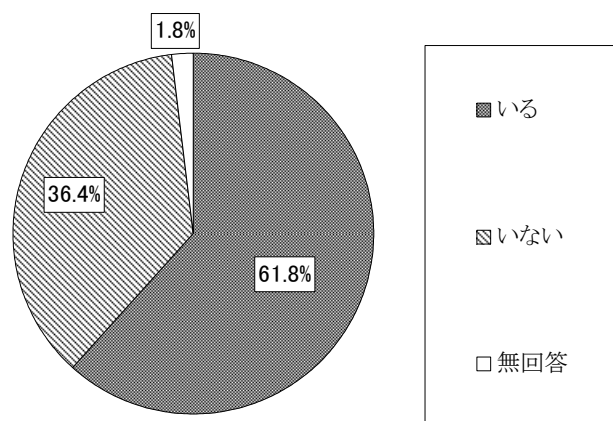
## (2) 育児休業制度の取得状況

◆育児休業取得率は、男性が3.8%と過去最高、女性は増加した。

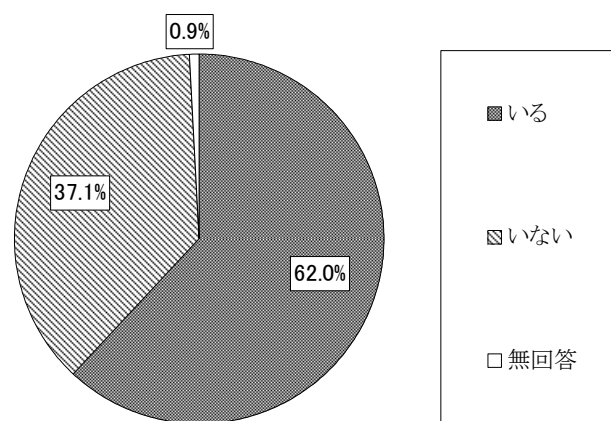
平成22年1月1日～12月31日の間に本人または配偶者が出産した従業員がいる事業所は、全体の61.8%となっている。そのうち、育児休業制度の取得状況をみると、取得者が「いる」が62.0%、「いない」が37.1%となっている。

育児休業の取得率を男女別にみると、前回調査では男性が2.2%、女性が88.2%だったが、今回調査では、男性が3.8%、女性が93.9%となり、男性は過去最高となった。女性は5.7ポイント増加している。

図表-45 本人または配偶者が出産した従業員の有無 (n=934)



図表-46 育児休業取得の有無 (n=577)



図表-47 出産した従業員数、育児休業を取得した従業員数、育児休業取得率（経年調査との比較）

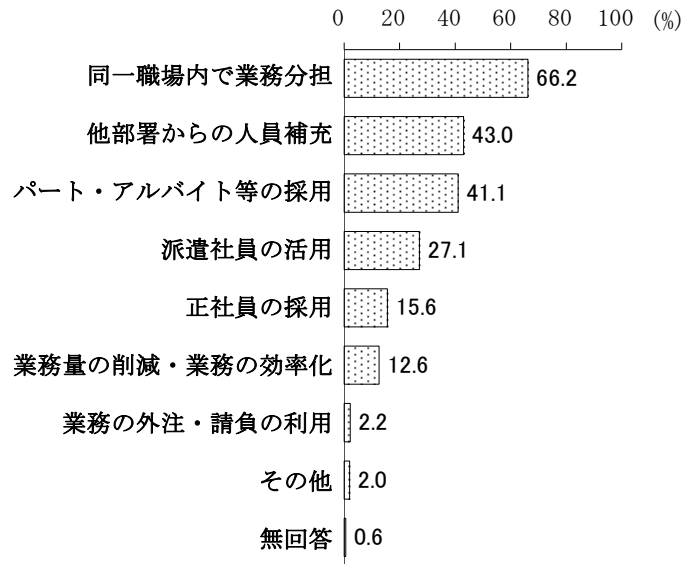
調査年度	本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
17年度調査			
男性	1,348人	12人	0.9%
女性	673人	560人	83.2%
19年度調査			
男性	1,021人	17人	1.7%
女性	624人	621人	98.1%
21年度調査			
男性	1,155人	25人	2.2%
女性	677人	597人	88.2%
23年度調査			
男性	2,240人	85人	3.8%
女性	1,239人	1,164人	93.9%

### (3) 育児休業中の代替要員の確保

◆代替要員として「派遣社員の活用」が増加、「業務量の削減、効率化」が減少した。

図表－48 育児休業中の代替要員の確保  
【複数回答：あてはまるものすべて】(n=358)

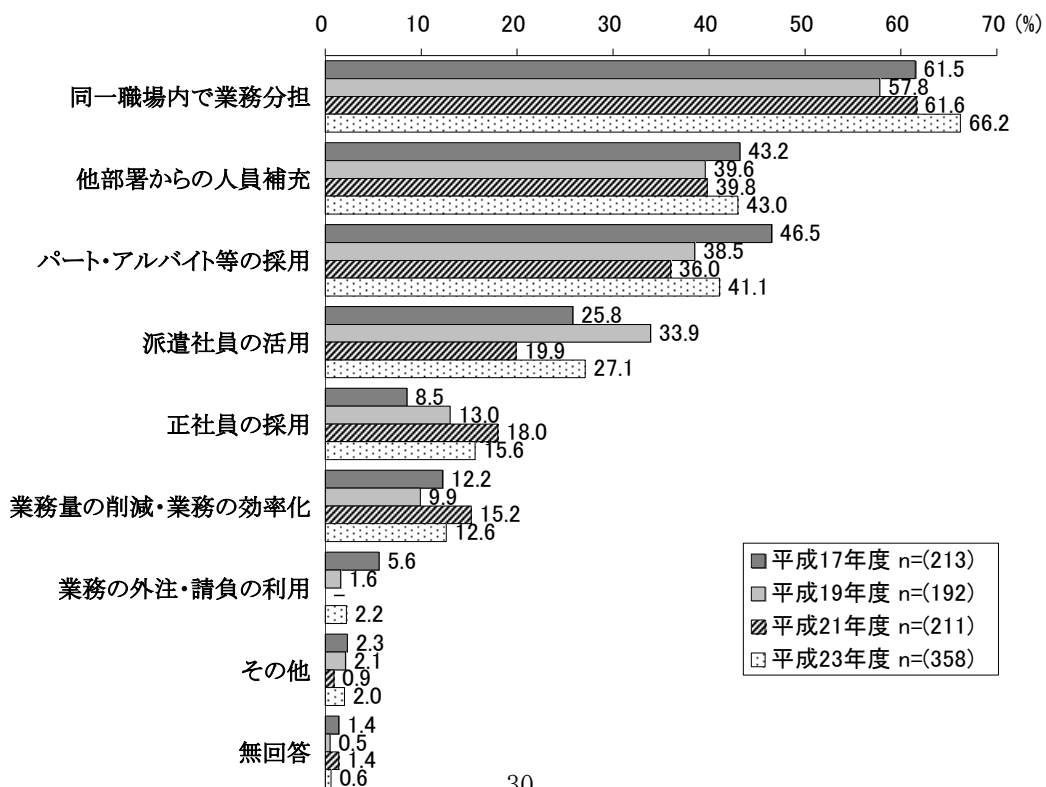
「育児休業取得者がいる」と回答した事業所において、育児休業中の代替要員の確保をみると、「同一職場内で業務分担」が66.2%と最も高く、次いで「他部署からの人員補充」が43.0%「パート・アルバイト等の採用」が41.1%、「派遣社員の活用」が27.1%と続いている。



前回調査と比較すると、「同一職場内で業務分担」が4.6ポイント、「他部署からの人員補充」が3.2ポイント、「パート・アルバイト等の採用」が5.1ポイント、「派遣社員の活用」が7.2ポイント増加している。

平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、「同一職場内で業務分担」と「正社員の採用」が増加傾向にあり、特に「正社員の採用」は平成17年度の8.5%から6年間で15.6%に増加している。

図表－49 育児休業中の代替要員の確保（経年調査との比較）



#### (4) 男性の育児休業取得に対する考え方

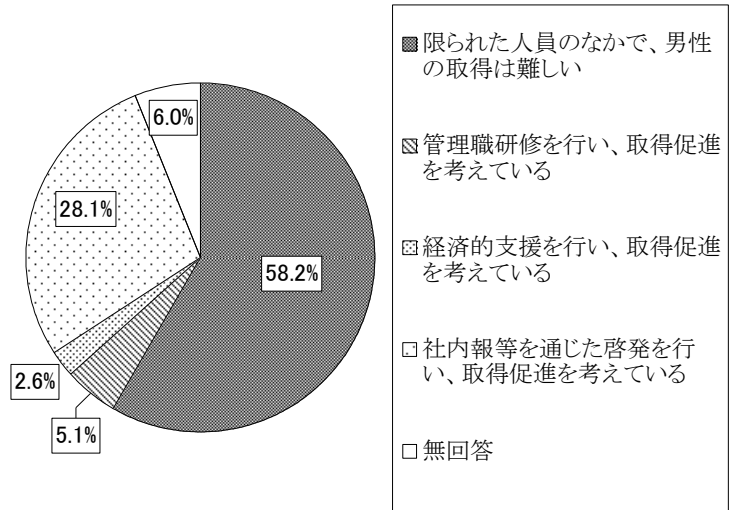
◆「男性の育児休業取得は難しい」が過半数と高い。

図表—50 男性の育児休業取得に対する考え方

(n=934)

男性の育児休業取得に対する考え方をみると、「限られた人員のなかで、男性の取得は難しい」が58.2%と最も高く、半数を超えている。

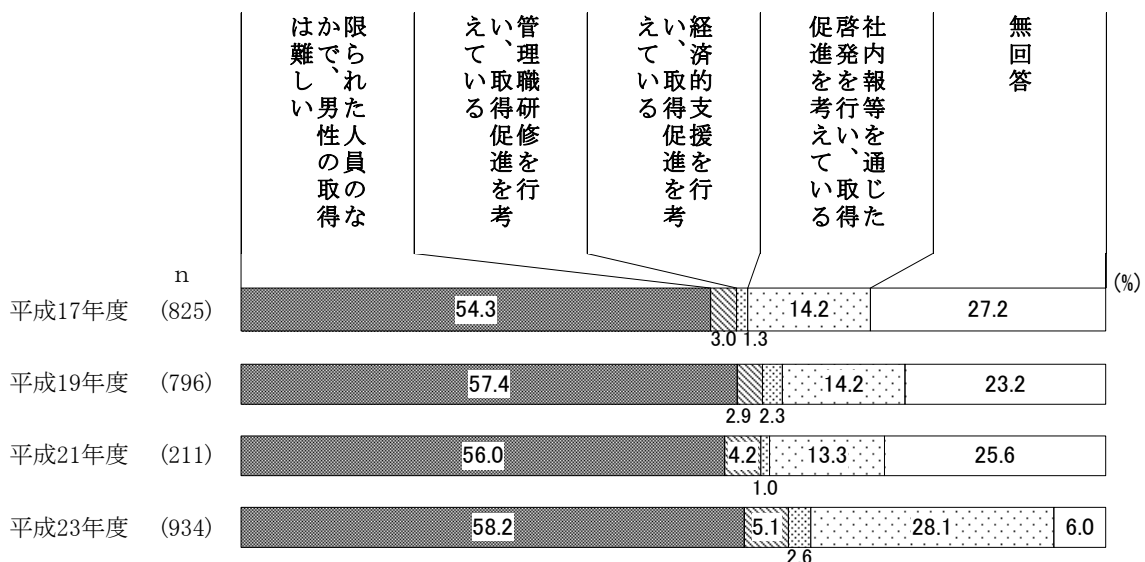
また、「社内報等を通じた啓発を行い、取得促進を考えている」(28.1%)、「管理職研修を行い、取得促進を考えている」(5.1%)、「経済的支援を行い、取得促進を考えている」(2.6%)を合わせた、“何らかの形で取得促進を考えている”が35.8%となっている。



前回調査と比較すると、「社内報等を通じた啓発を行い、取得促進を考えている」が14.8ポイント増加している。

平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、「限られた人員の中で、男性の取得は難しい」が6年間に渡り半数を超えて高くなっているものの、「管理職研修を行い、取得促進を考えている」、「経済的支援を行い、取得促進を考えている」、「社内報等を通じた啓発を行い、取得促進を考えている」といった“何らかの形で取得促進を考えている”が増加傾向にある。

図表—51 男性の育児休業取得に対する考え方（経年調査との比較）



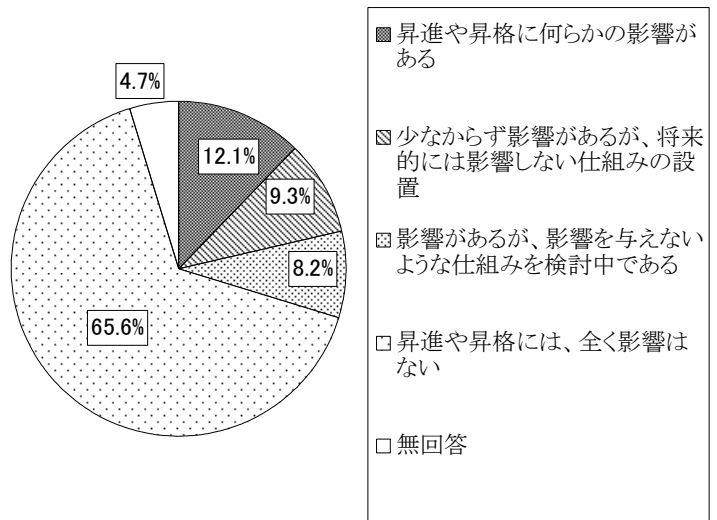
### (5) 育児休業取得の昇進・昇格への影響

◆「昇進や昇格には、全く影響しない」は増加。

図表—52 育児休業取得の昇進・昇格への影響

(n=934)

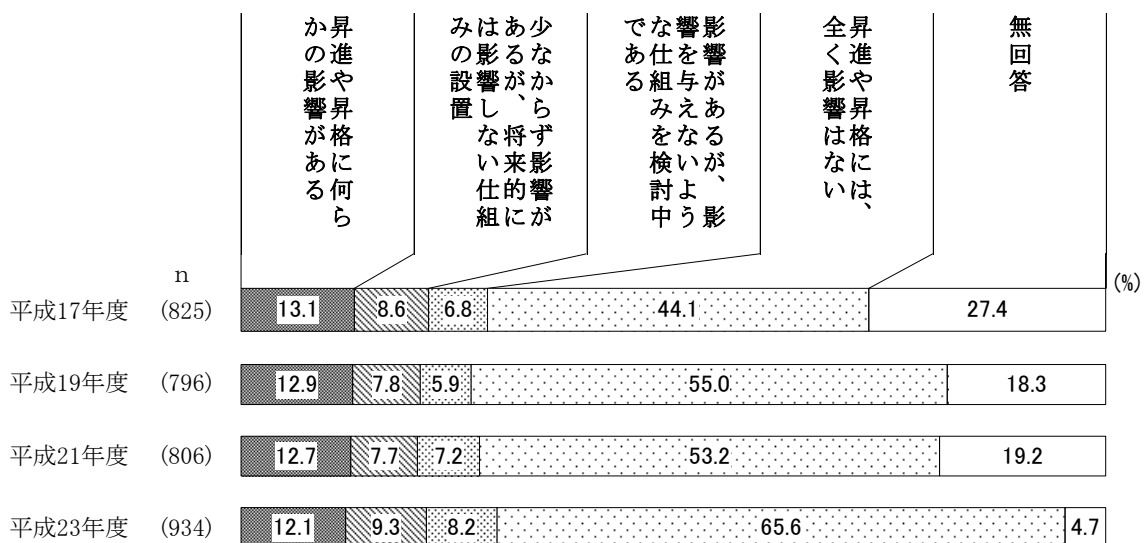
育児休業の取得が与える昇進昇格への影響についてみると、「昇進や昇格には、全く影響はない」が65.6%と最も高く、次いで「昇進や昇格に何らかの影響がある」が12.1%、「少なからず影響があるが、将来的には影響しない仕組みの設置」が9.3%、「影響があるが、影響を与えないような仕組みを検討中である」が8.2%となっている。



前回調査と比較すると、「昇進や昇格には、全く影響はない」が12.4ポイント増加し、「昇進や昇格に何らかの影響がある」がわずかに減少している。

平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、「昇進や昇格には、全く影響はない」は増加傾向にあり、平成17年度の44.1%から6年間で65.6%に増加している。

図表—53 育児休業取得の昇進・昇格への影響（経年調査との比較）



## 6. テレワークについて

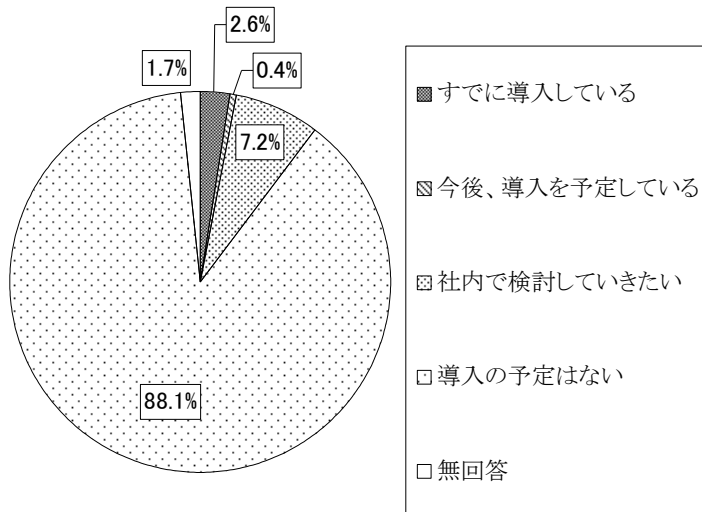
### (1) テレワークの導入状況

◆テレワーク導入の意向がある事業所は少数。

テレワークの導入状況を見ると、「導入の予定はない」が88.1%と大半となっている。

一方、「社内で検討していきたい」が7.2%、「すでに導入している」が2.6%、「今後、導入を予定している」が0.4%と、導入に対して積極的である事業所の割合は低い。

図表-54 テレワークの導入状況 (n=934)



業種別にみると、どの業種も「導入の予定はない」が8割を超えているが、その中でも『製造業』や『金融・保険業』でわずかに導入がみられる。また、「社内で検討していきたい」は『製造業』と『卸売・小売業』で1割を超えている。

図表-55 テレワークの導入状況 (業種別)

(%)

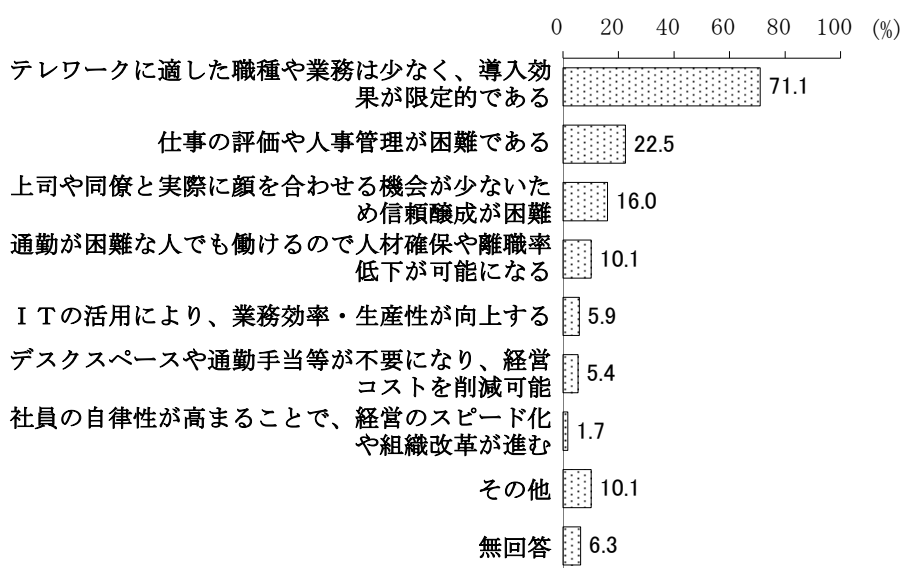
	調査数	すでに導入している	今後、導入を予定している	社内で検討していきたい	導入の予定はない	無回答
全体	934	2.6	0.4	7.2	88.1	1.7
<b>業種別</b>						
製造業	212	4.7	0.5	10.4	83.0	1.4
サービス業	189	3.7	0.5	5.3	89.4	1.1
卸売・小売業	116	-	0.9	11.2	83.6	4.3
医療・福祉	167	0.6	-	4.2	94.6	0.6
情報通信・運輸業	94	3.2	1.1	8.5	87.2	-
建設業	47	2.1	-	6.4	91.5	-
教育・学習支援業	33	-	-	6.1	93.9	-
飲食店・宿泊業	30	3.3	-	-	96.7	-
金融・保険業	21	4.8	-	4.8	81.0	9.5
その他	12	-	-	8.3	83.3	8.3

## (2) テレワークに対する考え方

◆「適した業務が少なく、導入効果が限定的である」が約7割。

テレワークに対する考え方をみると、「テレワークに適した職種や業務は少なく、導入効果が限定的である」が71.1%と最も高くなっている。次いで、「仕事の評価や人事管理が困難である」が22.5%、「上司や同僚と実際に顔を合わせる機会が少ないため信頼醸成が困難」が16.0%と続いている。

図表-56 テレワークに対する考え方 (n=934)



## 7. 仕事と個人の生活等の両立支援制度の整備・活用状況

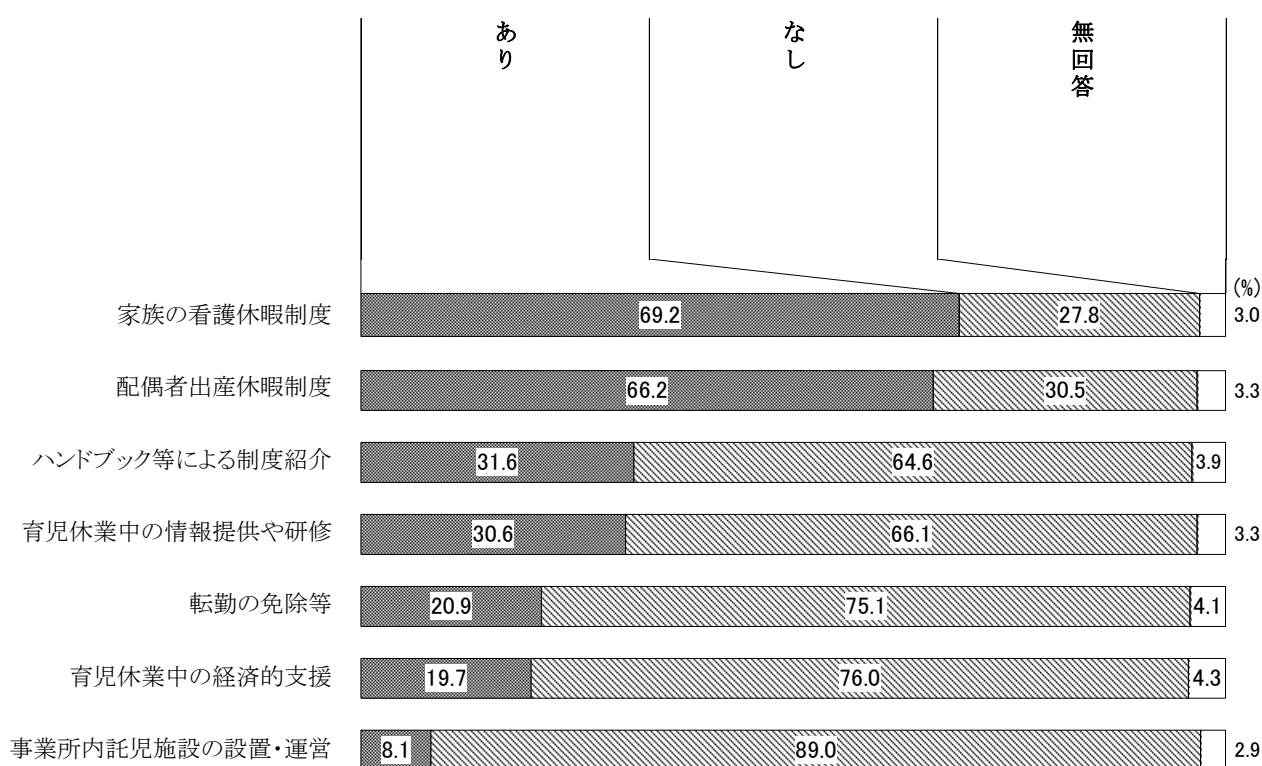
### (1) 子育て中の社員に対する配慮

◆「事業所内託児施設の設置・運営」のある事業所は1割未満にとどまっている。

「子育て中の社員に対する配慮」に関する取り組みについてみると、制度がある事業所は、『家族の看護休暇制度』が69.2%、『配偶者出産休暇制度』が66.2%と特に高くなっている。

一方で『事業所内託児施設の設置・運営』が8.1%と1割未満にとどまっている。

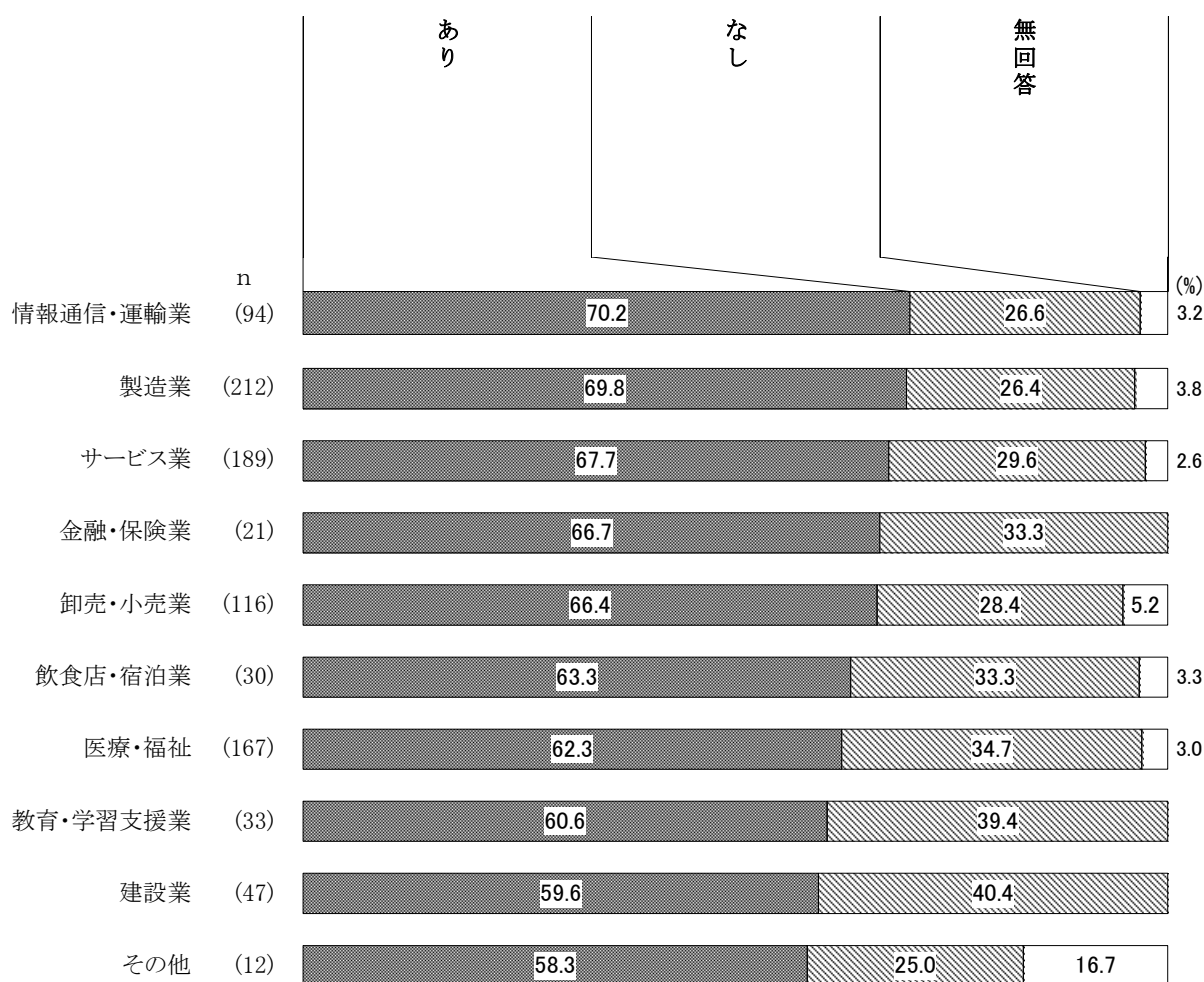
図表-57 「子育て中の社員に対する配慮」に関する取り組み（制度の有無）（n=934）



「配偶者出産休暇制度」の制度の有無を業種別にみると、「あり」と回答した事業所では『情報通信・運輸業』で7割を超えており、『建設業』で6割を下回っている。その他の業種では6割台となっている。

前回調査と比較すると、『飲食店・宿泊業』で19.7ポイント、『卸売・小売業』で15.6ポイント増加している。

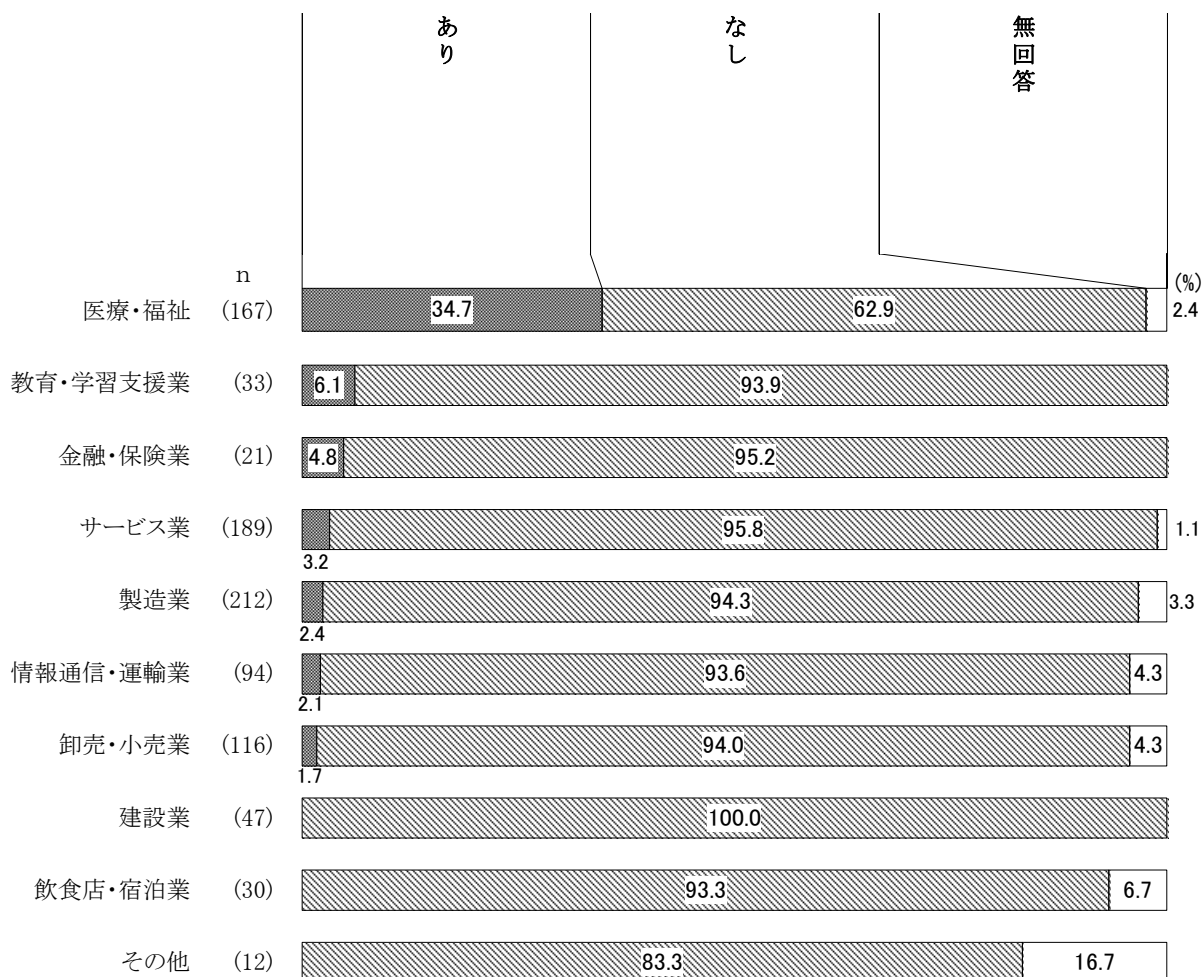
図表－58 配偶者出産休暇制度（業種別）





「事業所内託児施設の設置・運営」の制度の有無を業種別にみると、「あり」と回答した事業所では『医療・福祉』で34.7%と特に高くなっており、その他の業種では1割未満にとどまっている。

図表－59 事業所内託児施設の設置・運営（業種別）



## (2) 6歳以下の未就学児童を持つ社員に対する配慮

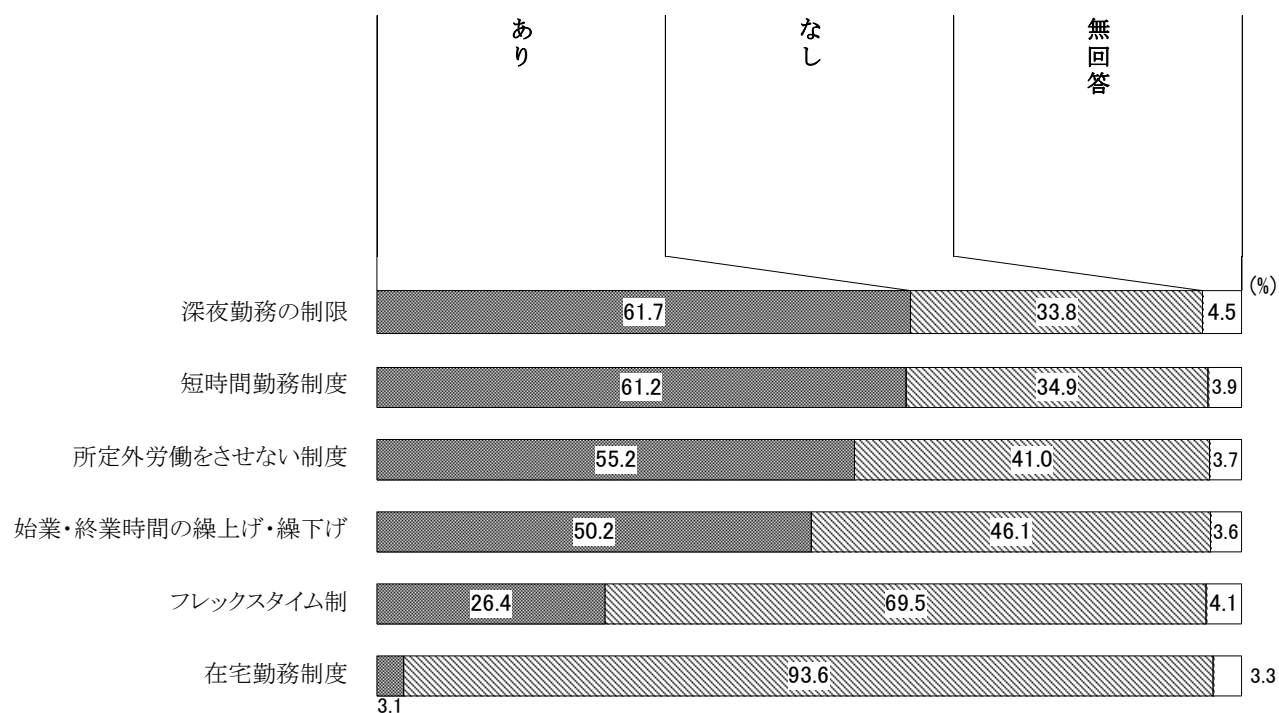
◆全ての取り組みで増加し、特に「短時間勤務制度」が大きく増加。

「6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮」に関する取り組みについてみると、『深夜勤務の制限』で61.7%と最も高くなっている。また、『短時間勤務制度』(61.2%)、『所定外労働をさせない制度』(55.2%)、『始業・終業時間の繰上げ・繰下げ』(50.2%)においても5割以上の事業所で整備されている。一方、『在宅勤務制度』は3.1%にとどまっており、普及率は低い。

前回調査と比較すると、『短時間勤務制度』、『所定外労働をさせない制度』で前回調査からそれぞれ12.4ポイント増加している。

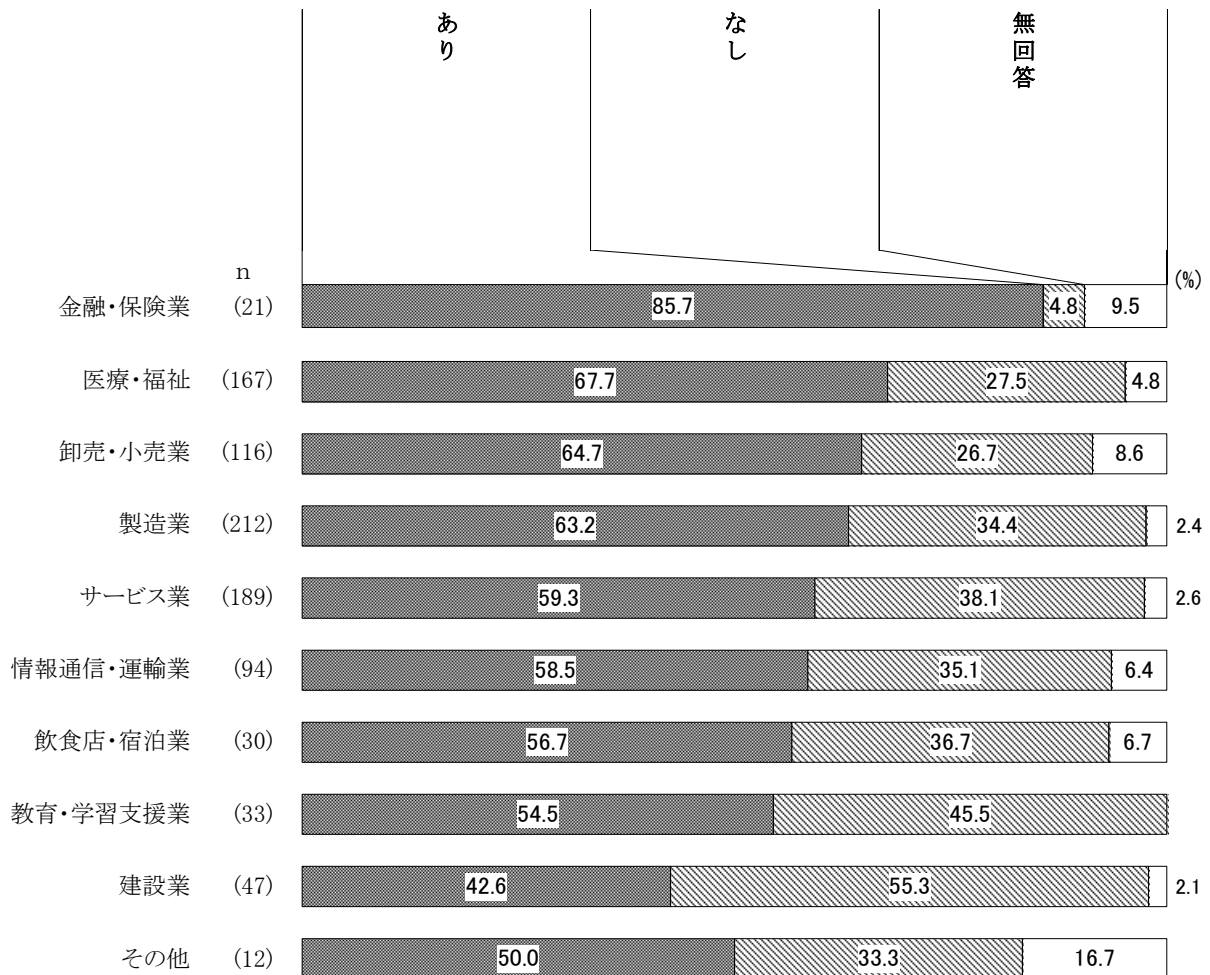
図表-60 「6歳以下の未就学児童を持つ社員に対する配慮」に関する取り組み（制度の有無）

(n=934)

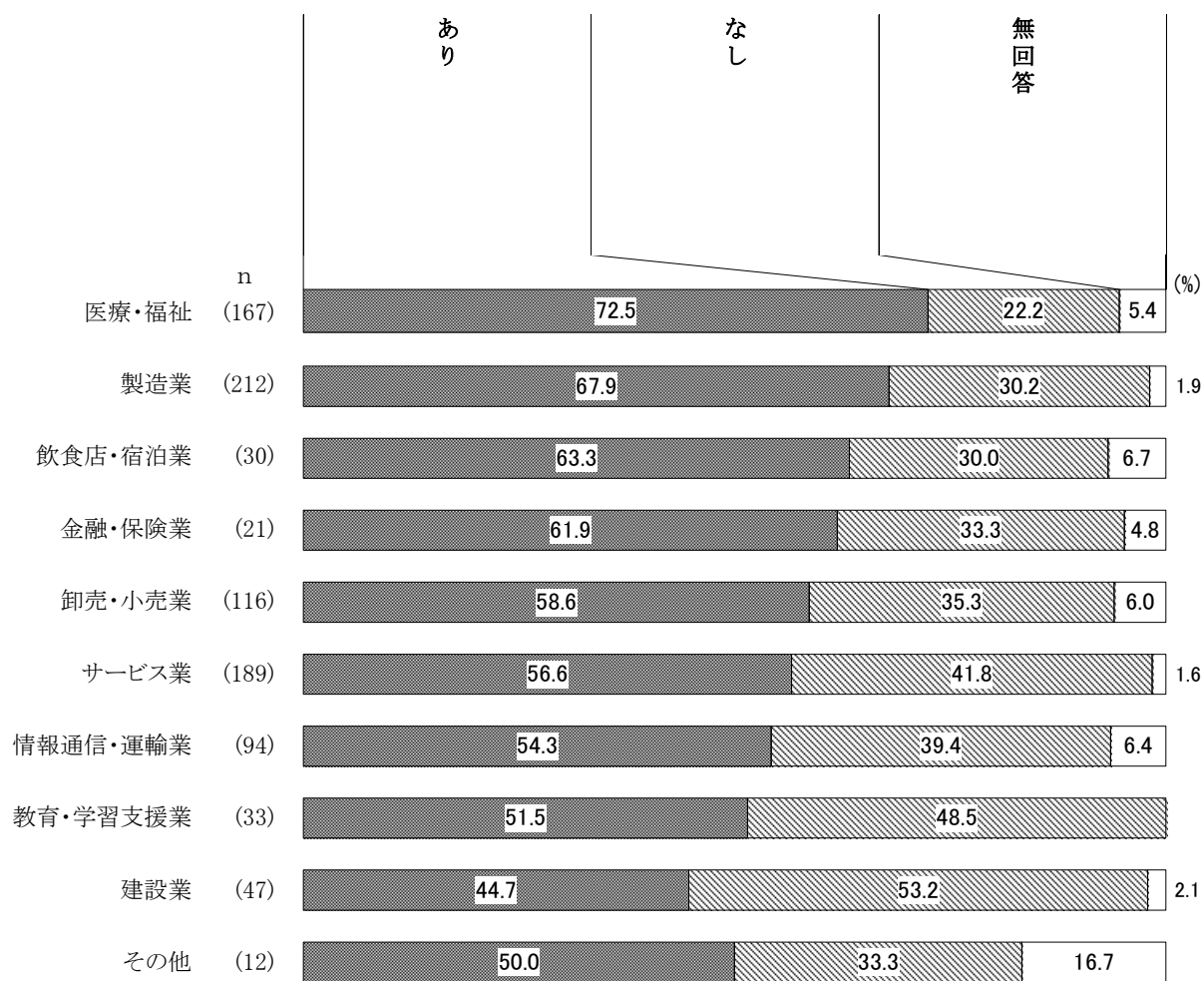


「深夜勤務の制限」、「短時間勤務制度」の制度の有無について業種別でみると、「あり」はどちらの制度も『製造業』、『医療・福祉』、『金融・保険業』で6割を超えて高く、『建設業』でどちらも5割を下回っており低くなっている。

図表－61 深夜勤務の制限（業種別）



図表-62 短時間勤務制度（業種別）

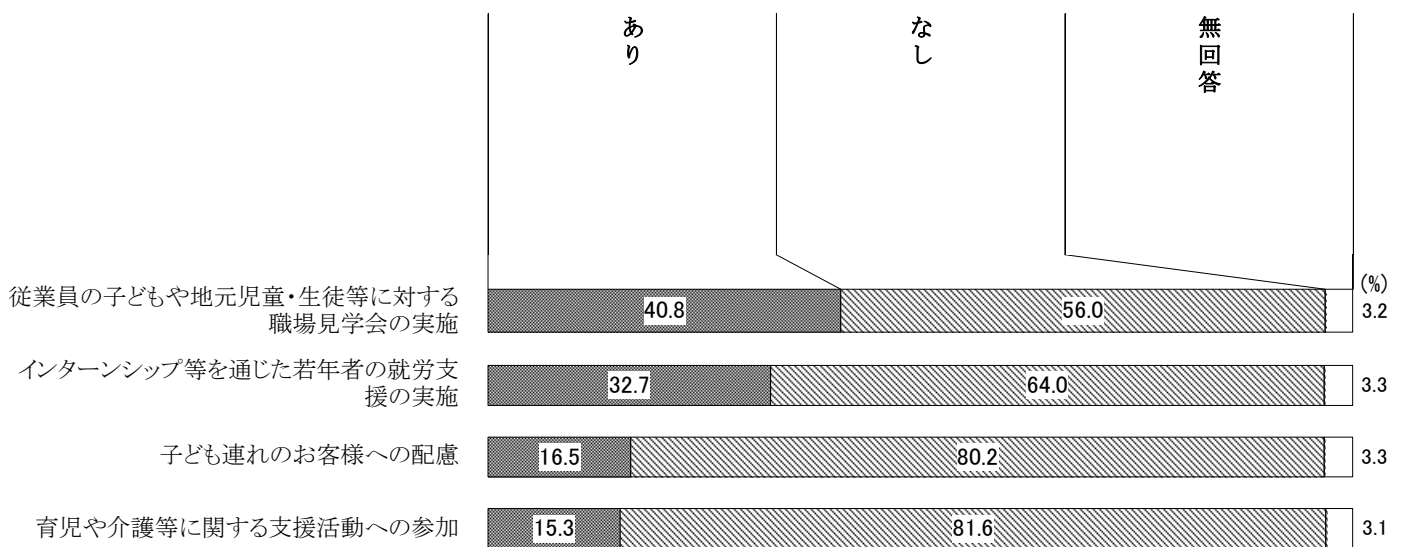


### (3) 地域における子育て支援等への参画

◆「職場見学会」を実施している事業所は4割。

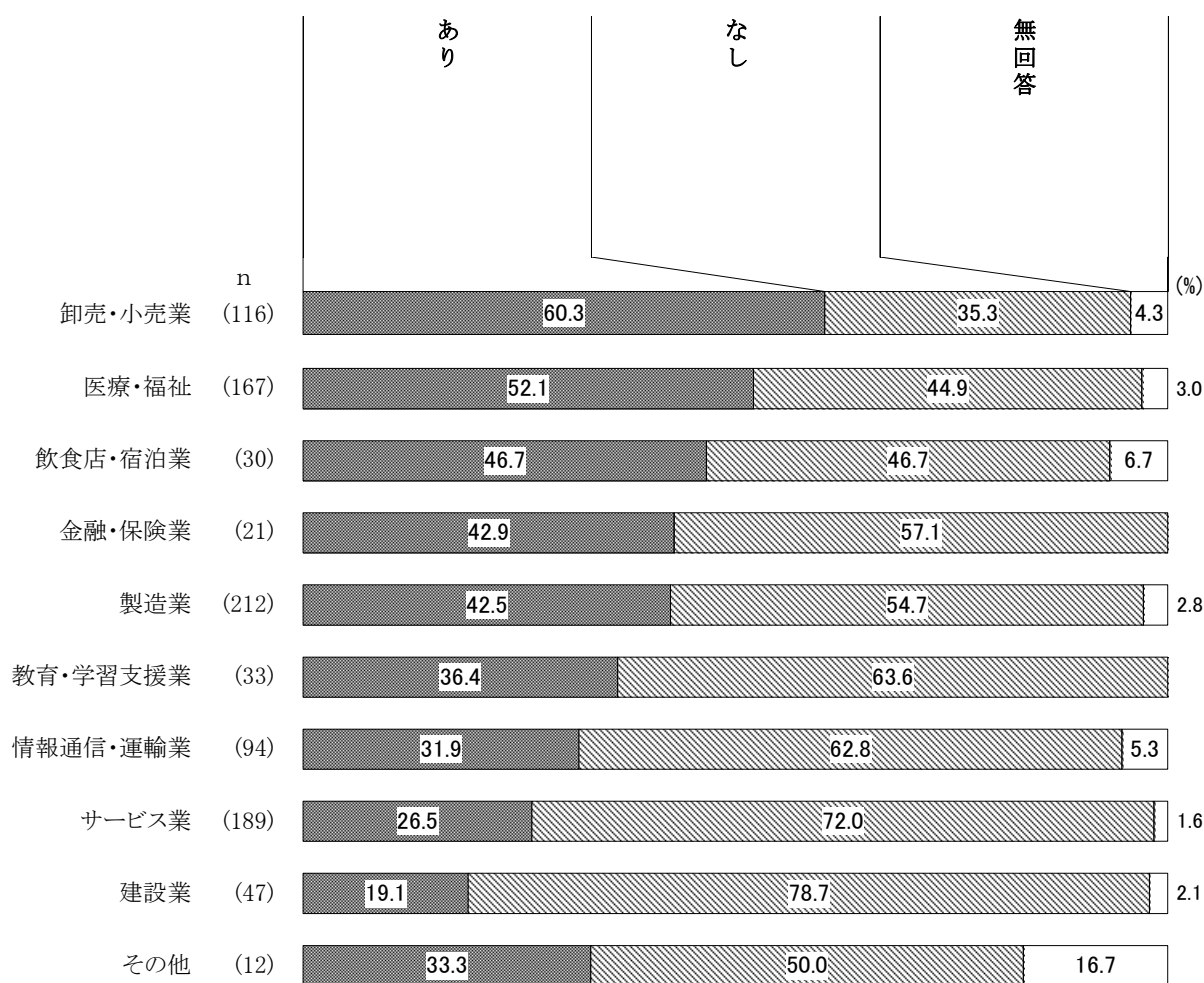
「地域における子育て支援等の参画」に関する取り組みについてみると、『従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学会の実施』が40.8%、『インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施』が32.7%と3割を超えて高くなっている。一方、『子ども連れのお客様への配慮』で16.5%、『育児や介護等に関する支援活動への参加』で15.3%と1割台と低くなっている。

図表-63 「地域における子育て支援等への参画」に関する取り組み（制度の有無）（n=934）

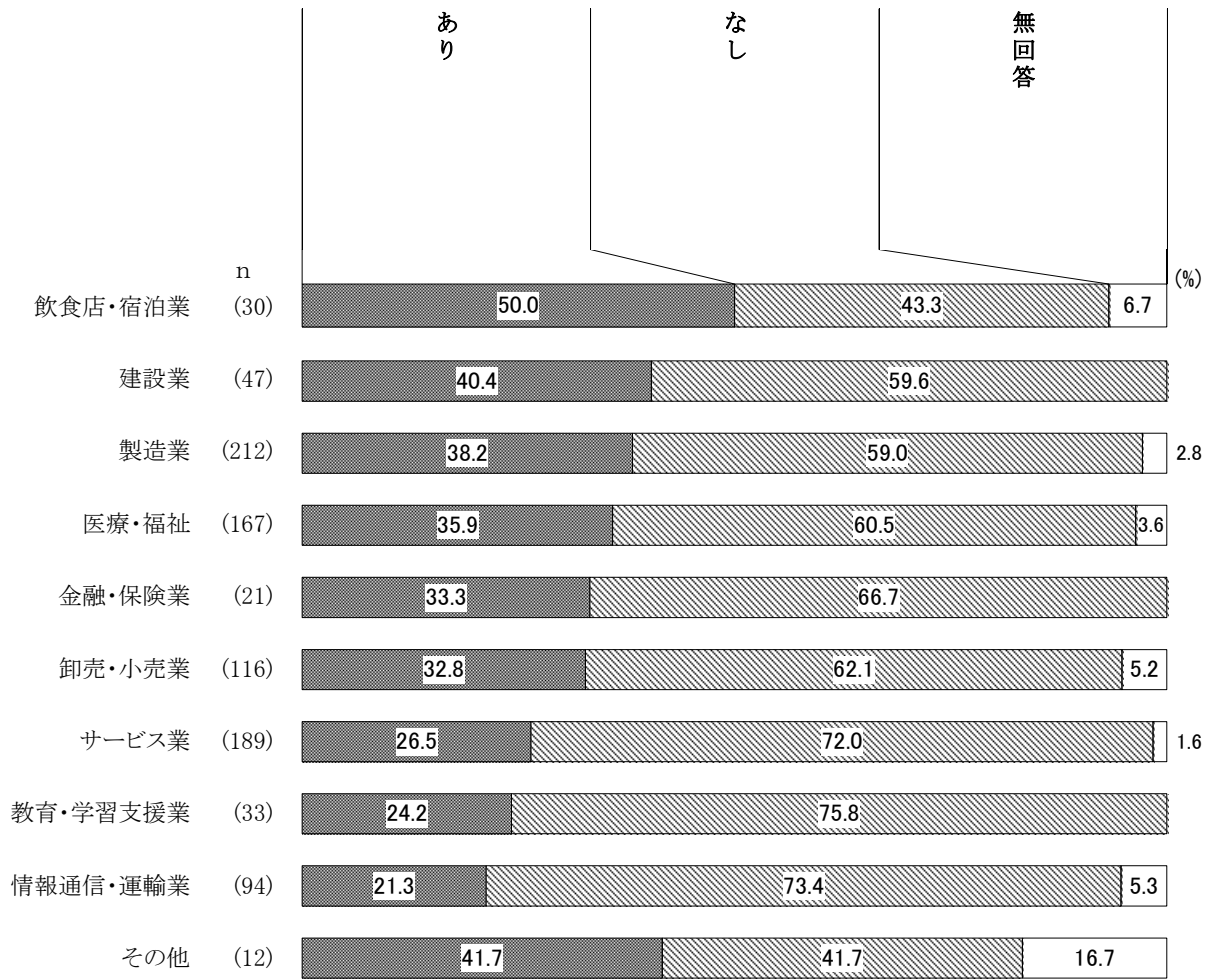


「従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学会の実施」、「インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施」の制度の有無を業種別にみると、「従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学会の実施」では『卸売・小売業』（60.3%）『医療・福祉』（52.1%）、『飲食店・宿泊業』（46.7%）、『金融・保険業』（42.9%）で取り組みが進んでいる。また、「インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施」は、『飲食店・宿泊業』（50.0%）、『建設業』（40.4%）で取り組みが進んでいる。

図表－64 従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学会の実施（業種別）



図表-65 インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施（業種別）

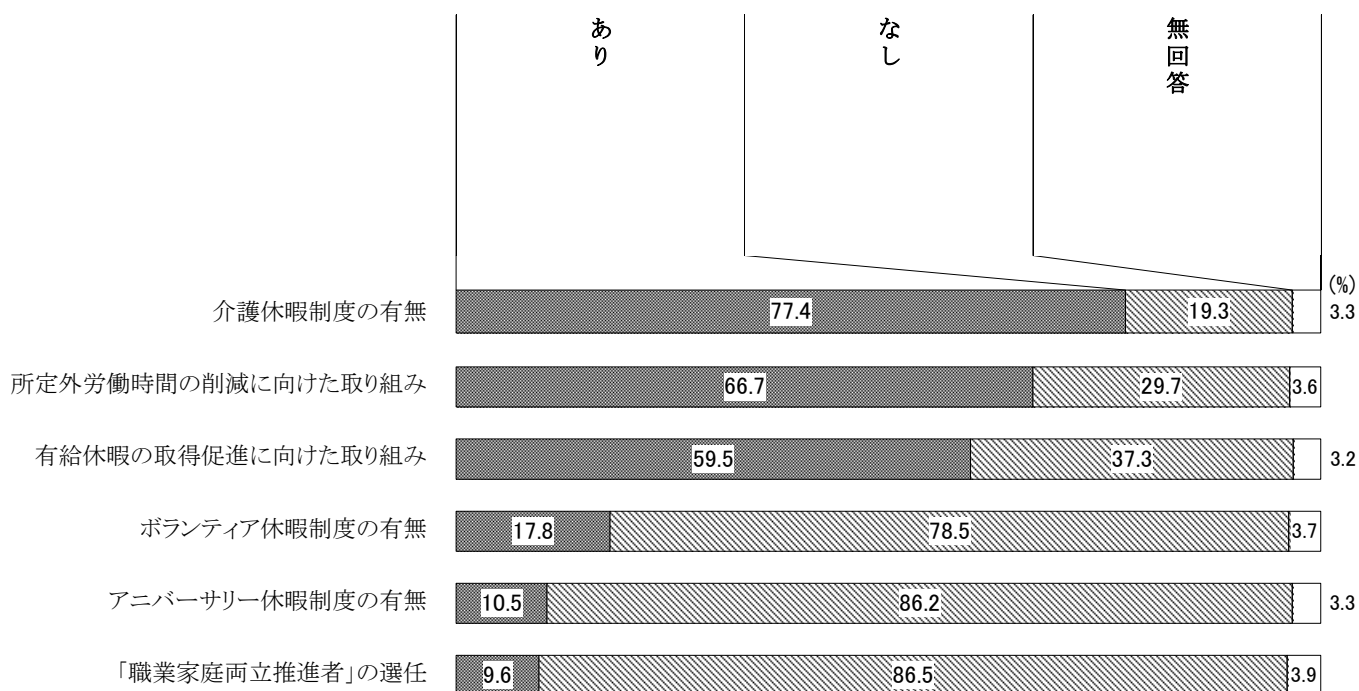


#### (4) 全社員を対象とした仕事と生活を両立しやすい環境づくり

◆介護休暇制度のある事業所は7割台後半。所定外労働時間の削減に向けた取り組みのある事業所は6割台後半。

「全社員を対象とした仕事と生活を両立しやすい環境づくり」に関する取り組みについてみると、『介護休業制度の有無』が77.4%と最も高く、次いで、会社全体としての取り組みである『所定外労働時間の削減に向けた取り組み』が66.7%、『有給休暇の取得促進に向けた取り組み』が59.5%と高くなっている。一方、『アニバーサリー休暇制度の有無』は10.5%、『「職業家庭両立推進者」の選任』は9.6%と1割未満にとどまっている。

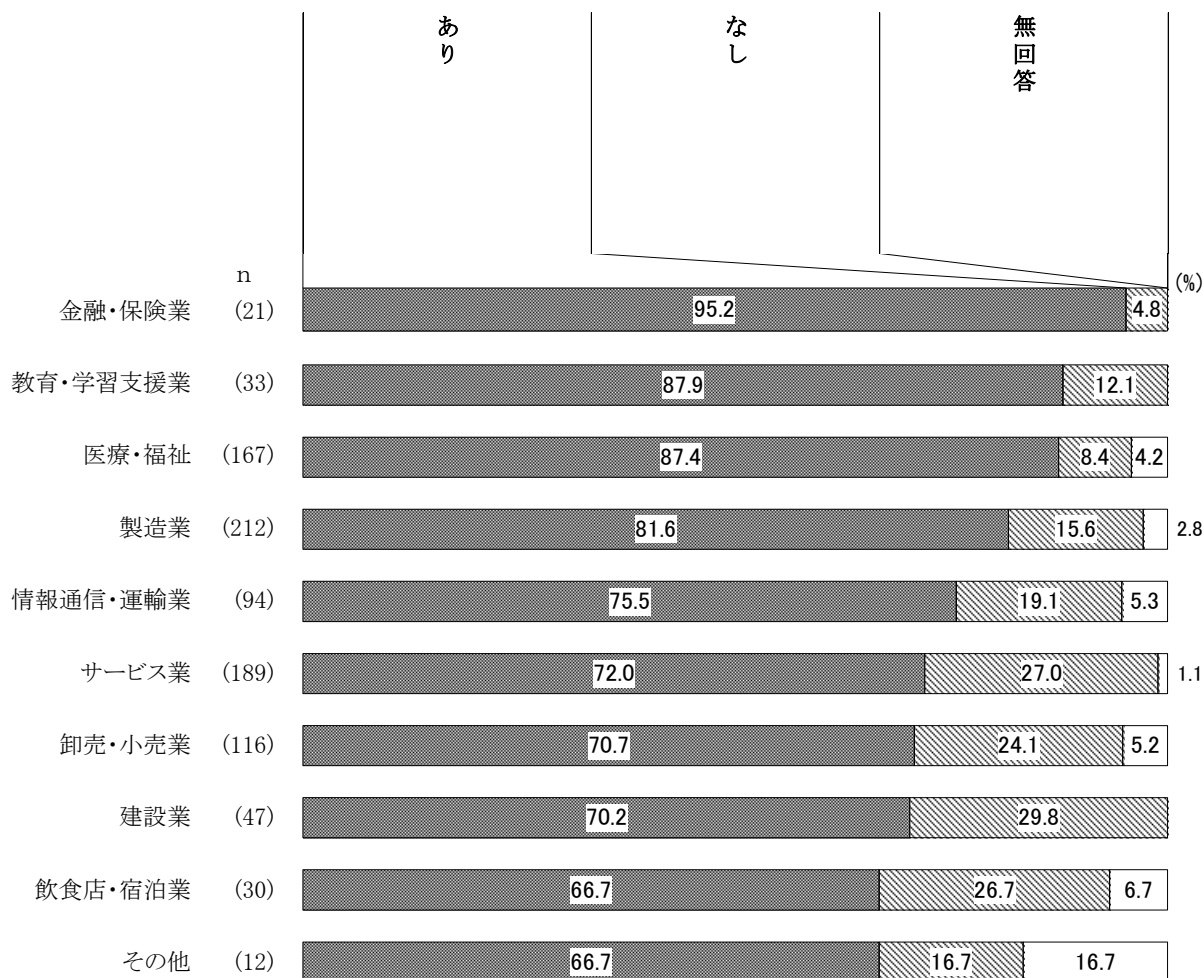
図表-66 「全社員を対象とした仕事と生活を両立しやすい環境づくり」に関する取り組み  
(制度の有無) (n=934)



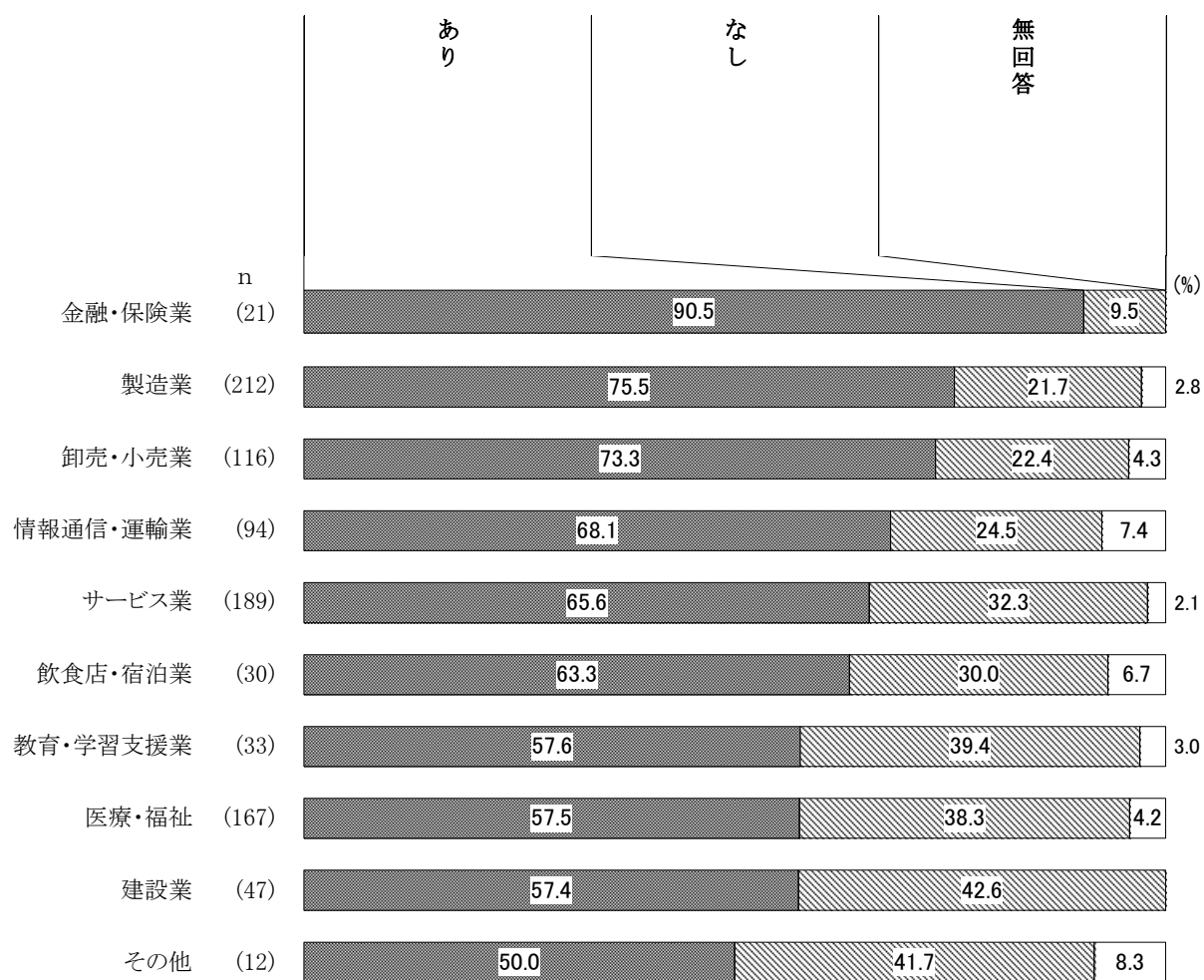


「介護休暇制度の有無」、「所定外労働時間の削減に向けた取り組み」の制度の有無を業種別にみると、「介護休暇制度の有無」は、『金融・保険業』で95.2%、『教育、学習支援業』が87.9%、『医療・福祉』で87.4%、『製造業』が81.6%と8割を超えて高くなっている。また、「所定外労働時間の削減に向けた取り組み」は、『金融・保険業』で90.5%、『製造業』で75.5%、『卸売・小売業』が73.3%と7割を超えて高くなっている。

図表-67 介護休暇制度の有無（業種別）



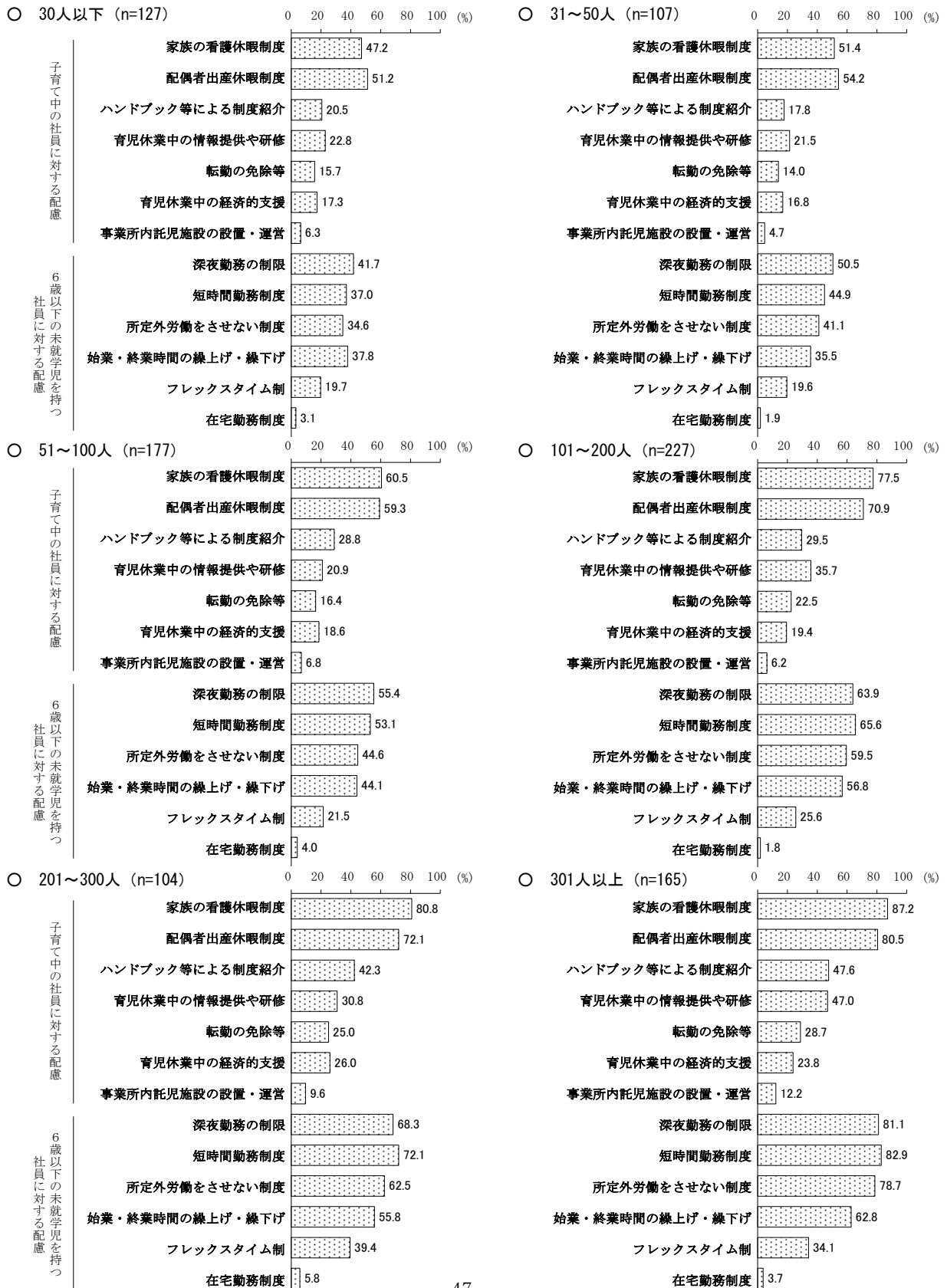
図表一68 所定外労働時間の削減に向けた取り組み（業種別）



## (5) 従業員規模別の両立支援状況

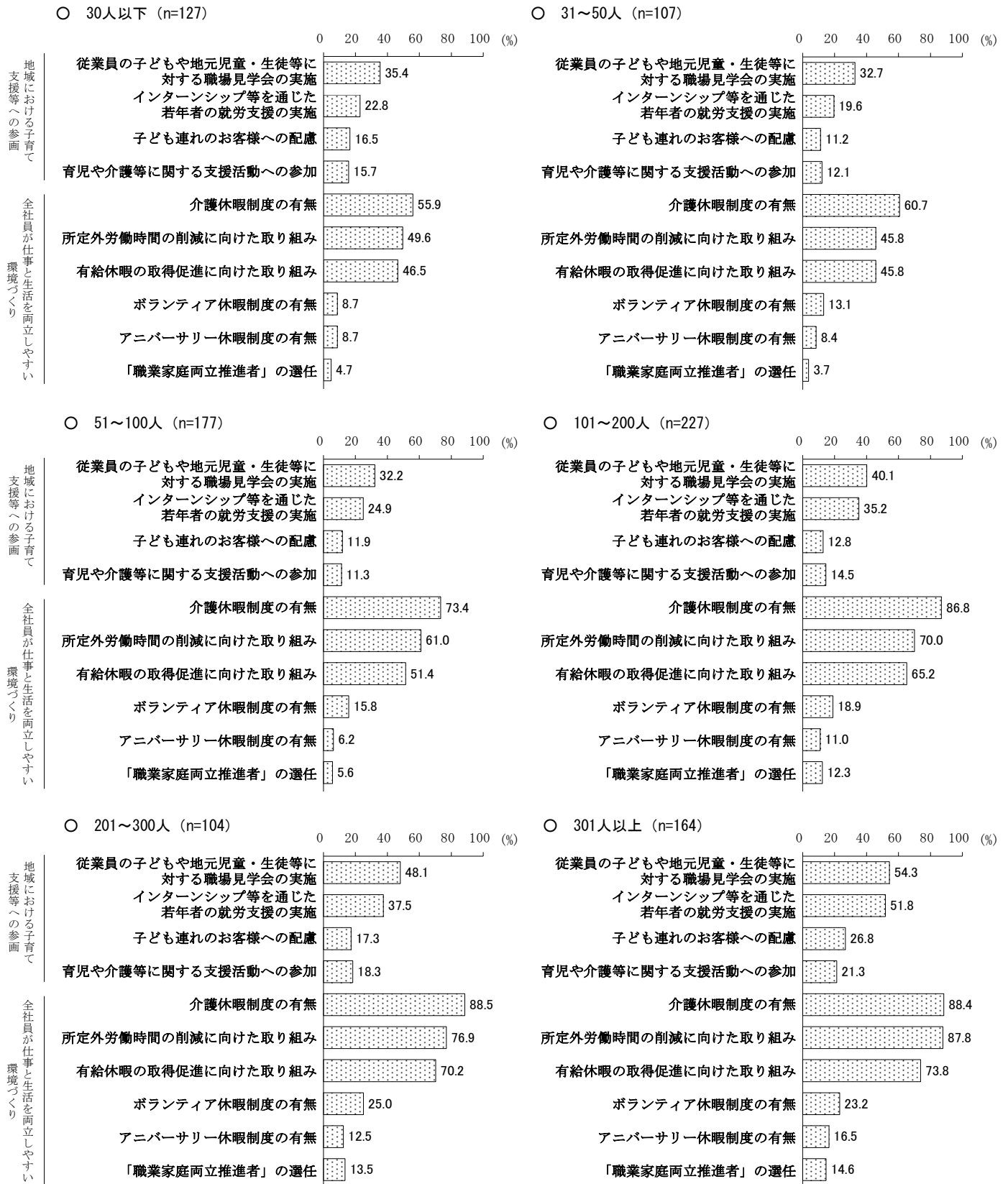
従業員規模別に「子育て中の社員に対する配慮」に関する取り組みと「6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮」に関する取り組みの制度の有無をみると、比較的従業員規模の大きい事業所ほど制度「あり」の割合が高くなる傾向にある。

図表-69 両立支援取組状況 1（「あり」の割合、従業員規模別）



また、従業員規模別に「地域における子育て支援等への参画」に関する取り組みと「全社員を対象とした仕事と生活を両立しやすい環境づくり」に関する取り組みの制度の有無をみると、比較的従業員規模の大きい事業所ほど制度「あり」の割合が高くなる傾向にある。

図表一70 両立支援取組状況 2 (「あり」の割合、従業員規模別)



## (6) 各制度の整備状況の変化

◆最も増加したのは「家族の看護休暇制度」、最も普及したのは「介護休業制度」。

制度「あり」の回答割合を前回調査と比較すると、すべての制度において「あり」の割合は前年を上回った。中でも、最も増加したのは『家族の看護休暇制度』であり、前回調査（50.1%）から19.1ポイントと大幅に増加している。また、『介護休暇制度の有無』や『配偶者出産休暇制度』などの休暇制度でも整備が進んでいる。

制度「あり」の割合が高いものは、『介護休暇制度の有無』が77.4%と7割以上の事業所に整備されているほか、『家族の看護休暇制度』（69.2%）、『所定外労働時間の削減に向けた取り組み』（66.7%）、『配偶者出産休暇制度』（66.2%）、『深夜勤務の制限』（61.7%）、『短時間勤務制度』（61.2%）が6割以上の事業所で整備が進んでいる。

図表-71 各制度の整備状況（経年調査との比較）

制度名	平成17年度	平成19年度	平成21年度	平成23年度	増減（23年度 -21年度）
	あり（%）	あり（%）	あり（%）	あり（%）	
家族の看護休暇制度	37.0	42.6	50.1	69.2	19.1
介護休暇制度	56.5	60.7	63.6	77.4	13.8
配偶者出産休暇制度	40.0	54.0	53.7	66.2	12.5
短時間勤務制度	32.5	38.9	48.8	61.2	12.4
所定外労働をさせない制度	31.9	39.1	42.8	55.2	12.4
深夜勤務の制限	38.2	45.6	49.8	61.7	11.9
育児休業中の従業員への情報提供や研修	11.5	16.5	18.7	30.6	11.9
ハンドブック等による制度紹介	16.0	19.0	19.9	31.6	11.7
所定外労働時間の削減に向けた取り組み	49.5	52.9	55.8	66.7	10.9
インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施	20.2	21.7	22.2	32.7	10.5
有給休暇の取得促進に向けた取り組み	43.0	46.5	49.3	59.5	10.2
従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学	24.4	30.9	32.0	40.8	8.8
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	30.8	37.6	44.3	50.2	5.9
育児や介護等に関する支援活動への参加	8.4	10.2	9.4	15.3	5.9
フレックスタイム制	13.8	20.4	22.7	26.4	3.7
子ども連れのお客様への配慮	11.4	10.9	13.3	16.5	3.2
転勤の免除等	11.5	14.4	18.4	20.9	2.5
育児休業中の経済的支援	13.2	16.1	17.4	19.7	2.3
事業所内託児施設の設置・運営	3.2	4.4	6.0	8.1	2.1
在宅勤務制度	1.6	2.4	2.5	3.1	0.6
「職業家庭両立推進者」の選任	6.9	7.7	9.1	9.6	0.5
ボランティア休暇制度	-	-	-	17.8	-
アニバーサリー休暇制度	-	-	-	10.5	-

※『家族の看護休暇制度』は前年まで『子の看護休暇制度』として調査していた。

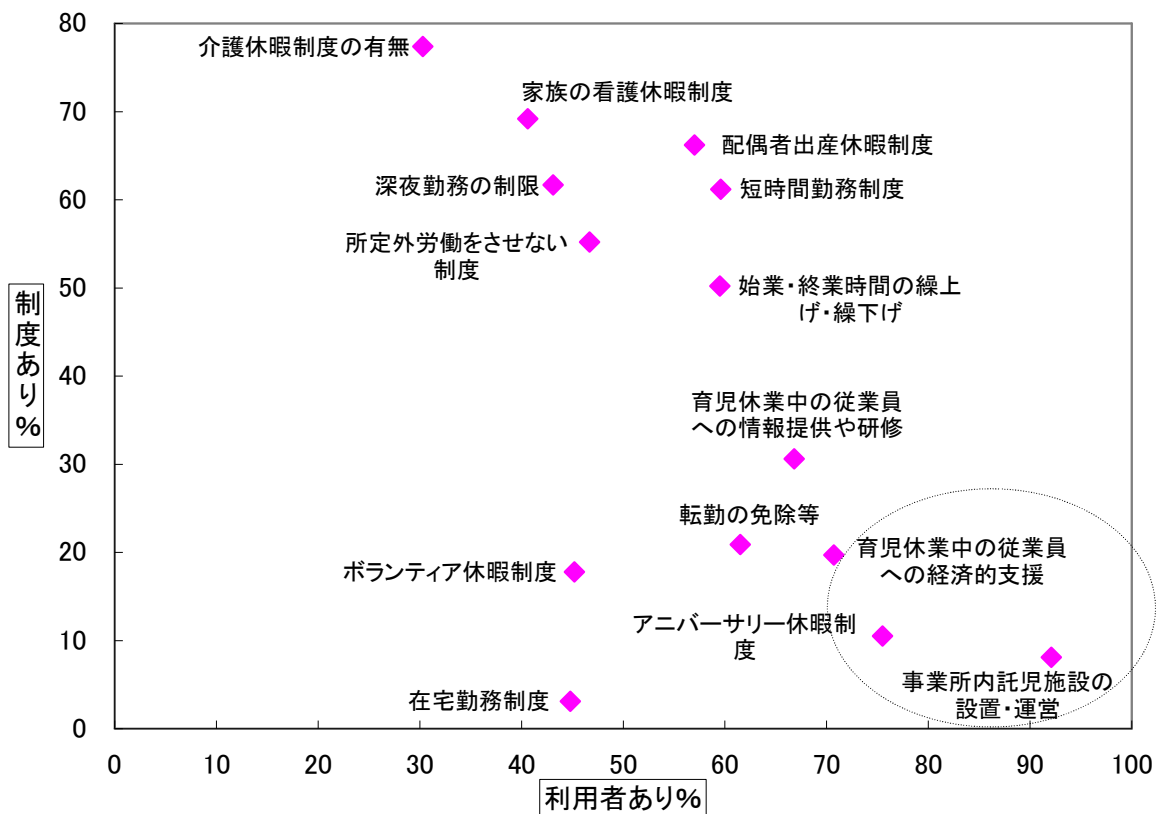
### (7) 両立支援制度の整備状況と活用の度合い

下図は、両立制度の整備率と利用率を表したもので、縦軸が整備率（制度「あり」の割合）、横軸が利用率（制度「あり」のうち「利用者あり」の割合）としている。

各制度において、整備状況とその活用の度合いをみると、『配偶者出産休暇制度』、『短時間勤務制度』で整備率、利用率が比較的高い。また、整備率は低いが利用率は高い制度は『事業所内託児施設の設置・運営』であり、整備率は高いが利用率が低い制度は『介護休暇制度』である。

前回調査と利用率を比較すると、『育児休業中の経済的支援』の整備率が低いものの利用率が12.8ポイント伸びた。ほとんどの制度で利用率が増加している。

図表-72 制度整備率と利用率



図表-73 利用率（経年調査との比較）

制度名	平成17年度	平成19年度	平成21年度	平成23年度	増減（23年度 -21年度）
	あり (%)	あり (%)	あり (%)	あり (%)	
育児休業中の経済的支援	59.6	53.9	57.9	70.7	12.8
介護休暇制度	20.4	23.4	23.2	30.3	7.1
短時間勤務制度	42.2	52.3	53.4	59.6	6.2
育児休業中の従業員への情報提供や研修	62.1	48.1	60.9	66.8	5.9
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	43.3	57.5	53.8	59.5	5.7
転勤の免除等	53.7	47.8	56.1	61.5	5.4
家族の看護休暇制度	25.2	30.4	35.6	40.6	5.0
深夜勤務の制限	33.7	37.5	38.2	43.1	4.9
所定外労働をさせない制度	38.4	39.2	42.3	46.7	4.4
事業所内託児施設の設置・運営	84.6	80.0	89.0	92.1	3.1
配偶者出産休暇制度	55.5	52.3	55.7	57.0	1.3
在宅勤務制度	30.8	57.9	45.0	44.8	-0.2
ボランティア休暇制度	-	-	-	45.2	-
アニバーサリー休暇制度	-	-	-	75.5	-

※家族の看護休暇制度は前年まで子の看護休暇制度として調査していた。

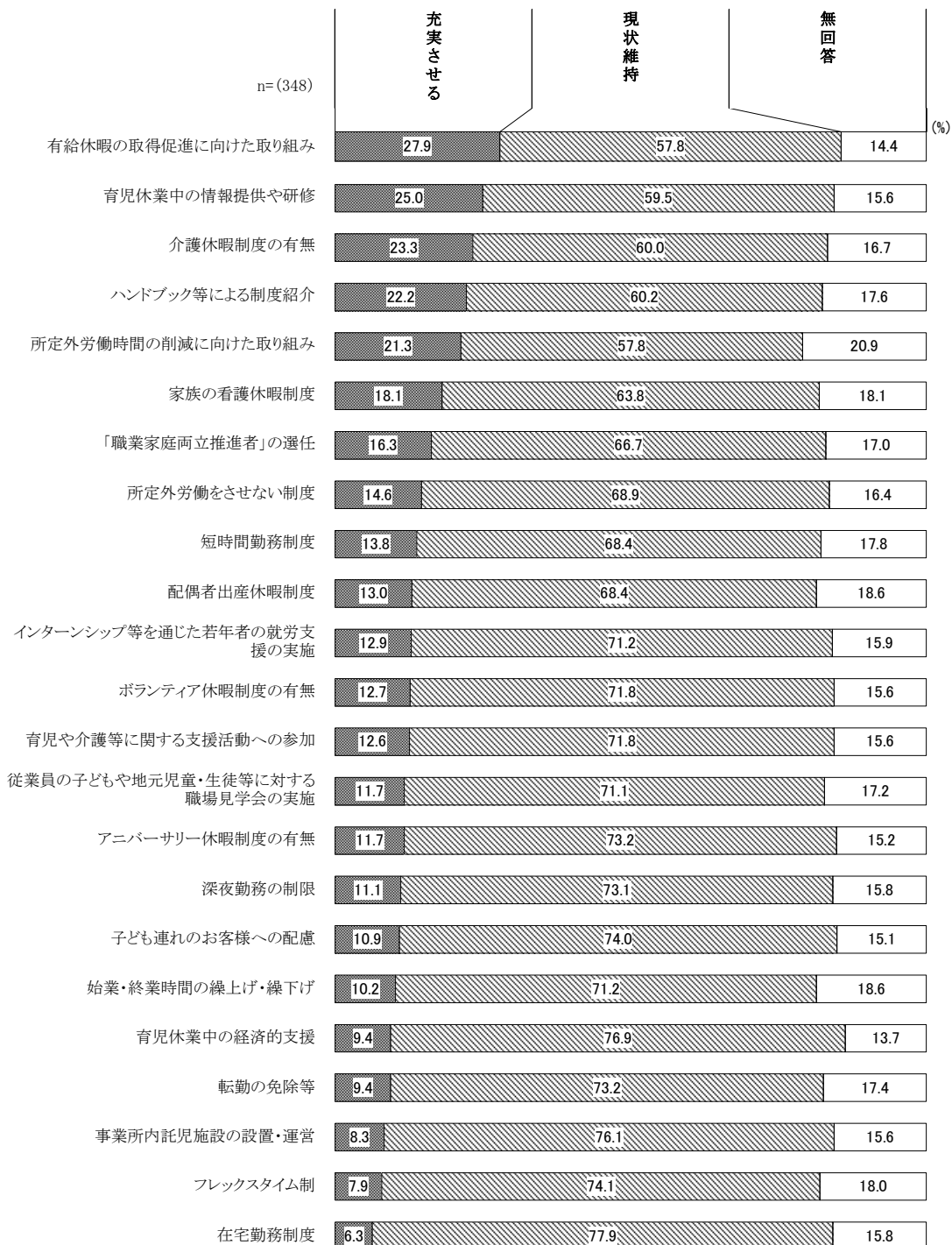
## (8) 今後の整備意向

◆充実したいのは「有給休暇の取得促進に向けた取り組み」、「育児休業中の情報提供や研修」。

各制度について制度「なし」と回答した事業所の、今後の制度の整備意向をみると、「充実させる」が最も高いのは『有給休暇の取得促進に向けた取り組み』で27.9%、次いで『育児休業中の情報提供や研修』で25.0%、『介護休暇制度の有無』で23.3%と続いている。

『有給休暇の取得促進に向けた取り組み』、『介護休暇制度の有無』といった休暇制度に関するものの他に、『育児休業中の情報提供や研修』、『ハンドブック等による制度紹介』などの情報提供や、『所定外労働時間の削減に向けた取り組み』などの労働時間の削減に関する取り組みが上位になっている。

図表-74 制度のない事業所の制度整備意向

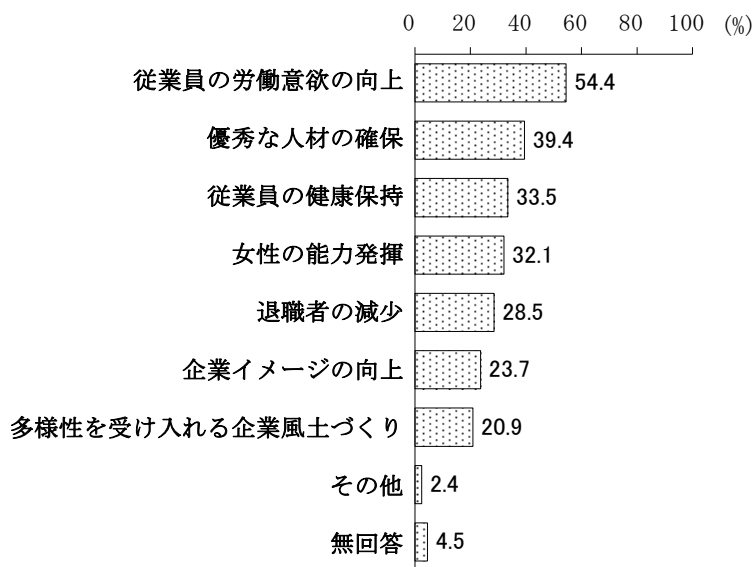


## 8. 両立支援の取り組みに期待する効果

◆「従業員の労働意欲の向上」が半数を超えた。

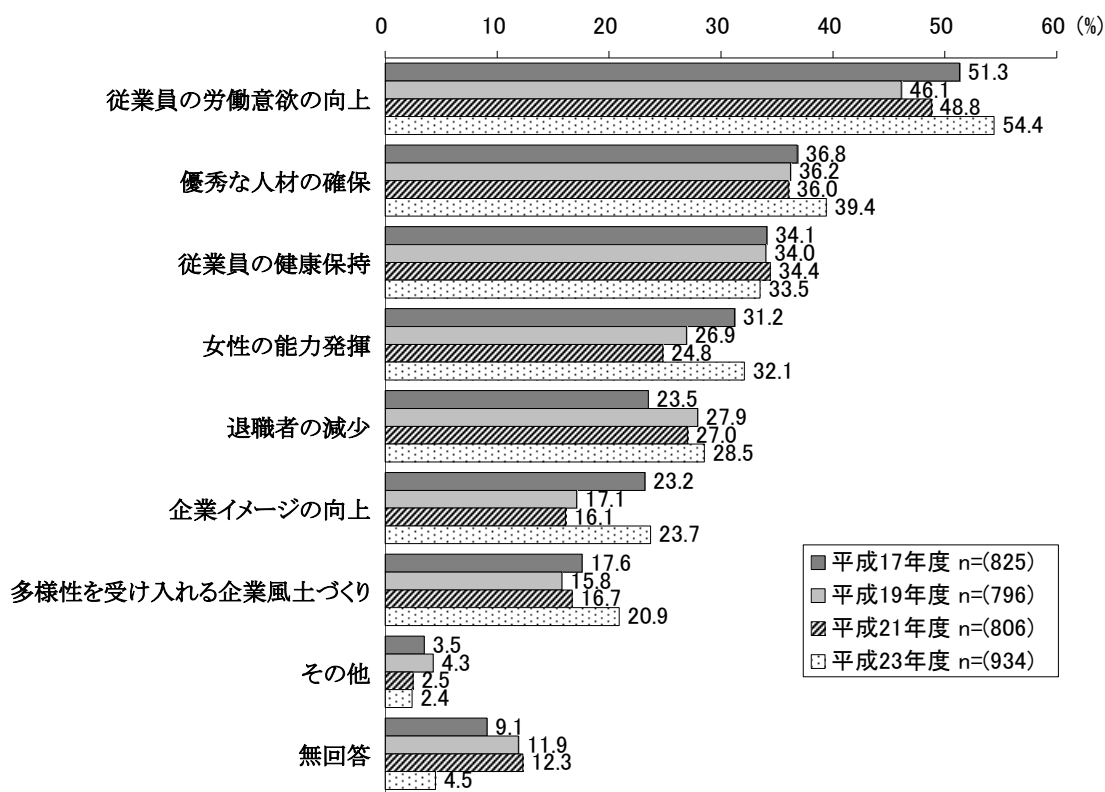
両立支援の取り組みに期待する効果を見ると、「従業員の労働意欲の向上」が54.4%と最も高く、次いで「優秀な人材の確保」が39.4%、「従業員の健康保持」が33.5%、「女性の能力発揮」が32.1%と続いている。

図表－75 両立支援の取り組みに期待する効果【複数回答：3つまで】(n=934)



前回調査と比較すると、「従業員の労働意欲の向上」が5.6ポイント、「女性の能力発揮」は7.3ポイント増加している。

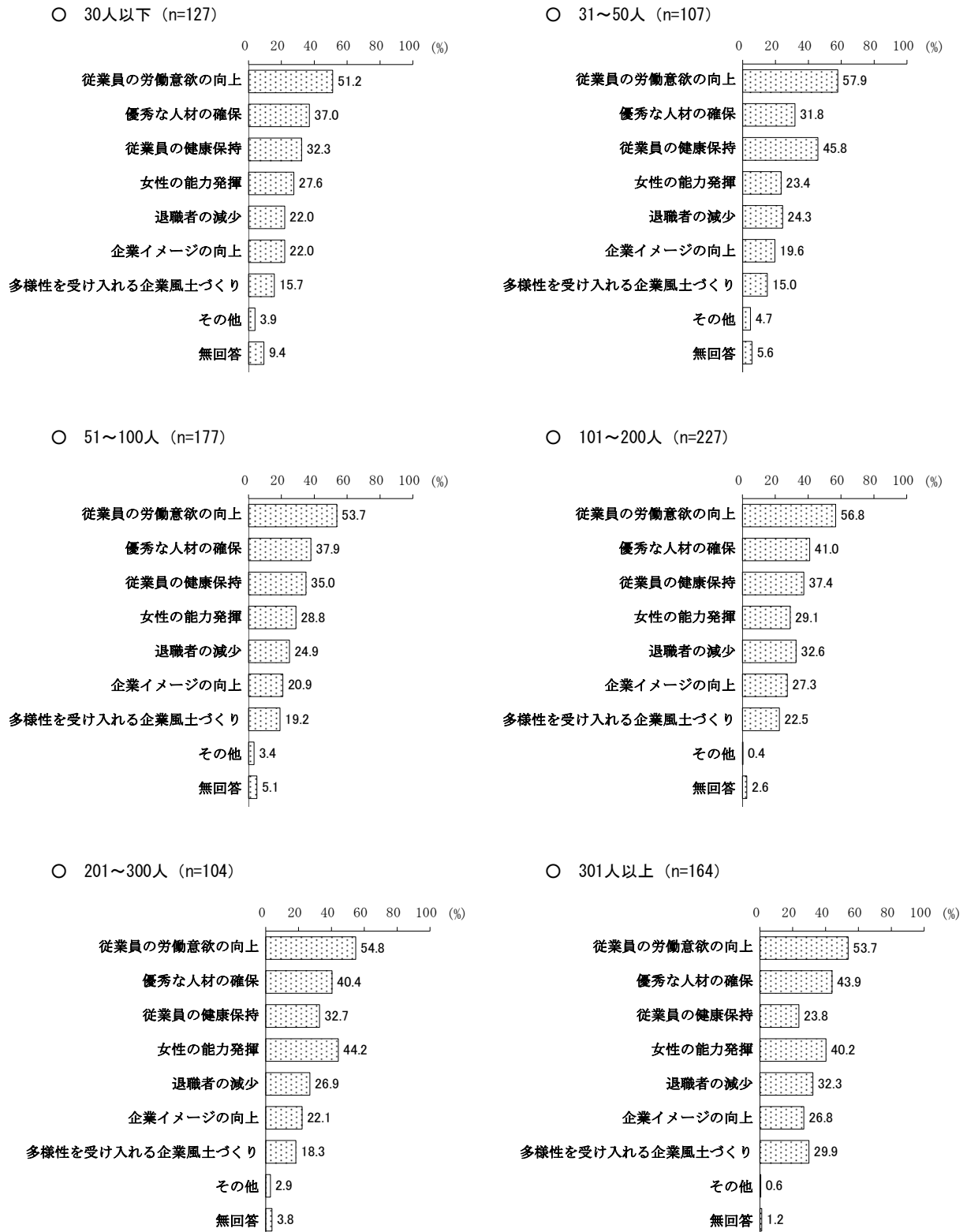
図表－76 両立支援の取り組みに期待する効果（経年調査との比較）





従業員別にみると、すべての事業所で「従業員の労働意欲の向上」が5割を超えて回答が集まる傾向にある。また「女性の能力発揮」や「多様性を受け入れる企業風土づくり」は従業員規模が大きいほど高くなっており、従業員規模が大きいほど両立支援の取り組みに期待する効果は多様になっていくことがわかる。

図表一七七 両立支援の取り組みに期待する効果（従業員規模別）



## 9. ワーク・ライフ・バランスについて

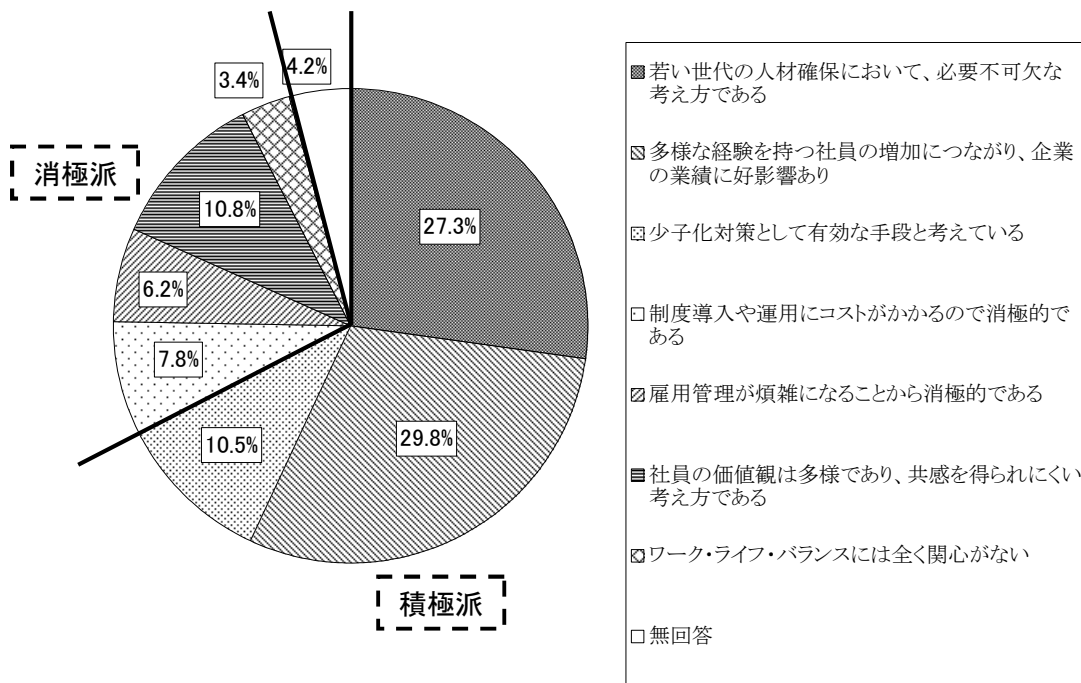
### (1) ワーク・ライフ・バランスについての考え方

◆ワーク・ライフ・バランスに対する意識は積極的になってきている。

ワーク・ライフ・バランスに対する考え方をみると、「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績に好影響あり」が29.8%と最も高く、次いで「若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である」が27.3%となっている。「ワーク・ライフ・バランスに対して積極的」（「若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である」と「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績に好影響あり」、「少子化対策として有効な手段を考えている」の合計）は67.6%となり、半数以上の事業所でワーク・ライフ・バランスを積極的に捉えている。

一方、「ワーク・ライフ・バランスに対して消極的」（「制度導入や運用にコストがかかるので消極的である」と「雇用管理が煩雑になることから消極的である」、「社員の価値観は多様であり、共感を得られにくい考え方である」、「ワーク・ライフ・バランスには全く関心がない」の合計）は28.2%となっている。

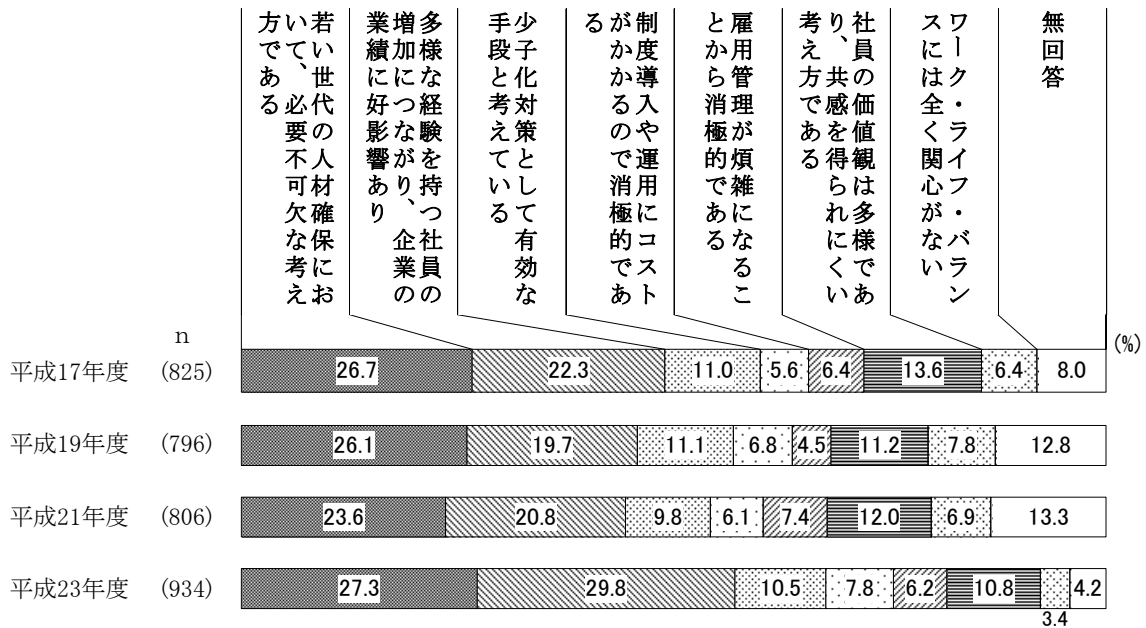
図表-78 ワーク・ライフ・バランスについての考え方 (n=934)



前回調査と比較すると、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”は13.4ポイント増加し、“ワーク・ライフ・バランスに対して消極的”は4.2ポイント減少している。

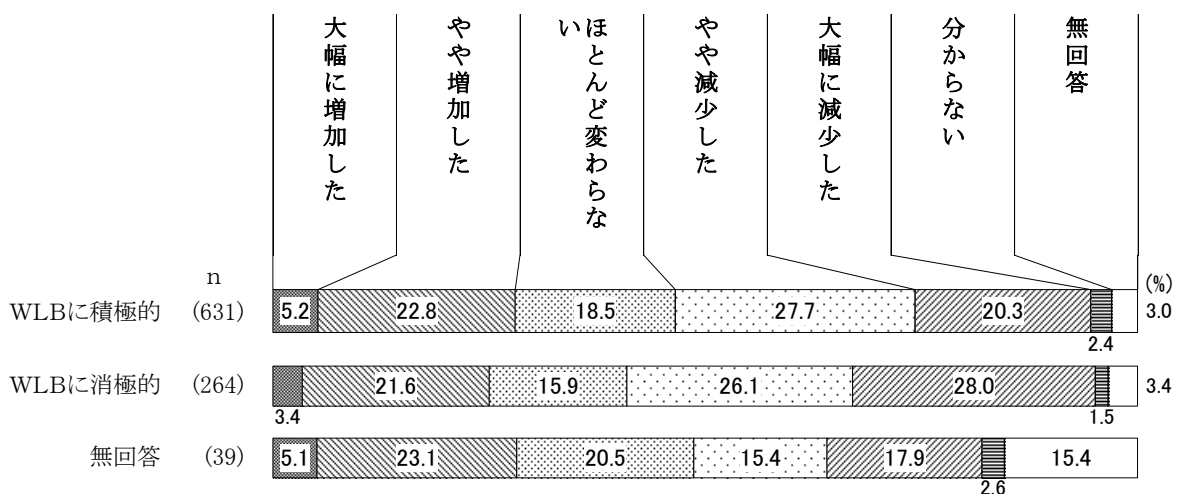
平成17年度から平成21年度までのワーク・ライフ・バランスについての考え方を経年比較すると、平成19年度、平成21年度には“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”が減少し、“ワーク・ライフ・バランスに対して消極的”が増加傾向になっているが、平成23年度は“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”が大きく増加している。

図表-79 ワーク・ライフ・バランスについての考え方（経年調査との比較）



ワーク・ライフ・バランスに対する考え方と直近の売上高の関係をみると、『ワーク・ライフ・バランスに対して積極的』な事業所では、売上が“増加した”（28.0%）と「ほとんど変わらない」（18.5%）の割合の合計が4割を超えるが、『ワーク・ライフ・バランスに対して消極的』な事業所では、売上高が“減少した”が54.1%と5割を超えている。

図表-80 売上高（ワーク・ライフ・バランスについての考え方別）

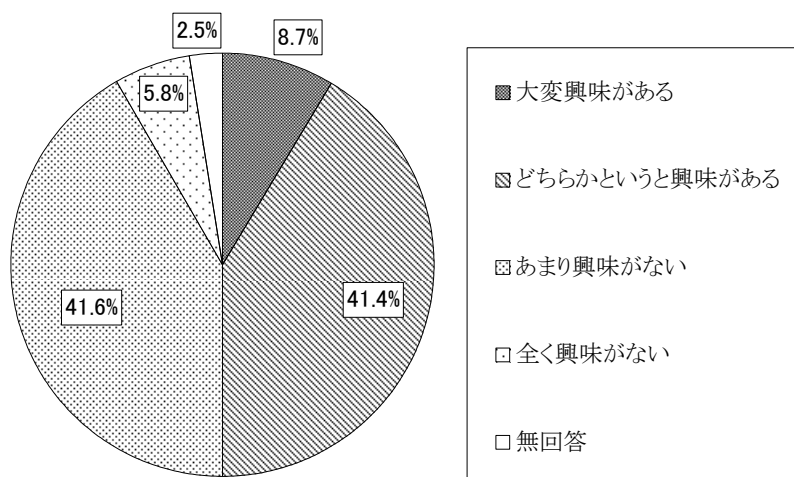


## (2) ワーク・ライフ・バランスを進めるための企業同士の情報交換への関心

◆「企業同士の情報交換」への関心は増加した。

ワーク・ライフ・バランスを進めるための企業同士の情報交換の場への関心をみると、“興味がある”（「大変興味がある」と「どちらかというに興味がある」の合計）が50.1%、“興味がない”（「あまり興味がない」と「全く興味がない」の合計）が47.4%となっている。

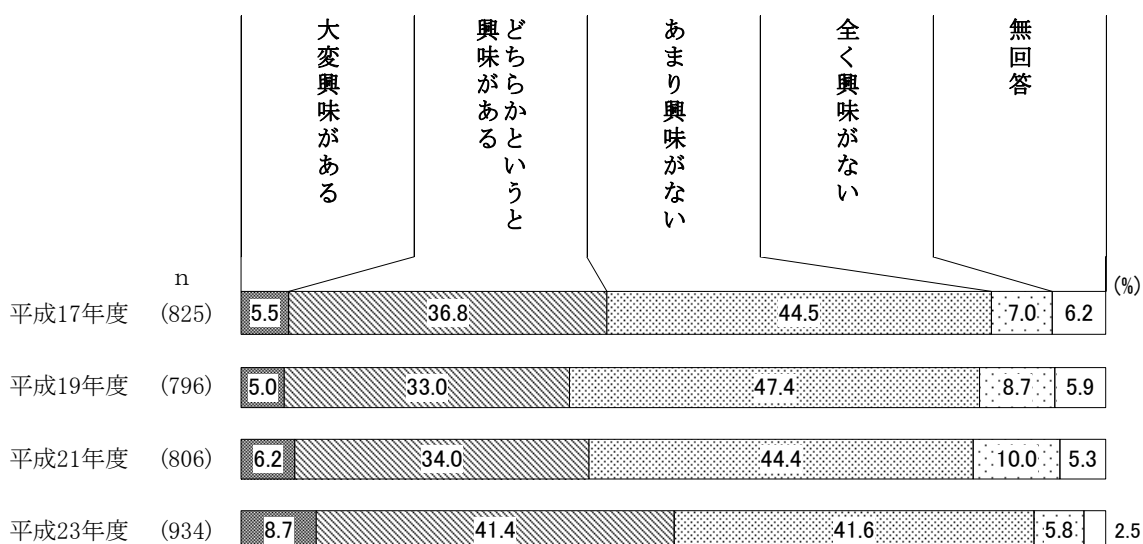
図表-81 ワーク・ライフ・バランスを進めるための企業同士の情報交換への関心 (n=934)



前回調査と比較すると、“興味がある”は9.9ポイント増加し、“興味がない”は7.0ポイント減少している。

平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、平成19年度以降“興味がある”が増加傾向にあり、関心度の高まりが表れている。

図表-82 ワーク・ライフ・バランスを進めるための企業同士の情報交換への関心  
(経年調査との比較)



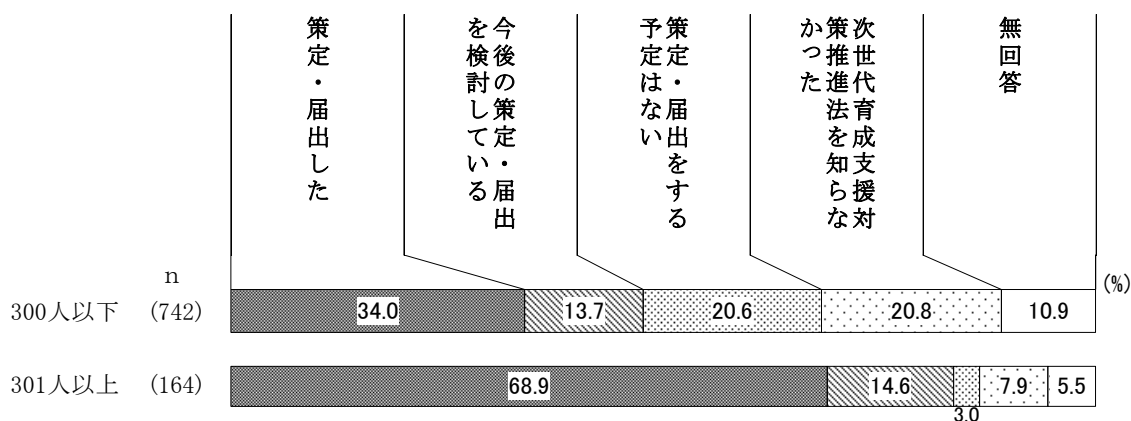
## 10. 次世代育成支援対策推進法に係る施策について

### (1) 一般事業主行動計画策定状況

◆301人以上では6割台後半、300人以下では3割台前半で前回より増加した。

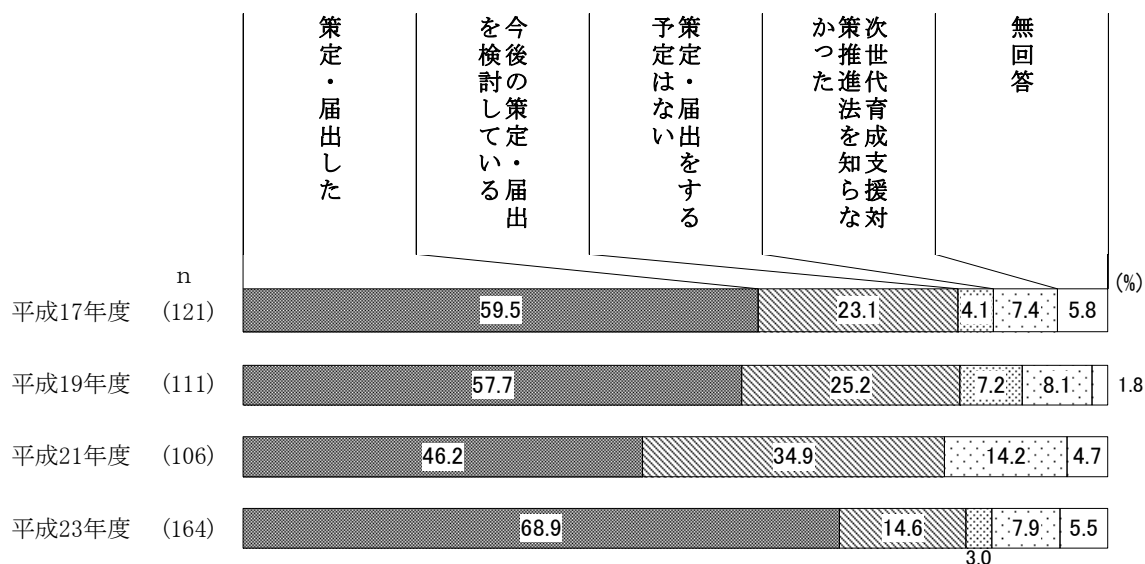
次世代育成支援対策推進法に定める一般事業主行動計画策定状況を従業員規模別にみると、「策定・届出した」は『301人以上』で68.9%と『300人以下』(34.0%)より34.9ポイント高くなっている。「今後の策定・届出を検討している」は『301人以上』で14.6%、『300人以下』で13.7%となっている。一方、「次世代育成支援対策推進法を知らなかった」は『300人以下』で20.8%と『301人以上』(7.9%)より12.9ポイント高くなっている。

図表-83 一般事業主行動計画策定状況（従業員規模別）



前回調査と比較すると、従業員規模『301人以上』では、「策定・届出した」が22.7ポイントと大幅に増加し、「今後の策定・届出を検討している」が20.3ポイント減少している。また、「次世代育成対策推進法を知らなかった」は6.3ポイント減少している。

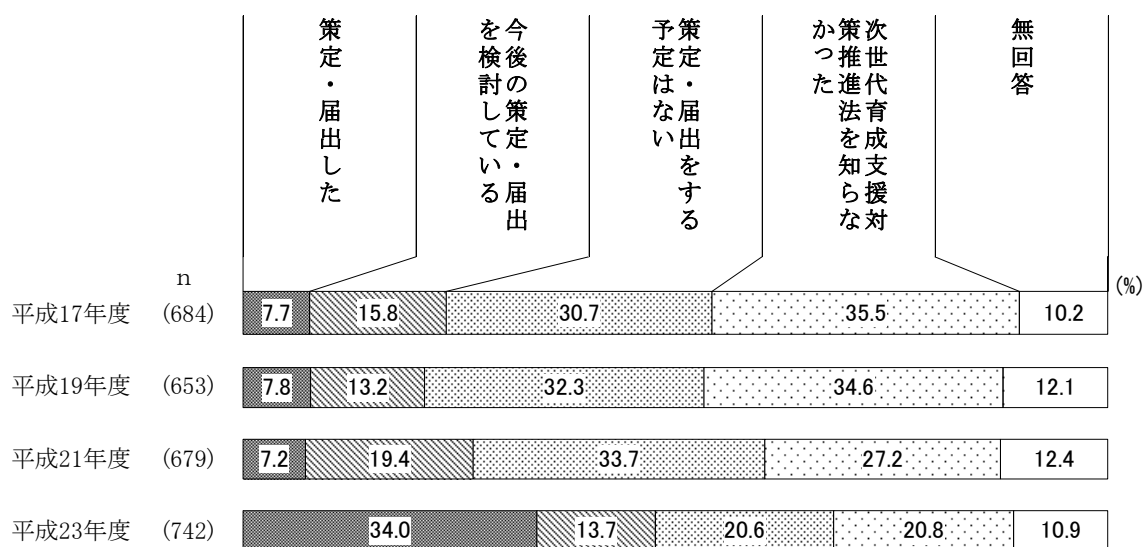
図表－84 一般事業主行動計画策定状況<従業員規模301人以上>  
(経年調査との比較)



※ 平成17年度から平成21年度までは従業員規模『300人以上』で調査を行った。

また、従業員規模『300人以下』では、「策定・届出した」が26.8ポイントと大幅に増加し、「今後の策定・届出を検討している」が5.7ポイント、「策定・届出をする予定はない」が13.1ポイント、「次世代育成対策推進法を知らなかった」が6.4ポイント減少している。

図表－85 一般事業主行動計画策定状況<従業員規模300人以下>  
(経年調査との比較)



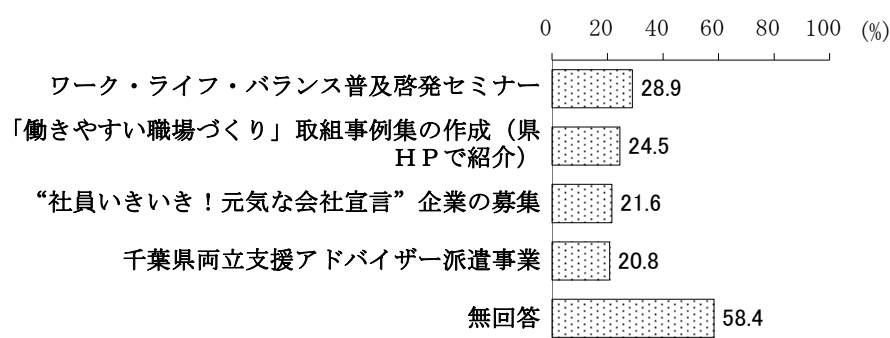
※ 平成17年度から平成21年度までは従業員規模『299人以下』で調査を行った。

## (2) ワーク・ライフ・バランス推進事業の認知状況・効果がある事業

◆推進事業の認知状況はそれぞれの施策で2割を超えている。

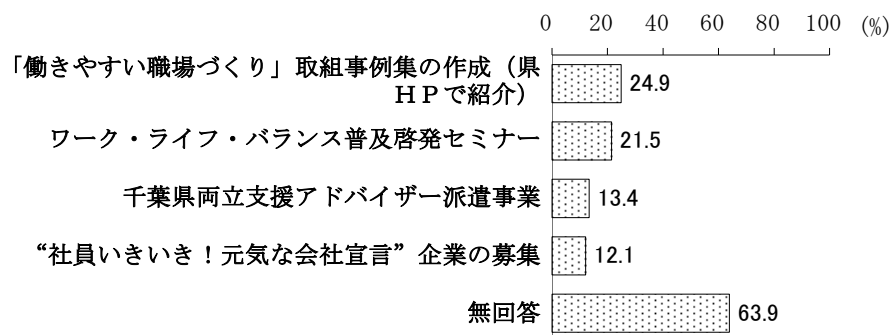
ワーク・ライフ・バランス推進事業の認知状況についてみると、「ワーク・ライフ・バランス普及啓発セミナー」が28.9%、「働きやすい職場づくり」取組事例集の作成（県HPで紹介）」が24.5%、「社員いきいき！元気な会社宣言」企業の募集」が21.6%、「千葉県両立支援アドバイザー派遣事業」が20.8%と2割台となっている。

図表-86 ワーク・ライフ・バランス推進事業の認知状況（知っているもの）（n=934）



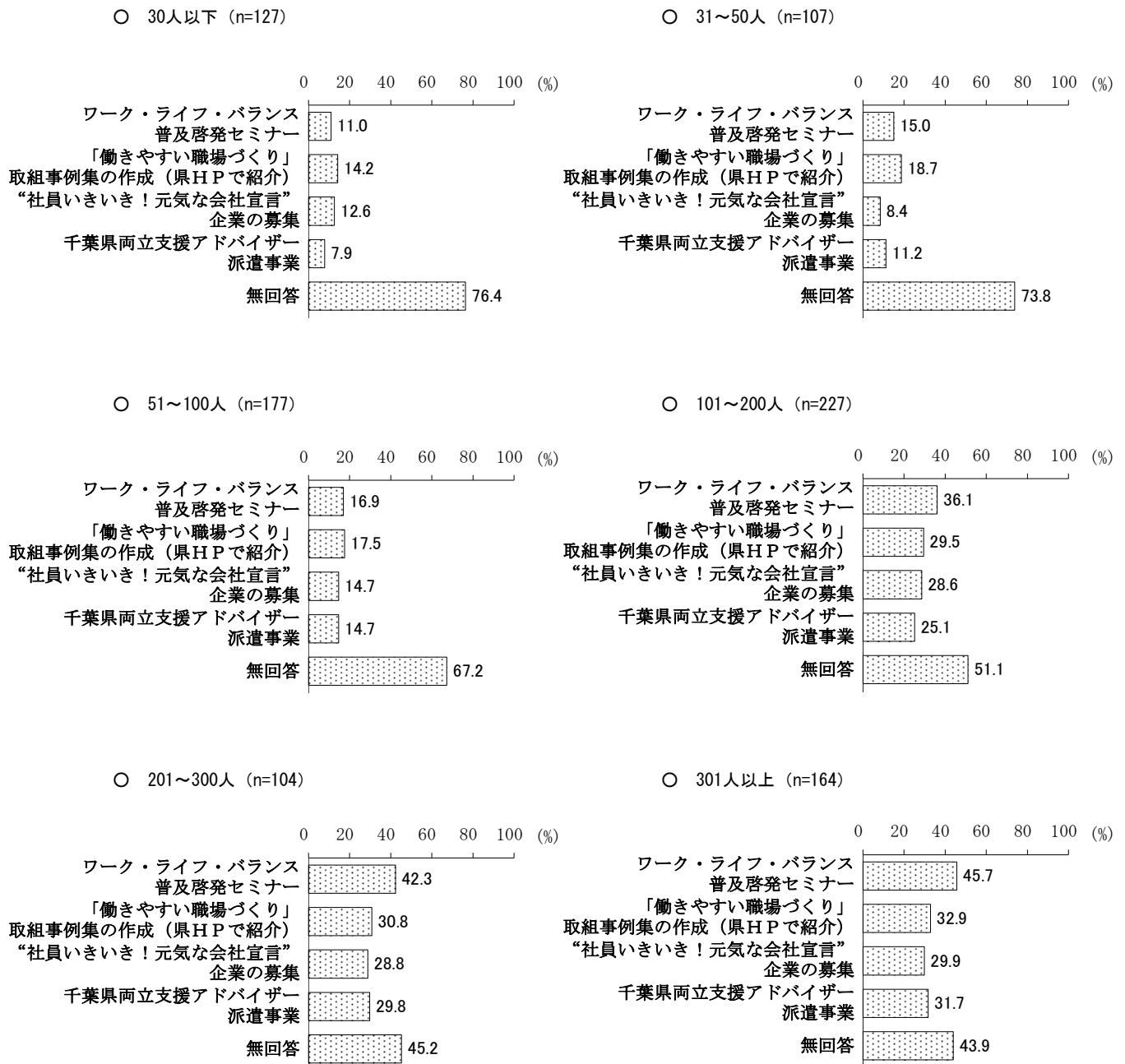
また、ワーク・ライフ・バランス推進事業で効果があるものについてみると、「働きやすい職場づくり」取組事例集の作成（県HPで紹介）」が24.9%、「ワーク・ライフ・バランス普及啓発セミナー」が21.5%、「千葉県両立支援アドバイザー派遣事業」が13.4%、「社員いきいき！元気な会社宣言」企業の募集」が12.1%となっており、認知度が高いものと効果があるものは異なっている。

図表-87 ワーク・ライフ・バランス推進事業で効果がある事業（n=934）



従業員規模別でワーク・ライフ・バランス推進事業の認知状況（知っているもの）についてみると、比較的従業員規模の大きい事業所ほど認知状況が高くなる傾向にある。

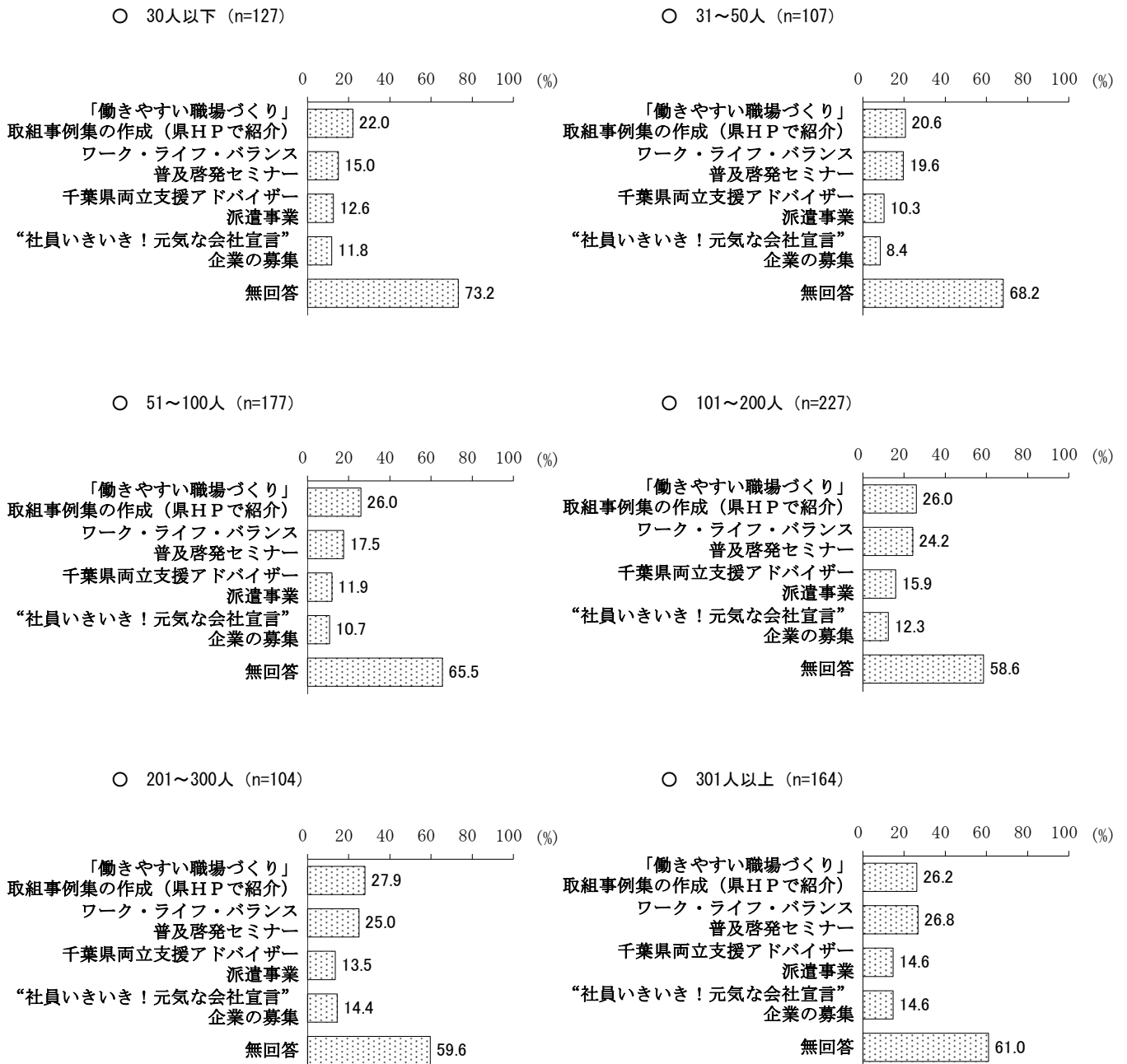
図表-88 ワーク・ライフ・バランス推進事業の認知状況（知っているもの）（従業員規模別）





従業員規模別でワーク・ライフ・バランス推進事業で効果がある事業についてみると、比較的従業員規模の大きい事業所ほど事業の効果が得られる傾向にある。

図表－89 ワーク・ライフ・バランス推進事業で効果がある事業（従業員規模別）

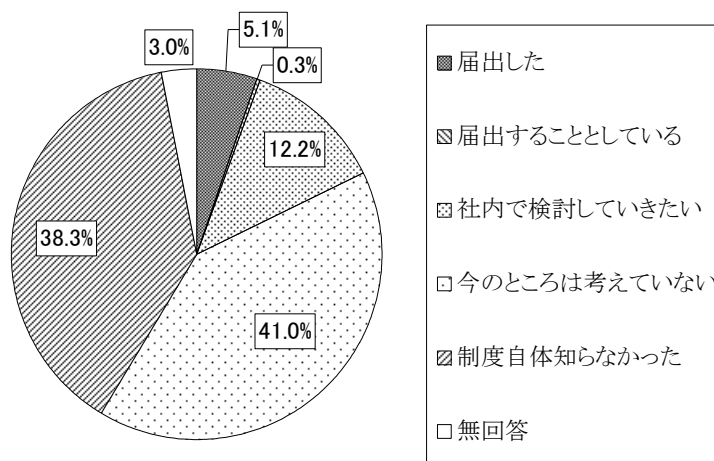


### (3) “社員いきいき！元気な会社” 届出意向

◆届出意向は前回と変わらない。

県の事業である「“社員いきいき！元気な会社” 企業の募集」に対する届出意向をみると、「届出した」は5.1%、「届出することとしている」は0.3%、「社内で検討していきたい」は12.2%となっている。一方、「今のところは考えていない」は41.0%、「制度自体知らなかった」は38.3%となっている。

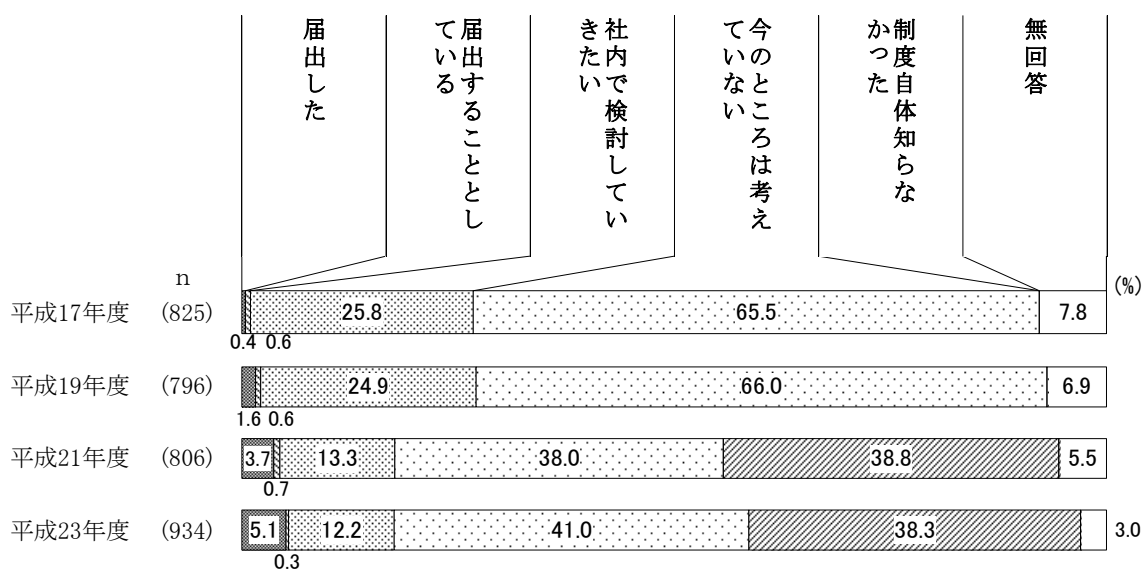
図表－90 “社員いきいき！元気な会社” 届出意向 (n=934)



前回調査と比較すると、大きな差はみられない。

平成17年度から平成21年度までの経年調査と比較すると、「届出した」は増加傾向にあり、平成17年度の0.4%から6年間で5.1%に増加している。

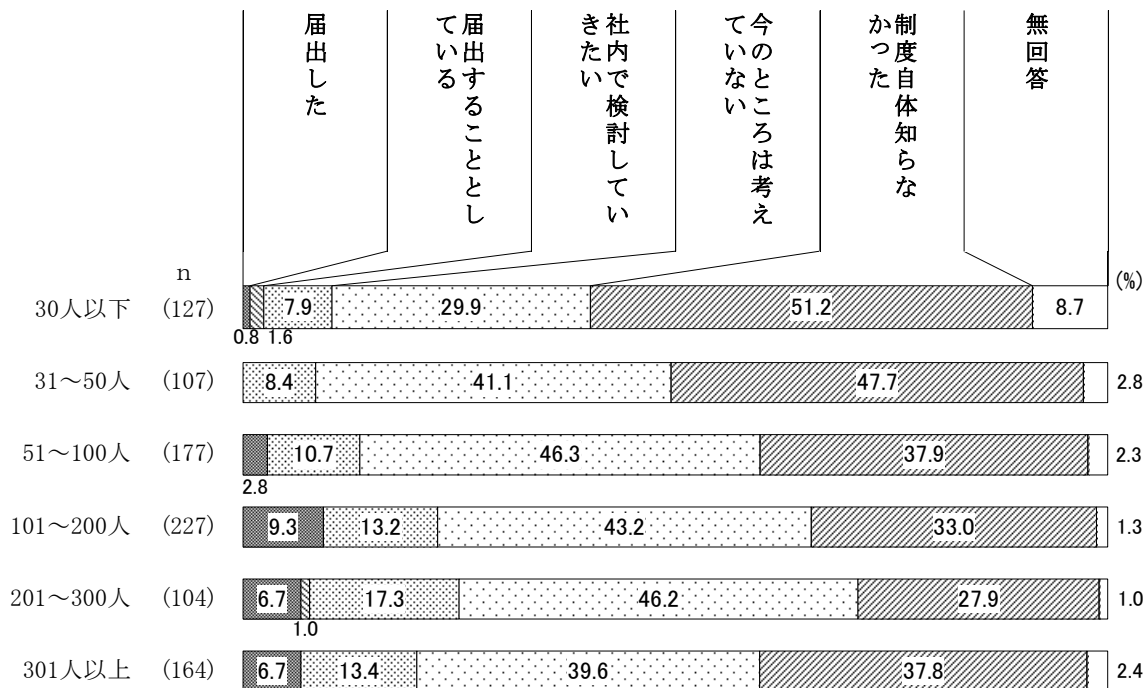
図表－91 “社員いきいき！元気な会社” 届出意向（経年調査との比較）



※「制度自体知らなかった」は平成21年度調査から追加された。

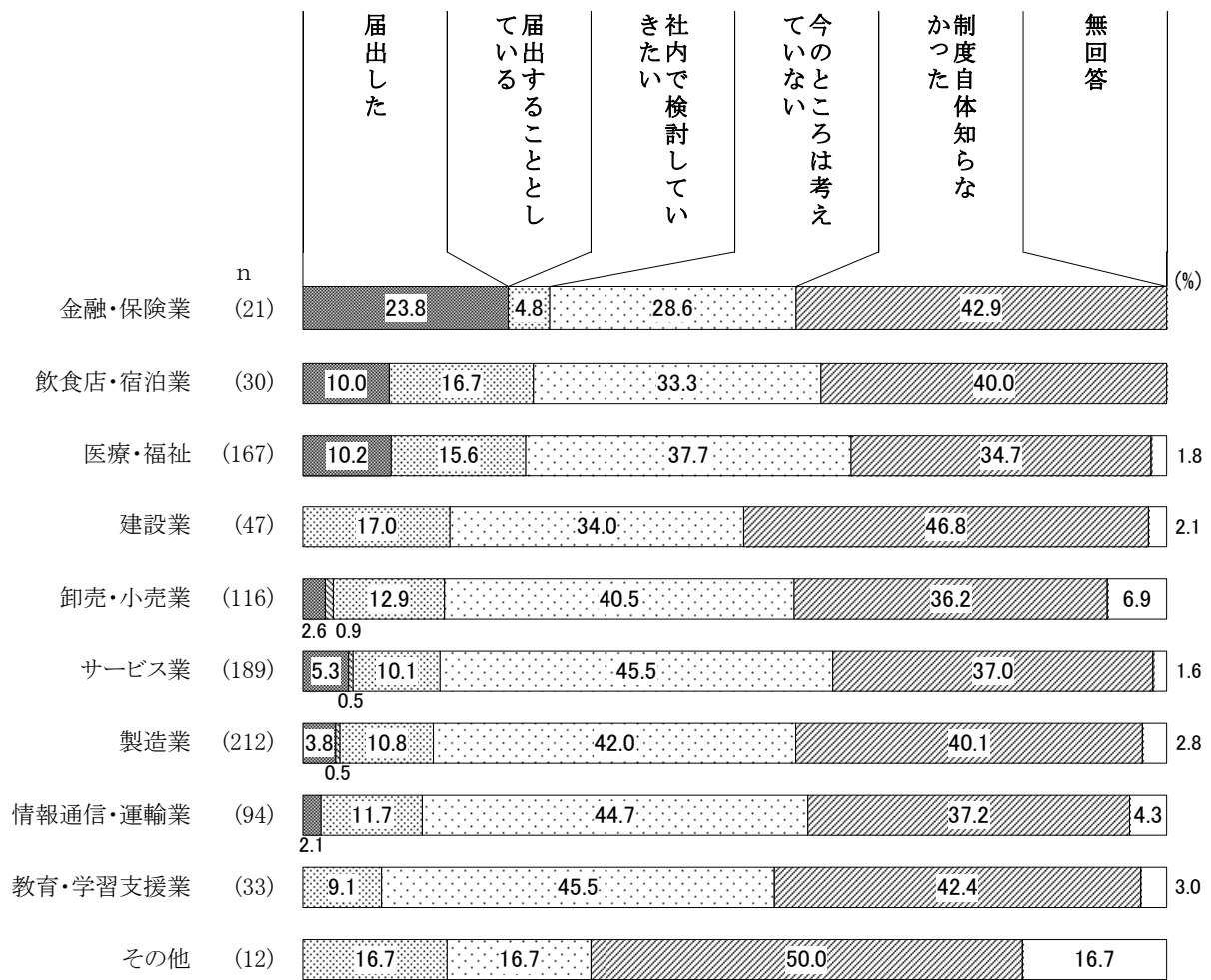
従業員規模別にみると、「届出した」は従業員が『51～100人』以上の事業所規模で高い傾向があり、『101～200人』で9.3%と最も高く、次いで『201～300人』、『301人以上』でそれぞれ6.7%と続いている。「社内で検討していきたい」は、『101人～200人』で13.2%、『201人～300人』で17.3%、『301人以上』で13.4%と規模の大きい事業所で関心が高くなっている。一方、「制度自体知らなかった」は、『30人以下』で51.2%、『31～50人』で47.7%、『51～100人』で37.9%と100人以下の事業所で割合が高くなっている。

図表-92 “社員いきいき！元気な会社”届出意向（従業員規模別）



業種別にみると、「届出した」は『金融・保険業』で23.8%と最も高く、次いで『医療・福祉』で10.2%、『飲食店・宿泊業』で10.0%と続いている。

図表-93 “社員いきいき！元気な会社”届出意向（業種別）

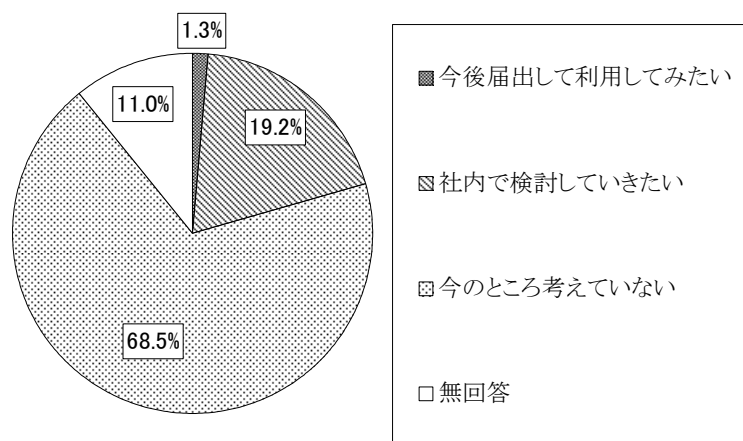


#### (4) 千葉県両立支援アドバイザー派遣事業の利用意向

◆「今のところ考えていない」が高い。

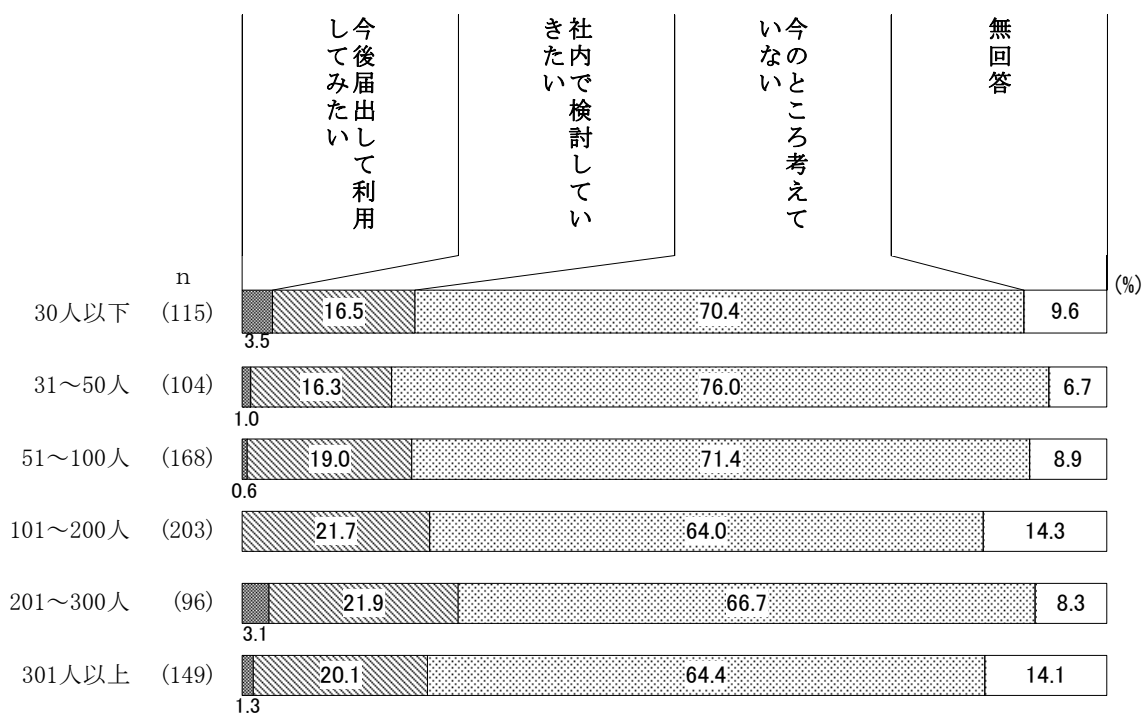
県の事業である千葉県両立支援アドバイザー派遣事業の利用意向をみると、「今後届出して利用してみたい」は1.3%、「社内で検討していきたい」は19.2%となっている。一方、「今のところは考えていない」は68.5%となっている。

図表-94 千葉県両立支援アドバイザー派遣事業の利用意向 (n=858)



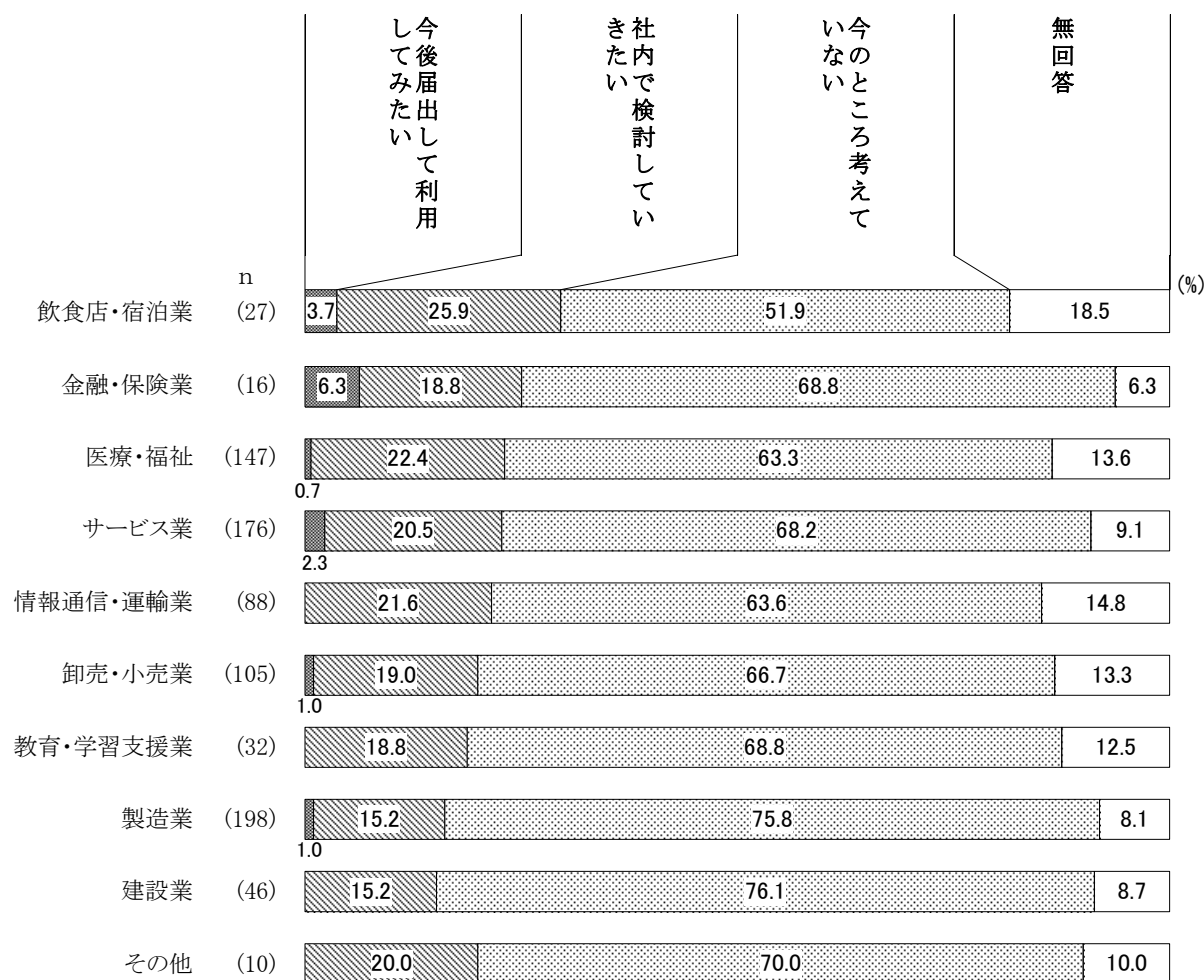
従業員規模別にみると、「社内で検討していきたい」は従業員が『101~200人』以上の規模で2割を超えて高い傾向があり、『201~300人』は21.9%と最も高く、次いで『101~200人』は21.7%となっている。

図表-95 千葉県両立支援アドバイザー派遣事業の利用意向 (従業員規模別)



業種別にみると、「社内で検討していきたい」は『飲食店・宿泊業』で25.9%と最も高く、次いで『医療・福祉』で22.4%、『情報通信・運輸業』で21.6%と続いている。

図表-96 千葉県両立支援アドバイザー派遣事業の利用意向（業種別）



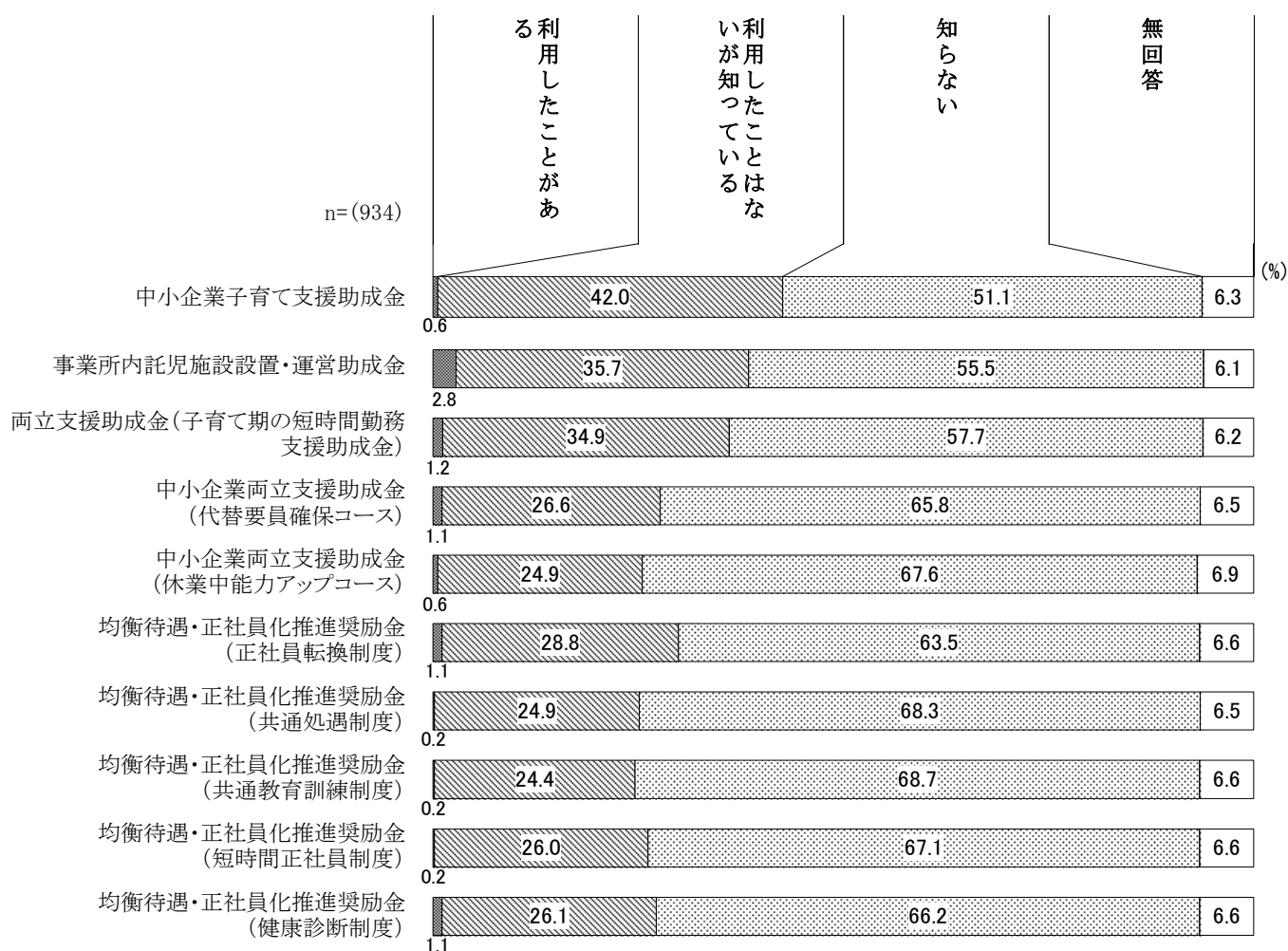
## 11. 助成制度について

### (1) 助成制度の認知状況

◆助成制度の認知度は「中小企業子育て支援助成金」が4割を超え最も高い。

助成制度に対する認知状況をみると、「知っている」（「利用したことがある」と「利用したことはないが知っている」の合計）は『中小企業子育て支援助成金』で最も高く42.6%、次いで『事業所内託児施設設置・運営助成金』で38.5%、『両立支援助成金（子育て期の短時間勤務支援助成金）』で36.1%と続いている。また、「利用したことがある」はどの助成制度でも低く、最も高い『事業所内託児施設設置・運営助成金』でも2.8%となっている。

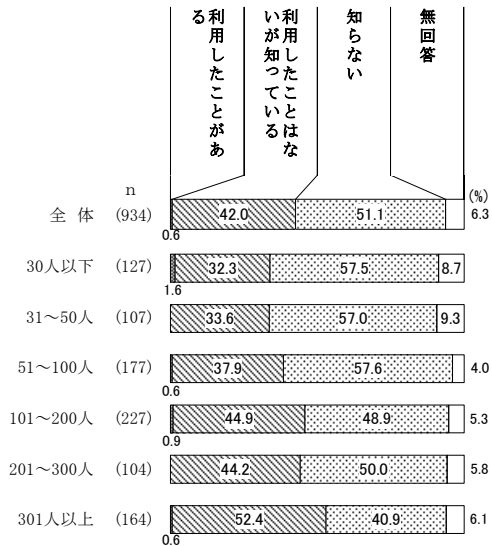
図表-97 助成制度の認知度



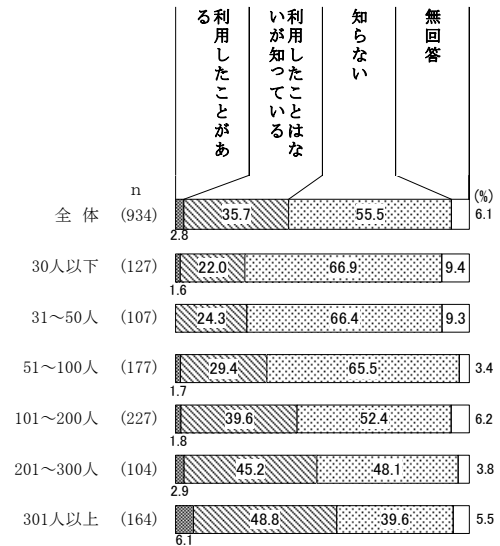
従業員規模別にみると、どの助成制度においても、「利用したことはないが知っている」の割合は従業員規模が大きいほど高く、従業員規模が小さい事業所では認知度も低い傾向にある。「中小企業子育て支援助成金」は、『301人以上』で「利用したことはないが知っている」が52.4%と5割を超えているのに対し、『30人以下』(32.3%)と『31～50人』(33.6%)で3割前半と認知度の差が大きい。

図表－98 助成制度の認知度（従業員規模別）(n=934)

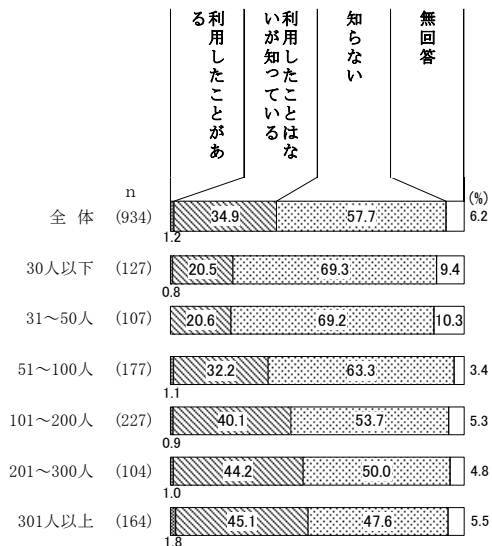
○ 中小企業子育て支援助成金



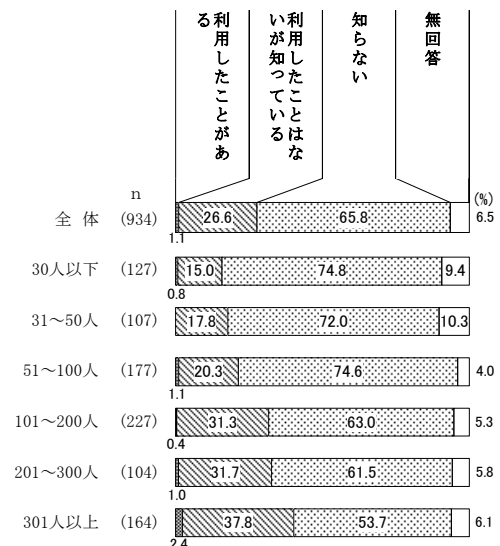
○ 事業所内託児施設設置・運営助成金



○ 両立支援助成金（子育て期の短時間勤務支援助成金）

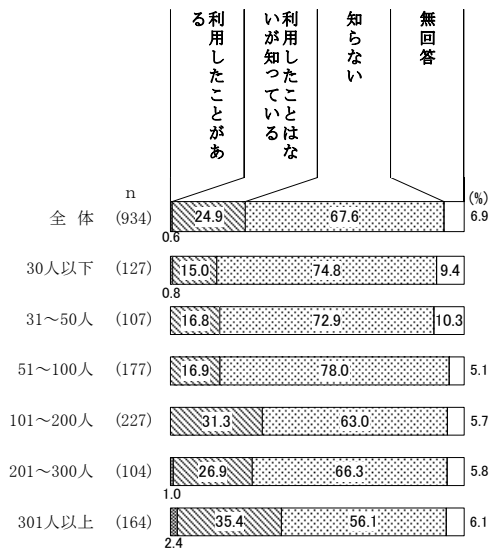


○ 中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）

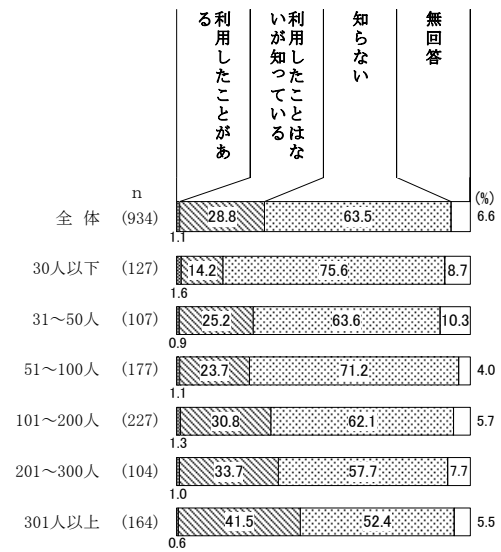




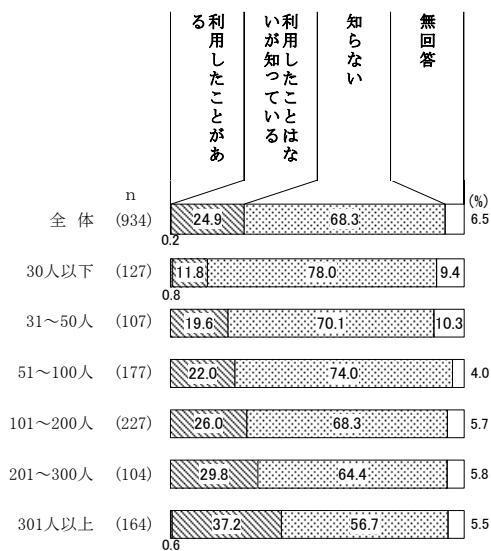
○ 中小企業両立支援助成金（休業中能力アップコース）



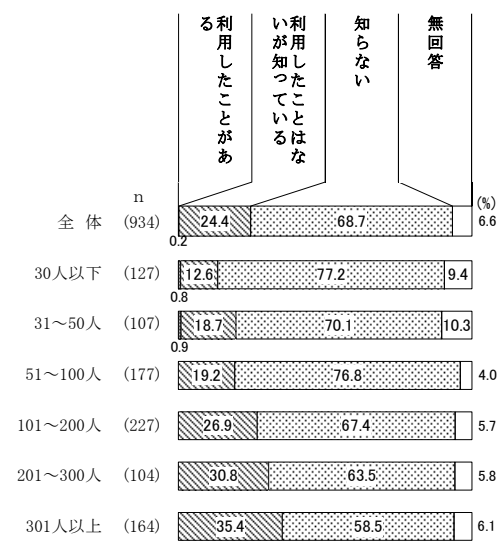
○ 均衡待遇・正社員化推進奨励金（正社員転換制度）



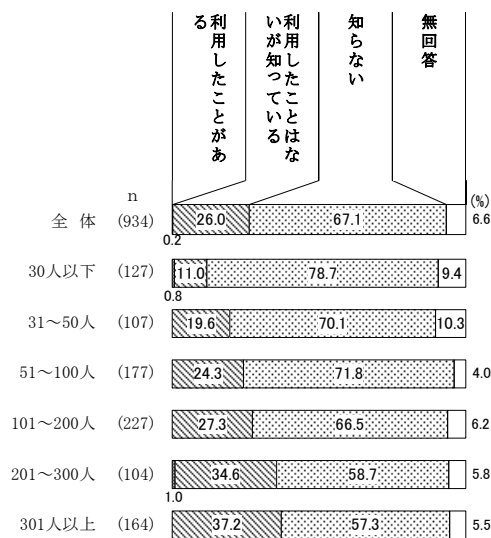
○ 均衡待遇・正社員化推進奨励金（共通処遇制度）



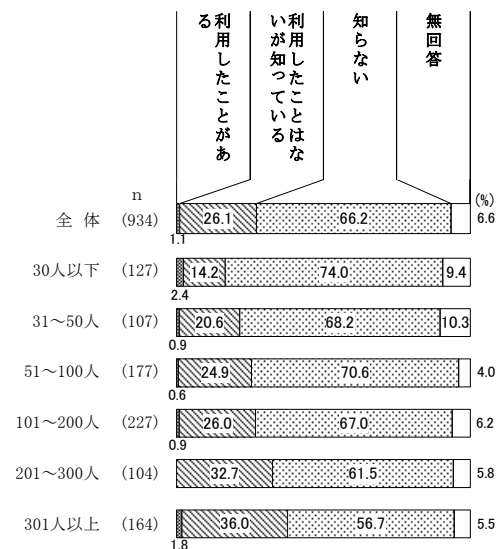
○ 均衡待遇・正社員化推進奨励金（共通教育訓練制度）



○ 均衡待遇・正社員化推進奨励金（短時間正社員制度）



○ 均衡待遇・正社員化推進奨励金（健康診断制度）

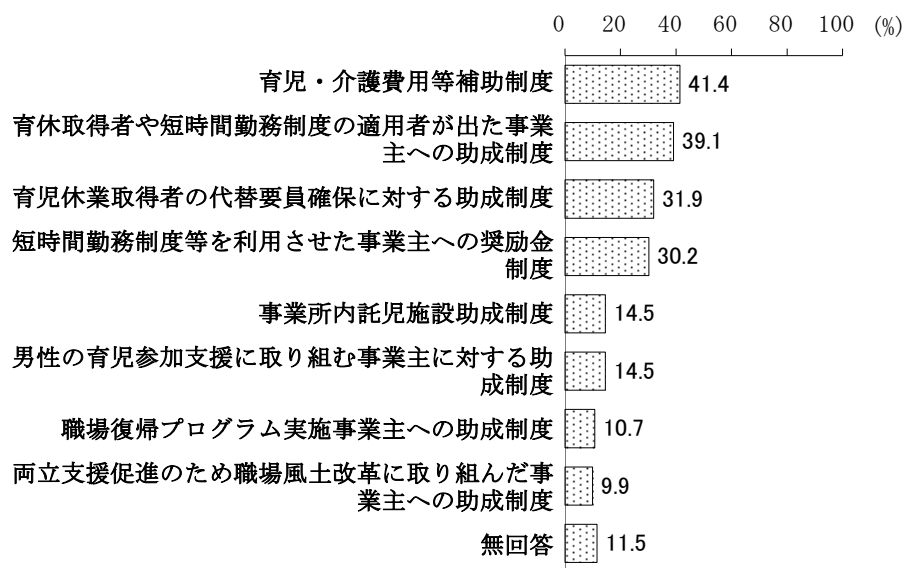


## (2) 充実を望む助成制度

- ◆「育児・介護費用等補助制度」、「育休取得者や短時間勤務制度の適用者が出た事業主への助成制度」の充実が期待されている。

充実を望む助成制度についてみると、「育児・介護費用等補助制度」(41.4%)、「育休取得者や短時間勤務制度の適用者が出た事業主への助成制度」(39.1%)が約4割と高くなっている。

図表-99 充実を望む助成制度【複数回答：3つまで】(n=934)



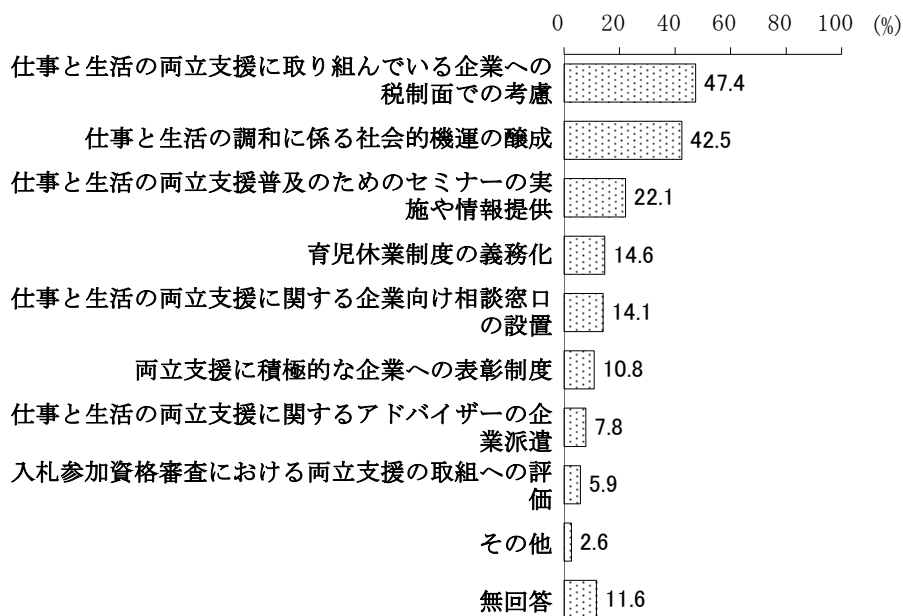
## 12. 仕事と家庭生活等の両立支援について行政に期待すること

◆「税制面での考慮」と「社会的機運の醸成」に期待されている。

仕事と家庭生活等の両立支援について行政に期待することをみると、「仕事と生活の両立支援に取り組んでいる企業への税制面での考慮」（47.4%）、「仕事と生活の調和に係る社会的機運の醸成」（42.5%）が4割を超えて高くなっている。一方、「仕事と生活の両立支援普及に関するアドバイザーの企業派遣」（7.8%）、「入札参加資格審査における両立支援の取組への評価」（5.9%）は1割未満と低くなっている。

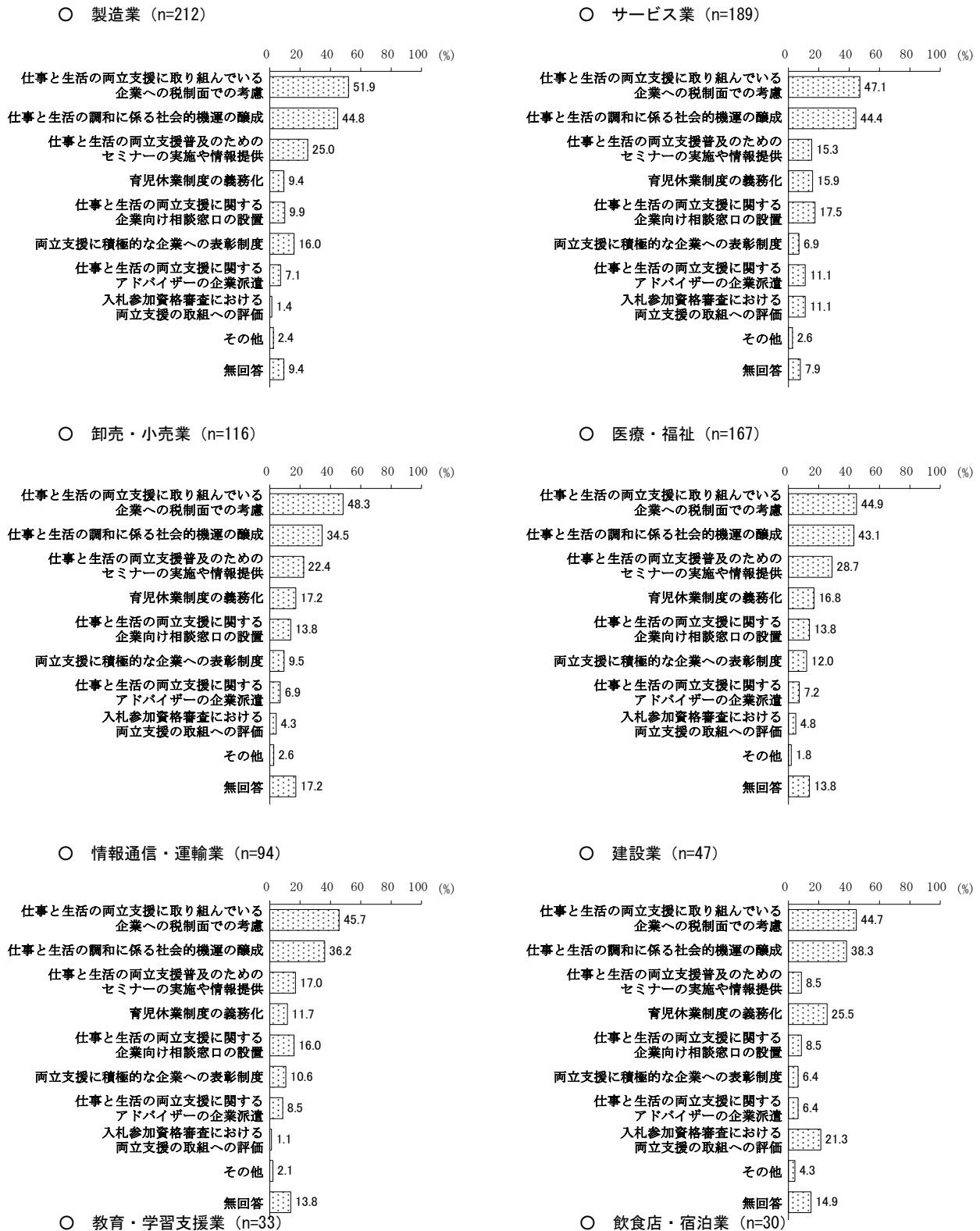
なお、「その他」では、個人に対する支援内容である保育サービスの充実などが大半を占めた。

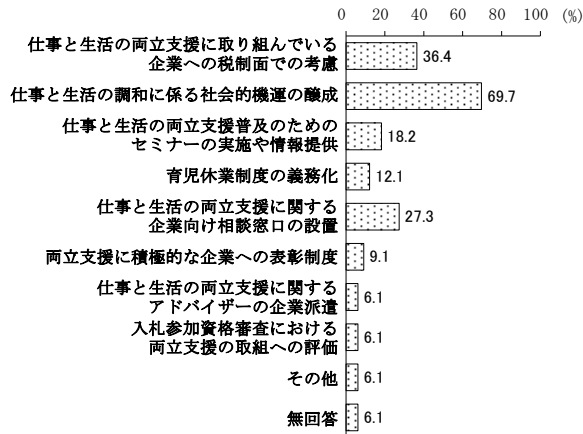
図表－100 行政に期待すること【複数回答：3つまで】(n=934)



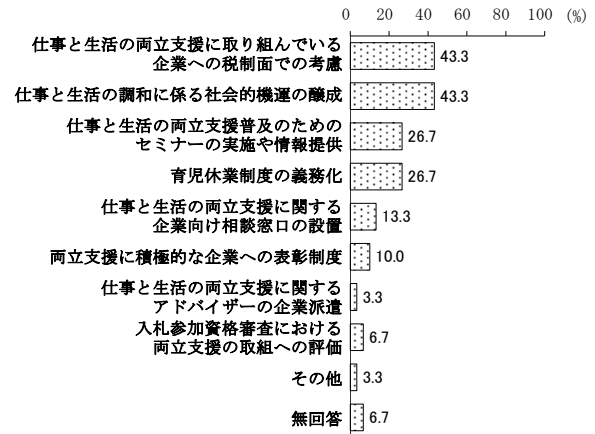
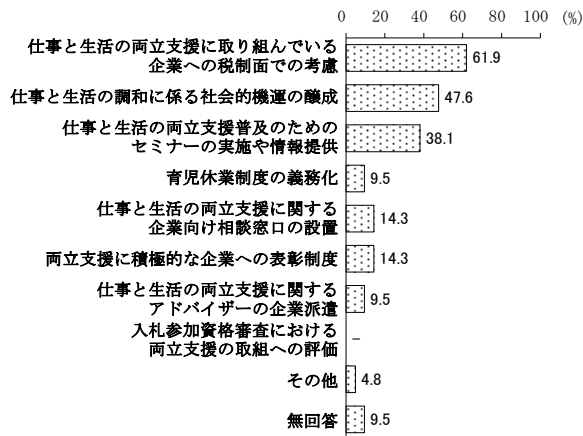
これを女性従業員比率が半数を超える『医療・福祉』、『卸売・小売業』、『飲食店・宿泊業』、『情報通信・運輸業』、『サービス業』についてみると、「仕事と生活の両立支援に取り組んでいる企業への税制面での考慮」が高く、4割以上となっている。また、『医療・福祉』、『サービス業』、『飲食店・宿泊業』では「仕事と生活の調和に係る社会的機運の醸成」が4割を超えている。

図表-101 行政に期待すること（業種別）

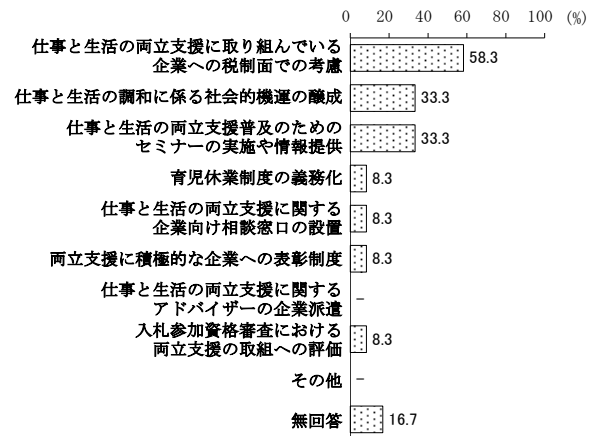




○ 金融・保険業 (n=21)



○ その他 (n=12)



## 4章 その他自由意見

自由記述欄に寄せられた主な意見を分類した。主な意見は以下の通り。

### 両立支援に前向き

---

- セミナーを実施した。(製造業・201~300人)
- 社員いきいき元気な会社宣言し、今後積極的に取り組みをして行きたいと考えています。(サービス業・201~300人)
- 当社は、正社員が少なくパート社員が多い人員構成になっている。そのため育児支援と言ってもあまり対象者がいないので、なかなか貢献することが難しい。そのような企業が次世代育成支援を考えると、どのようなことで貢献することができるか。ワーク・ライフ・バランスの考え方には当社としても多に賛同している。時短だけでない活用方法はあるのか。(製造業・201~300人)
- 今は従業員よりの申し出があった際に、経理事務所、社労士などに相談し、各種支援助成を受けております。今後につきましては、前向きに検討致します。(製造業・30人以下)
- 若者の就業機会増大と社会不安解消に社会全体で取り組む必要があると感じます。他国の好事例などを学び、日本の未来を豊かなものに出来るよう自ら何が出来るか考えたい。行政にも情報提供を期待します。(製造業・201~300人)
- 各企業は現在大変厳しい環境下にあります。個人の生活等の両立や次世代育成支援の大切さは理解できます。只、あまり片方に偏り過ぎるのは問題であろうと思います。ある程度ゆっくりと時間を掛けて進めていくべきことと思います。(医療・福祉・101~200人)
- 大変良い制度だと思います。助成金の申請手続きを考えますと躊躇しています。(教育・学習支援業・101~200人)

### 両立支援制度を運用する上での課題

---

- 次世代育成支援対策、少子化対策といった社会的な課題の一方で、不況の中での会社業績の維持、存続という目前の課題もあり、課題解決のバランスをどこに置くかという、難しさがあると思います。社会的な課題も念頭に置きながら、事業の運営を進めていこうと思います。(サービス業・201~300人)
- 労働者を過度に守るための法律や助成金ばかりが乱立し、事業者に対しては負担になるばかり。権利ばかりを主張する労働者が増えそうで心配である。(医療・福祉・301人以上)
- 取り組みへの姿勢は良いが、事務負担が非常に重い(書類の作成に膨大な時間と労力を注がねばならない)などあり、人を育てる余裕のある企業、無借金企業には、どんどん推進してほしいが、国の借金を増やしてまでやるのは、果たしていいのか。「安保闘争」はないけれど、過激に国民全体がワーク・ライフ・バランスを欲しないと実現は難しいと思います。(製造業・51~100人)
- 業種、業態によってワーク・ライフ・バランスの概念をどう捉えるか、それをどう生かしていくかはまちまちだと考えます。医療、福祉系の業種に身を置く者として、人材不足と質の低下は喫緊に改善を必要としていると思われませんが、どう改善できるかが今後の課題になっています。(医療・福祉・無回答)
- ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティーの推進の重要性を経営層に理解してもらうのに苦

労しています。(教育・学習支援業・301人以上)

- ワーク・ライフ・バランスについては、理想と現実の間にとっても大きな壁があることも事実。そこをどう経営者と労働者が共通認識を持つかということが、大きな課題なのではないでしょうか。(サービス業・30人以下)
- 中小企業にとって育児休業は人材的、コスト的に非常に厳しいです。これらの制度を充実させるには、相当の助成が必要になると考えます。大企業に合わせるのではなく、小企業ができる制度を作らねば、差が開くばかりで苦しくなります。労務単価の改善、人材の確保があつて、はじめて目を向けられる制度だと思えます。(サービス業・101~200人)
- 弊社は社員が二十数名です。理屈で解つていても、すべて実施することは極めて困難な状況です。(製造業・30人以下)
- 「次世代育成行動計画」のように、義務化されないと積極的な取り組みや制度化されることが難しい。(医療・福祉・301人以上)
- ○社会人として仕事に向かう姿勢や規範など各個の職員がもっていないと、職場全体の雰囲気の上昇にマイナスになり、休んだ者勝ちにならないようにすること。○時短勤務としても1Hから2Hの人的補充ができないので、他の職員がフォローしているのが現状です。○仕事と家庭のバランスは制度の確立と休みをとる人のまさに意識の向上バランスもあり、難しいところが多々あります。(医療・福祉・30人以下)
- 病院は他の企業と違い、日々患者が入院や外来があるため、生活との両立はなかなか難しい。また、若い世代の社員は両立支援があつても、なかなか仕事と個人の生活等の両立は考えていないと思う。個人のことが第一になっている。(医療・福祉・30人以下)
- 現在、なるべく子育て中の看護師、または出産後の女性従業員に対しては、就労時間をその者に合わせるよう配慮している。工作上、看護師はいつも不足しているため、募集に苦労している。代替要員確保に関する情報が欲しい。出産する者に対しては、復帰するようお願いしている。(医療・福祉・31~50人)
- 子供の学校行事などは同月に集中するため、総労働時間を超えた時間を翌月に繰り越しが認められるようになると、子育てと仕事の両立がしやすい。(フレックスタイム制の場合)(製造業・301人以上)
- 知らなければ損をする制度が多く、また知らない人が多いと思えます。会社にも同じことが言えるのですが、教える機会を増やすことも必要かと思えます。(その他・101~200人)
- ①女性の場合 出産後の職場復帰(子育て中、子育て後)の場が、出産前から、制度として確立されていると、安心すると思えます。特に30代、40代の場合、子供中心の生活となるため、時間に限りがある働き方しかできないのが現実です。「考え方」(仕事と個人の両立)もそれぞれ違う、多様化している中で、行政や地域社会等、広く見識を高めていく「場」、情報手段等が分かりやすくあると、より良い、住みやすい、働きやすい、風土づくりができるような気がします。②男性の場合 仕事中心であるのが現実かと思えます。こちら両立する風土づくりが大切かと思えます。(卸売・小売業・301人以上)
- 女性だけでなく、男性に対しても優遇策を作ってもらいたい。(サービス業・101~200人)

## 国・県の取組み

---

- 当社でも様々な規定や制度はある。しかしながら中小企業ではきちんと運用されているとは思わない。有休すらまともに申請できないのが現状である。行政で従業員の健康と、仕事と家庭との両立ができるよう、強い指導を経営者に行ってほしいと思います。(サービス業・31~50人)
- 厳しい経済環境が続き、企業は人や賃金面の余力を持てなくなっていて、中期的な対策を行えない状況です。これらのマイナス連鎖から抜け出せない限り、ワーク・ライフ・バランスや次世代育成は、目先の所作に留まってしまいます。「産業育成による経済活性化(税制優遇など)」と「取り組み事業主への助成や税制配慮」など両面から、直接企業収益に効く施策への取り組みを是非お願いします。(製造業・101~200人)
- 男の育児休業は、ムダと言う意見も多い。家でふらふらしているなら働けと言われるらしい。色々な家の事情もあるので育児休業などの義務化などは絶対に止めてほしい。世の中が不景気で企業経営も厳しい時代に、若年層をもっと採用しろ、ワーク・ライフ・バランスを充実しろ、障害者を採用しろ、定年の引き上げ、短時間労働者の正社員化、残業代の引き上げ、社会保険料の引き上げなど、政府は次々と企業を締め上げる施策を打ち出す。ワーク・ライフ・バランスとか言うのであれば、もっと労働行政全体のバランスを見てください。はっきり言ってほとんど使えない助成制度がうじゃうじゃとありますが、ほとんどムダな制度と思えます。ちゃんと有効利用されていますか。もっと考えたほうがよいのでは。(建設業・201~300人)
- 仕事と個人の生活の両立、次世代育成支援は重要だが、一番重要なのは若者が就職できる環境を作ることだと思う。その為に、企業の税負担を軽減したりして、経済活動を活性化させるような政策を立ててほしい。(建設業・31~50人)
- 仕事と個人の生活等の両立は、企業やお店が一定レベルの給与を支払い続けなければ成り立ちにくい。むしろ効果の薄い制度や義務付けを含む規制をなくしていくほうが余程気が効いている。ワーク・ライフ・バランスについては重要なことで、特に個人がしっかり人生設計を描かなければ企業への制度や義務付けを行っても大きな効果は期待できないと思う。夢を持たせられる国や県であって欲しいと願うばかりである。(建設業・51~100人)
- 次世代にとって、個人としては仕事と家庭の両立支援は不可欠なものとして捕らえているが、企業としてはその支援を実現する為に背負う負担が大きい。特に経費面での補助や税制面での軽減といった公的なバックアップが急務であり、これなくしては両立支援は進まないと考えます。(サービス業・31~50人)
- 「くるみんマーク」について、名刺に印刷して使用していますが、マークの浸透度が今ひとつです。知っている人が非常に少ないです。マークのPRをよろしくお願いします。(金融・保険業・301人以上)
- 今まで知らなかった制度が多かった。こちらも新任で勉強不足の点もあり、反省すべき所であるが、PR不足の点もあるのではないだろうか。(製造業・31~50人)
- 特に男性の育児休業については、行政からの啓発と、その結果の社会常識の変革を希望致します。(サービス業・201~300人)
- 男性の育児休業取得や有休の取得など、法的に規制してもらわなければ、ほとんど意味がない(掛け声だけで終わっている)。(製造業・301人以上)
- 中小企業ですとなかなか育児支援(育児休業、託児所の設置など)に関しては、経費、人材確保など経営者側への説明理解を得るのは難しく、法の改正などによる育児制度の義務化が望ましい



と思います。(サービス業・101~200人)

- 男性が育児休業を取得するためには、社会の機運ももちろん必要ですが、収入減をどのように補てんするかも重要だと考えます。社会全体で子育てするという機運が更に高まるような施策を望みます。(医療・福祉・30人以下)
- 輸出や技術支援などの企業活動を国が強力に推進し、国際的に競争力のある企業や公共事業を育てていかなければ、当社のような中小企業は、会社、事業を維持して行くことができない。支援制度、助成金などの諸施策や制度は充実しているが、実際に利用するには敷居が高く(要件が厳しい、手続きが複雑、申請や運用に多大なエネルギーを要する)、専任の人事担当者や推進部門を設置できる大企業でなければ対応できない。企業の実態に準じた制度運用をお願いしたい。(サービス業・31~50人)
- 事業の種類によってかなり差が出ると思います。特に介護系や看護系は、人材確保の面で苦労している中で、職員に対しての考え方も大切ですが、労働者が集まらない状況が続いています。雇用条件以外にも問題は多く、介護現場、医療現場での活用しやすい制度を望みます。(医療・福祉・101~200人)
- 法律をもっと厳しくし、労働基準法を企業に守らせるようにすべき。企業の生産性が低い為、労務環境悪化が必須となってしまいます。経済を活性化させる為にも法律の改正が必要。(飲食店・宿泊業・30人以下)
- 対処療法的施策には限界を感じます。助成制度を整備しても、企業の負担は残ります。どうせ企業に負担を求めるのであれば、企業が元気になる方法を考えることです(これは国がやるべきことで、自治体単位では出来ませんが)。このアンケート項目のいくつかは、企業に余力があれば啓発するだけで実行可能な内容なのです。第一に結婚する若者が少ない。その原因の一つが「働きにくさ」にあるかも知れませんが、根本原因は別にあると思っています。(サービス業・31~50人)

### 助成金制度の充実

---

- 助成金より情報発信共有が大切と思います。(製造業・301人以上)
- 各種助成金の案内をもっと行って欲しい。労働局の不定期巡回の実施などを検討して欲しい。(卸売・小売業・51~100人)
- 助成金の活用企業の条件として、特定理由離職者含む解雇者がいると、助成金が受けられないという状況を何とかして頂ければ良いと思います。(サービス業・301人以上)
- 福祉施設の業務柄、職種によっては代替要員が得にくい。特に単発的な対応は難しいので、助成制度も長期的なものであれば良いと思う。(医療・福祉・51~100人)
- ワーク・ライフ・バランスに関する各種助成金等の支給方法、および税制面の軽減措置等の説明会があれば、是非とも参加したいと思います。(金融・保険業・301人以上)

### 両立支援に取組めない要因

---

- ワーク・ライフ・バランスを進めるためには会社に体力がないとできないと思います。一人欠員が出ると業務が回らなくなる事業ですので常時職員を募集していますが、介護や医療の分野は常に人手不足です。託児所を併設し若い世代の女性の方々には優しい配慮はできていると思いますが、介護医療保険算定の単位が安い為職員の給与面での満足感が低く、人が定着していないの

が現状です。常に人手不足なので互いに休みも取りにくく、無理して働いてくれているようです。若い世代に限らず、全ての職員にもっと給与面のベースが良くなれば助かります。職員に配慮しすぎて会社が潰れたらどうするんだ、と経営者はよく言うので私共のような管理職が板ばさみになっています。(医療・福祉・31~50人)

- 企業の業績、その職場のトップを含めた従業員の考えや立場（子がいる、いない等）で取り組みに温度差が生じる。世の中全体がワーク・ライフ・バランスを良しと考える方向になればよいが、現実には仕事が一番でありバランスをとることは難しいと思われます。(サービス業・30人以下)
- 景気が良くなく会社に元気がないと制度の導入にも消極的になると思います。ワーク・ライフ・バランスの考え方は必要だとは感じますが、そういう余裕のある会社は益々良い回りをして行くのでしょうか、そうではない所は悪循環になると思います。今の中小企業に果たしてそのような余裕のある所はどのくらいあるのでしょうか。本音の部分聞いてみたいです。ただ本音で話すと「消極的」「後ろ向き」と言った否定的な評価をされるので、難しい所であるとは思いますが。気持ちはあっても体がついて行かないと言った所でしょうか。(製造業・101~200人)
- 世の中、人員の削減や国・社会経済の破綻で大変な時に、ワーク・ライフ・バランスを推進していくことは難しい(人手不足、仕事量の増加)。大手と民間との格差が増している現在、全ての人を対象となるような社会にも人にも優しい、ワーク・ライフ・バランスの制度にしていけるような支援を願います。(医療・福祉・201~300人)
- 私共は老人福祉施設の為、「現場」での業務となります。在宅でできる業務が全く無いとは言えませんが、結局「現場」より発信されることばかりとなります。又、正社員での復帰(産休や育休後)となれば、日勤帯から夜勤帯まで全てこなさなければならぬと思います。職種としても、人員に余剰はありません。男性職員の育児休業取得は難しい状況です。(医療・福祉・無回答)
- 有床診療所においては看護師不足により、いくら看護師を募集してもあつまらず、一人でも欠勤されてしまうと宿直体制も組めなくなる状態。看護職員の欠勤は病院存続に関係する。また現実には出産の場合などは再雇用の問題よりも、欠勤者の穴埋めの問題も大変である。(医療・福祉・30人以下)
- デスクワークの仕事では仕事と個人の生活の両立も考えられるでしょうが、介護の現場を担う職種においてはまだまだ理想論に過ぎず、まずは今をクリアーすることで精一杯です。制度としての導入はなくとも各人の生活に合わせたタイムスケジュールや休暇は取っており、そういう面においては細かくサポートしています。ただ、スタッフの入れ替わりが激しい職種なだけに、なかなか長期的な考えには及ばないのが現状です。まずは仕事に見合った賃金を支払う、介護の現場ではそこからです。(医療・福祉・31~50人)
- 常に職員不足(募集しても集まらない)の介護業界においては、なかなか実行できないのが現状です。(医療・福祉・51~100人)
- 夜勤等もあり、難しい職場です。(医療・福祉・51~100人)
- 仕事と個人の生活の両立については、仕事中は会社である程度管理できるが、プライベートまで管理しにくい。例えば家に帰らずパチンコなどをし子育てをまかせきりにしている者も中にはいる。息抜きも大切だが、家庭や自己啓発を大切に思い、時間を計画的に割当てることができる社員が業種的に少ない。ゆえに、育児休業、フレックス短時間勤務を導入したとしても、制度を逆手に取るような行動をする者も出てくると思われる。(建設業・51~100人)
- 育児休業について、男性の場合、育児休業により支給される給付金と停止される給与に開きがあ

るため、各個人の生活のために、育児休業を選択されない実情があります。女性（特にパート）の場合は、育児休業を取得するものの、給付金受給期間満了と同時に退職、又は次に産まれる子のための産前休職される方が多く、実態として復帰に期待できない。（飲食店・宿泊業・30人以下）

- 育児休業も一人目なら笑顔でも二人目になると、またかよ、と言うのが現実である。民間にとってはこの制度を取り入れるのは物理的にきついです。（製造業・101～200人）
- 中小企業は一人ひとりが貴重な戦力であり、又、一人採用、雇用維持されるだけでも、利益面で相当な負担が掛かります。例えば育児休暇などで、一年間も休みを取られてしまった場合、補充要員を雇わなければ操業できません。休みを取得していた者が復帰した場合、人員がダブってしまうと言うことです。二人を雇う程、中小企業には力が無く、この点をどうクリアして行けるかが、重要だと思えます。大企業なら話が別ですが、雇用を余分にしているのは、会社自体の存続も厳しいと言うことです。行政に期待します。（製造業・30人以下）
- 人数も少なく、売り上げも減少傾向にある当社では余裕はない。現在の社員の雇用確保で精一杯。（建設業・51～100人）
- 理想と企業の現実をもっともっと知ってほしい。個人も企業も生きるためには何をするか。（建設業・31～50人）
- 労働時間は収入との比例関係にあり、必ずしも労働時間の削減に積極的でない社員も多く、浸透させるのは難しいのが実感。（サービス業・201～300人）
- 小企業では、人材の余剰はありえない。1. 休暇中の人材補強は無理。2. 復職した場合の余剰人員の削減は無理。3. 人件費を削れない。（教育・学習支援業・31～50人）
- 小さい会社ではちょっと難しいと思えます。（建設業・31～50人）
- 売上減少により明るい話はできない。人件費などの見直しもやらなければいけないのに。（卸売・小売業・30人以下）
- やはり、どの企業においても限られた人員で運営していかなければならないので、抜けた人のフォローをするのが、ほぼ周りの人員となるので、負担増となっている。中堅、中小企業では、促進していくのは厳しいと思われる。（製造業・301人以上）
- グループ企業である子会社であり、親会社の方針に沿った活動となっている。個人的には、各企業ともに、経営環境の厳しい中で、余剰人員を抱える余裕はありません。最終的には法的な義務化による推進が必要であると思えます。（情報通信・運輸業・51～100人）

## 保育サービスの充実

- 育児休業から復帰する社員のほとんどが、保育園の入園の難しさを言っています。企業の制度の充実を図っていきつつ、子供を預けやすいように保育園の拡大もお願いしたいです。また小学校に入学すると学童保育を利用して両立をしているようですが、学童保育は保育園のように延長保育がない為、小学校低学年の方が働きづらいようです。学童の充実も図っていただければ、より両立しやすい環境になると思います。（製造業・301人以上）
- 働きたくとも、保育所が空いていないことが問題。育休を充実させても、すぐにでも復帰したい人にとっては意味がない。（金融・保険業・30人以下）
- 育児休業終了後に子供を保育所などに預けることが出来なくて、やむを得ず退職した女性従業員が多くおります。各企業の努力も必要ですが、行政で保育所の拡大等、社会インフラ整備を図っ

て頂ければ、各企業のワーク・ライフ・バランスの取り組みも尚一層発展するものと考えます。

(卸売・小売業・301人以上)

- 早朝保育、長時間保育の実施（数を増やす）。待機児童問題の解消。（製造業・101～200人）
- スーパーマーケットを含む第3次産業で働く者にとって、土曜日曜や祭日に関係なく就業し、また、就業時間も8：00から17：00の枠におさまらない。次世代育成支援として保育所の365日運用と保育時間の延長が必要と考えます。（卸売・小売業・101～200人）

## その他

---

- 業種や雇用形態によって、取り組みやすい企業とそうでない企業があると思う。（製造業・51～100人）
- タクシー会社で高齢者が多いので、あまり回答ができない。給与も歩合制なので、働かないと収入になりません。（情報通信・運輸業・30人以下）

## 5章 指標の比較

指標		17年度調査	19年度調査	21年度調査	23年度調査
1	常用雇用者の女性の割合	女性常用雇用者 38.5%	女性常用雇用者 40.1%	女性常用雇用者 42.9%	女性常用雇用者 47.3%
		男性常用雇用者 53.5%	男性常用雇用者 51.7%	男性常用雇用者 49.9%	男性常用雇用者 46.6%
		女性正社員 18.3%	女性正社員 21.4%	女性正社員 20.5%	女性正社員 12.8%
		男性正社員 46.6%	男性正社員 44.4%	男性正社員 42.4%	男性正社員 34.7%
2	パート・アルバイトの女性割合	女性パート 20.2%	女性パート 18.7%	女性パート 22.4%	女性パート 34.5%
		男性パート 6.9%	男性パート 7.3%	男性パート 7.5%	男性パート 11.9%
3	派遣請負女性の割合	女性派遣 4.4%	女性派遣 3.2%	女性派遣 2.9%	女性派遣 2.7%
		男性派遣 3.7%	男性派遣 5.1%	男性派遣 4.3%	男性派遣 3.4%
4	管理職の女性の割合	女性管理職の割合が10%以上 15.8%	女性管理職の割合が10%以上 17.8%	女性管理職の割合が10%以上 18.9%	女性管理職の割合が10%以上 22.1%
5	女性社員の退職・就業状況	働き続けることが一般的 23.9%	働き続けることが一般的 22.5%	働き続けることが一般的 29.4%	働き続けることが一般的 35.4%
6	出産・子育てを機に退職した元社員の再雇用制度の普及率	制度あり 10.3%	制度あり 12.2%	制度あり 15.1%	制度あり 17.2%
7	退職した女性の採用状況	採用したことあり 30.4%	採用したことあり 31.8%	採用したことあり 35.0%	採用したことあり 35.9%
8	退職した女性の正社員採用の状況	正社員として採用 45.4%	正社員として採用 54.2%	正社員として採用 57.4%	正社員として採用 54.0%
9	採用した女性の年齢	正社員 35歳まで 50.7%	正社員 35歳まで 47.6%	正社員 35歳まで 46.3%	正社員 35歳まで 52.1%
		正社員以外 35歳まで 39.3%	正社員以外 35歳まで 37.4%	正社員以外 35歳まで 30.9%	正社員以外 35歳まで 40.0%

指標		17年度調査	19年度調査	21年度調査	23年度調査
10	育児休業制度の就業規則率	規定化している 74.7% 常用雇用者10人以上の事業所 79.3%	規定化している 75.8% 常用雇用者10人以上の事業所 80.8%	規定化している 78.5% 常用雇用者10人以上の事業所 84.4%	規定化している 91.3% 常用雇用者10人以上の事業所 92.4%
11	男性の育児休業取得率	取得率 0.9%	取得率 1.7%	取得率 2.2%	取得率 3.8%
12	各種両立支援制度・環境づくりの普及率	P48、49 参照			
13	WLBに対する意識	肯定的な回答割合 60.0%	肯定的な回答割合 56.9%	肯定的な回答割合 54.2%	肯定的な回答割合 67.6%
14	一般事業主行動計画策定状況	中小企業 (299人以下) 策定・届出した 7.7%	中小企業 (299人以下) 策定・届出した 7.8%	中小企業 (299人以下) 策定・届出した 7.2%	中小企業 (300人以下) 策定・届出した 34.0%
15	各種給付金認知度	知っている 平均 29.8% 利用したことがある 平均 1.3%	知っている 平均 21.8% 利用したことがある 平均 0.3%	知っている 平均 27.8% 利用したことがある 平均 0.7%	知っている 平均 30.3% 利用したことがある 平均 0.9%

## 6章 調査から見えてきたこと

ワーク・ライフ・バランスに関して企業の現状や、両立支援に関して企業が抱える課題について、今回の調査結果や前回の調査との経年変化を踏まえて、以下のように整理した。

### (1) 依然、経営環境が厳しいものの、両立支援体制の整備は進んでいる

#### 1) 経営環境について

- ① 前回調査と比較して「直近の売上高」は「大幅に増加した」、「増加した」が増加しており、前回よりは状況が良くなったとの回答が増加した（図表-9）。
- ② 前回調査と比較して「残業の状況」は「残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる」との回答が増加した（図表-16）。
- ③ 前回調査と比較して「雇用形態」は男女ともに「正社員」が減少し、「パート」が増加している（図表-6）。

#### 2) 制度の規定化は進んでいる。男性の育児休暇は難しいとの回答が多い。

- ① 「家族の看護休暇制度」、「配偶者出産休暇制度」は6割を超えて規定化が進んでいる（図表-57）。前回調査と比較して「各制度の整備状況」は「家族の看護休暇制度」、「配偶者出産休暇制度」などをはじめすべての制度で増加している（図表-71）。
- ② 前回調査と比較して「育児休業制度の規定状況」は増加しており（図表-43）、その中でも、「医療・福祉」、「金融・保険業」は高い（図表-44）。
- ③ 前回調査と比較して「男性の育児休暇の取得に対する考え方」は「社内報等を通じた啓発を行い、取得促進を考えている」が大幅に増加している。一方「限られた人員のなかで、男性の取得は難しい」という回答が半数を超えている（図表-51）。

#### 3) 課題として

- 育児・介護休業法が浸透された結果、両立支援に関する制度の整備は進んでいるが、
- ・ 従業員規模別の両立支援状況をみると、比較的規模の大きい事業所ほど、制度ありの傾向が高く、前回より改善がみられるものの、小規模の事業所への取組にまだ課題が残っている。
  - ・ 今後充実したいのは、「有給休暇の取得促進に向けた取組」や「育児休業中の情報提供や研修」との回答が多いが、利用率が高いのは、「育児休業中の従業員への経済的支援」や「事業所内託児施設の設置・運営」となっており、一致していない。

## (2) 女性の活躍の機会は広がっている

### 1) 出産・子育てを機に退職した元社員の再雇用は微増している。

- ①前回調査と比較して「再雇用した元社員の勤務形態」は雇用主側からの提案でなく、「本人の希望により勤務形態を決めている」で増加しており、比較的自身の状況にあわせて勤務することが可能になってきている（図表-25）。
- ②前回調査と比較して正社員、正社員以外ともに「採用した女性の最高年齢」は子育て世代で増加しているものの、45歳以上では減少している（図表-36）。
- ③「再雇用制度」について「制度がある」は増加傾向にあるものの、依然「再雇用していない」との回答も半数近くある（図表-20）。

### 2) 「働き続けることが一般的」が増加し、女性のいる事業所は増加している

- ①従業員の「雇用形態」は正社員、パートを含め女性全体の比率が高くなっている（図表-6）。
- ②前回調査と比較して「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」は大幅に増加しており、結婚や出産にかかわらず、女性が働き続ける傾向にある（図表-18）。
- ③前回調査と比較して「女性管理者の割合が10%以上」という回答が増加している（図表-13）。

### 3) 課題として

女性の再雇用が進み、女性の管理職が増加傾向にあるが、女性の再雇用をしていないという回答が半数近くあるなどの問題が残っている。

今後、「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」が大幅に増加していることを踏まえ、一層女性の就業環境が良好になるよう努めていく必要がある。



(3) 「ワーク・ライフ・バランス」に対して好意的な考えが増えてきている。

1) ワーク・ライフ・バランスに対する意識は積極的になっている(図表-80)。

「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績に好影響あり」の比率が増加している。ワーク・ライフ・バランスに対して好意的な考えが増えている(図表-79)。

2) 課題として

県事業であるワーク・ライフ・バランスを進めるための「企業同士の情報交換」への関心は、“興味がある”と回答した事業所の割合が増加し、半数を超えている(図表-82)。

「“社員いきいき！元気な会社”宣言企業の募集」は、「制度自体知らなかった」が約4割と前回調査と認知度は大きく変わらなかった(図表-91)。

また、「助成制度の認知度」は低く、すべての助成金の制度で半数以上の事業所が制度を知らなかった。「行政に期待すること」として最も高い「仕事と生活の両立支援に取り組んでいる企業への税制面での考慮」に対して、税制面ではないが、助成金として金銭面からの支援は可能になるため、認知度の向上に対する対応が望まれる。

全体的にワーク・ライフ・バランスに対して意識が高まっているものの3割弱は消極的となっており、積極的な事業所と消極的な事業所で温度差が大きく生じてしまう危険性に留意する必要がある。



## 7章 調査票

### ワーク・ライフ・バランス取組状況調査

貴事業所(貴社)におかれましては、時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

また、本年3月11日の震災では未曾有の規模で被害が発生し、貴社におかれましても多大な御苦労があったことと存じますが、心よりお見舞い申し上げます。

さて、千葉県では、企業の「仕事と家庭の両立」に関する意識や実態把握のため、平成17年に「出産・子育て期における男女労働実態調査」を実施し、平成19年、平成21年にそのフォロー調査を実施いたしました。

これら調査をもとに企業の次世代育成支援対策の促進事業、少子化対策事業を行ってまいりましたが、これまで推進してきた施策の効果を検証し、今後のワーク・ライフ・バランス普及促進に活用していくため、「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」を実施することとしました。

つきましては、業務御多忙のところ誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨を御理解いただき、御協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、御回答いただきました内容等につきましては、統計処理のみに使用し、他の目的には一切使用しないことを申し添えます。

平成23年11月  
事業主各位

千葉県商工労働部雇用労働課長 菅谷 敏之史

#### 【御記入にあたって】

1. 御回答はアンケート調査票の設問に従い、選択肢の番号を○で囲んでください。
2. 「その他( )」に当てはまる場合は、( )内に具体的内容を記入してください。
3. 特に指定がない限り、平成23年11月1日現在で御回答ください。
4. 御記入いただきましたアンケート調査票は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れ、12月16日(金)までに御返送くださるよう、お願い申し上げます。

#### 【問い合わせ先】

千葉県商工労働部 雇用労働課 労働政策室  
〒260-8790 千葉市中央区市場町1-1  
電話 043-223-2743 FAX 043-221-1180

問1 貴事業所(貴社)の業種について、該当する番号をお選びください(○は1つ。複数業種にまたがる場合には、直近の売上高が最も多いものをお選びください)。

1	農業・林業	2	漁業	3	鉱業・採石業・砂利採取業
4	建設業	5	製造業	6	電気・ガス・熱供給・水道業
7	情報通信業	8	運輸業・郵便業	9	卸売業・小売業
10	金融業・保険業	11	不動産業・物品賃貸業	12	学術研究・専門・技術サービス業
13	宿泊業・飲食サービス業	14	生活関連サービス業・娯楽業	15	教育・学習支援業
16	医療・福祉	17	複合サービス事業	18	サービス業(他に分類されないもの)

問2 回答されるご担当者の役職について、該当する番号をお選びください(○は1つ)。

1	経営者	2	管理職
3	一般社員(人事、労務担当)	4	その他( )

問3 貴事業所(貴社)の直近の売上高は5年前と比較してどうだったですか?最も近いと思われる番号をお選びください(○は1つ)。

1	大幅に増加した	2	やや増加した
3	ほとんど変わらない	4	やや減少した
5	大幅に減少した	6	分からない

問4 貴事業所(貴社)の常用雇用者について、枠内に数値を御記入ください。

	常用雇用者	うちパート・アルバイト
男	人	人
女	人	人
全体	人	人

※「常用雇用者」とは次のいずれかに該当する人を指します。

- ①期間を定めずに雇用されている人
- ②1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている人
- ③平成23年9月と10月に、それぞれ18日以上雇用されている人
- ④取締役、理事などの役員のうち常時勤務して、一般職員と同じ給与規則により給与の支払いを受けている人
- ⑤事業主の家族で、その事業所に常時勤務し、雇用者と同等の給与の支払いを受けている人
- ⑥上記の①から⑤のいずれかに該当し、他の会社等へ派遣している人

問5 貴事業所(貴社)が受け入れている派遣社員・請負社員について、枠内に数値を御記入ください。

	派遣・請負
男	人
女	人
全体	人

問6 貴事業所(貴社)の管理職(係長相当職で部下を1人以上持つ者及び課長相当職以上の者)に占める女性割合について、該当する番号をお選びください(○は1つ)。

1	10%以上	2	10%未満
3	5%未満	4	2%未満
5	1%未満	6	0.5%未満
7	女性管理職はいない		

問7 貴事業所(貴社)の残業の状況について、該当する番号をお選びください(○は1つ)。

- |   |                        |
|---|------------------------|
| 1 | 残業はほとんどない              |
| 2 | 残業はあるが、全体として減少傾向にある    |
| 3 | 残業があり、全体として増加傾向にある     |
| 4 | 残業はあるが、時期や部署により偏りがみられる |

問8 貴事業所(貴社)では、結婚や出産・子育てを機に退職される女性社員の方がいらっしゃいますか。最も近いと思われる番号をお選びください(○は1つ)。

- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| 1 | 結婚を機に、多くの女性が退職する傾向にある       |
| 2 | 出産・子育てを機に、多くの女性が退職する傾向にある   |
| 3 | 退職の傾向についてさまざま、一概には言えない      |
| 4 | 結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている |
| 5 | 女性社員が少ない(いない)ため、わからない       |

問9 貴事業所(貴社)には、出産・子育てを機に退職した元社員を再雇用する制度がありますか。該当する番号をお選びください(○は1つ)。

- |   |       |   |               |   |          |
|---|-------|---|---------------|---|----------|
| 1 | 制度がある | 2 | 制度はないが再雇用している | 3 | 再雇用していない |
|---|-------|---|---------------|---|----------|
- ⇒問12へお進みください。

問10 問9で「1 制度がある」、「2 制度はないが再雇用している」を選んだ方にお伺いします。再雇用した元社員の勤務形態で、最も多いものは何ですか(○は1つ)。

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

問11 問9で「1 制度がある」、「2 制度はないが再雇用している」を選んだ方にお伺いします。貴事業所(貴社)において、再雇用のメリットは何だとお考えですか。最も近いものをお選びください(○は1つ)。

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| 1 | 基本的な業務知識が身につけており、育成コストが少ないこと |
| 2 | 社内での人的ネットワークがあり、社風に慣れていること   |
| 3 | 人柄を知っており、安心して採用できること         |
| 4 | 専門的な知識があり、即戦力となること           |

問12 貴事業所(貴社)において、出産・子育てを機に退職し離職期間が長い(1年以上)女性を採用したことがありますか(○は1つ)。

- |   |    |   |                    |
|---|----|---|--------------------|
| 1 | ある | 2 | ない ⇒問12-6にお進みください。 |
|---|----|---|--------------------|

問12で「1 ある」を選んだ方にお伺いします。

問12-1 採用した女性を正社員として雇用したことはありますか(○は1つ)。

- |   |    |   |    |
|---|----|---|----|
| 1 | ある | 2 | ない |
|---|----|---|----|

**問12で「1 ある」を選んだ方にお伺いします。**

問12-2 採用したのはなぜですか。最も近いものをお選びください(○は1つ)。

1	労働力が不足しているから
2	女性の活躍を期待するから
3	以前の職業経験が活かせるから
4	家事や育児で得た経験やセンスが活かせるから
5	今後の事業展開に女性の視点が必要であるから
6	その他( )

**問12で「1 ある」を選んだ方にお伺いします。**

問12-3 貴事業所(貴社)で採用した出産・子育てを機に退職した女性の中で、最も年齢の高い方はいくつですか。該当する番号をお選びください(○はそれぞれ1つ)。

正社員 の場合	1	30歳以下	4	45歳以下
	2	35歳以下	5	50歳以下
	3	40歳以下	6	51歳以上

正社員 以外の 場合	1	30歳以下	4	45歳以下
	2	35歳以下	5	50歳以下
	3	40歳以下	6	51歳以上

**問12で「1 ある」を選んだ方にお伺いします。**

問12-4 出産・子育てを機に退職した女性を採用する際に、重視するものは何ですか(○は3つまで)。

1	学歴
2	人柄
3	これまでの業務知識や経験
4	社会人としての基本的なマナーやコミュニケーション能力
5	パソコンの基本的な操作
6	専門知識・技術⇒(具体的に_____)
7	その他( )

**問12で「1 ある」を選んだ方にお伺いします。**

問 12-5 出産・子育てを機に退職した女性を採用した際、どのような方法で従業員の募集を行いましたか。該当する番号をお選びください(該当するものすべてに○)。

1	ハローワークでの求人	2	インターネットでの求人広告
3	求人情報誌での求人広告	4	新聞での求人広告
5	タウン誌での求人広告	6	折り込みチラシでの求人広告
7	人材紹介	8	人材派遣
9	口コミ	10	その他( )

**問12で「2 ない」を選んだ方にお伺いします。**

問12-6 離職期間が長い(1年以上)女性を採用しない理由について、最も近いものをお選びください(○は1つ)。

- |   |   |
|---|---|
| 1 | 離職期間が長い(1年以上)女性を採用しない理由について、最も近いものをお選びください(○は1つ)。 |
| 2 | 技術や知識が古く、即戦力にならないから                               |
| 3 | 小さい子どもがいるため休みがちになるから                              |
| 4 | 業種や勤務実態が女性に向いていないから                               |
| 5 | 長期的就労が見込めないから                                     |
| 6 | その他( )  |

問13 貴事業所(貴社)の育児休業制度について、お伺いします。

(1) 育児休業制度が、就業規則や労働協約等で規定されていますか(○は1つ)。

- |   |   |
|---|---|
| 1 | 育児・介護休業法で定める範囲内での制度を持っている(満1歳まで。特別の事情があれば1歳6ヶ月まで) |
| 2 | 育児・介護休業法で定める範囲を超える制度を持っている。↓カッコ内に具体的内容をご記入ください( ) |
| 3 | 育児休業制度はない   |

(2) 貴事業所において、平成22年1月1日～12月31日の間に出産(男性の場合は配偶者が出産)した従業員はいますか(○は1つ)。

- |   |                    |
|---|--------------------|
| 1 | いる ⇒ (男性 人 女性 人)   |
| 2 | いない ⇒ (5)にお進みください。 |

**(2)で「1 いる」を選んだ方にお伺いします。**

(3) 出産した従業員のうち育児休業を取得した従業員はいますか(○は1つ)。

- |   |                    |
|---|--------------------|
| 1 | いる ⇒ (男性 人 女性 人)   |
| 2 | いない ⇒ (5)にお進みください。 |

**(3)で「1 いる」を選んだ方にお伺いします。**

(4) 貴事業所では育児休業中の社員の業務について、通常どのように対応していますか。あてはまる番号をお選びください(あてはまるものすべて)。

- |   |               |
|---|---------------|
| 1 | 他部署からの人員補充    |
| 2 | パート・アルバイト等の採用 |
| 3 | 派遣社員の活用       |
| 4 | 正社員の採用        |
| 5 | 同一職場内で業務分担    |
| 6 | 業務量の削減・業務の効率化 |
| 7 | 業務の外注・請負の利用   |
| 8 | その他( )        |

(5) 男性従業員の育児休業の取得に関して、貴事業所(貴社)のお考えに最も近いものはどれですか。該当する番号をお選びください(○は1つ)。

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1 | 限られた人員のなかで、男性の取得は難しい     |
| 2 | 管理職研修を行い、取得促進を考えている      |
| 3 | 経済的支援を行い、取得促進を考えている      |
| 4 | 社内報等を通じた啓発を行い、取得促進を考えている |

(6) 貴事業所(貴社)では、育児休業の取得が、社員の昇進や昇格に影響を与えますか。最も近いものをお選びください(○は1つ)。

- |   |                                 |
|---|---------------------------------|
| 1 | 昇進や昇格に何らかの影響がある                 |
| 2 | 少なからず影響があるが、将来的には影響しない仕組みを設けている |
| 3 | 影響があるが、影響を与えないような仕組みを検討中である     |
| 4 | 昇進や昇格には、全く影響はない                 |

問14 貴事業所(貴社)では、テレワーク(インターネット等の情報通信を利用し、オフィスに集合することなく、在宅等で仕事を行う勤務形態)を導入(週数回等の随時テレワークも含む)していますか。該当する番号をお選びください(○は1つ)。

- |   |              |
|---|--------------|
| 1 | すでに導入している    |
| 2 | 今後、導入を予定している |
| 3 | 社内で検討していきたい  |
| 4 | 導入の予定はない     |

問15 テレワークによる勤務について、貴事業所(貴社)のお考えに近いものはどれですか。該当する番号をお選びください(○は3つまで)。

- |   |  |
|---|--|
| 1 | ITの活用により、業務効率・生産性が向上する   |
| 2 | 社員の自律性が高まることで、経営のスピード化や組織改革が進む                                     |
| 3 | オフィスまでの通勤が困難な障害者、高齢者、子育て中の人などでも働くことができるので、優秀な人材の確保や離職率を下げるなどが可能になる |
| 4 | デスクスペースや通勤手当等が不要になるので、経営コストを削減できる                                  |
| 5 | 上司や同僚と実際に顔を合わせる機会が少ないため、信頼の醸成が難しい                                  |
| 6 | 仕事の評価や人事管理が困難である   |
| 7 | テレワークに適した職種や業務は少なく、導入しても効果は限定的である                                  |
| 8 | その他 ( )  |

問16 次に示す仕事と個人の生活等の両立支援制度について、「貴社における制度の有無」、「今後の取組方針」、「利用者の有無」についてそれぞれ○をご記入ください。

**【記入例】**

配偶者出産休暇制度が「あり」、今後の取組方針が「現状維持」、利用者が「あり」の場合

項 目	制 度	今後の取組方針	利用者
①配偶者出産休暇制度	あり	現(状維持	あり
	なし	充実させる	なし

(1) 子育て中の社員に対する配慮について

項 目	制 度	今後の取組方針	利用者
①配偶者出産休暇制度	あり	現 状 維 持	あり
	なし	充実させる	なし
②育児休業中の従業員への情報提供や復帰支援プログラムなど研修の実施	あり	現 状 維 持	あり
	なし	充実させる	なし
③育児休業中の従業員への経済的支援	あり	現 状 維 持	あり
	なし	充実させる	なし
④事業所内託児施設の設置・運営	あり	現 状 維 持	あり
	なし	充実させる	なし
⑤ハンドブック等による育児・介護に関する制度紹介	あり	現 状 維 持	/
	なし	充実させる	
⑥家族の看護休暇制度	あり	現 状 維 持	あり
	なし	充実させる	なし
⑦転勤の免除等勤務地・担当業務等の限定制度	あり	現 状 維 持	あり
	なし	充実させる	なし



(2) 6歳以下の未就学児を持つ社員に対する配慮

項目	制度	今後の取組方針	利用者
①短時間勤務制度	あり なし	現状維持 充実させる	あり なし
②フレックスタイム制	あり なし	現状維持 充実させる	
③始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	あり なし	現状維持 充実させる	あり なし
④所定外労働をさせない制度	あり なし	現状維持 充実させる	あり なし
⑤深夜勤務の制限	あり なし	現状維持 充実させる	あり なし
⑥在宅勤務制度	あり なし	現状維持 充実させる	あり なし

(3) 地域における子育て支援等への参画

項目	制度	今後の取組方針
①育児や介護等に関する支援活動への参加、地域貢献活動の実施	あり なし	現状維持 充実させる
②従業員の子どもや地元児童・生徒等に対する職場見学会の実施	あり なし	現状維持 充実させる
③インターンシップ等を通じた若年者の就労支援の実施	あり なし	現状維持 充実させる
④プレイルームやおむつ交換台を設けるなど子ども連れのお客様への配慮	あり なし	現状維持 充実させる

(4) 全社員が仕事と生活を両立しやすい環境づくり

項目	制度	今後の取組方針	利用者
①「職業家庭両立推進者」の選任	あり なし	現状維持 充実させる	
②所定外労働時間の削減に向けた取り組み	あり なし	現状維持 充実させる	
③有給休暇の取得促進に向けた取り組み	あり なし	現状維持 充実させる	
④介護休暇制度の有無	あり なし	現状維持 充実させる	あり なし
⑤ボランティア休暇制度の有無	あり なし	現状維持 充実させる	あり なし
⑥アニバーサリー（家庭での記念日など）休暇制度の有無	あり なし	現状維持 充実させる	あり なし

問16-1 問16(1)～(4)の取り組みに期待する効果はどのようなものですか。該当する番号をお選びください(○は3つまで)。

1	退職者の減少
2	企業イメージの向上
3	女性の能力発揮
4	多様性を受け入れる企業風土づくり
5	従業員の労働意欲の向上
6	優秀な人材の確保
7	従業員の健康保持
8	その他( )

問17 貴事業所(貴社)では、仕事と生活の調和、いわゆるワーク・ライフ・バランスについてどのようにお考えですか。最も近いものをお選びください(○は1つ)。

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

問18 貴事業所(貴社)は、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を進めるための、企業同士の情報交換や意見交換について、関心をお持ちですか(○は1つ)。

1	大変興味がある	3	あまり興味がない
2	どちらかというに興味がある	4	全く興味がない

問19 次世代育成支援対策推進法が改正され、平成23年4月1日以降、従業員が101人以上の企業に対し、一般事業主行動計画の策定と届出が義務付けられましたが(平成23年3月31日までは301人以上の企業について義務)、貴社の策定・届出状況について、該当する番号をお選びください(○は1つ)。

1	策定・届出した	3	今後の策定・届出を検討している
2	策定・届出をする予定はない	4	次世代育成支援対策推進法を知らなかった

問20 現在千葉県では、ワーク・ライフ・バランス推進のため、次のような事業を行っていますが知っていますか。また、貴事業所(貴社)が、効果があると思われるものすべてに○を御記入ください。

項 目	知って いる	効果が ある
① ワーク・ライフ・バランス普及啓発セミナー		
② “社員いきいき！元気な会社宣言” 企業の募集		
③ 千葉県両立支援アドバイザー派遣事業		
④ 「働きやすい職場づくり」取組事例集の作成(県HPで紹介)		

問21 現在千葉県では、社員が子育てしながら働きやすい環境づくりに取り組む企業を応援し、増やしていくため、「“社員いきいき！元気な会社”」宣言企業を募集しています。貴事業所(貴社)では、この宣言について、どのようにお考えですか。該当する番号をお選びください(○は1つ)。

1	届出した
2	届出することとしている
3	社内で検討していきたい
4	今のところは考えていない
5	制度自体知らなかった

問22 問21で1以外を選んだ方にお伺いします。

現在千葉県では、「“社員いきいき！元気な会社”」宣言企業に登録いただいた従業者数300人以下の事業所(企業)に対し、「仕事と生活を両立できる職場環境づくり」に取り組む際に生じる諸問題の解決を支援するため、社会保険労務士等の専門家を千葉県両立支援アドバイザーとして無料で事業所(企業)に派遣(年度内2回まで)を行っていますが、この事業についてどのようにお考えですか。該当する番号をお選びください(○は1つ)。

1	今後届出して利用してみたい
2	社内で検討していきたい
3	今のところ考えていない

問23 国では、仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主の方へ、各種助成金等の支給を行っています。次の各助成金について御存知ですか。該当する番号をお選びください(○は1つずつ)。

助成金等種類	利用状況		
	利用したことがある	利用したことはないが知っている	知らない
中小企業子育て支援助成金	1	2	3
事業所内託児施設設置・運営助成金	1	2	3
両立支援助成金 (子育て期の短時間勤務支援助成金)	1	2	3
中小企業両立支援助成金 (代替要員確保コース)	1	2	3
中小企業両立支援助成金 (休業中能力アップコース)	1	2	3
均衡待遇・正社員化推進奨励金 (正社員転換制度)	1	2	3
均衡待遇・正社員化推進奨励金 (共通処遇制度)	1	2	3
均衡待遇・正社員化推進奨励金 (共通教育訓練制度)	1	2	3
均衡待遇・正社員化推進奨励金 (短時間正社員制度)	1	2	3
均衡待遇・正社員化推進奨励金 (健康診断制度)	1	2	3

問24 仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主に対する助成制度について、一層の充実や拡充を期待するのはどのような制度ですか。該当する番号をお選びください(○は3つまで)。

- |   |  |
|---|--|
| 1 | 育児休業取得者や短時間勤務制度の適用者が出た中小企業事業主に支給される助成制度        |
| 2 | 事業所内託児施設助成制度                                   |
| 3 | 育児・介護費用等補助制度                                   |
| 4 | 育児休業取得者の代替要員確保に対する助成制度                         |
| 5 | 短時間勤務制度やフレックスタイム制度等を子育て中の労働者に利用させた事業主に対する奨励金制度 |
| 6 | 男性の育児参加支援に取り組む事業主に対する助成制度                      |
| 7 | 両立支援促進のため職場風土の改革に取り組み、成果をあげた事業主に対する助成制度        |
| 8 | 育児・介護休業中の労働者の職場復帰プログラムを実施する事業主に対する助成制度         |

問25 仕事と個人の生活等の両立支援について、行政にどのような取組を期待しますか。該当する番号をお選びください(○は3つまで)。

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| 1 | 仕事と生活の調和に係る社会的機運の醸成                 |
| 2 | 仕事と生活の両立支援普及のためのセミナーの実施や情報提供        |
| 3 | 両立支援に積極的な企業への表彰制度                   |
| 4 | 入札参加資格審査における両立支援の取組への評価             |
| 5 | 仕事と生活の両立支援に取り組んでいる企業への税制面での考慮       |
| 6 | 育児休業制度の義務化                          |
| 7 | 仕事と生活の両立支援に関するアドバイザー(社会保険労務士等)の企業派遣 |
| 8 | 仕事と生活の両立支援に関する企業向け相談窓口の設置           |
| 9 | その他( )                              |

**自由意見**

問26 仕事と個人の生活等の両立や次世代育成支援などについて、ご意見・ご要望などがありましたら、ご自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。

※ 差し支えなければ、記入をお願いします。

事業所名			
所在地	〒		
電話番号		FAX番号	
E-mail		ホームページ	
御記入者	所属	役職	
	お名前		
<p>ゴム印欄（上記につき、ゴム印にて対応いただける場合は、こちらをお願いします。）</p>			

# ワーク・ライフ・バランス取組状況調査報告書

平成24年3月

■発行 千葉県商工労働部雇用労働課

〒260-8667

千葉市中央区市場町1番1号

電話 043-223-2743

■分析・編集 株式会社 サーベイリサーチセンター

〒116-0043

東京都荒川区西日暮里2丁目40番10号

電話 03-3802-6711