

平成29年度ワーク・ライフ・バランス取組状況調査〔概要版〕

1 調査概要

- 調査対象 県内 3,600 事業所(平成 26 年経済センサス基礎調査を基礎としたデータベースから従業者規模別に抽出)
- 調査方法 郵送配布・郵送回収
- 調査期間 平成 29 年 7 月 10 日から 8 月 31 日まで
- 調査票回収率 32.4% (有効配布数 3,449 件、有効回収数 1,117 件)
- 調査項目 長時間労働の是正、休暇の取得促進、女性の活躍推進、シニア社員の活躍推進、職場におけるハラスメントの状況、仕事と育児の両立支援、介護休業・介護休暇制度、テレワークについて、ワーク・ライフ・バランス全般について

※調査結果の数値は、原則として有効回収に対する回答率〔※有効回答数/有効回収数 (%)〕を表記しており、小数点第 2 位を四捨五入し小数点第 1 位までを表記している。このため、単数回答の合計が 100.0%とならない場合がある。また、一人の回答者が 2 つ以上の回答をしてもよい質問(複数回答)では、回答の合計は 100%を上回ることもある。

2 調査結果概要

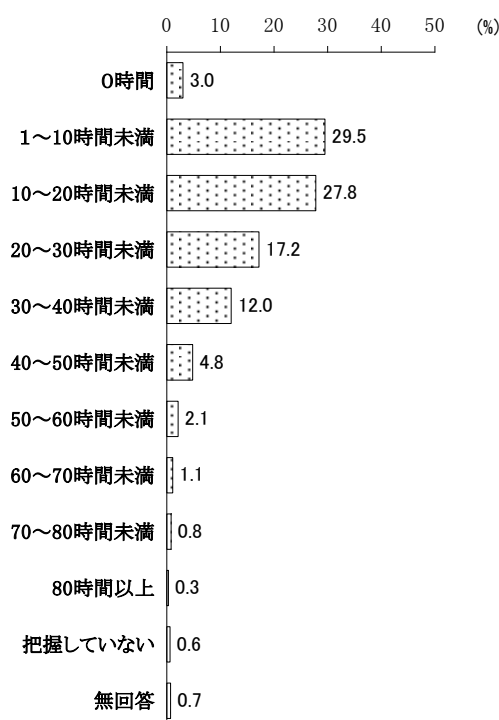
1. 長時間労働の是正

〔正社員の直近 1 カ月あたりの平均残業時間〕

◆回答事業所の約 9 割が 40 時間未満。一方で 60 時間以上は 2.1%。

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

図表-1 正社員の直近 1 カ月あたりの平均残業時間 (n=1,117)

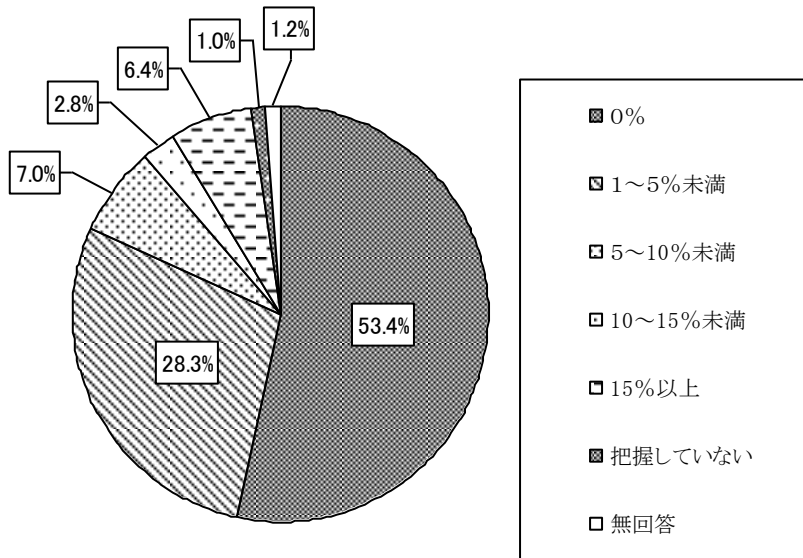


〔1カ月あたりの残業時間が60時間以上の正社員の割合〕

◆「0%」が5割を超えている。一方で「15%以上」が6.4%。

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

図表-2 1カ月あたりの残業時間が60時間以上の正社員の割合 (n=1,117)

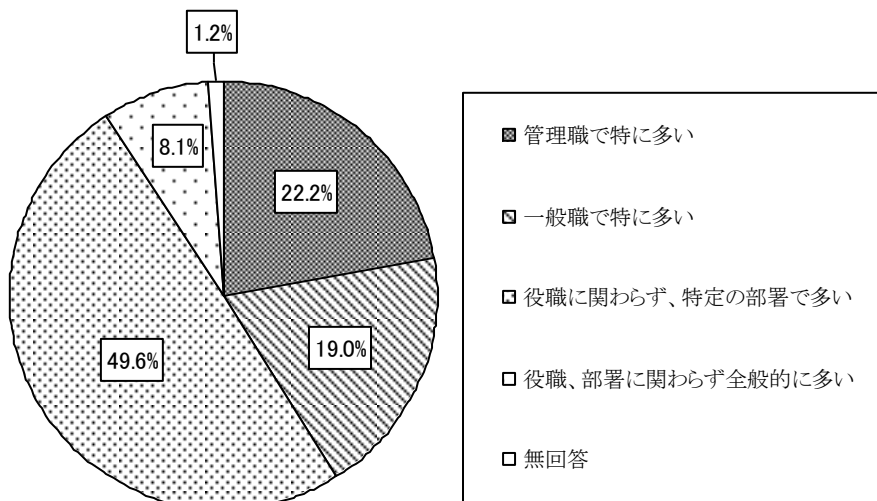


〔長時間労働の発生状況〕

◆「役職に関わらず、特定の部署で多い」が約半数。

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

図表-3 長時間労働の発生状況 (n=496)

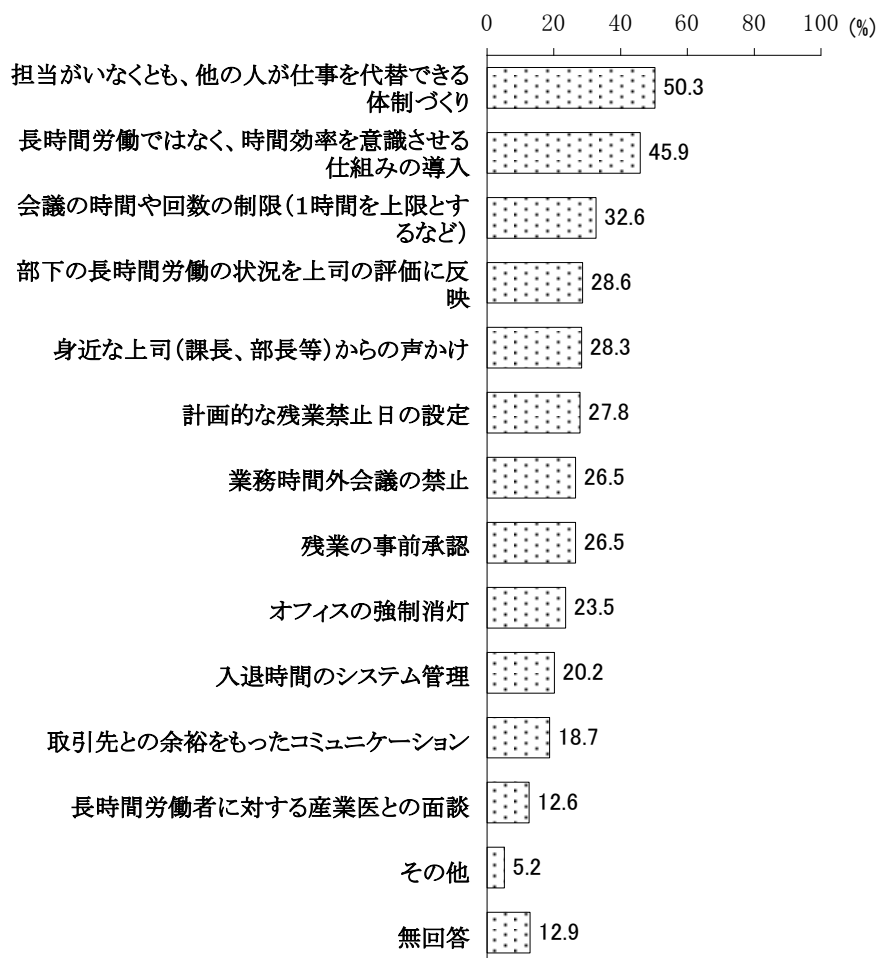


〔長時間労働の是正のために効果的だと思われる取組〕

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

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

図表-4 長時間労働の是正のために「効果的だと思われる取組」
〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,117)



2. 休暇の取得促進

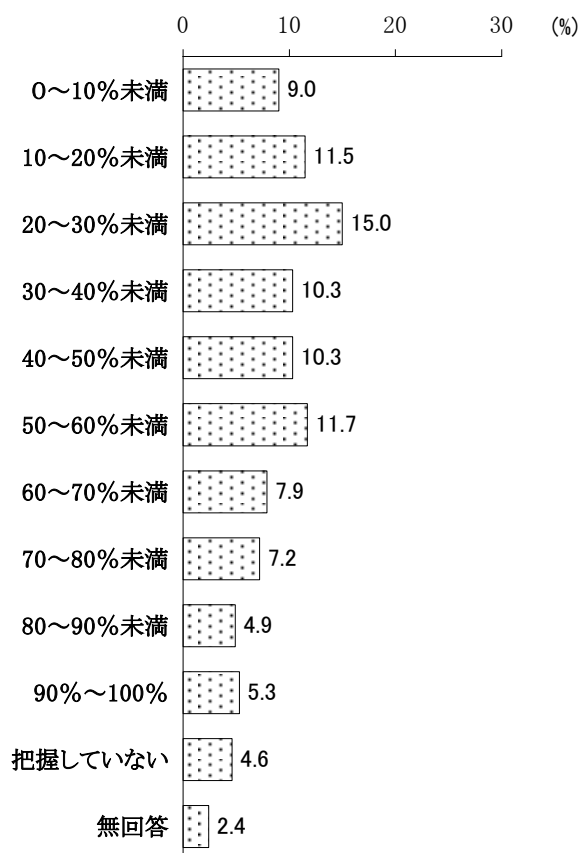
[平成28年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率]

◆取得率70%以上は17.4%。

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

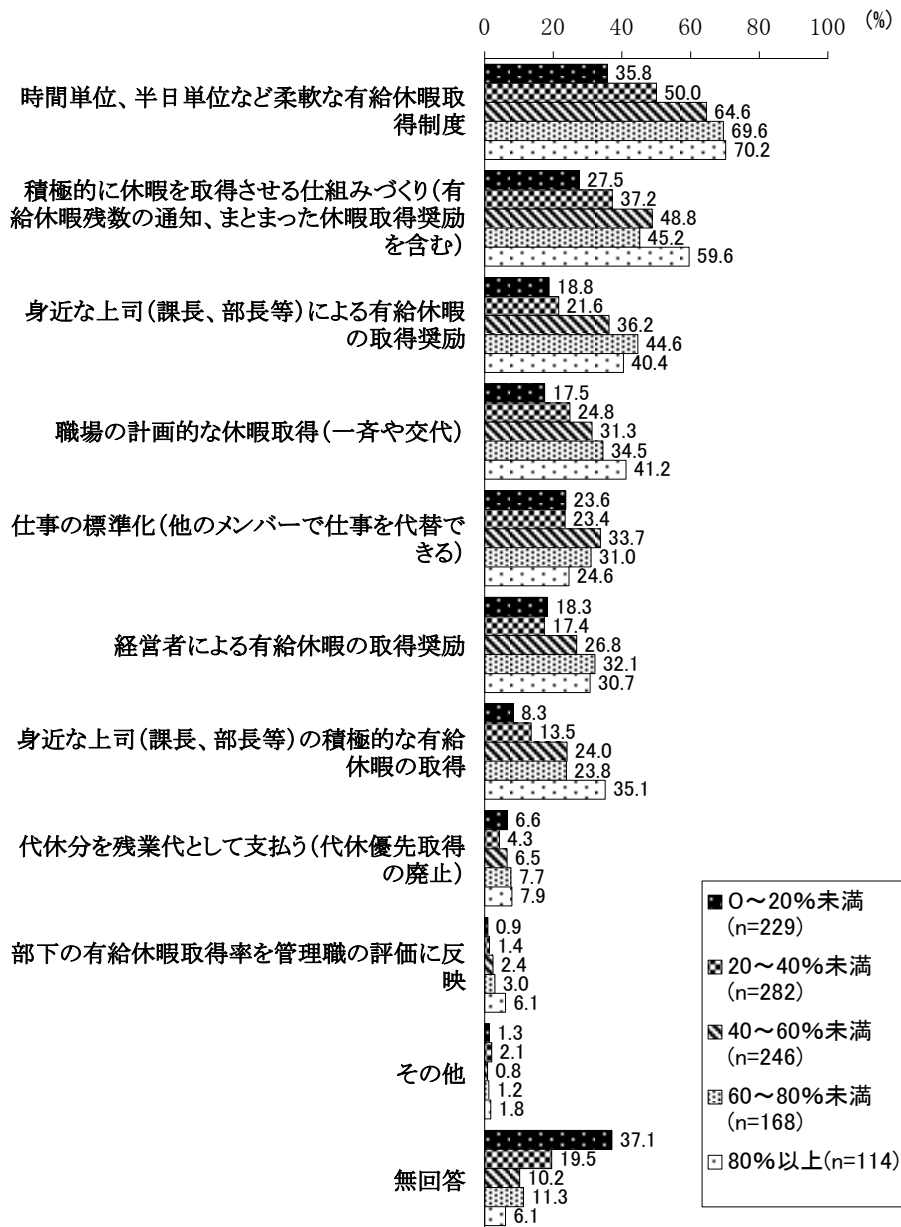
ちなみに、国が2020年の目標として掲げている取得率70%以上は、回答事業所の17.4%で達成している。

図表-5 平成28年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率 (n=1,117)



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

図表－6 有給休暇取得促進のために「導入されている取組」（平均取得率別）



3. 女性の活躍推進

〔女性管理職の割合〕

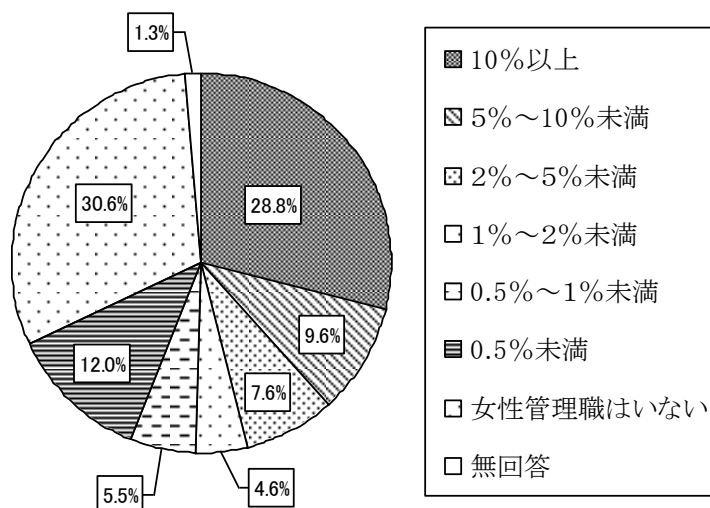
◆女性管理職のいる事業所の割合は約7割。

女性管理職の割合をみると、「女性管理職はいない」は30.6%。

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

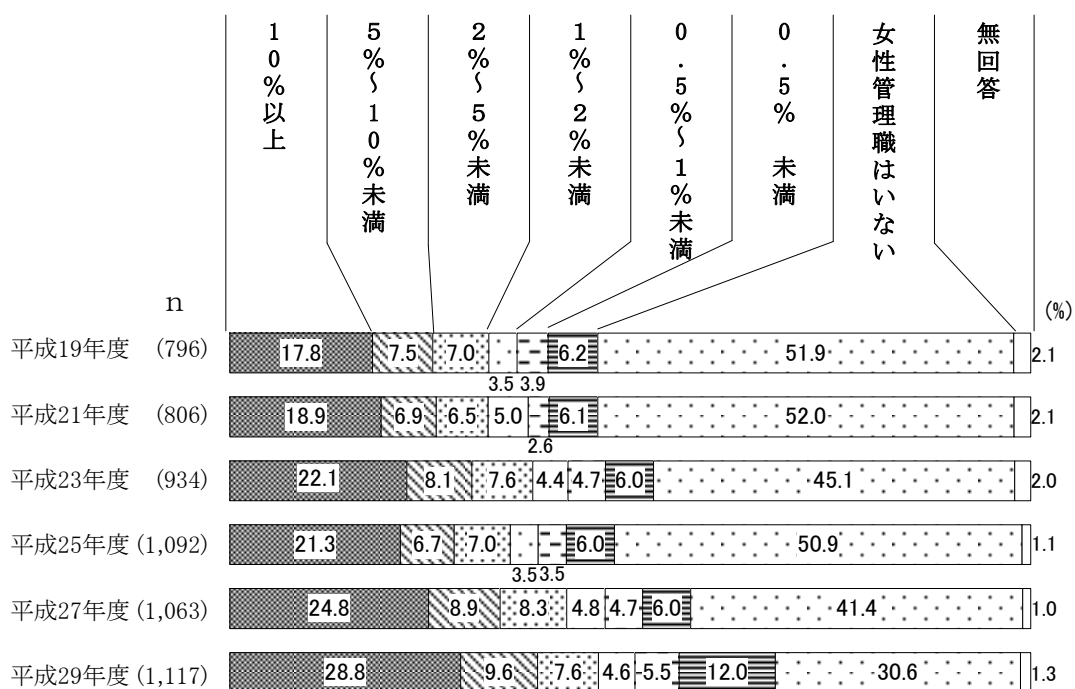
※管理職・・・係長相当職で部下を一人以上持つ者及び課長相当職以上の者

図表-7 女性管理職の割合 (n=1,117)



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

図表-8 女性管理職の割合（結果の推移）



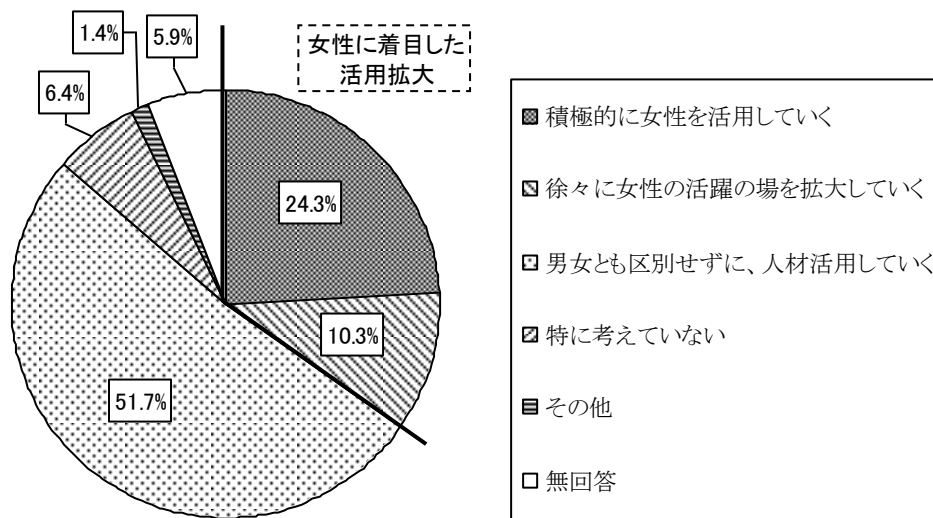
〔今後の女性の活用についての考え方〕

◆「男女とも区別せずに、人材活用していく」が半数を超える。

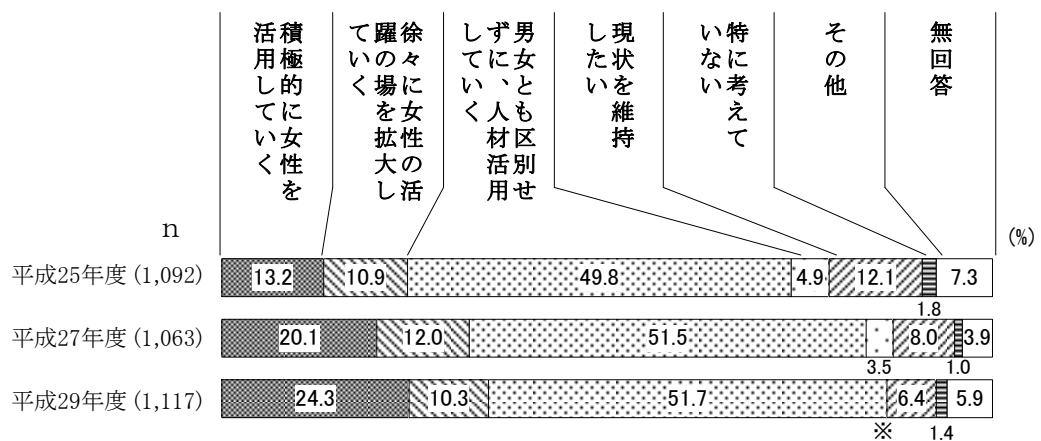
女性の活用についての考えをみると、「男女とも区別せずに、人材活用していく」が51.7%で最も高く、次いで「積極的に女性を活用していく」(24.3%)、「徐々に女性の活躍の場を拡大していく」(10.3%)となっており、“女性に着目した活用拡大”(「積極的に女性を活用していく」と「徐々に女性の活躍の場を拡大していく」の合計)は34.6%となっている。

前回調査と比較すると、「積極的に女性を活用していく」の割合が増加している。

図表-9 今後の女性の活用についての考え方 (n=1,117)



図表-10 女性の活用についての考え (結果の推移)



※平成29年度は「現状を維持したい」の選択肢をカット。

4. シニア社員について

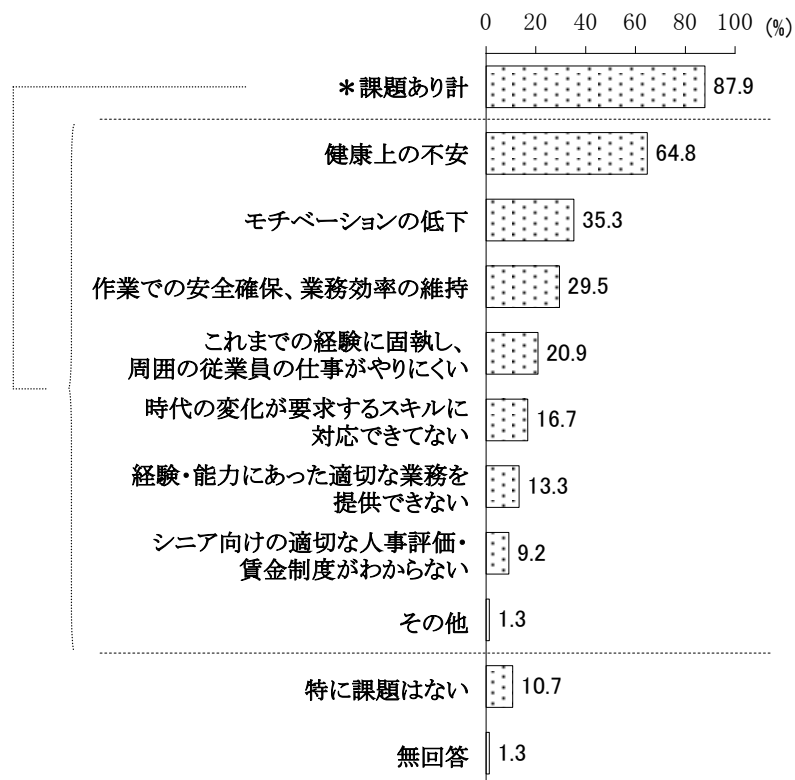
〔シニア社員が働く上での課題〕

◆ 9割弱の事業所で課題があると感じている。

シニア社員が働く上で何らかの課題があると感じている事業所は87.9%。その中では「健康上の不安」が64.8%で最も高く、次いで「モチベーションの低下」(35.3%)、「作業での安全確保、業務効率の維持」(29.5%)となっている。

図表-11 シニア社員が働く上での課題 (n=1,117)

〔複数回答：該当するものすべて〕



5. 職場におけるハラスメントについて

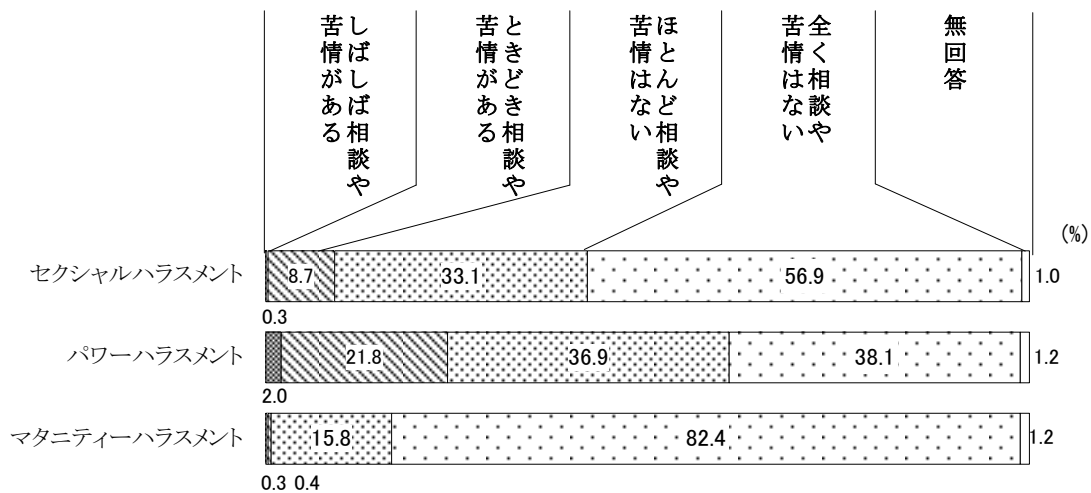
〔各ハラスメントに関する相談や苦情の状況〕

◆パワーハラスメントに関する相談が2割を超える。

各ハラスメントに関する相談や苦情をみると、パワーハラスメントについて“相談や苦情がある”（しばしば+ときどき相談や苦情がある）は23.8%と、セクシャルハラスメント（9.0%）、マタニティーハラスメント（0.7%）の3項目中で最も高い。

なお、マタニティーハラスメントに関して「全く相談や苦情はない」が82.4%となっている。

図表-12 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況（n=1,117）



※セクシャルハラスメントとは、相手の意に反する「性的な言動」に起因するものであって、労働条件について不利益を受けたり、職場環境が害されることを指します。

※パワーハラスメントとは、職務上の地位や影響力を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動により、職場環境の悪化、雇用不安を与えることを指します。

※マタニティーハラスメントとは、妊娠・出産・育児休業を理由として精神的・肉体的な嫌がらせや不利益取扱を受けることを指します。

6. 仕事と育児の両立支援

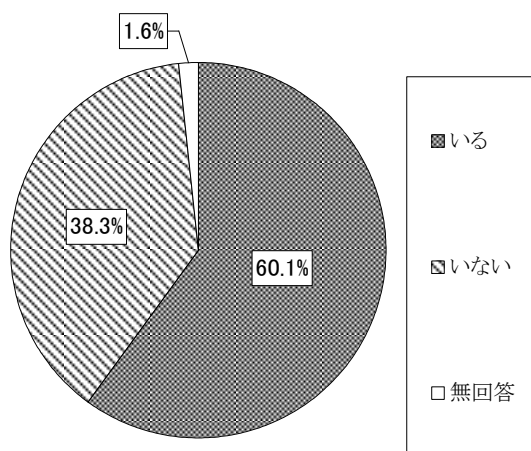
〔育児休業の取得状況〕

◆男性の取得率は8.2%と過去最高。

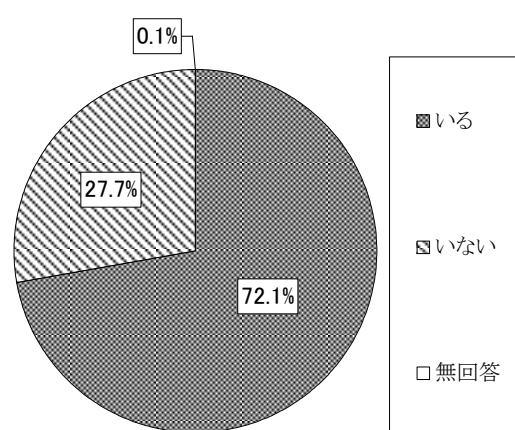
平成28年1月1日～12月31日の間に本人または配偶者が出産した従業員がいる事業所は、全体の60.1%となっている。また、そのうちの育児休業の取得状況をみると、取得者が「いる」は72.1%、「いない」は27.7%となっている。

育児休業の取得率を男女別にみると、男性は8.2%で過去最高となった。

図表－13 本人または配偶者が出産した従業員の有無 (n=1,117)



図表－14 育児休業取得者の有無 (n=671)



図表－15 育児休業取得率（結果の推移）

調査年度	本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
19年度調査			
男性	1,021人	17人	1.7%
女性	624人	621人	99.5%
21年度調査			
男性	1,155人	25人	2.2%
女性	677人	597人	88.2%
23年度調査			
男性	2,240人	85人	3.8%
女性	1,239人	1,164人	93.9%
25年度調査			
男性	2,555人	98人	3.8%
女性	1,623人	1,493人	92.0%
27年度調査			
男性	1,768人	92人	5.2%
女性	1,328人	1,195人	90.0%
29年度調査			
男性	1,730人	141人	8.2%
女性	1,690人	1,657人	98.0%

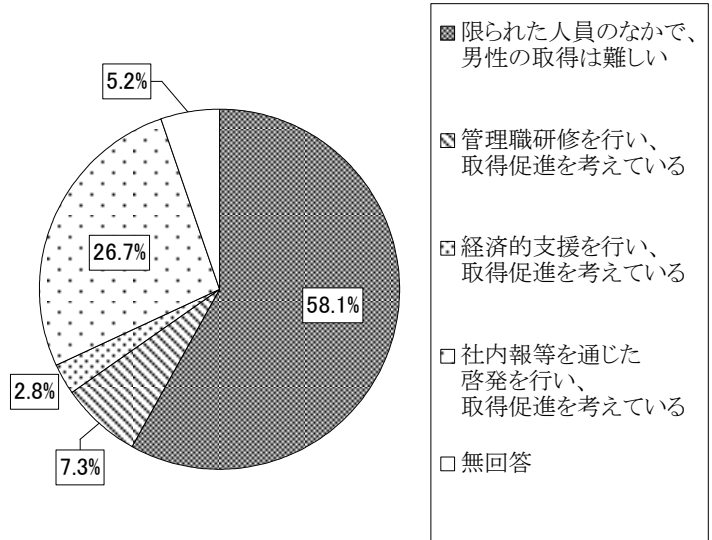
〔男性の育児休業取得に対する考え方〕

◆「限られた人員のなかで、男性の育児休業取得は難しい」が6割弱となり、前回は下回った。

図表-16 男性の育児休業取得に対する考え方
(n=1,117)

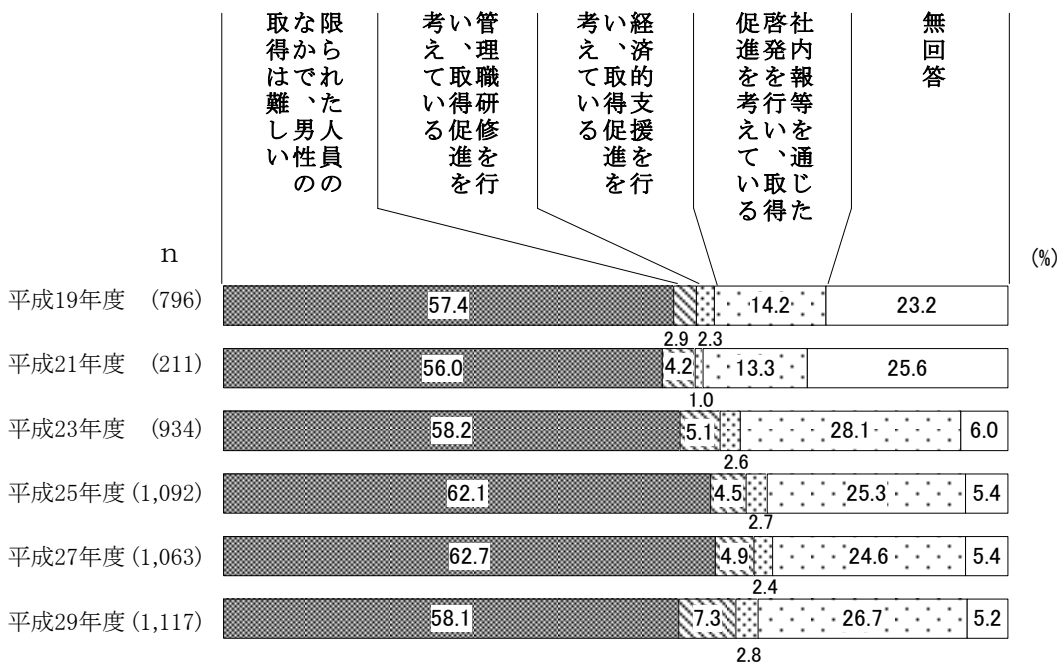
男性の育児休業取得に対する考え方をみると、「限られた人員のなかで、男性の取得は難しい」が58.1%と最も高い。

一方で、「社内報等を通じた啓発を行い、取得促進を考えている」(26.7%)、「管理職研修を行い、取得促進を考えている」(7.3%)、「経済的支援を行い、取得促進を考えている」(2.8%)を合わせた、“何らかの形で取得促進を考えている”は36.8%となっている。



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

図表-17 男性の育児休業取得に対する考え方（結果の推移）



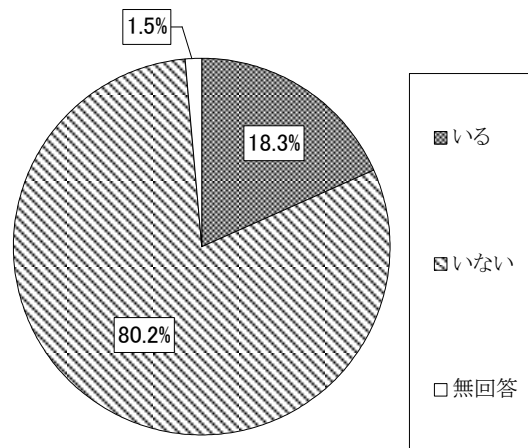
7. 介護休業・介護休暇制度

〔介護休業または介護休暇の取得従業員の有無〕

◆介護休業・介護休暇いずれかの取得の発生率は2割弱。

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

図表－18 取得従業員の有無 (n=1,117)

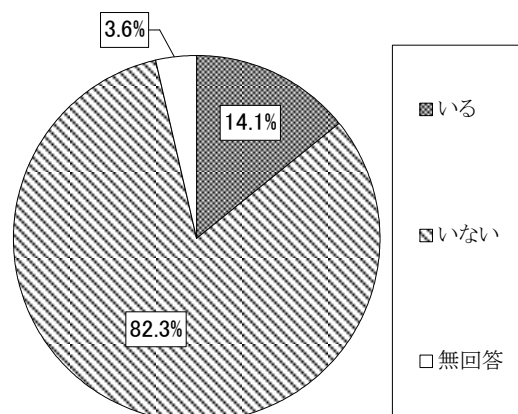


〔介護を理由とした離職の有無〕

◆介護を理由とした離職の発生率は14.1%。

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

図表－19 介護を理由とした離職の有無 (n=1,117)



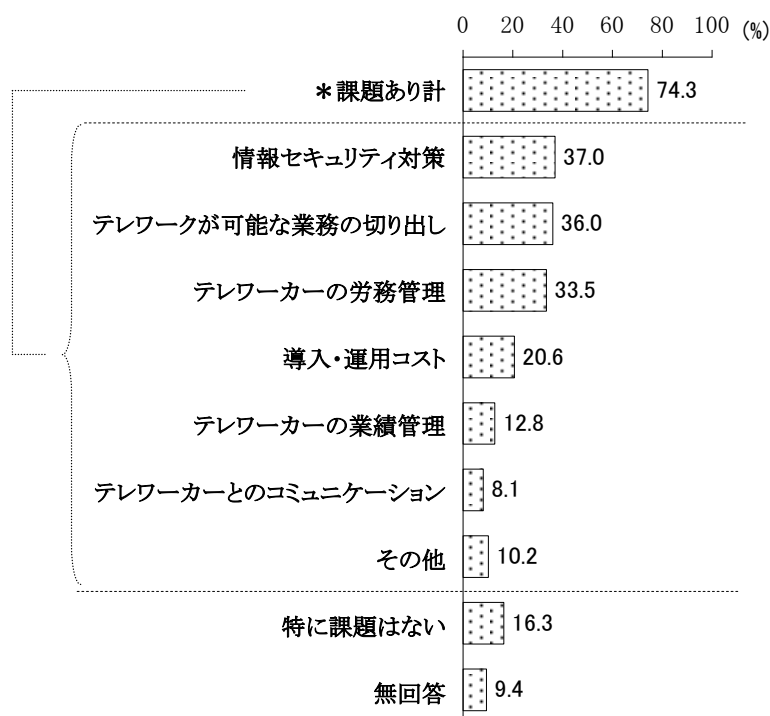
8. テレワークについて

〔導入・実施にあたっての課題〕

◆導入・実施にあたって課題があるとしたのは7割台半ば。

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

図表-20 導入・実施にあたっての課題 (n=1,117)



9. ワーク・ライフ・バランスについて

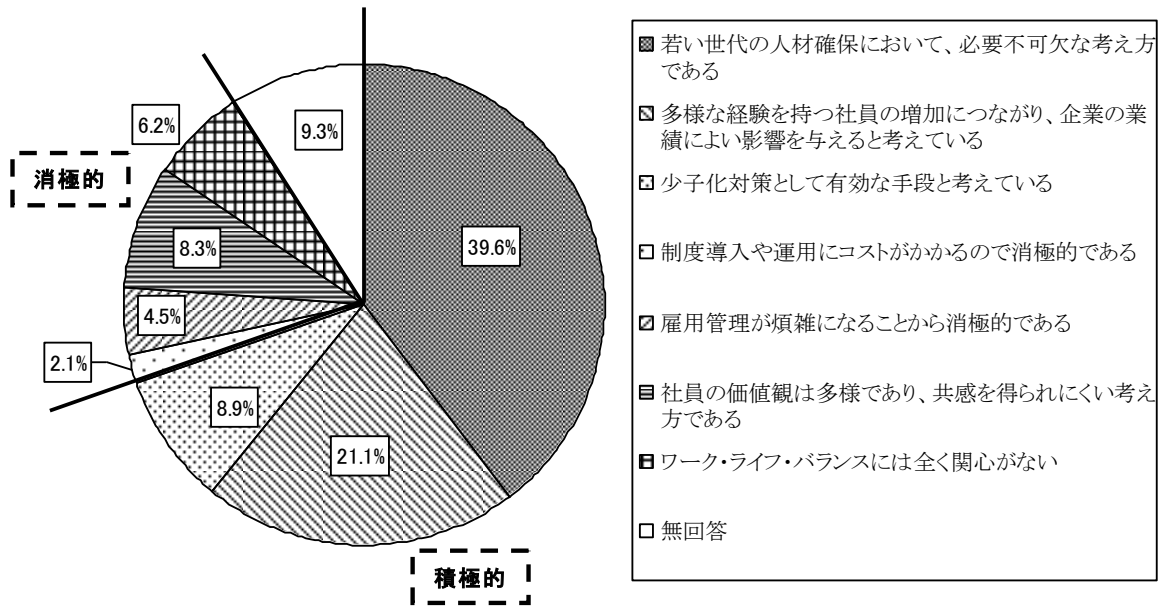
〔ワーク・ライフ・バランスについての考え方〕

◆約7割の事業所でワーク・ライフ・バランスを積極的に捉えている。

ワーク・ライフ・バランスに対する考え方をみると、「若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である」が39.6%と最も高く、次いで「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績により影響を与えていると考えている」が21.1%となっている。“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”（「若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である」と「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績により影響を与えている」、「少子化対策として有効な手段と考えている」の合計）は69.6%となり、7割弱の事業所でワーク・ライフ・バランスを積極的に捉えている。

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

図表-21 ワーク・ライフ・バランスについての考え方 (n=1, 117)



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

図表-22 ワーク・ライフ・バランスについての考え方 (結果の推移)

