

ワーク・ライフ・バランス
取組状況調査
報告書

令和 4 年 1 月

千葉県

目 次

1章 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査項目	1
3. 調査対象	1
4. 調査票の配付	2
5. 集計にあたって	2
2章 回答事業所の属性	3
1. 業種	3
2. 従業員数	3
3章 調査結果	4
1. 働き方改革等への取組状況	4
(1) 働き方改革等への取組状況	4
2. 長時間労働の是正	7
(1) 時間外労働の削減への取組（予定を含む）	7
(2) 時間外労働の削減への課題	10
3. 年次有給休暇の取得促進	13
(1) 令和2年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率	13
(2) 年次有給休暇の取得促進への取組	17
(3) 年次有給休暇の取得促進への課題	21
4. 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）	25
(1) 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合	25
(2) 「同一労働同一賃金」の導入への取組（予定を含む）	29
(3) 「同一労働同一賃金」の導入への課題	32
5. 女性の活躍推進	35
(1) 女性管理職の割合	35
(2) 管理職に占める女性の割合	36
(3) 女性が活躍できる職場づくりへの取組	39
(4) 女性の活躍を進めていく上での課題	42
6. シニア社員について	44
(1) シニア社員が活躍できる職場づくりに向けての取組	44
(2) シニア社員が働く上での課題	46
7. 職場におけるハラスメントについて	48
(1) 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況	48
(2) ハラスメントを防止するための取組	50
8. 仕事と育児・介護の両立支援	52
(1) 育児休業制度の規定状況	52

(2) 育児休業制度の取得状況	54
(3) 育児休業中の業務対応	56
(4) 男性従業員の育児休業の取得を進める上での課題	57
(5) 育児中の社員に対する配慮に関する制度	58
(6) 介護休業制度・介護休暇制度の規定状況	61
(7) 介護を理由とした離職の有無	63
(8) 介護と仕事の両立を図るための課題	65
(9) 介護中の社員に対する配慮に関する制度	67
(10) 出産・育児または介護を機に退職した社員の再雇用制度の有無と勤務形態	70
9. テレワークについて	71
(1) 実施状況	71
(2) 実施の効果	74
(3) 実施にあたっての課題	75
(4) 現在実施していない理由	77
10. ワーク・ライフ・バランスについて	79
(1) ワーク・ライフ・バランスについての考え方	79
(2) ワーク・ライフ・バランスの推進について行政に望む支援や制度	83
 4章 その他自由意見	 84
 5章 調査から見てきたこと	 87
 6章 調査票	 91

1 章 調査の概要

1. 調査の目的

県では、企業の「仕事と家庭の両立」に関する意識や実態把握のため、平成17年度から21年度まで2年ごとに「出産・子育て期における男女労働実態調査」を実施し、企業の次世代育成支援対策の促進事業、少子化対策事業などを推進してきたところである。

平成23年度からは、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の推進に活用していくため、「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」として内容を一部変更して実施している。

今年度の調査は、前回調査（令和元年度調査、以下同じ。）をフォローするとともに、新型コロナウイルス感染症対策として導入が推奨された「テレワーク」に係る設問を更新し、今後の施策展開の基礎資料とするために実施したものである。

2. 調査項目

- ・ 回答事業所の属性（業種、従業員数）
- ・ 働き方改革等への取組状況
- ・ 長時間労働の是正（長時間労働の削減に向けた取組、課題）
- ・ 年次有給休暇の取得促進（年次有給休暇の平均取得率、取得促進に向けた取組、課題）
- ・ 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金の対象となる非正規社員の割合、取組、課題）
- ・ 女性の活躍推進（管理職に占める女性の割合、取組、課題）
- ・ シニア社員の活躍推進（取組、課題）
- ・ 職場におけるハラスメントの状況（相談や苦情の状況、防止に向けた取組）
- ・ 仕事と育児・介護の両立支援（育児休業・介護休業制度などの整備・取得状況、課題など）
- ・ テレワークについて（実施状況、実施の効果、課題、未実施の理由）
- ・ ワーク・ライフ・バランス全般について（考え方、行政に期待すること）

3. 調査対象

従業者規模	抽出方法	抽出数（件）
30人以下の事業所	無作為抽出	540
31人以上50人以下の事業所	無作為抽出	540
51人以上100人以下の事業所	無作為抽出	720
101人以上200人以下の事業所	無作為抽出	1,048
201人以上300人以下の事業所	全抽出	392
300人以下の事業所合計		3,240
301人以上の事業所	無作為抽出	360
合 計		3,600

（抽出条件）

平成28年経済センサスの情報を基礎とした平成29年次フレーム（母集団情報）に基づく県内の事業所（公共・個人事業主を除く）より従業者規模別に抽出した。

4. 調査票の配付

1) 調査方法

調査票の郵送配付・郵送回収

2) 調査期間

令和3年7月9日から令和3年8月31日まで

3) 回収状況

調査票発送数 3,600通（前回 3,600通）

今回の返戻数 114通（あて先不明等で返戻されたもの）（前回 145通）

有効配付数： 3,486件（前回 3,455件）

有効回収数： 1,174件（前回 1,209件）

回収率： 33.7%（前回 35.0%）

5. 集計にあたって

1) 数値について

- ・ 調査結果の数値は、原則として有効回収に対する回答率〔※有効回答数/有効回収数（%）〕を表記しており、小数点第2位を四捨五入し小数点第1位までを表記している。このため、単数回答の合計が100.0%とならない場合がある。また、一人の回答者が2つ以上の回答をしてもよい質問（複数回答）では、回答の合計が100%を上回ることもある。
- ・ 本文やグラフ・数表上の選択肢表記は、場合によっては語句を簡略化してある。
- ・ 経年変化の比較については、原則として3か年以上継続的に調査した設問または、経年変化の傾向を把握する必要性が高い設問について掲載している。

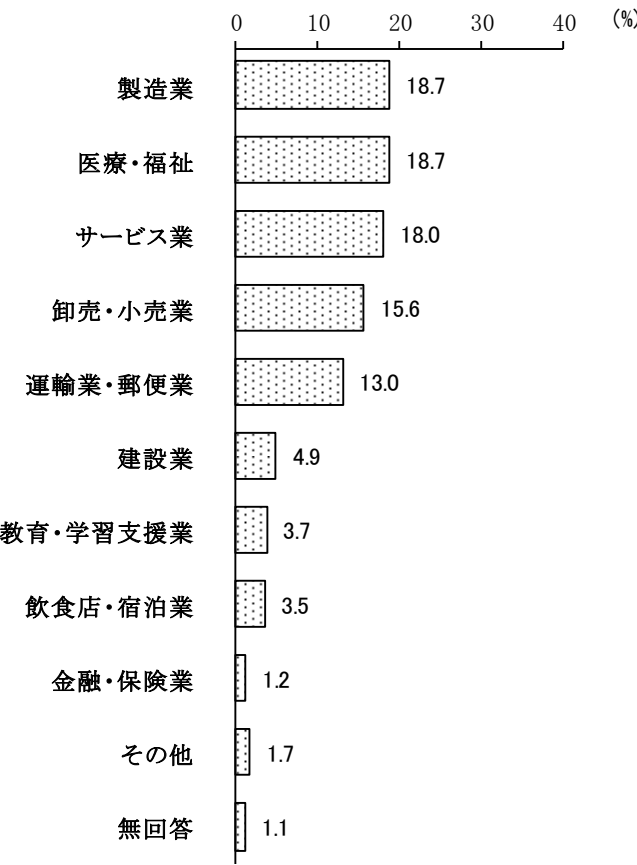
2) 自由意見について

- ・ 自由意見は、意見の主旨から分類し、終わりにまとめて掲載した。

2 章 回答事業所の属性

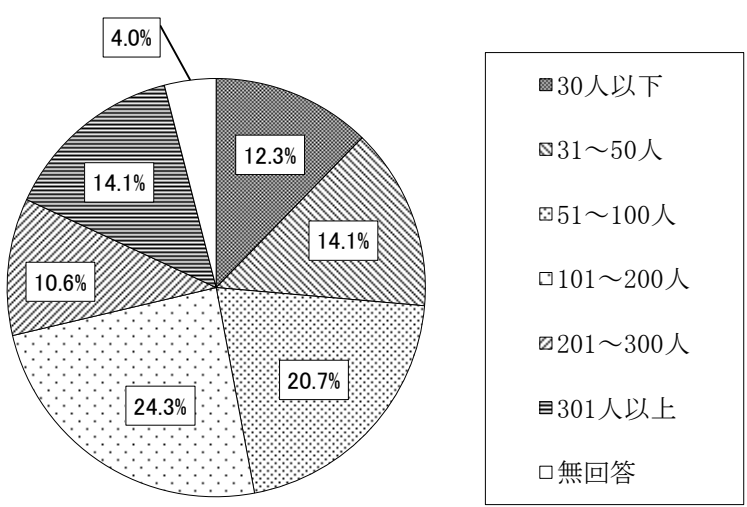
1. 業種

図表－1 業種 (n=1,174)



2. 従業員数

図表－2 従業員数 (n=1,174)



3章 調査結果

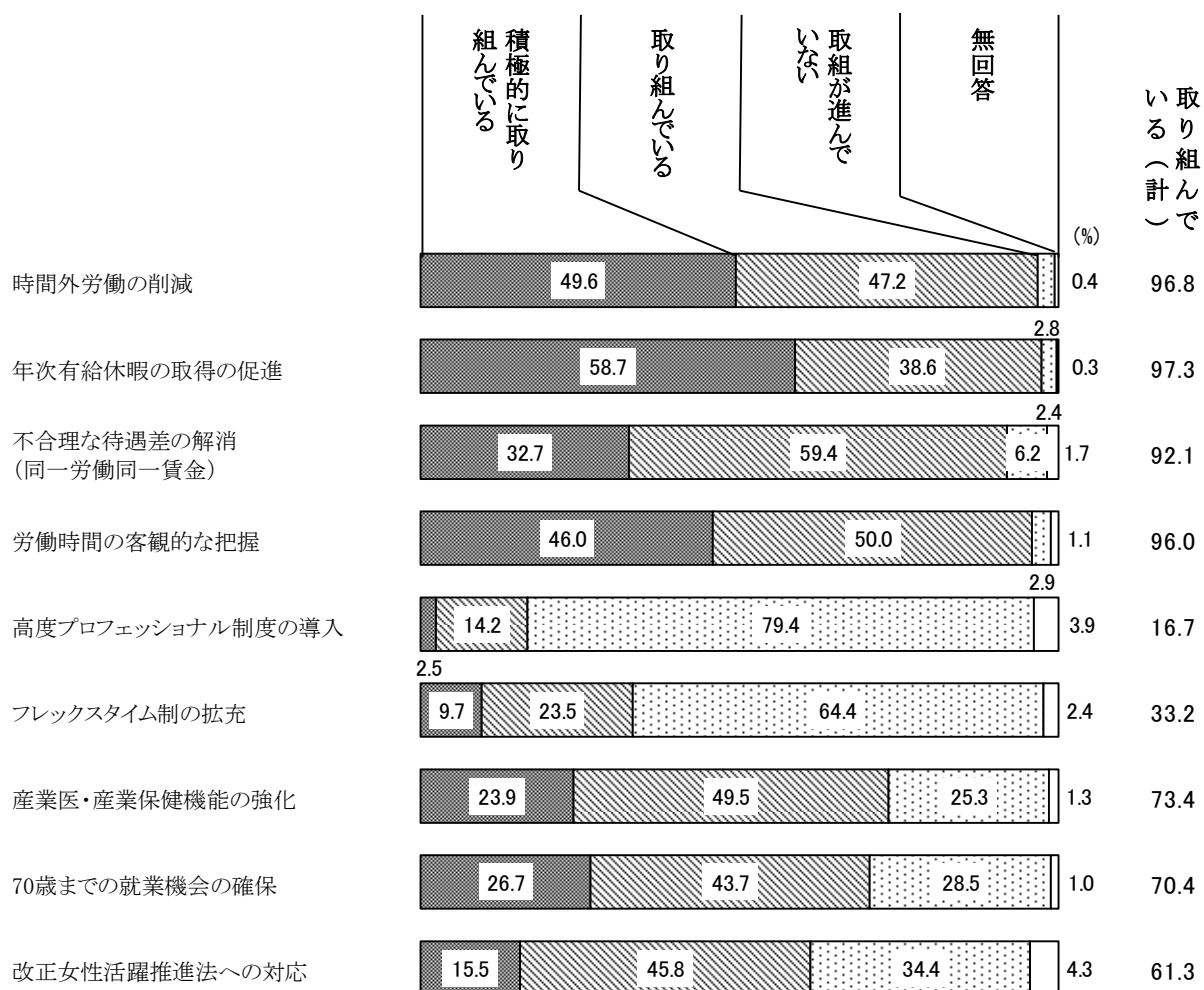
1. 働き方改革等への取組状況

(1) 働き方改革等への取組状況

◆「時間外労働の削減」、「年次有給休暇の取得の促進」、「不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）」、「労働時間の客観的な把握」への取組が9割を超える。

働き方改革等への取組状況について、“取り組んでいる（計）”（「積極的に取り組んでいる」と「取り組んでいる」の合計）で見ると、「年次有給休暇の取得の促進」が97.3%と最も高く、次いで、「時間外労働の削減」（96.8%）、「労働時間の客観的な把握」（96.0%）、「不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）」（92.1%）となっている。一方で「フレックスタイム制の拡充」は33.2%、「高度プロフェッショナル制度の導入」は16.7%となっている。

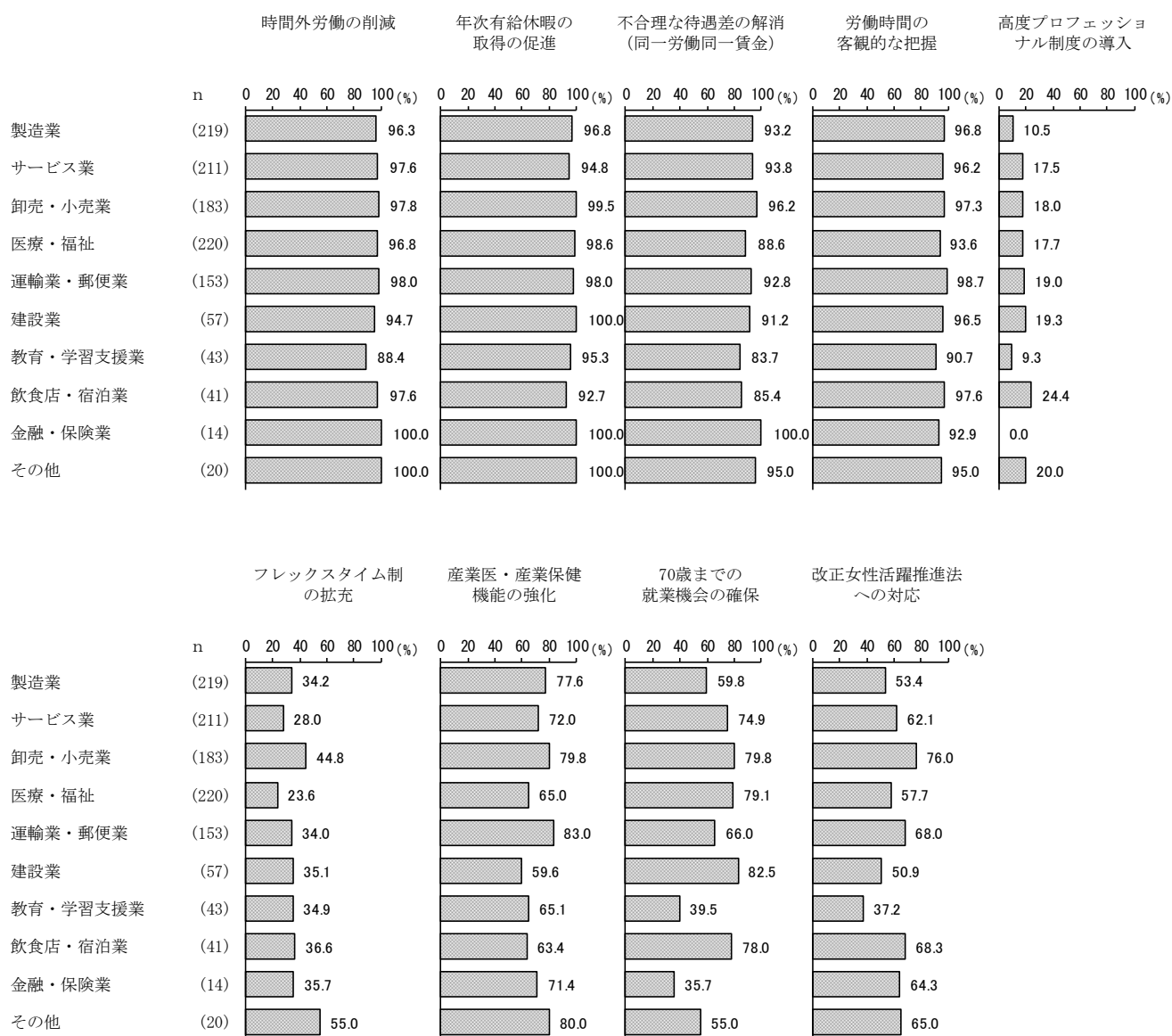
図表－3 働き方改革等への取組状況（n=1,174）



業種別に“取り組んでいる（計）”を見ると、「70歳までの就業機会の確保」は、『教育・学習支援業』、『金融・保険業』が他の業種に比べ低くなっている。

また、「改正女性活躍推進法への対応」は、『教育・学習支援業』が他の業種に比べ低くなっており、それぞれ4割に達していない。

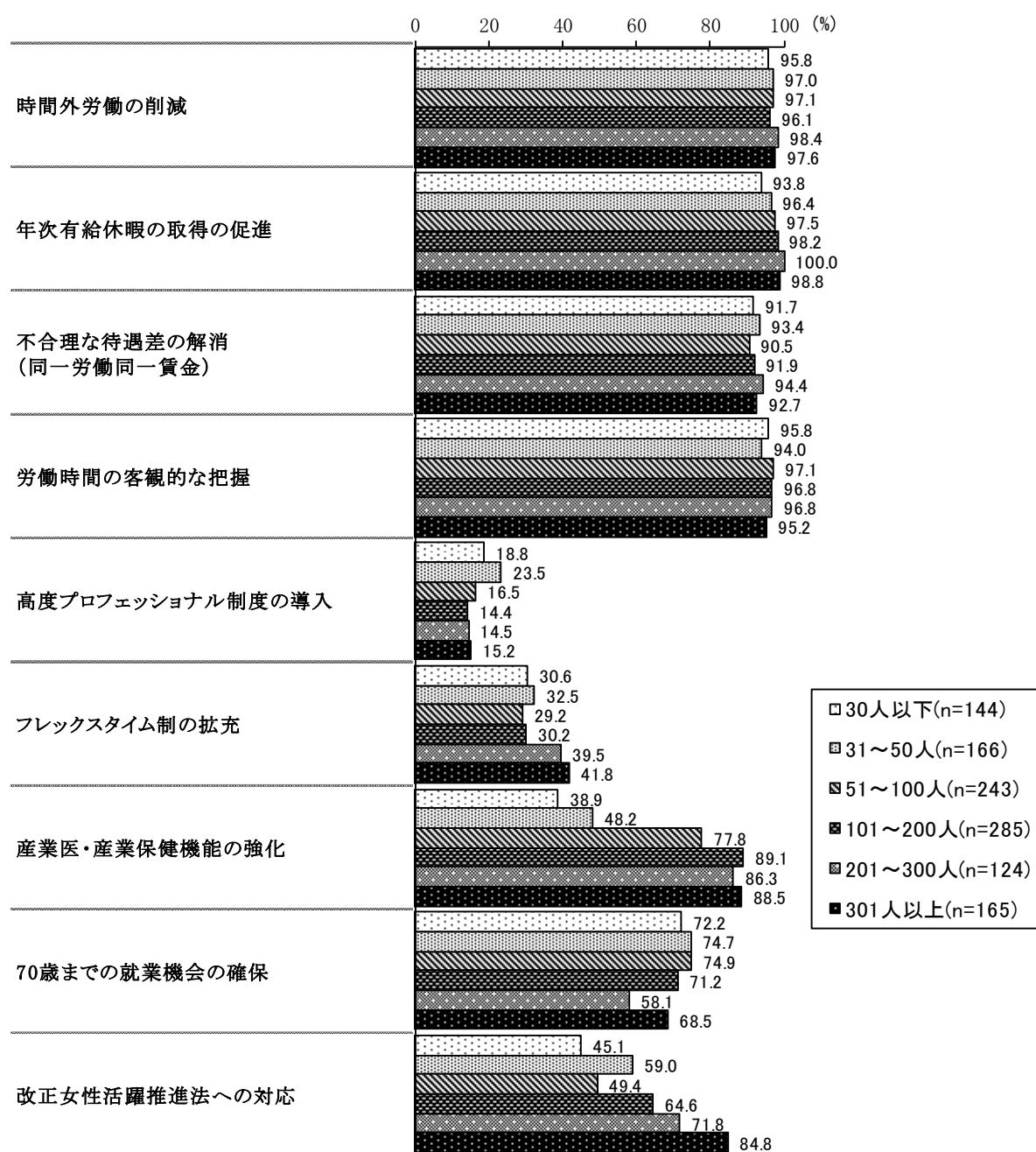
図表－4 働き方改革等への取組状況（業種別）
「取り組んでいる（計）」回答割合



従業員規模別に“取り組んでいる（計）”を見ると、「改正女性活躍推進法への対応」は、規模が大きくなるに従い取組の割合が高くなる傾向が見られる。

また、「産業医・産業保健機能の強化」は、‘101人以上’の規模の事業所の取組の割合が8割を超えている。

図表－5 働き方改革等への取組状況（従業員規模別）
「取り組んでいる（計）」回答割合



2. 長時間労働の是正

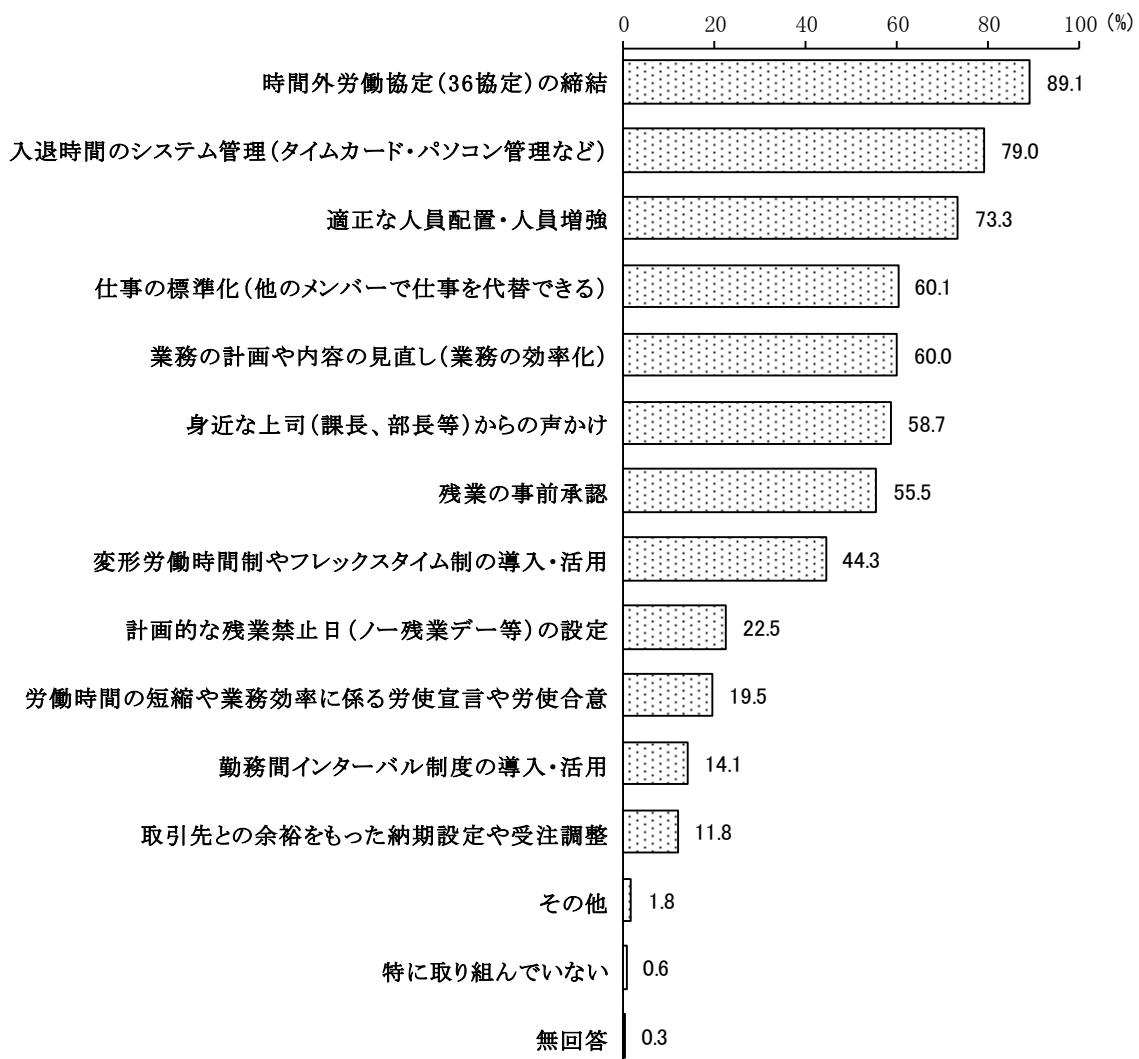
(1) 時間外労働の削減への取組（予定を含む）

◆「時間外労働協定（36協定）の締結」が9割弱と最も高い。

時間外労働の削減への取組（予定を含む）としては、「時間外労働協定（36協定）の締結」が89.1%と最も高く、次いで「入退時間のシステム管理（タイムカード・パソコン管理など）」（79.0%）、「適正な人員配置・人員増強」（73.3%）となっている。

図表－6 時間外労働の削減への取組（予定を含む）

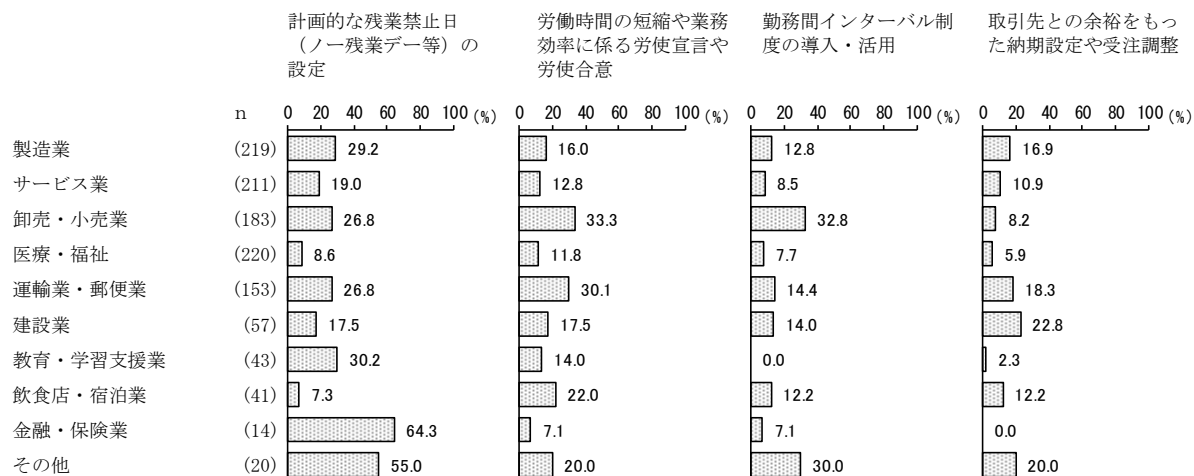
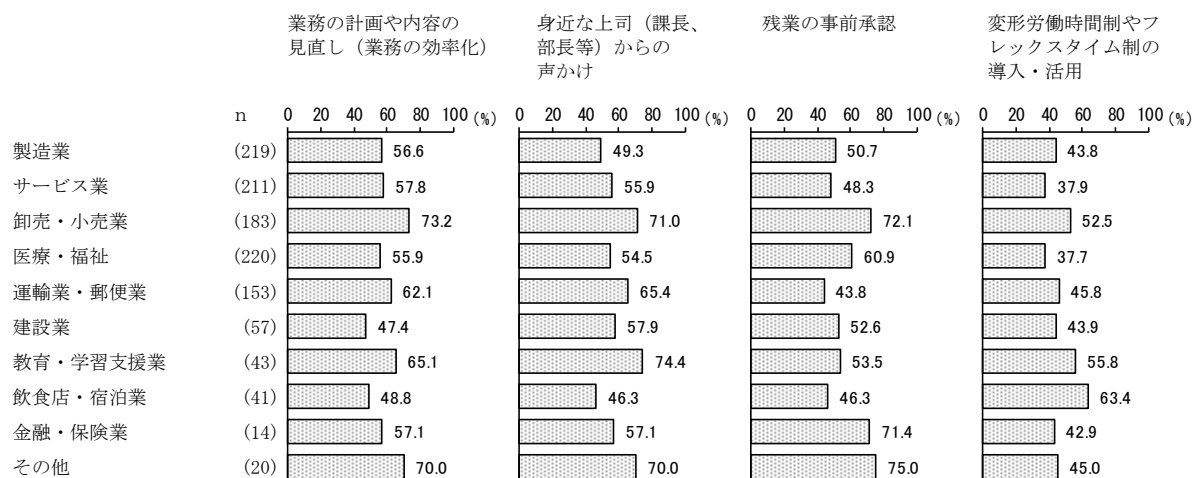
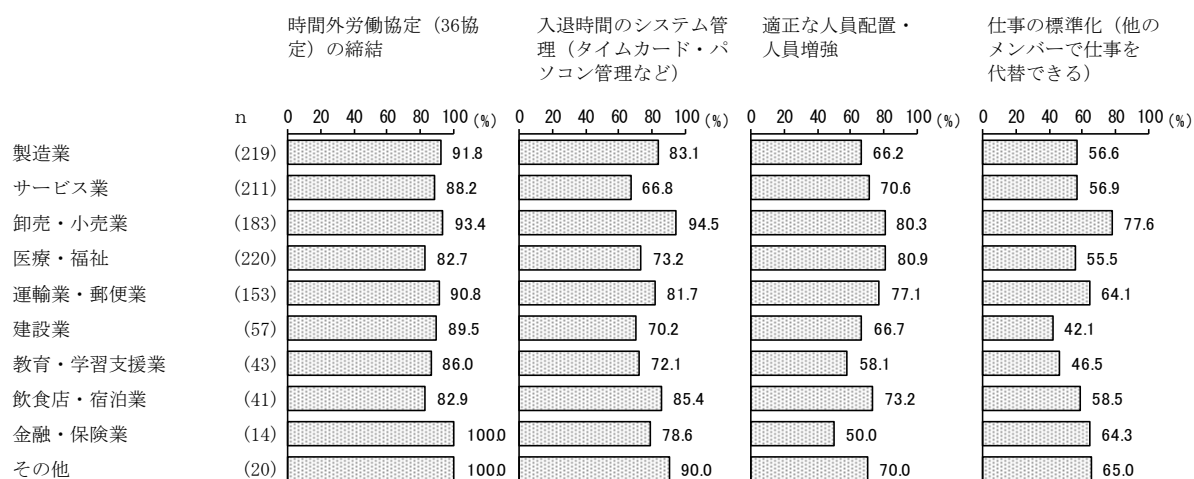
〔複数回答：該当するものすべて〕（n=1,174）



業種別に見ると、『卸売業・小売業』は、「入退時間のシステム管理（タイムカード・パソコン管理など）」（94.5%）、「仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）」（77.6%）、「業務の計画や内容の見直し（業務の効率化）」（73.2%）で、それぞれ最も高くなっている。

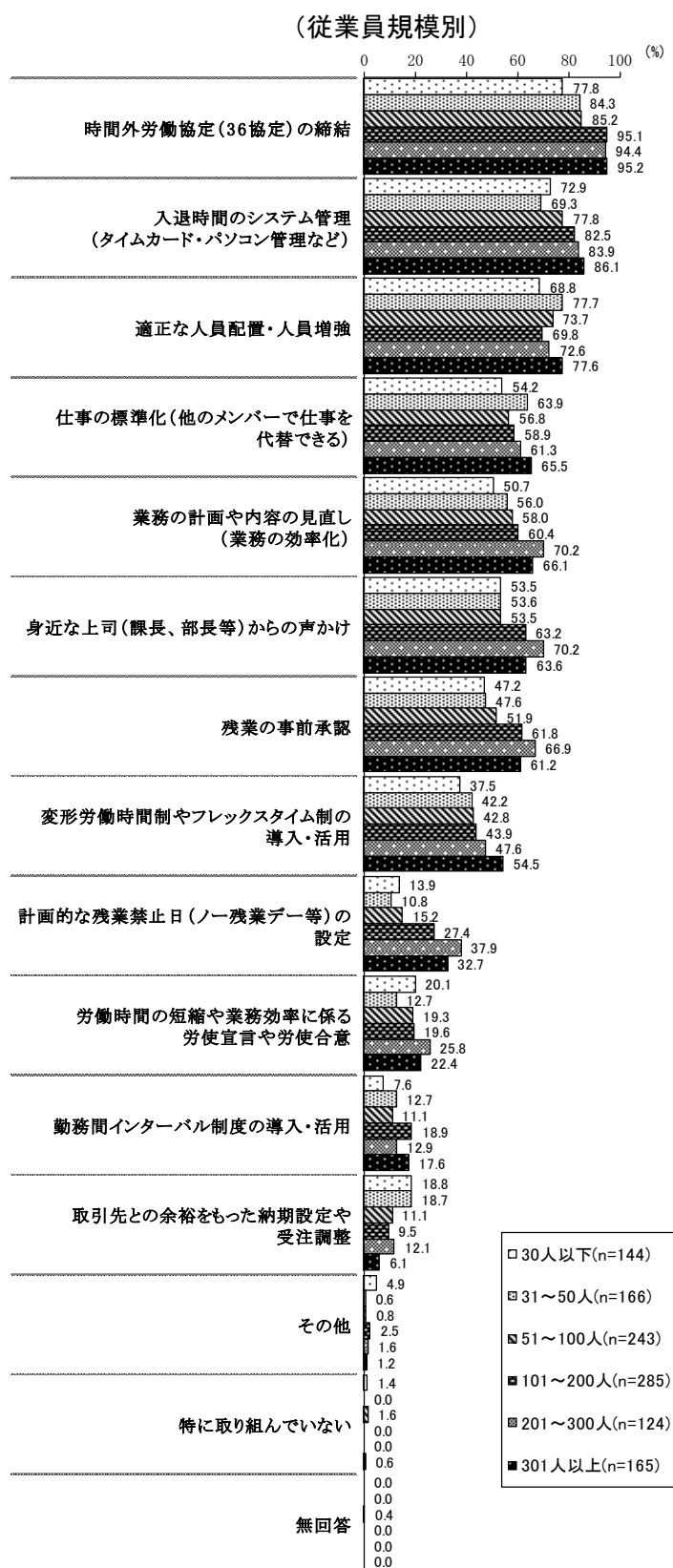
図表－7 時間外労働の削減への取組（予定を含む）〔複数回答：該当するものすべて〕

（業種別） ※「その他」「特に取り組んでいない」「無回答」を除く



従業員規模別に見ると、「時間外労働協定（36協定）の締結」は、「101人以上」の事業所で9割台半ば、「31人～100人」の事業所で8割台半ばとなっており、「30人以下」の事業所では8割弱（77.8%）となっている。

図表－8 時間外労働の削減への取組（予定を含む）〔複数回答：該当するものすべて〕

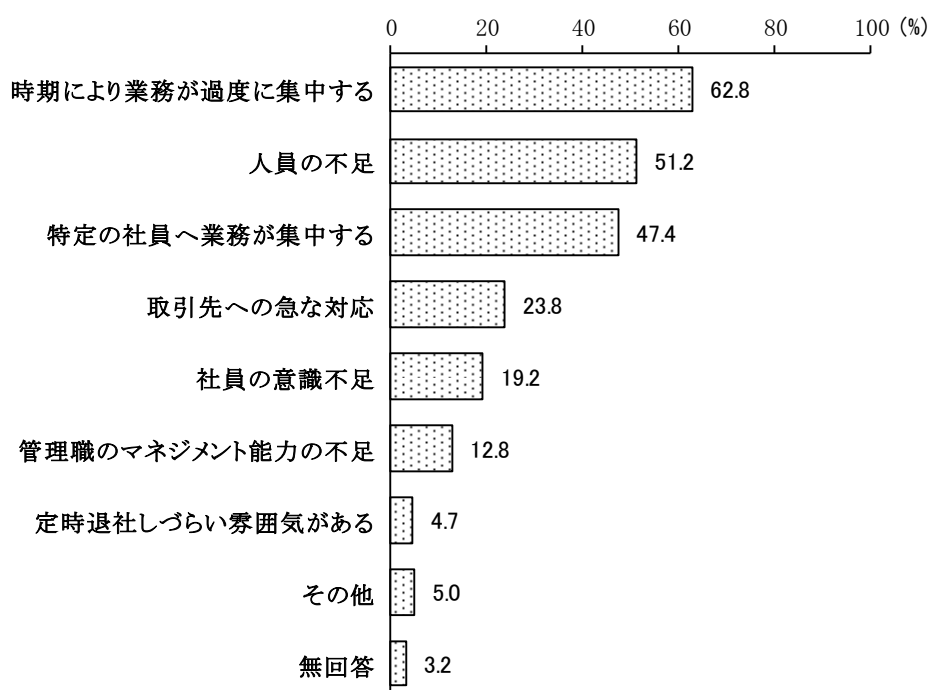


(2) 時間外労働の削減への課題

◆「時期により業務が過度に集中する」が6割を超え最も高い。

時間外労働の削減への課題としては、「時期により業務が過度に集中する」が62.8%と最も高く、次いで「人員の不足」(51.2%)、「特定の社員へ業務が集中する」(47.4%)となっている。

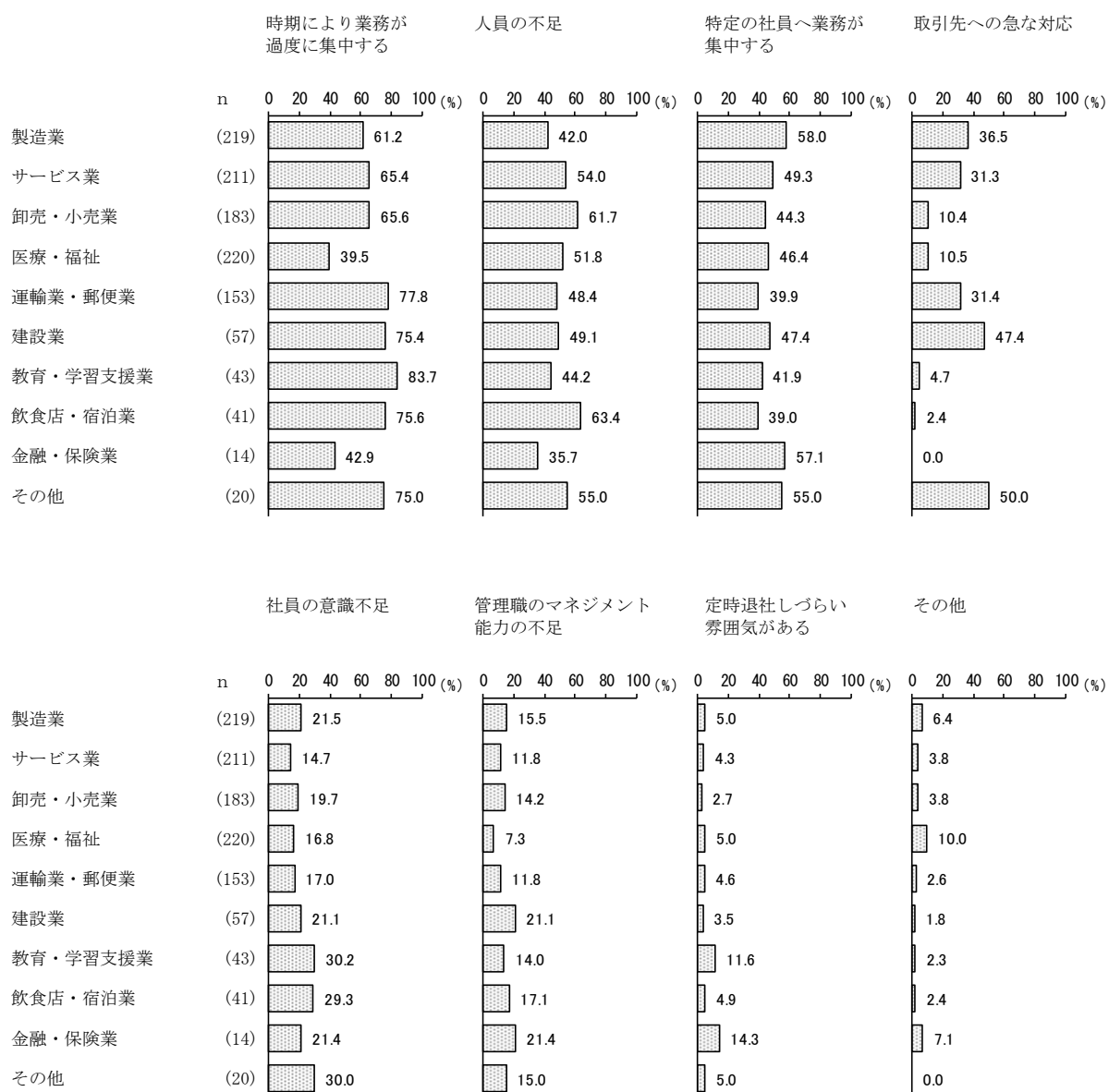
図表－9 時間外労働の削減への課題
〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,174)



業種別に見ると、「時期により業務が過度に集中する」は、『教育・学習支援業』で83.7%と最も高くなっている。

また、「人手の不足」は、『飲食店・宿泊業』（63.4%）、『卸売・小売業』（61.7%）で他の業種に比べ高くなっている。

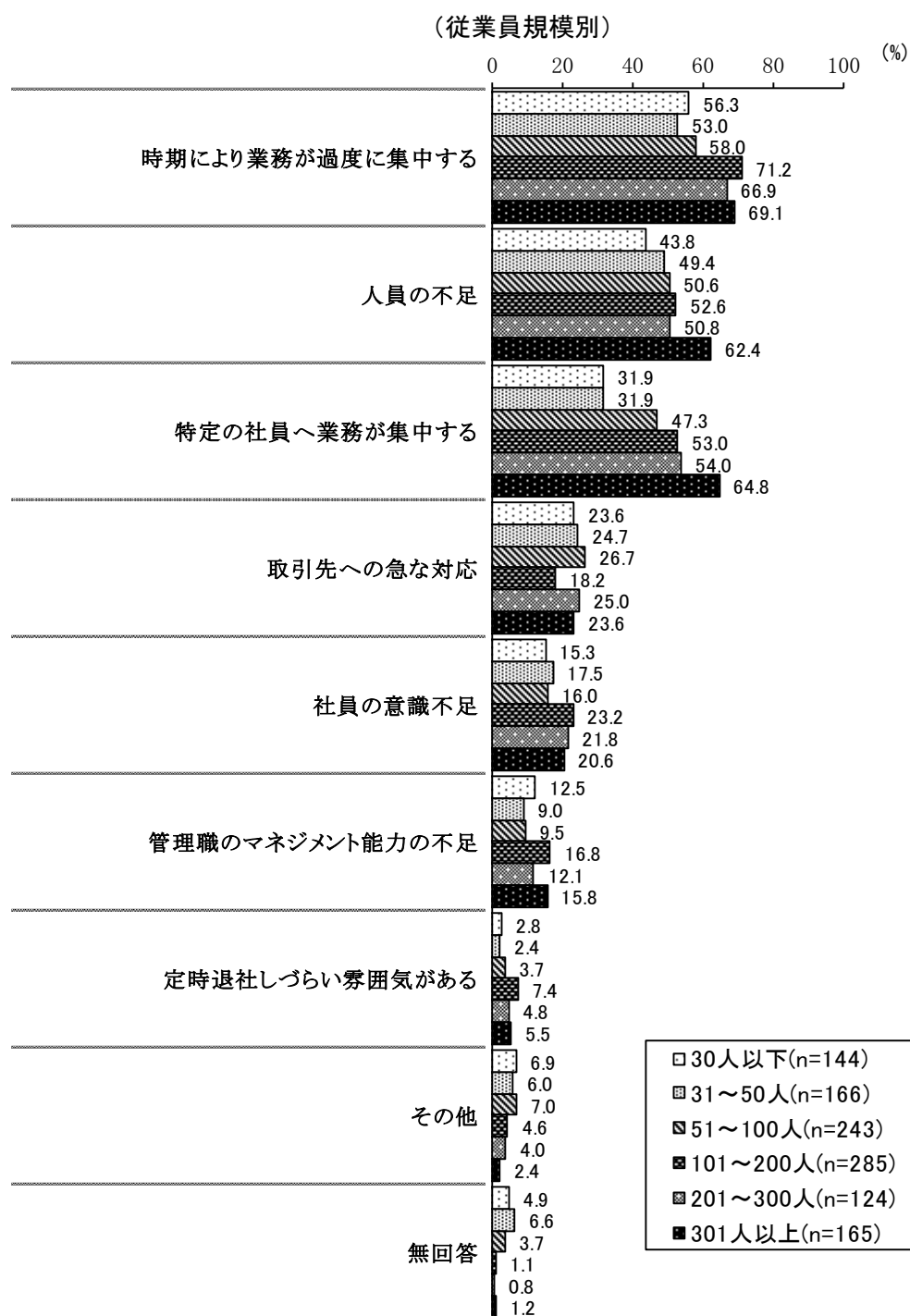
図表－10 時間外労働の削減への課題〔複数回答：該当するものすべて〕
（業種別）※「無回答」は除く



従業員規模別に見ると、「時期により業務が過度に集中する」は、“101人以上”の事業所では6割台半ば～7割強であるのに対し、“100人以下”の事業所では5割台半ば～6割弱となっており、差が見られる。

また、「人員の不足」、「特定の社員へ業務が集中する」は、「301人以上」の事業所で、それぞれ最も高くなっている。

図表－11 時間外労働の削減への課題〔複数回答：該当するものすべて〕



3. 年次有給休暇の取得促進

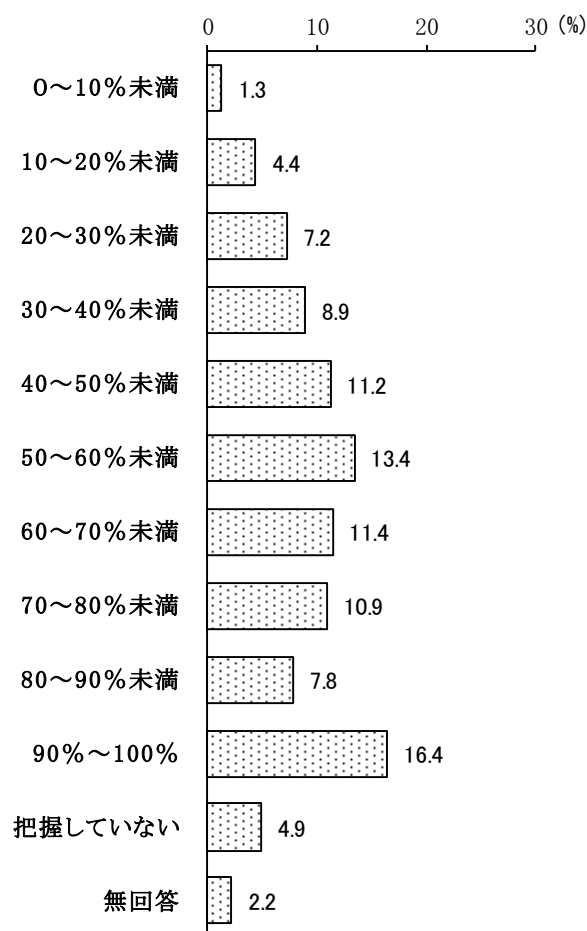
(1) 令和2年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率

◆取得率70%以上は35.1%。

令和2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、「90～100%」が16.4%と最も高く、次いで、「50～60%未満」(13.4%)、「60～70%未満」(11.4%)となっている。

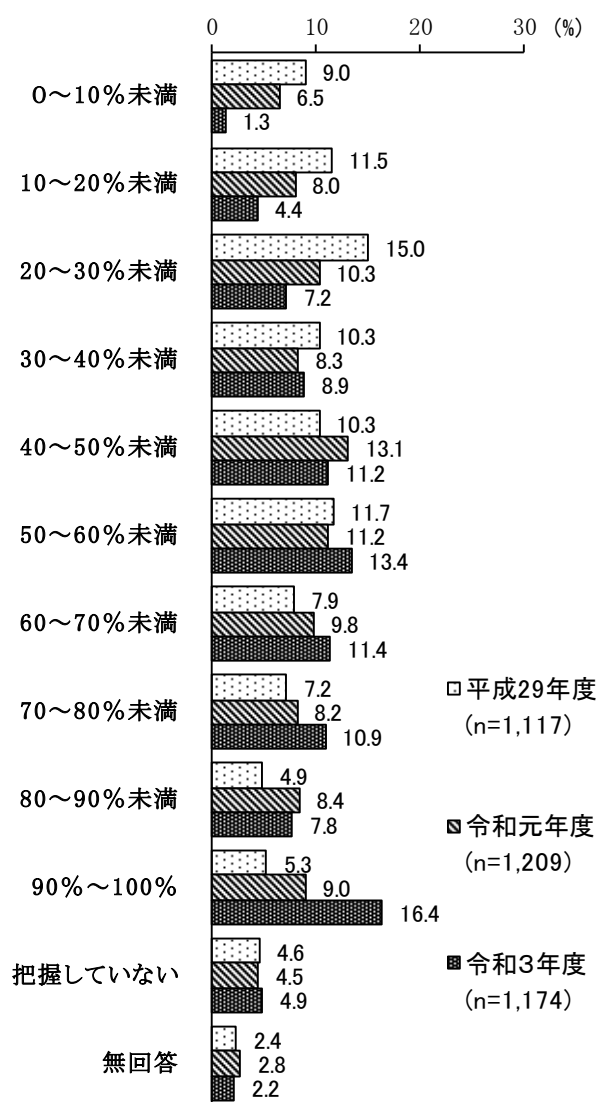
国が2020年の目標として掲げている取得率70%以上は、回答事業所の35.1%で達成している。

図表－12 令和2年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率 (n=1,174)



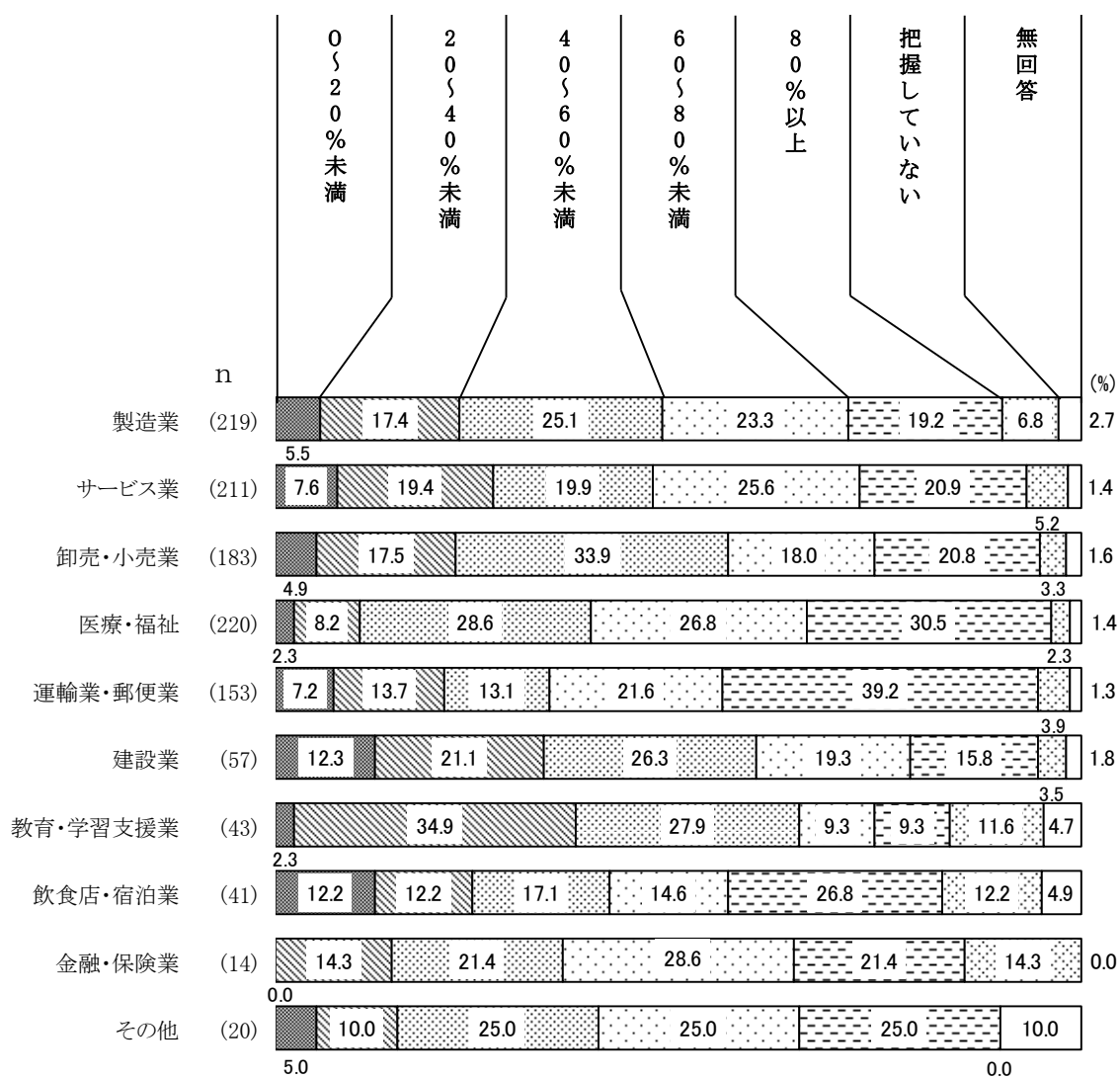
前回（令和元年度）調査との比較でみると、取得率‘70%以上’の割合（35.1%）が、前回（25.6%）から9.5ポイント増加している。

図表－13 令和2年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率（結果の推移）



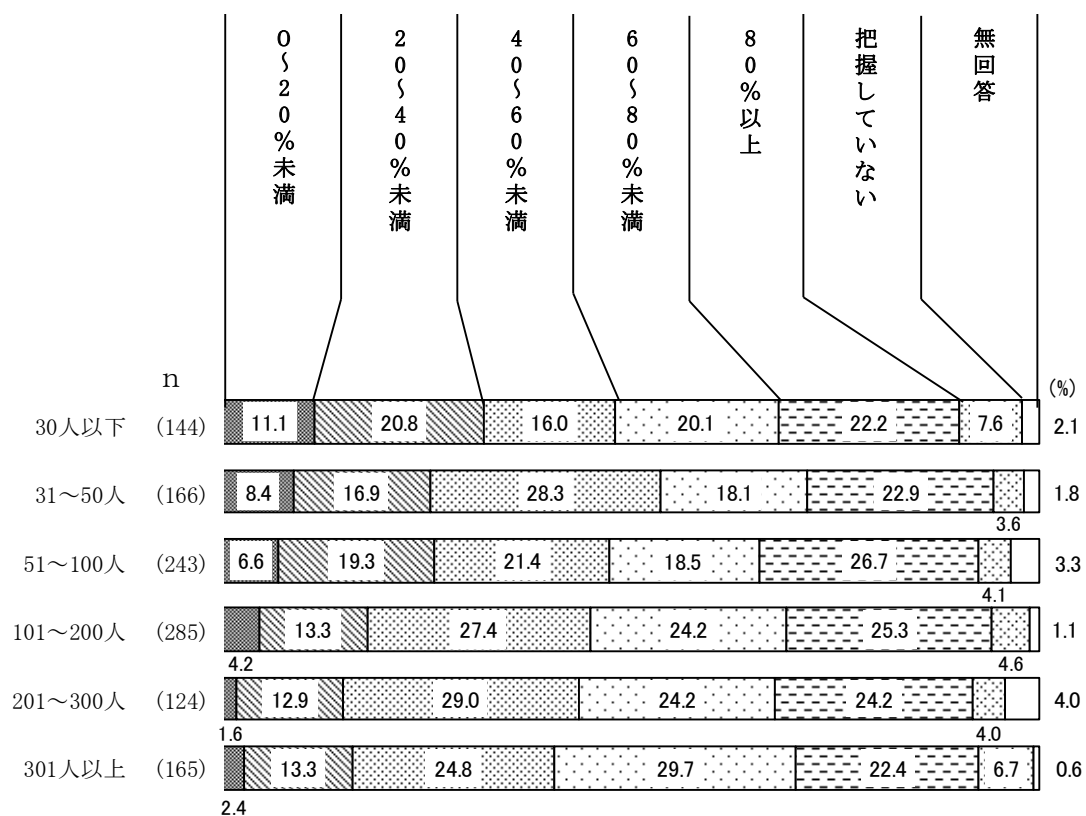
業種別に取得率‘60%以上’の割合で見ると、『運輸・郵便業』が60.8%と高く、『教育・学習支援業』で18.6%と低い。

図表－14 令和２年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率（業種別）



従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い取得率が概ね高くなる傾向が見られ、「301人以上」では、「取得率60%以上」が5割を超えている。

図表－15 令和2年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率（従業員規模別）

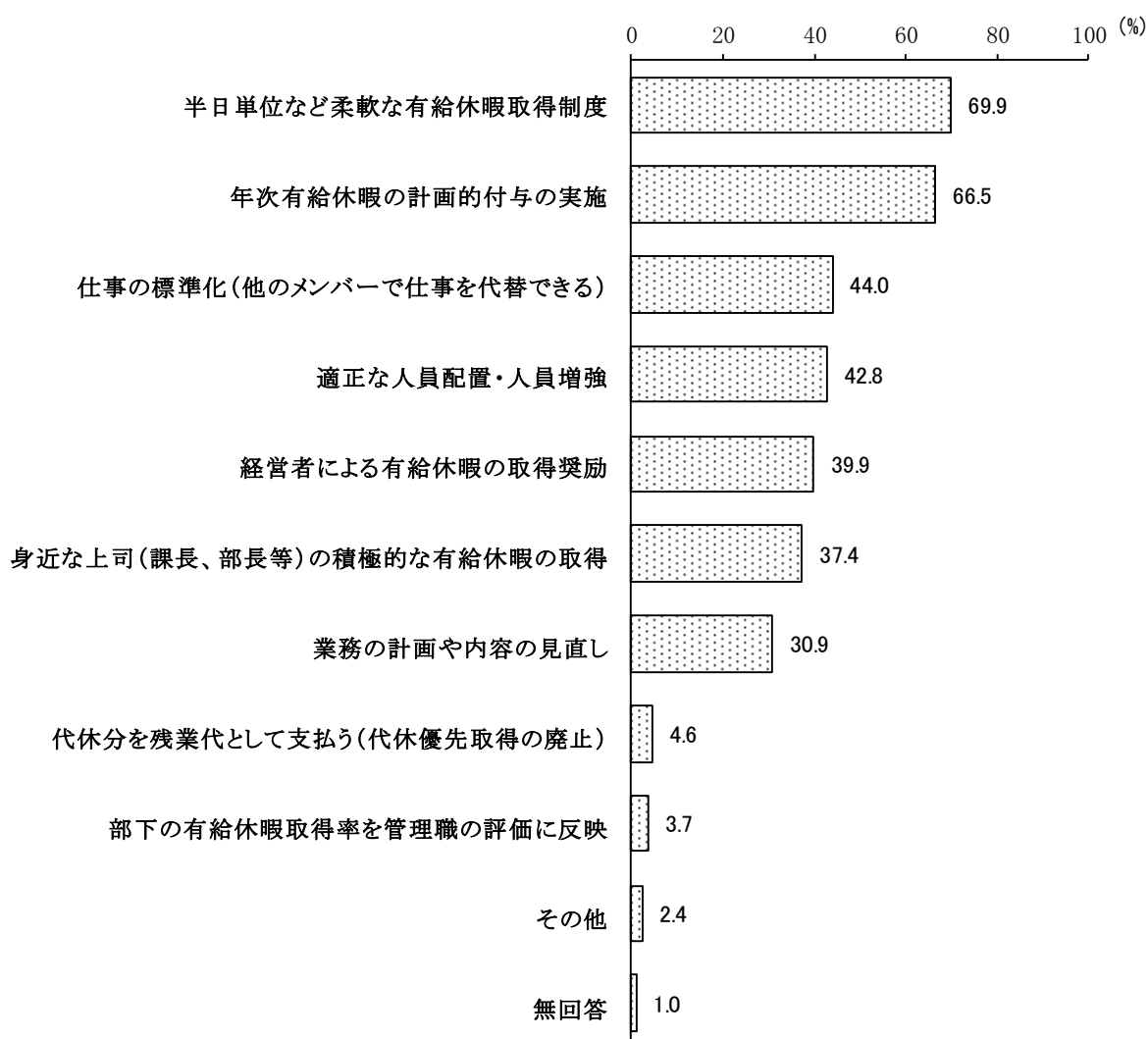


(2) 年次有給休暇の取得促進への取組

◆「半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」が約7割と最も高い。

年次有給休暇の取得促進への取組としては、「半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」が69.9%と最も高く、次いで「年次有給休暇の計画的付与の実施」(66.5%)、「仕事の標準化」(44.0%)、「適正な人員配置・人員増強」(42.8%)となっている。

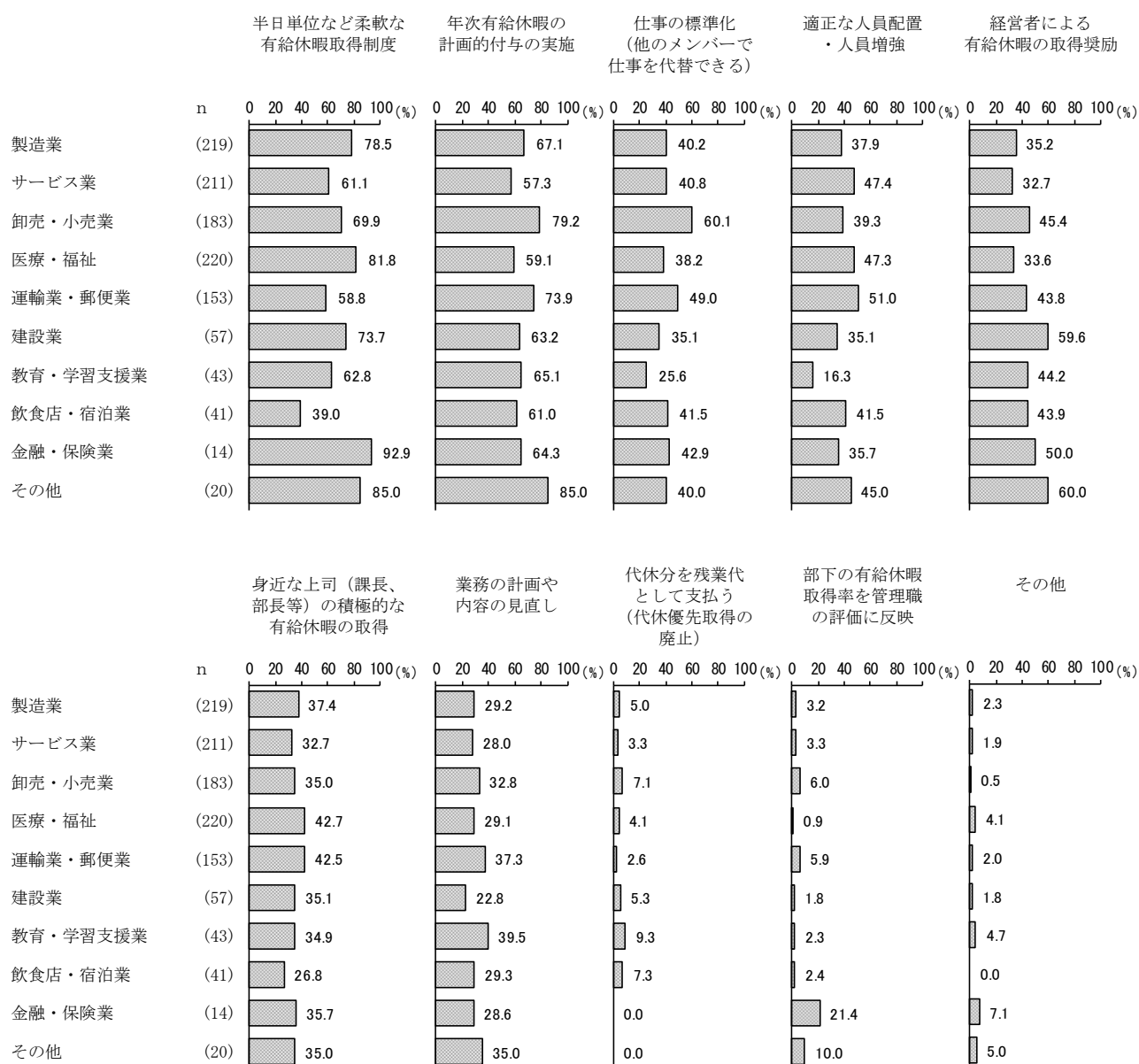
図表-16 年次有給休暇の取得促進への取組〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,174)



業種別に見ると、「半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」は、『金融・保険業』（92.9%）、『医療・福祉』（81.8%）、『製造業』（78.5%）で他の業種に比べ高くなっている。

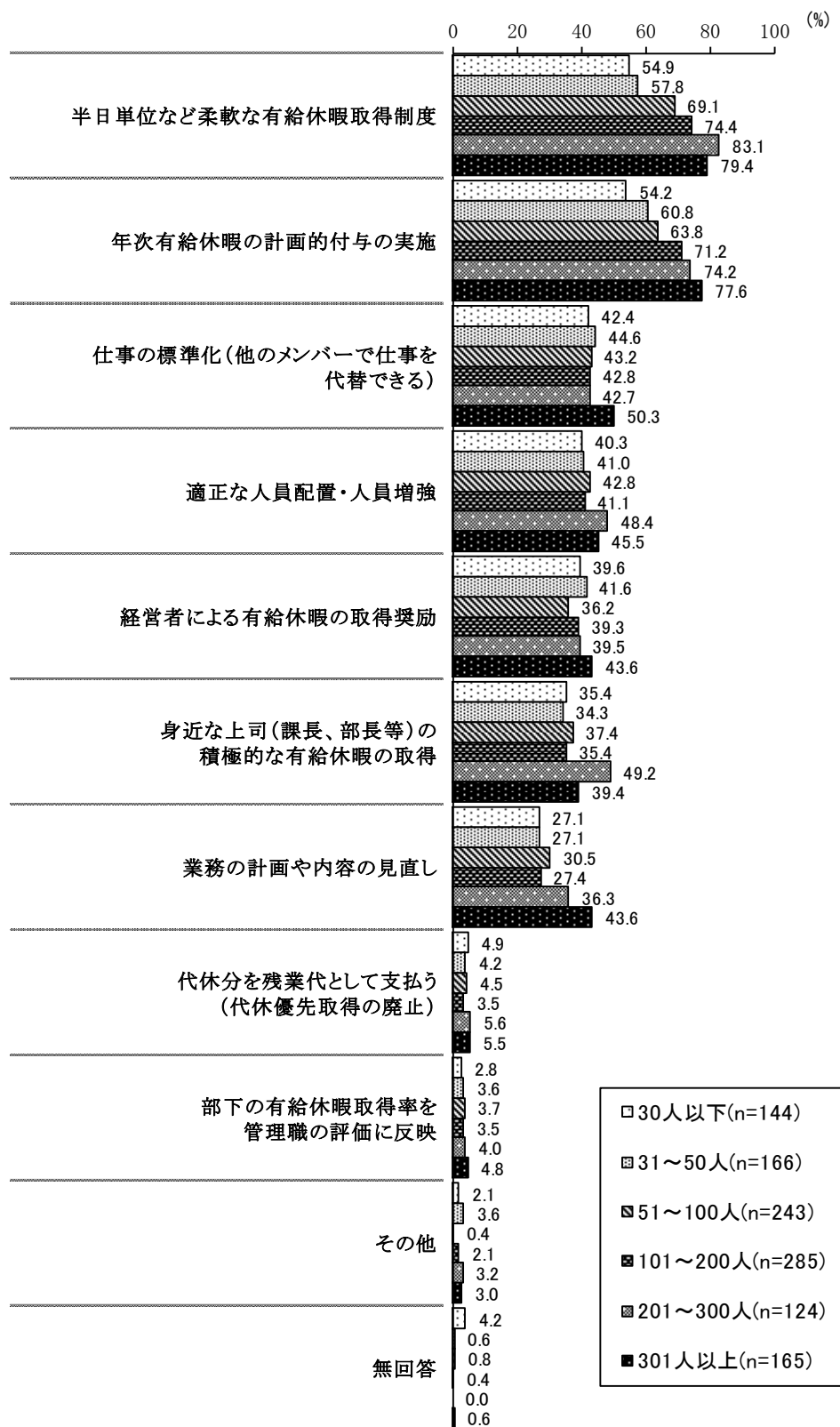
また、「年次有給休暇の計画的付与の実施」と「仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）」は、『卸売・小売業』において他の業種に比べ高くなっている。

図表－17 年次有給休暇の取得促進への取組〔複数回答：該当するものすべて〕
（業種別） ※「無回答」を除く



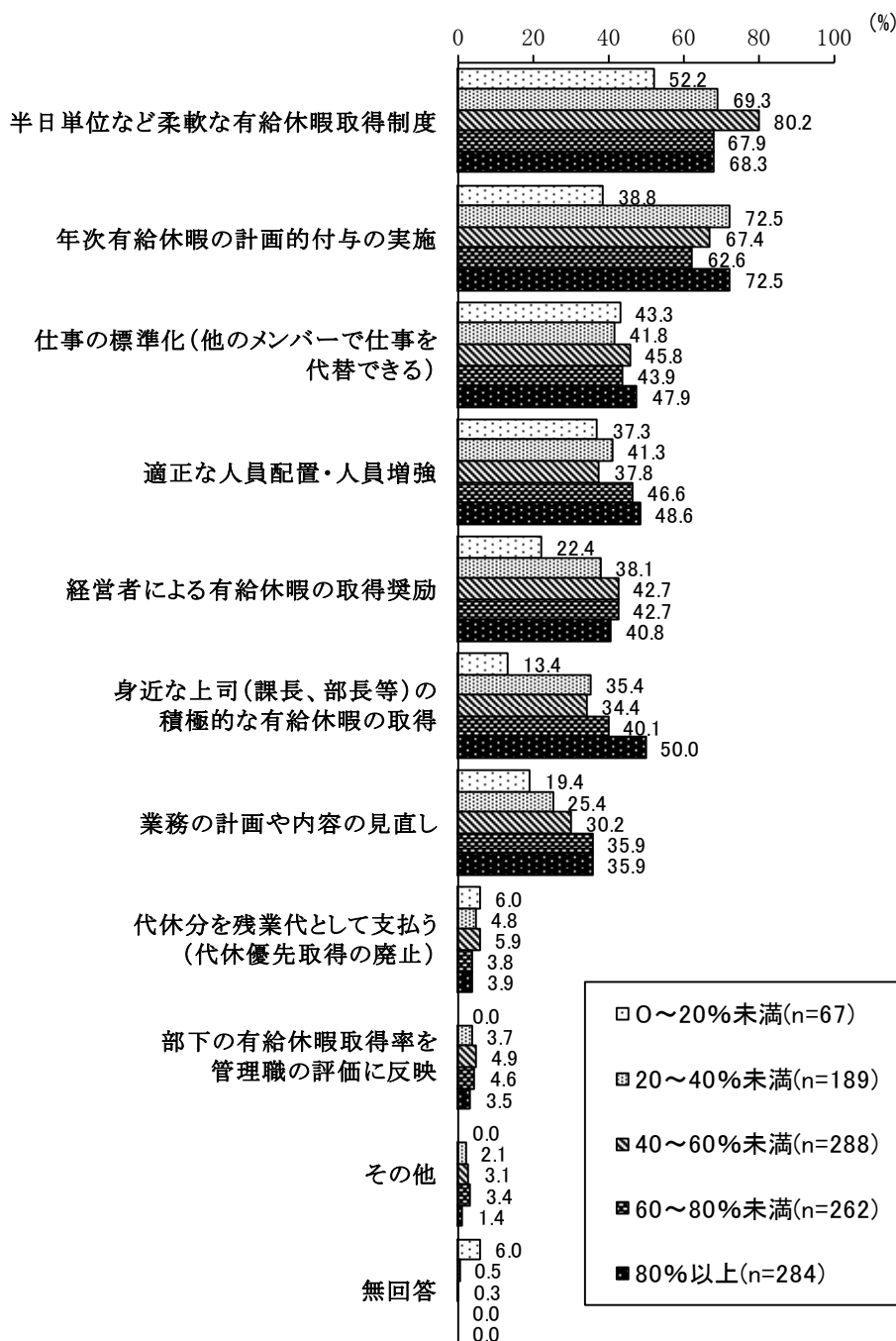
従業員規模別に見ると、「半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」と「年次有給休暇の計画的付与の実施」において、規模が大きくなるに従い、取組率が高くなる傾向が見られる。

図表－18 年次有給休暇の取得促進への取組〔複数回答：該当するものすべて〕（従業員規模別）



平均取得率別に見ると、平均取得率が「0～20%未満」の事業所では、「年次有給休暇の計画的付与の実施」と「身近な上司（課長、部長等）の積極的な有給休暇の取得」が、「取得率20%以上」の事業所に比べ2割以上低くなっている。

図表－19 年次有給休暇の取得促進への取組〔複数回答：該当するものすべて〕（平均取得率別）

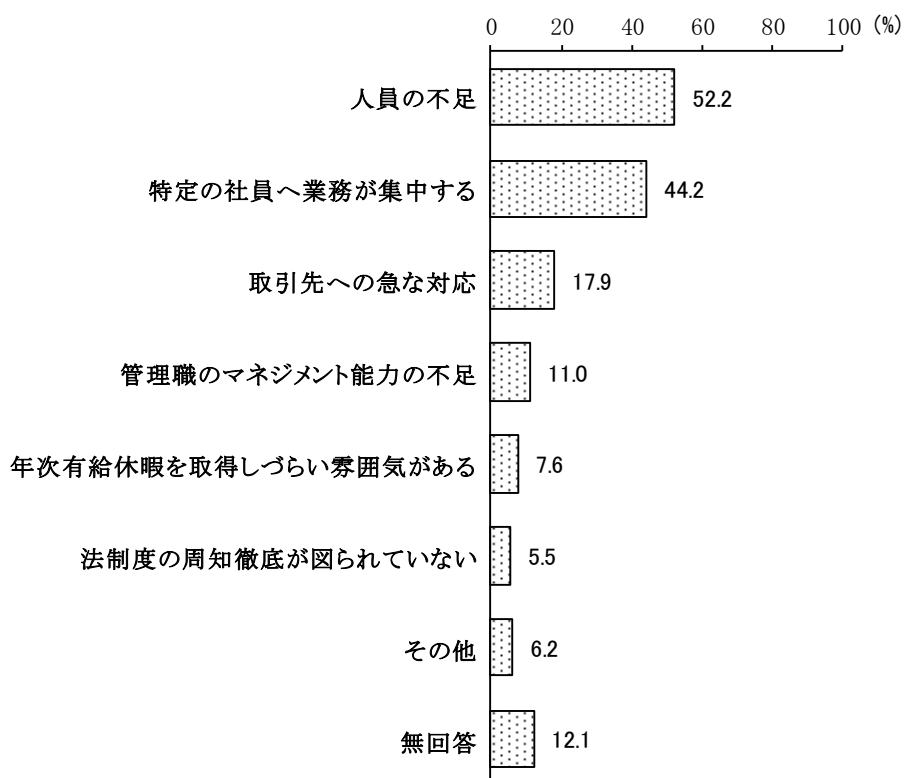


(3) 年次有給休暇の取得促進への課題

◆「人員の不足」が5割を超え最も高い。

年次有給休暇の取得促進への課題としては、「人員の不足」が52.2%と最も高く、次いで「特定の社員へ業務が集中する」(44.2%)、「取引先への急な対応」(17.9%)となっている。

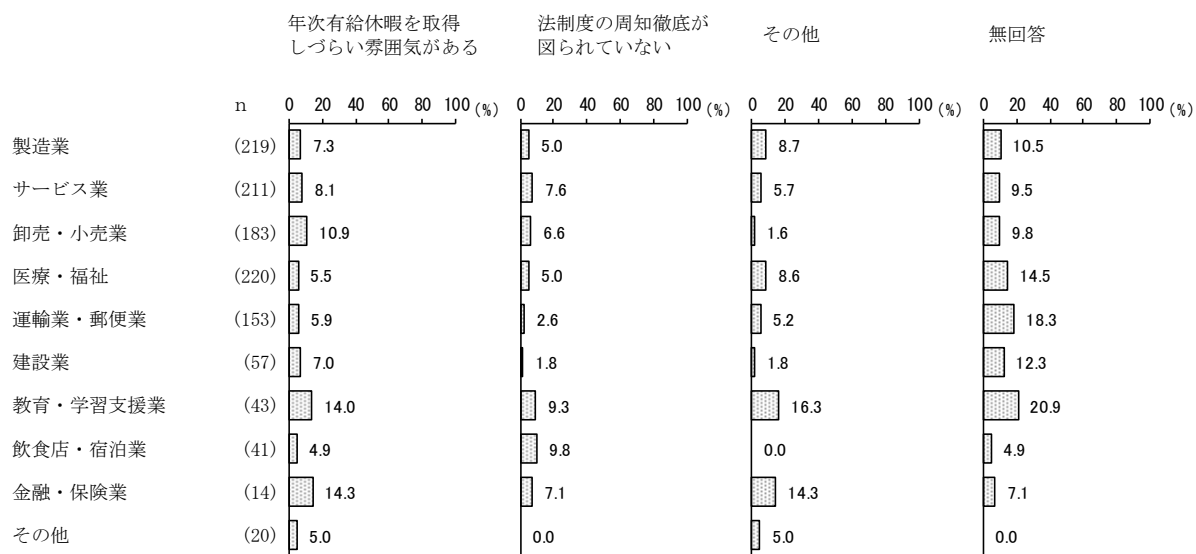
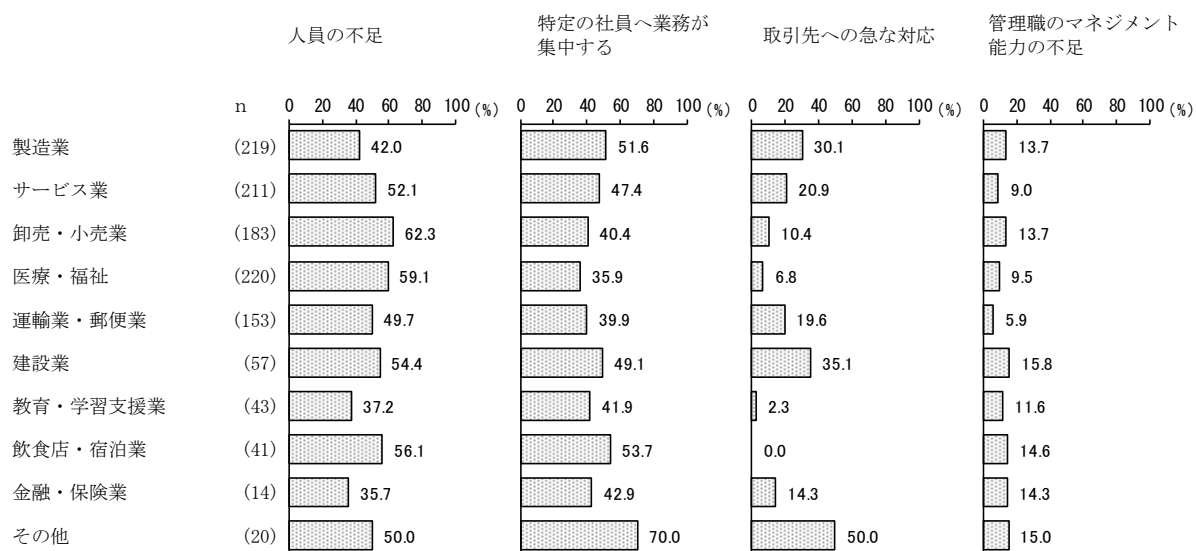
図表-20 年次有給休暇の取得促進への課題〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,174)



業種別に見ると、「人手の不足」は、『卸売・小売業』で62.3%と最も高く、次いで、『医療・福祉』(59.1%)、『飲食店・宿泊業』(56.1%)となっている。

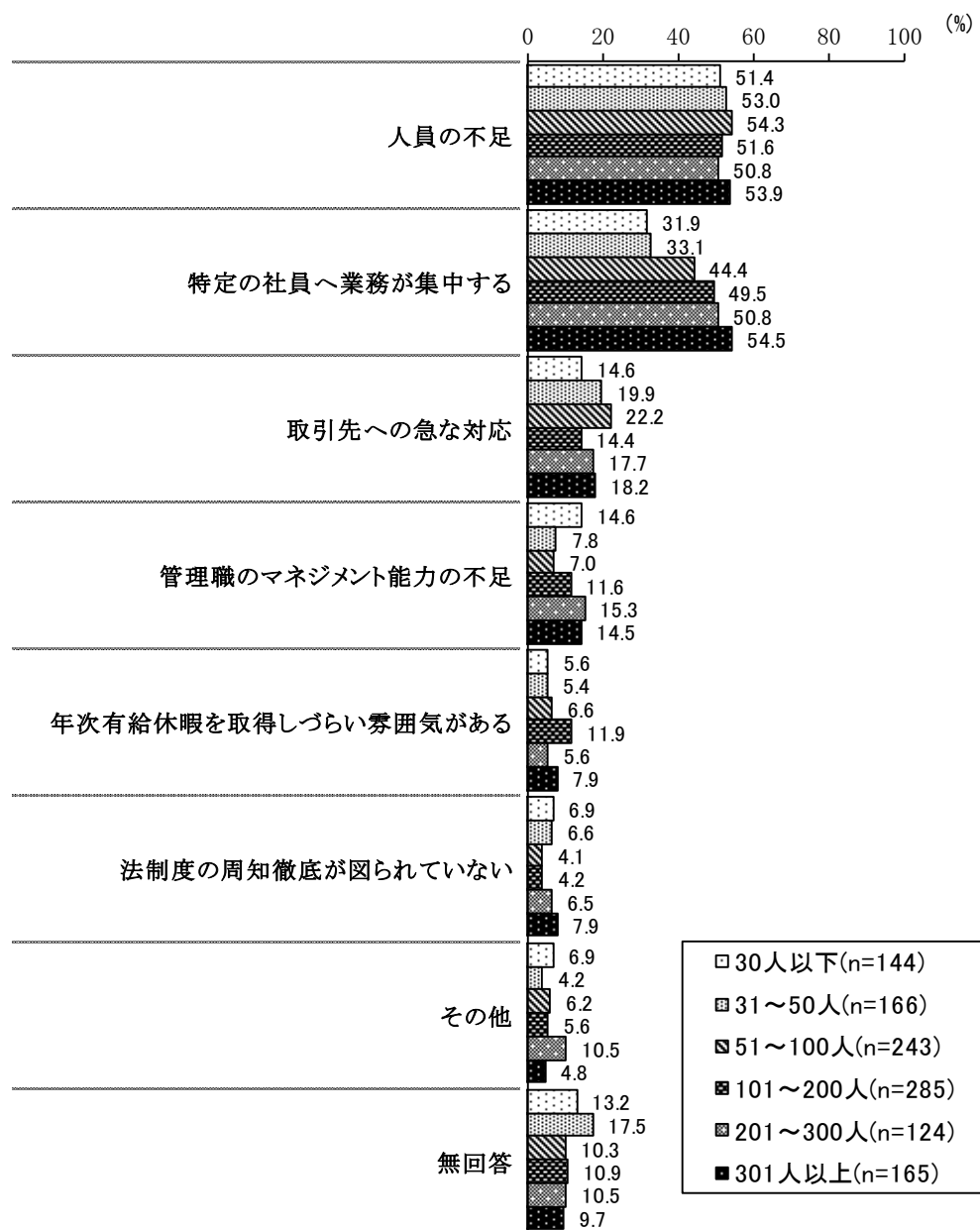
また、「特定の社員へ業務が集中する」は、『飲食店・宿泊業』で53.7%と最も高く、次いで『製造業』(51.6%)となっている。

図表－21 年次有給休暇の取得促進への課題（業種別）



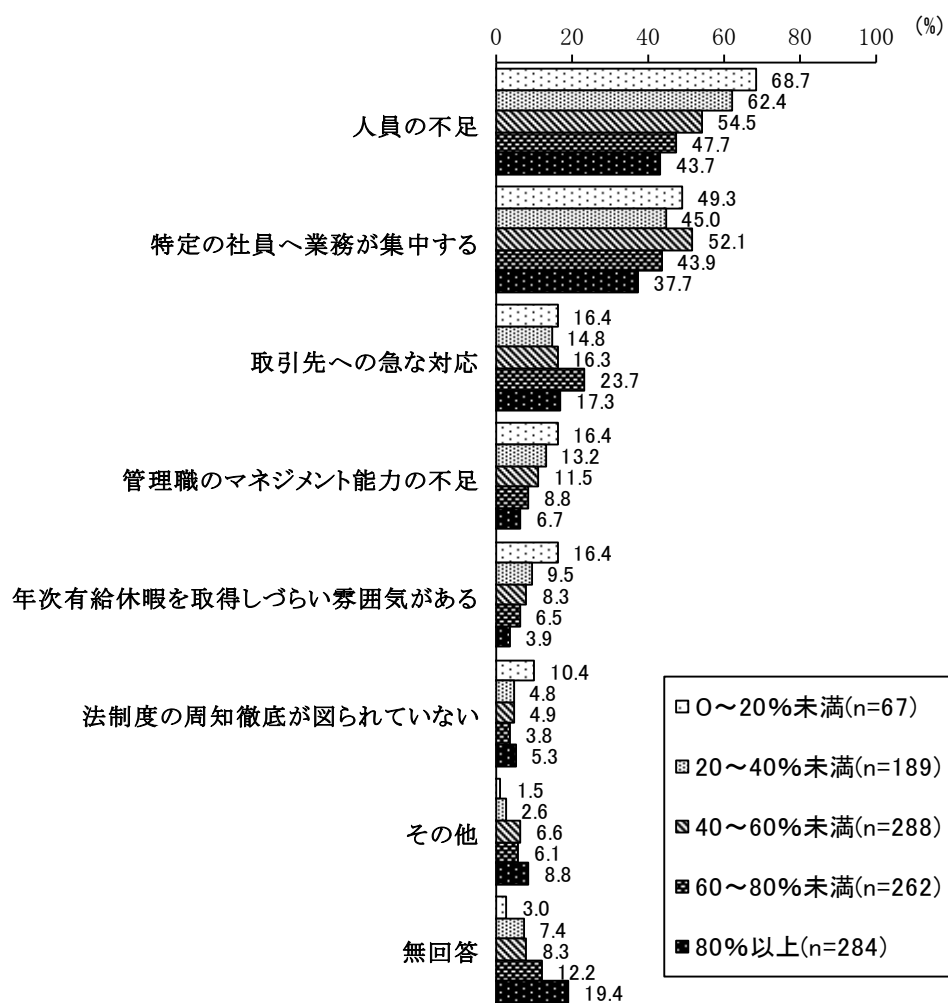
従業員規模別に見ると、「特定の社員へ業務が集中する」において、規模が大きくなるに従い、課題とする割合が高くなる傾向が見られる。

図表－22 年次有給休暇の取得促進への課題（従業員規模別）



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

図表－23 年次有給休暇の取得促進への課題（平均取得率別）



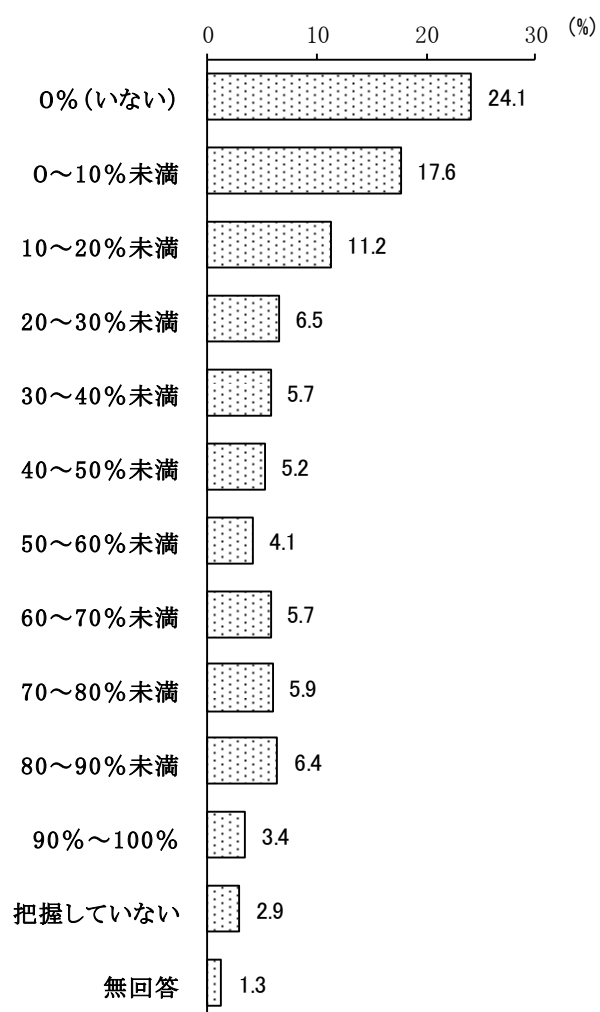
4. 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

（１）「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合

◆「0%（いない）」が24.1%と最も高く、「0～10%未満」が17.6%で続く。

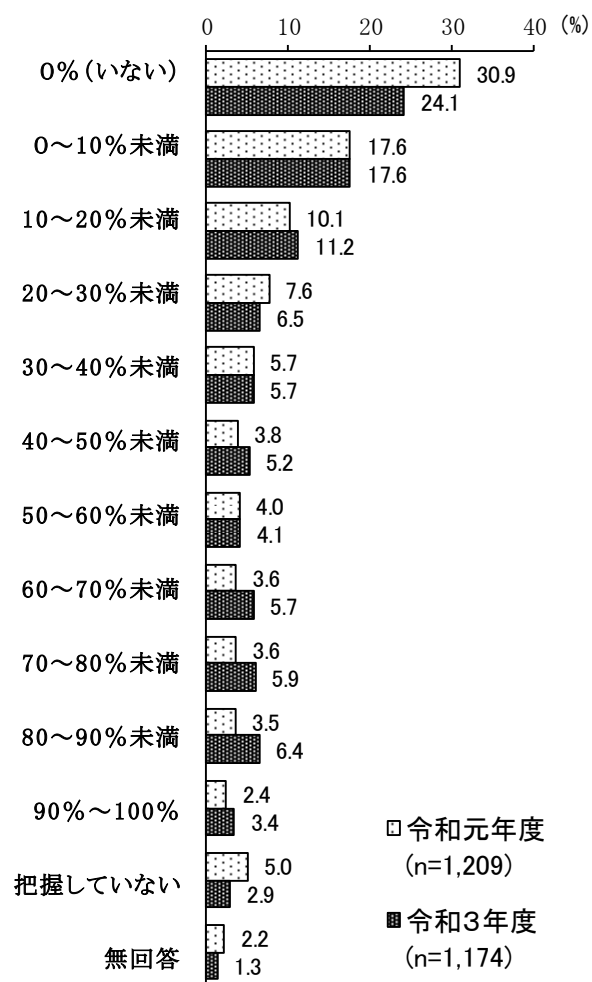
「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合をみると、「0%（いない）」が24.1%と最も高く、次いで、「0～10%未満」（17.6%）、「10～20%未満」（11.2%）となっている。

図表－24 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合（n=1,174）



前回（令和元年度）調査との比較でみると、「0%（いない）」の割合（24.1%）が、前回（30.9%）から6.8ポイント減少している。

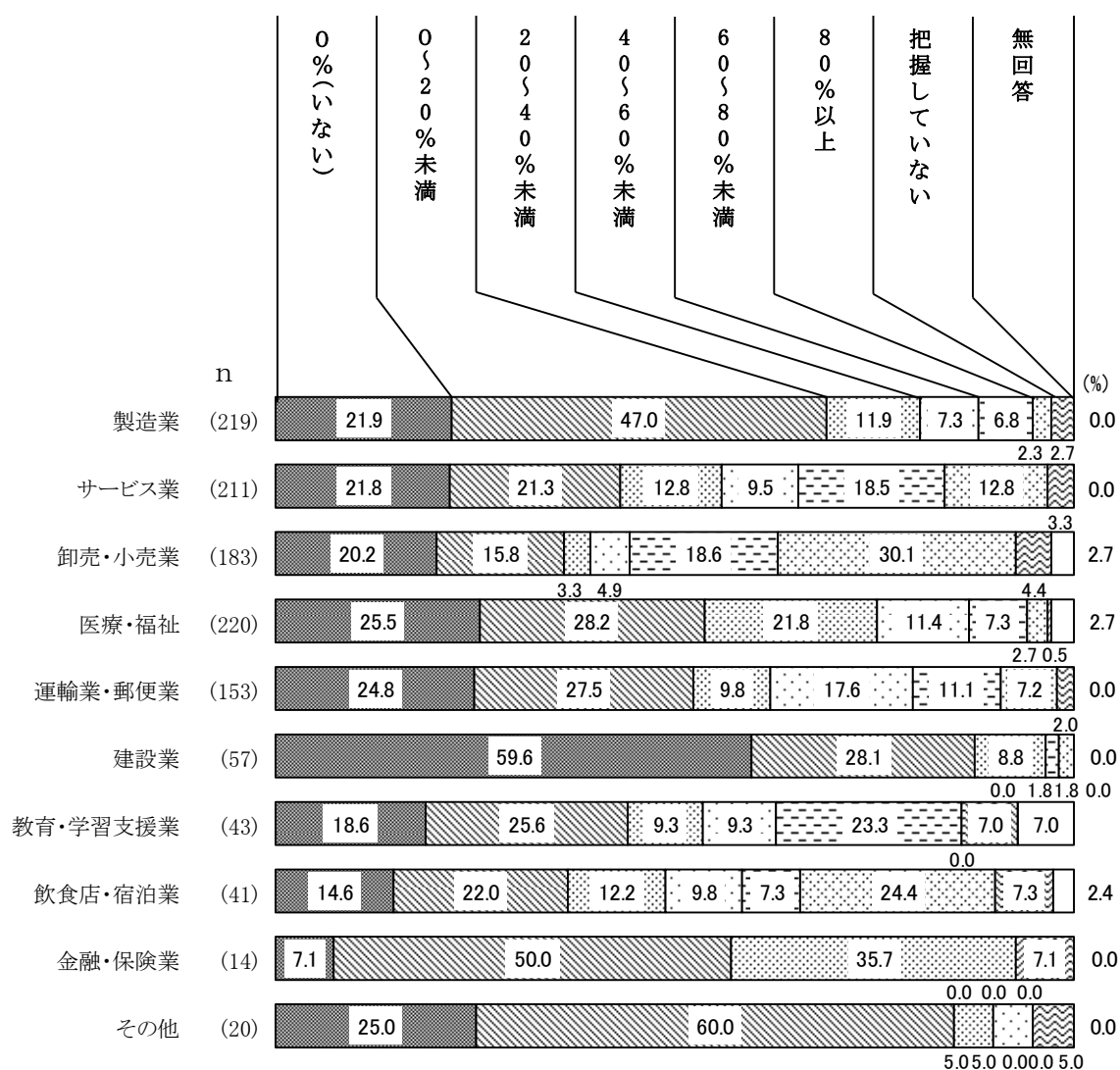
図表－25 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合（結果の推移）



業種別に見ると、「0%（いない）」は、『建設業』で59.6%と高く、『金融・保険業』で7.1%と低い。

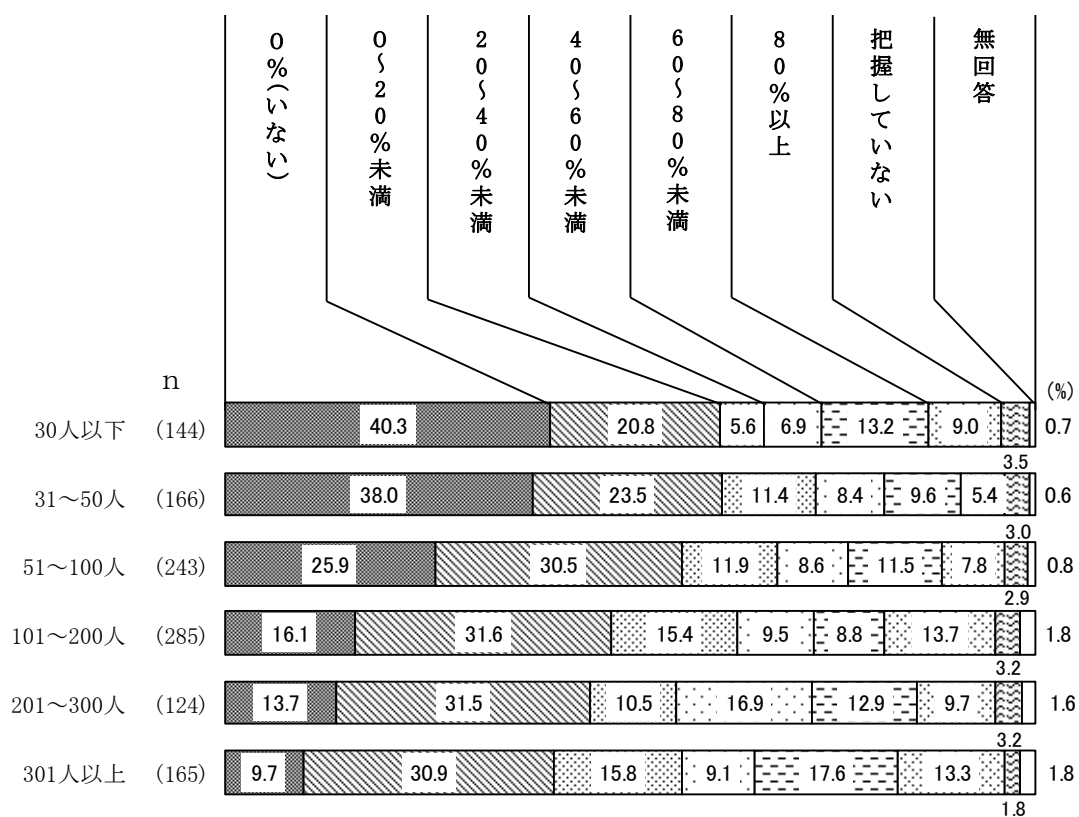
また、対象となる非正規社員の割合が‘60%以上’は、『卸売・小売業』が48.7%と最も高く、次いで『飲食店・宿泊業』（31.7%）、『サービス業』（31.3%）となっている。

図表-26 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合（業種別）



従業員規模別に見ると、「301人以上」の事業所では、対象となる非正規社員の割合が「60%以上」が30.9%と他の規模の事業所と比べ最も高くなっている。

図表-27 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合（従業員規模別）



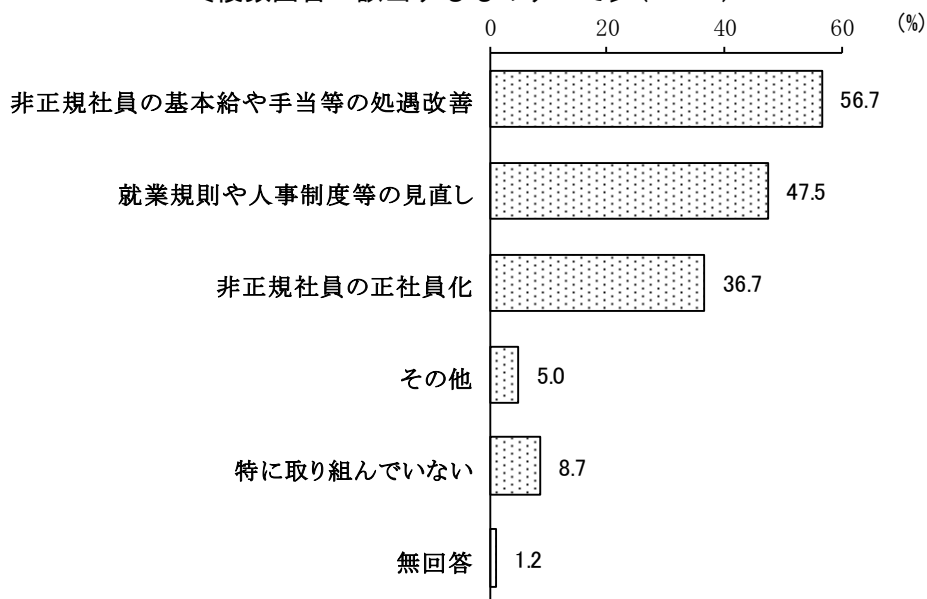
(2) 「同一労働同一賃金」の導入への取組（予定を含む）

◆「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」が56.7%と最も高い。

「同一労働同一賃金」の導入への取組（予定を含む）としては、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」が56.7%と最も高く、次いで「就業規則や人事制度等の見直し」（47.5%）、「非正規社員の正社員化」（36.7%）となっている。一方で「特に取り組んでいない」は8.7%となっている。

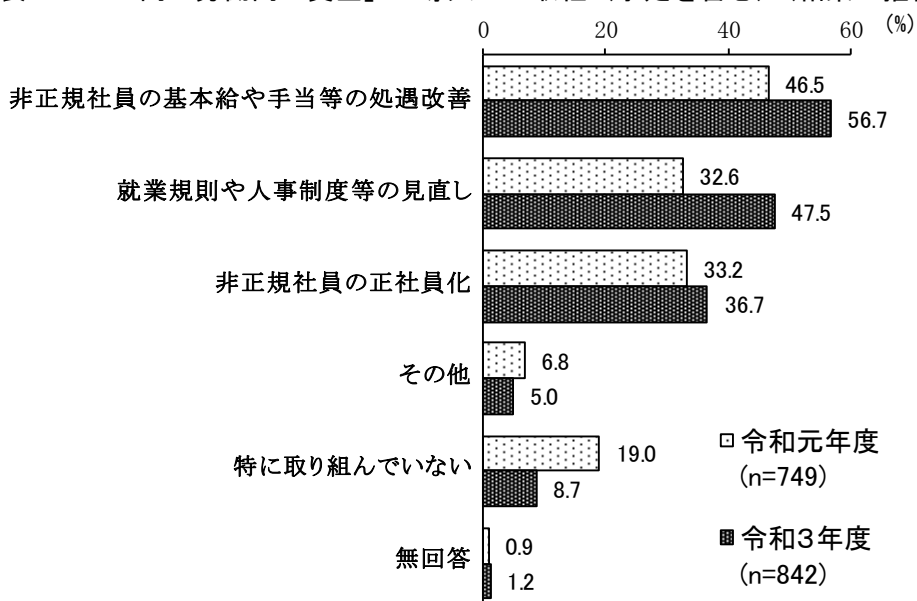
図表－28 「同一労働同一賃金」の導入への取組（予定を含む）

〔複数回答：該当するものすべて〕（n=842）



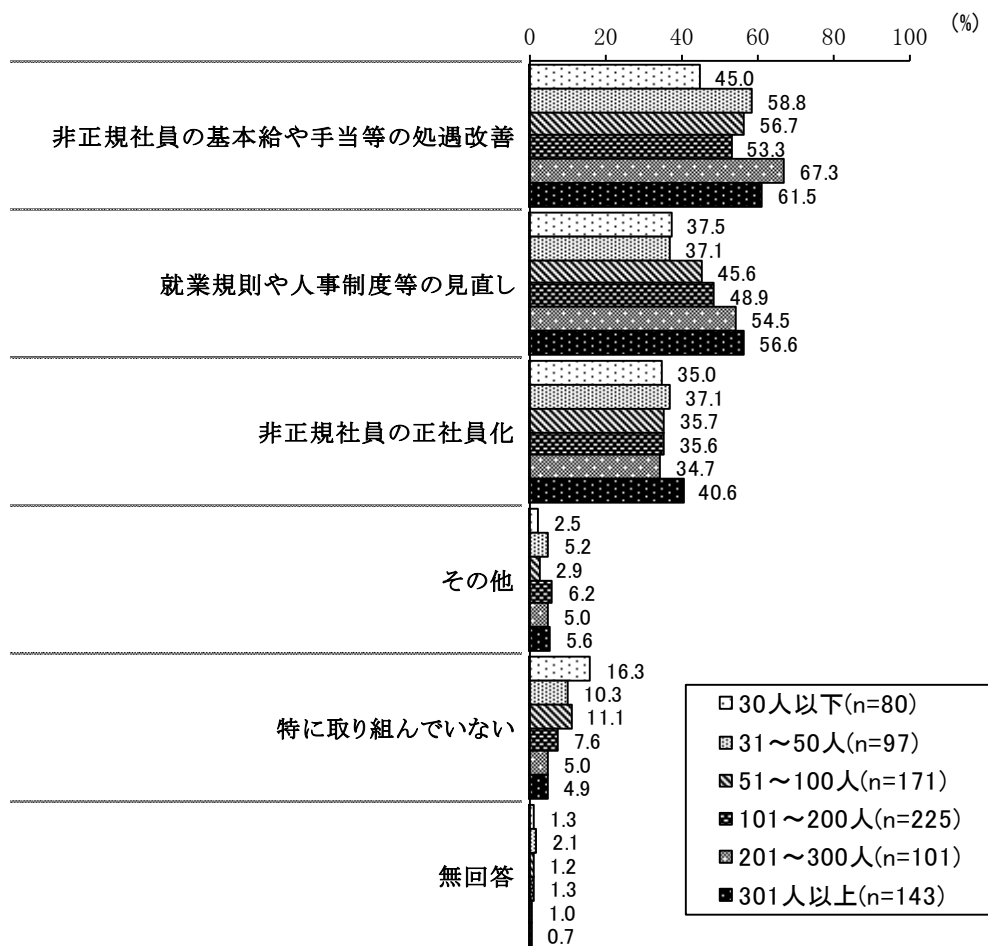
前回（令和元年度）調査との比較でみると、「就業規則や人事制度等の見直し」の割合（47.5%）が、前回（32.6%）から14.9ポイント、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」の割合（56.7%）が、前回（46.5%）から10.2ポイント、それぞれ増加している。

図表－29 「同一労働同一賃金」の導入への取組（予定を含む）（結果の推移）



従業員規模別に見ると、「就業規則や人事制度等の見直し」は規模が大きくなるに従い高くなる傾向が見られる。

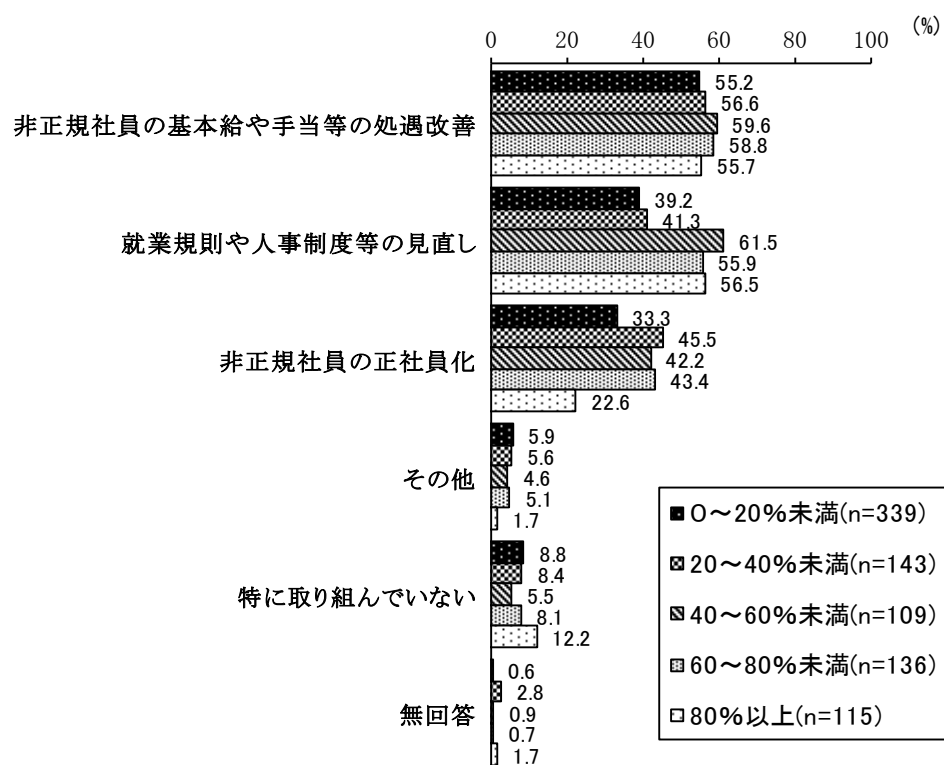
図表－30 「同一労働同一賃金」の導入への取組（従業員規模別）



対象となる非正規社員の割合別に見ると、「就業規則や人事制度等の見直し」は、対象となる非正規社員が「40%未満」では4割前後であるのに対し、「40%以上」では5割台半ば～6割強となっており、差が見られる。

また、「非正規社員の正社員化」は、対象となる非正規社員の割合が「80%以上」で、取組率が最も低くなっている。

図表－31 「同一労働同一賃金」の導入への取組
(「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合別)



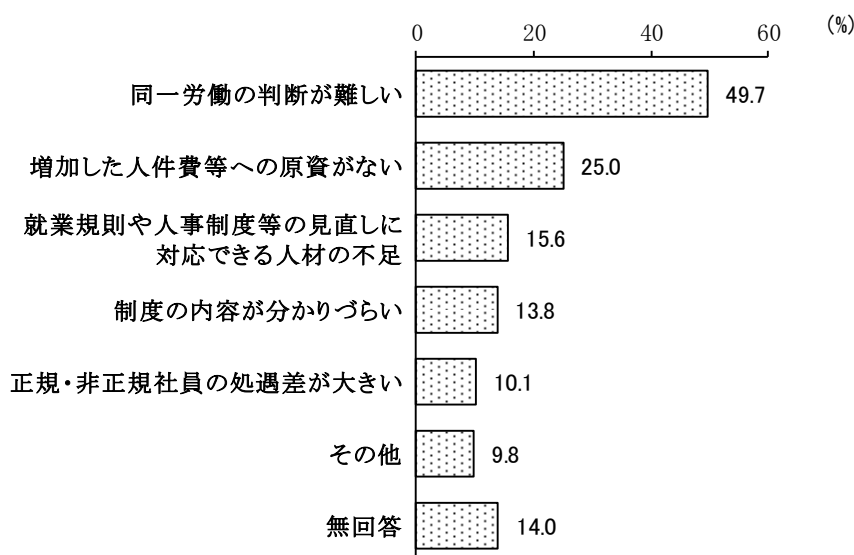
(3) 「同一労働同一賃金」の導入への課題

◆「同一労働の判断が難しい」が約5割と最も高い。

「同一労働同一賃金」の導入への課題としては、「同一労働の判断が難しい」が49.7%と最も高く、次いで「増加した人件費等への原資がない」(25.0%)、「就業規則や人事制度等の見直しに対応できる人材の不足」(15.6%)となっている。

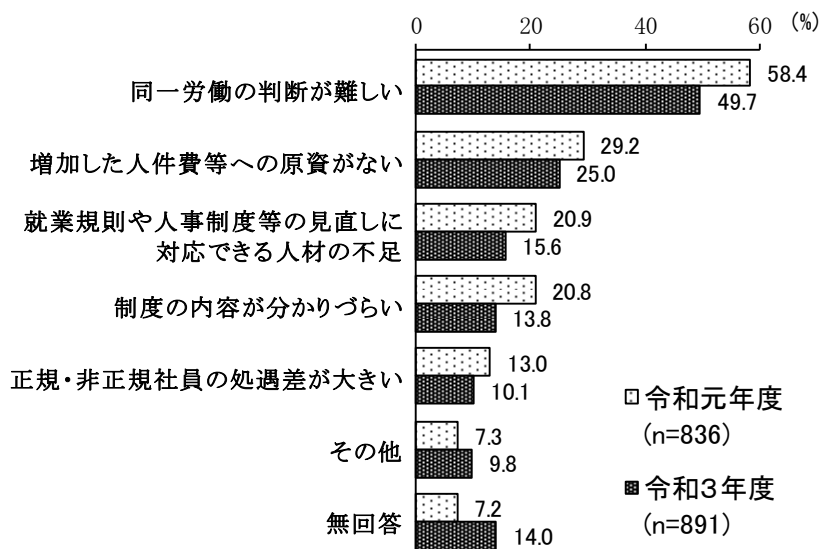
図表-32 「同一労働同一賃金」の導入への課題

〔複数回答：該当するものすべて〕(n=891)



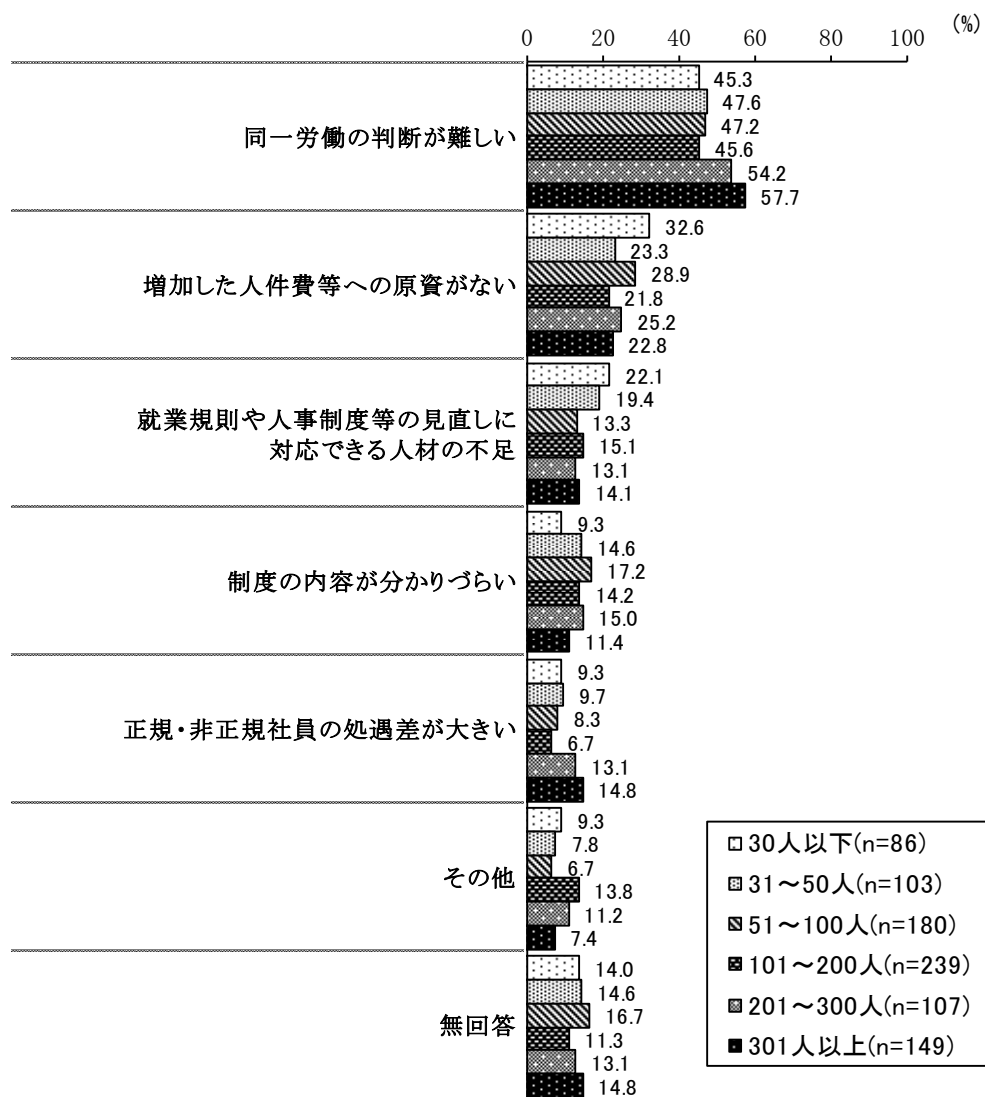
前回（令和元年度）調査との比較でみると、「同一労働の判断が難しい」の割合（49.7%）が、前回（58.4%）から8.7ポイント、「制度の内容が分かりづらい」の割合（13.8%）が、前回（20.8%）から7.0ポイント、それぞれ減少している。

図表-33 「同一労働同一賃金」の導入への課題（結果の推移）



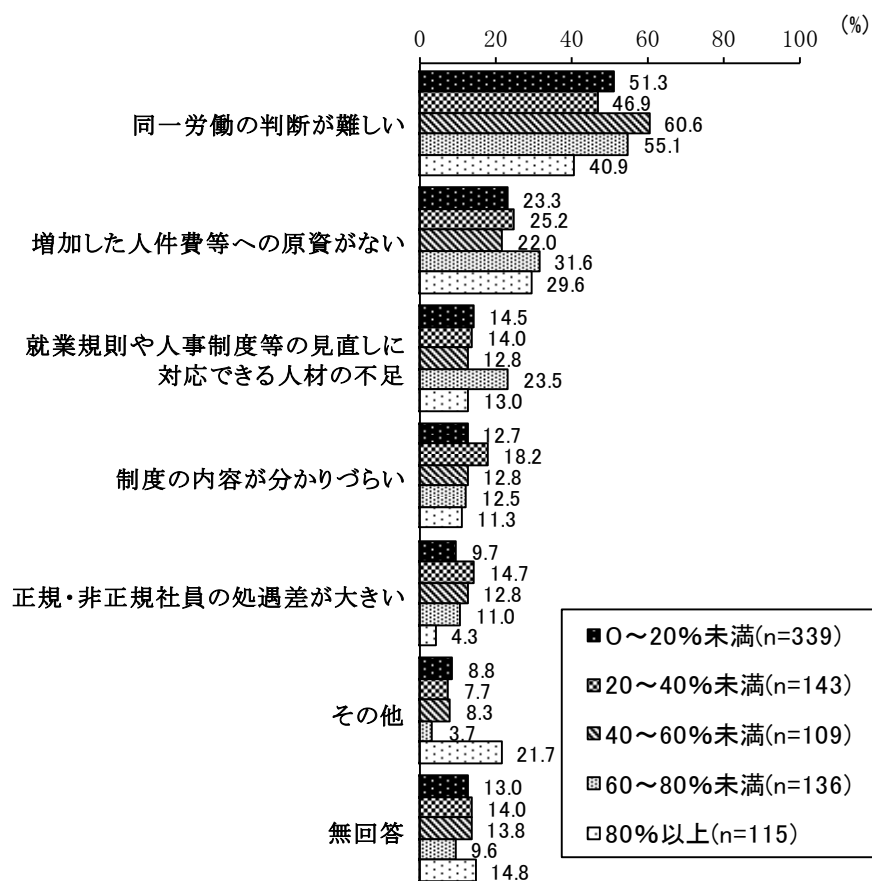
従業員規模別に見ると、「同一労働の判断が難しい」は、「201人以上」の規模の事業所において、半数を超えている。

図表-34 「同一労働同一賃金」の導入への課題（従業員規模別）



対象となる非正規社員の割合別に見ると、「同一労働の判断が難しい」は、対象となる非正規社員の割合が「40～60%未満」で60.6%と最も高く、次いで「60～80%未満」（55.1%）となっている。

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



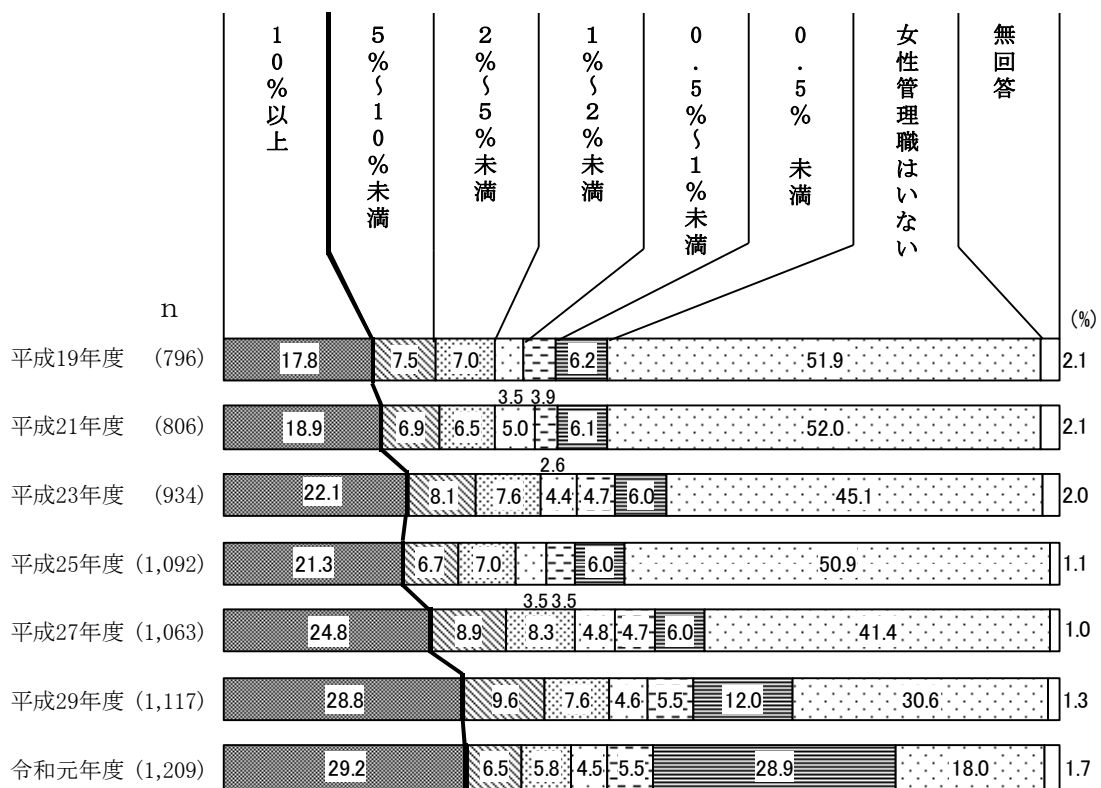
5. 女性の活躍推進

(1) 女性管理職の割合

◆管理職（係長相当職で部下を1人以上持つ者及び課長相当職以上の者）に占める女性の割合「10%以上」が大きく増加している。

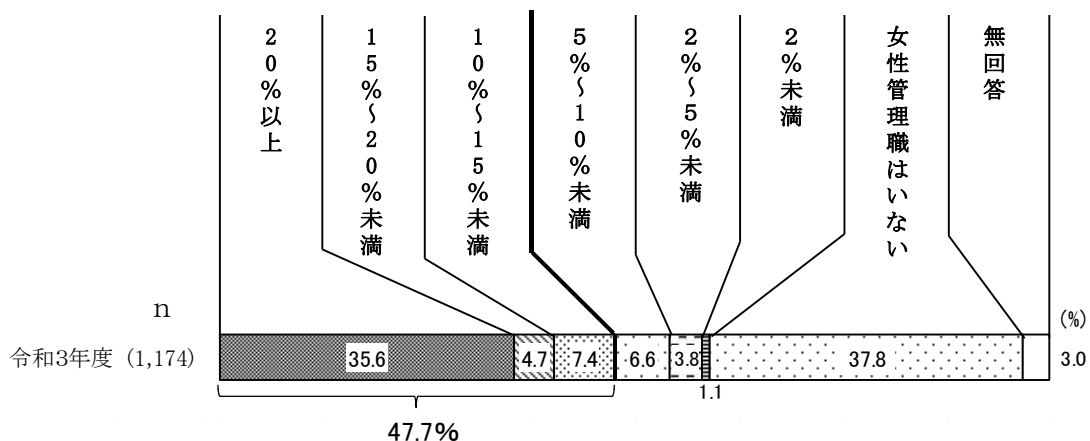
平成19年度から令和元年度までの調査との比較でみると、今回、管理職に占める女性の割合「10%以上」は47.7%と事業所の5割近くとなり、そのうち「20%以上」の割合は35.6%である。一方、「女性管理職はいない」が37.8%と増加している。

図表－36 女性管理職の割合（結果の推移）



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

※平成27年度以前は、「10%以上」「10%未満」「5%未満」「2%未満」「1%未満」「0.5%未満」「女性管理職はいない」で調査。



(2) 管理職に占める女性の割合

◆管理職（課長担当職以上）に占める女性の割合は12.3%。

“課長担当職以上”に占める割合では12.3%、“係長担当職で部下を1人以上持つ者”に占める割合では23.6%となっている。

政府目標である「女性管理職（課長担当職以上）30%以上」には達していない。

また、管理職全体に占める女性の割合は17.2%となっている。

図表－37 管理職に占める女性の割合（n=1,174）

職 位	男女計 〔合計人数〕	左のうち女性 〔合計人数〕	管理職に占める 女性の割合 〔%〕
	(a)	(b)	(b)／(a)
①課長相当職以上	14,488人	1,782人	12.3%
②係長相当職で部下を1人以上持つ者	11,329人	2,668人	23.6%
①＋②管理職合計	25,817人	4,450人	17.2%

業種別に見ると、“課長担当職以上”に占める割合では、『医療・福祉』で42.8%と最も高くなっており、“係長担当職で部下を1人以上持つ者”に占める割合でも、『医療・福祉』が57.1%と最も高くなっている。

図表－38 管理職に占める女性の割合（業種別）

職位	業種	男女計 〔合計人数〕	左のうち女性 〔合計人数〕	管理職に占める 女性の割合 〔%〕
		(a)	(b)	(b)／(a)
①課長相当職以上	製造業	3,754人	130人	3.5%
	サービス業	1,825人	211人	11.6%
	卸売・小売業	1,716人	177人	10.3%
	医療・福祉	1,989人	851人	42.8%
	運輸業・郵便業	1,143人	67人	5.9%
	建設業	868人	47人	5.4%
	教育・学習支援業	341人	59人	17.3%
	飲食店・宿泊業	296人	28人	9.5%
	金融・保険業	2,148人	176人	8.2%
	その他	302人	26人	8.6%
②係長相当職で部下を 1人以上持つ者	製造業	2,476人	209人	8.4%
	サービス業	1,158人	294人	25.4%
	卸売・小売業	2,116人	430人	20.3%
	医療・福祉	1,840人	1,050人	57.1%
	運輸業・郵便業	1,811人	161人	8.9%
	建設業	298人	30人	10.1%
	教育・学習支援業	220人	66人	30.0%
	飲食店・宿泊業	267人	52人	19.5%
	金融・保険業	795人	285人	35.8%
	その他	236人	65人	27.5%
①＋②管理職合計	製造業	6,230人	339人	5.4%
	サービス業	2,983人	505人	16.9%
	卸売・小売業	3,832人	607人	15.8%
	医療・福祉	3,829人	1,901人	49.6%
	運輸業・郵便業	2,954人	228人	7.7%
	建設業	1,166人	77人	6.6%
	教育・学習支援業	561人	125人	22.3%
	飲食店・宿泊業	563人	80人	14.2%
	金融・保険業	2,943人	461人	15.7%
	その他	538人	91人	16.9%

従業員規模別に見ると、“課長担当職以上”に占める割合では、「30人以下」で20.4%と最も高くなっており、“係長担当職で部下を1人以上持つ者”に占める割合でも、「30人以下」で31.7%と最も高くなっている。

図表－39 管理職に占める女性の割合（従業員規模別）

職位	従業員規模	男女計 〔合計人数〕	左のうち女性 〔合計人数〕	管理職に占める 女性の割合 〔%〕
		(a)	(b)	(b)／(a)
①課長相当職以上	30人以下	314人	64人	20.4%
	31～50人	625人	118人	18.9%
	51～100人	1,274人	181人	14.2%
	101～200人	2,506人	282人	11.3%
	201～300人	1,962人	209人	10.7%
	301人以上	7,382人	895人	12.1%
②係長相当職で部下を 1人以上持つ者	30人以下	208人	66人	31.7%
	31～50人	408人	121人	29.7%
	51～100人	1,005人	237人	23.6%
	101～200人	1,915人	465人	24.3%
	201～300人	1,353人	314人	23.2%
	301人以上	6,074人	1,423人	23.4%
①＋②管理職合計	30人以下	522人	130人	24.9%
	31～50人	1,033人	239人	23.1%
	51～100人	2,279人	418人	18.3%
	101～200人	4,421人	747人	16.9%
	201～300人	3,315人	523人	15.8%
	301人以上	13,456人	2,318人	17.2%

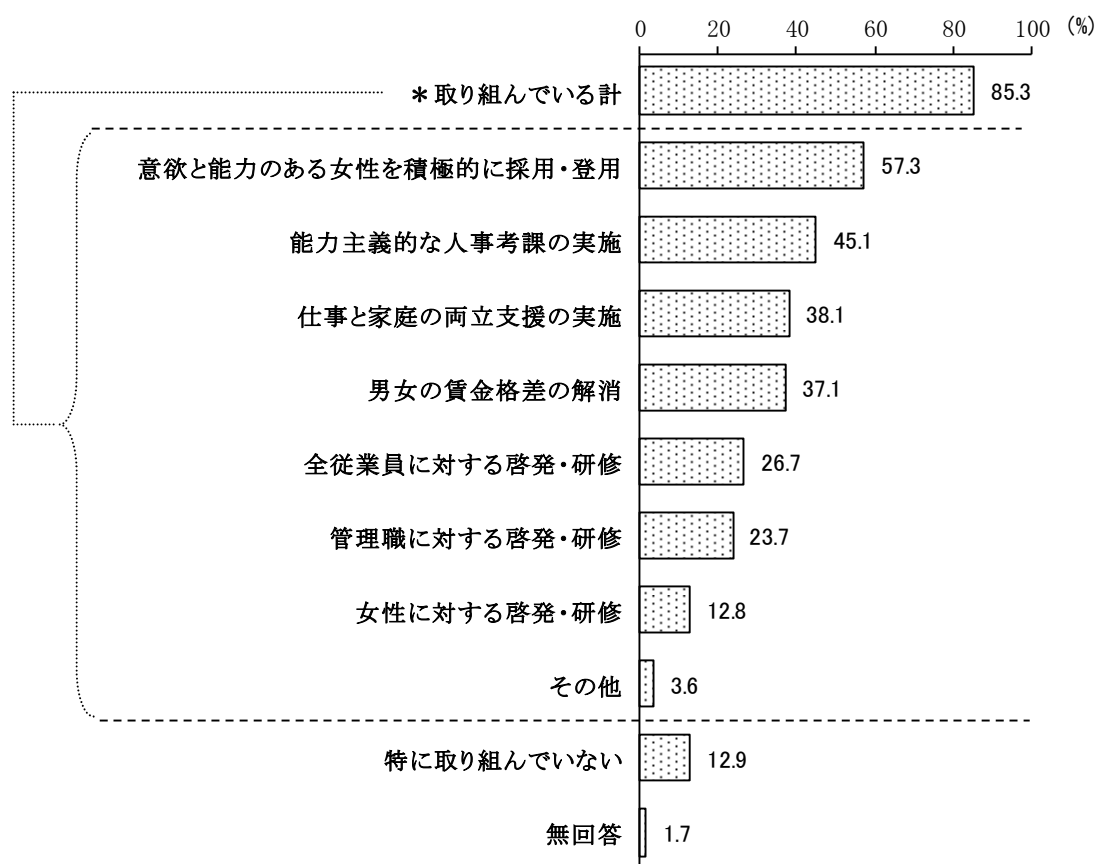
(3) 女性が活躍できる職場づくりへの取組

◆取組を行っている事業所は8割台半ば。

女性が活躍できる職場づくりへの取組としては、85.3%が何らかの取組を行っており、その中では、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が57.3%と最も高く、次いで「能力主義的な人事考課の実施」(45.1%)、「仕事と家庭の両立支援の実施」(38.1%)となっている。

図表－40 女性が活躍できる職場づくりへの取組 (n=1,174)

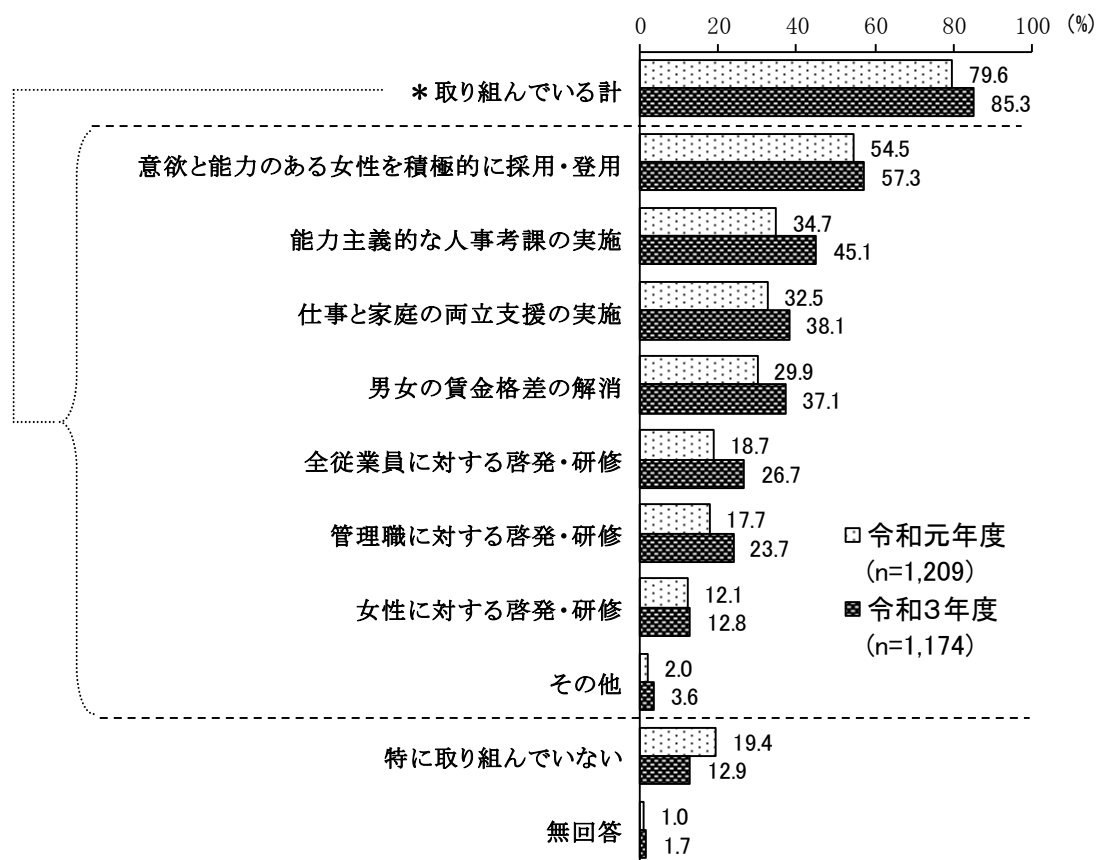
[複数回答：該当するものすべて]



前回（令和元年度）調査との比較でみると、何らかの取組を行っている事業所の割合（85.3％）が、前回（79.6％）から5.7ポイント増加している。

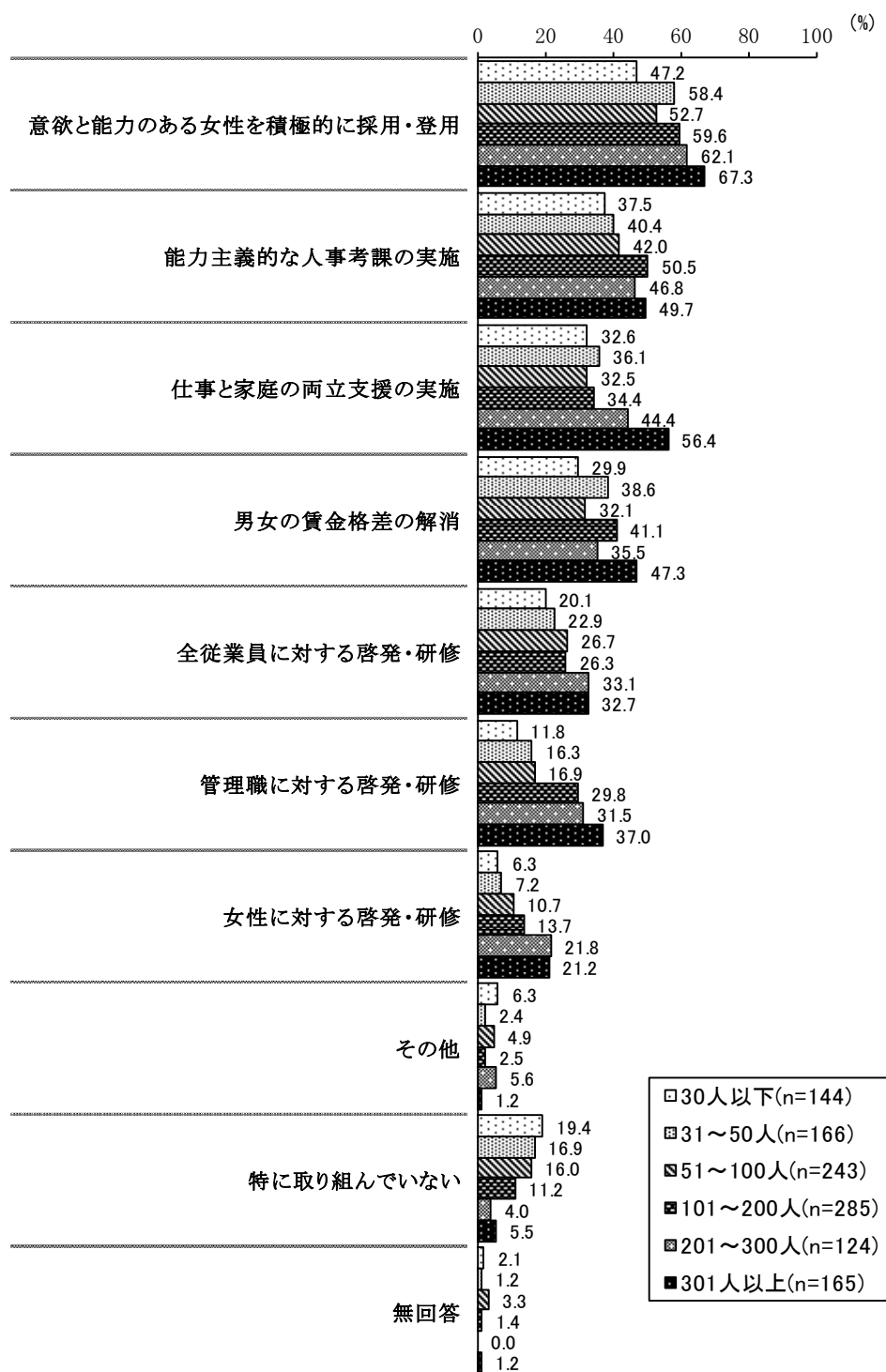
その中で、「能力主義的な人事考課の実施」の割合（45.1％）が、前回（34.7％）から最も増加している。（10.4ポイントの増加）

図表－41 女性が活躍できる職場づくりへの取組（結果の推移）



従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い、取組率が概ね高くなる傾向が見られる。

図表－42 女性が活躍できる職場づくりへの取組（従業員規模別）



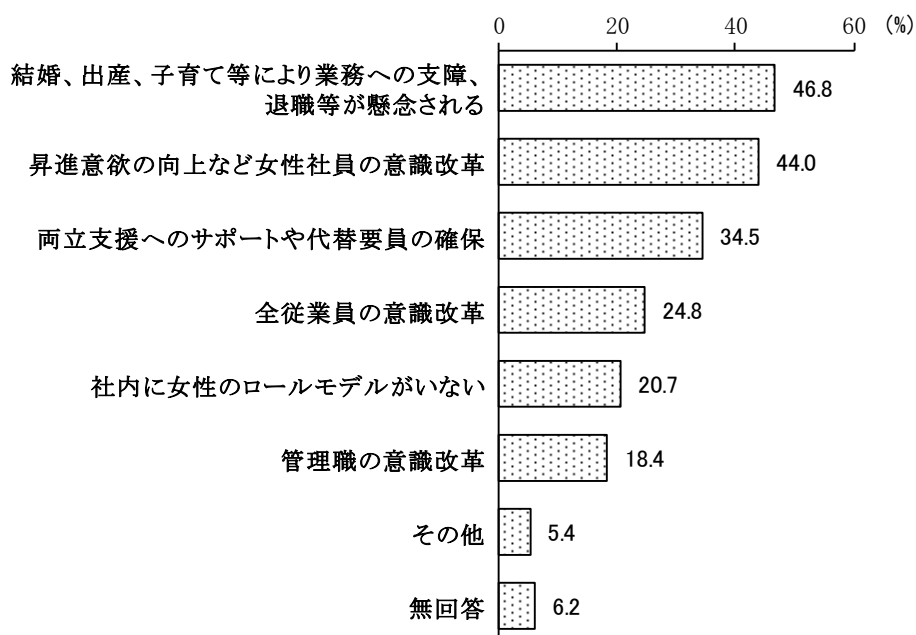
(4) 女性の活躍を進めていく上での課題

◆「結婚、出産、子育て等により業務への支障、退職等が懸念される」が46.8%と最も高い。

女性の活躍を進めていく上での課題としては、「結婚、出産、子育て等により業務への支障、退職等が懸念される」が46.8%と最も高く、次いで、「昇進意欲の向上など女性社員の意識改革」(44.0%)、「両立支援へのサポートや代替要員の確保」(34.5%)となっている。

図表－43 女性の活躍を進めていく上での課題 (n=1,174)

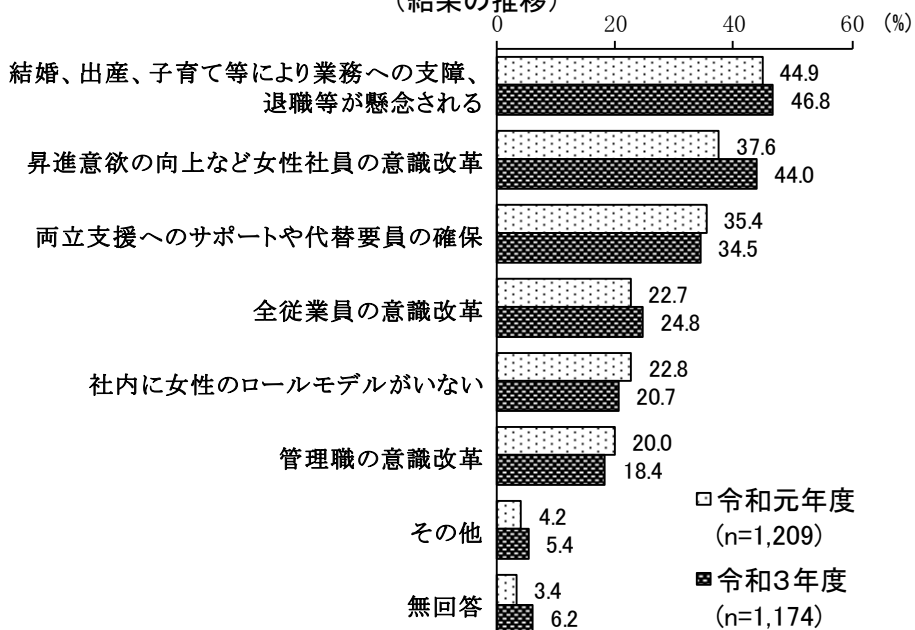
〔複数回答：該当するものすべて〕



前回（令和元年度）調査との比較でみると、「昇進意欲の向上など女性社員の意識改革」の割合（44.0%）が、前回（37.6%）から6.4ポイント増加している。

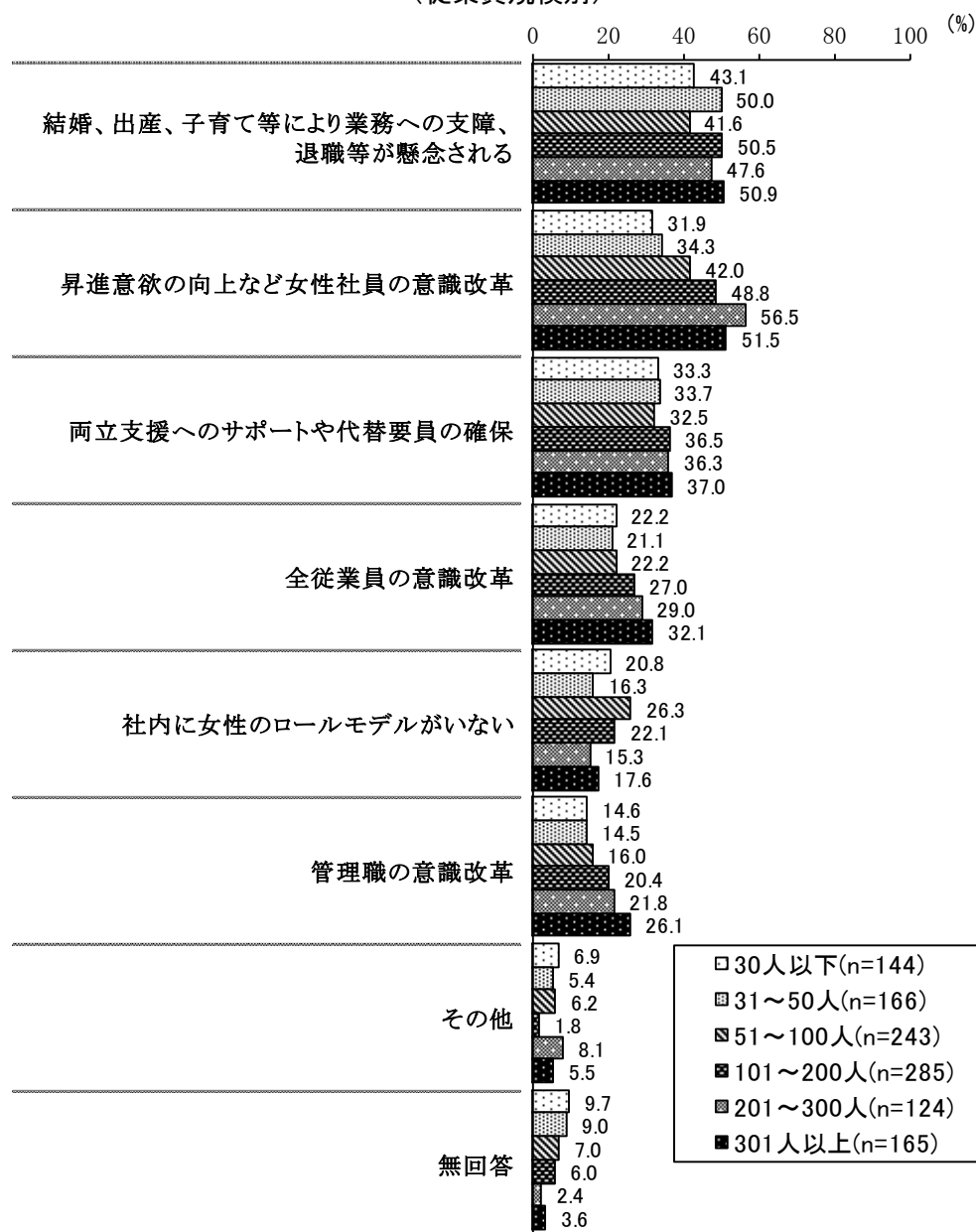
図表－44 女性の活躍を進めていく上での課題〔複数回答：該当するものすべて〕

（結果の推移）



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

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



6. シニア社員について

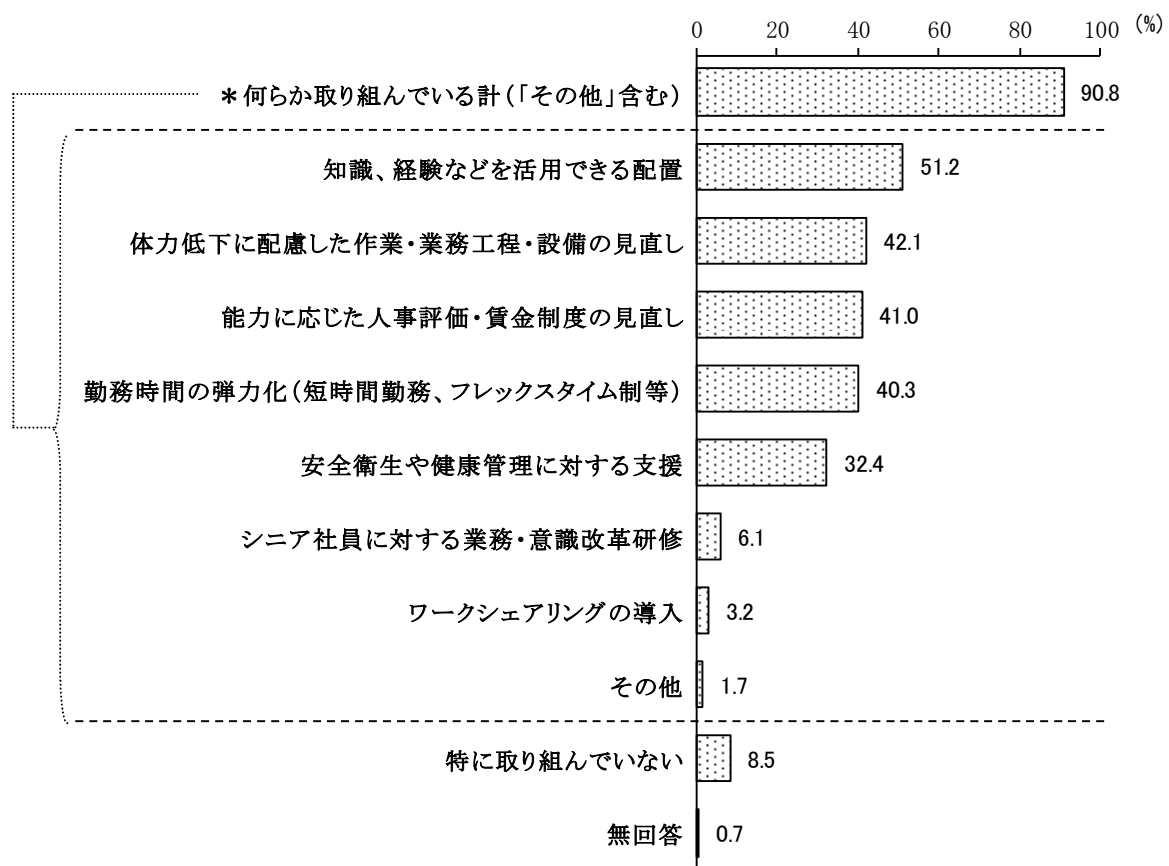
(1) シニア社員が活躍できる職場づくりに向けての取組

◆取組を行っている事業所は9割。

シニア社員が活躍できる職場づくりに取組んでいる事業所は90.8%で、その中では、「知識、経験などを活用できる配置」が51.2%と最も高く、次いで、「体力低下に配慮した作業・業務工程・設備の見直し」(42.1%)、「能力に応じた人事評価・賃金制度の見直し」(41.0%)、「勤務時間の弾力化」(40.3%)となっている。

図表－46 シニア社員が活躍できる職場づくりに向けての取組 (n=1,174)

〔複数回答：該当するものすべて〕



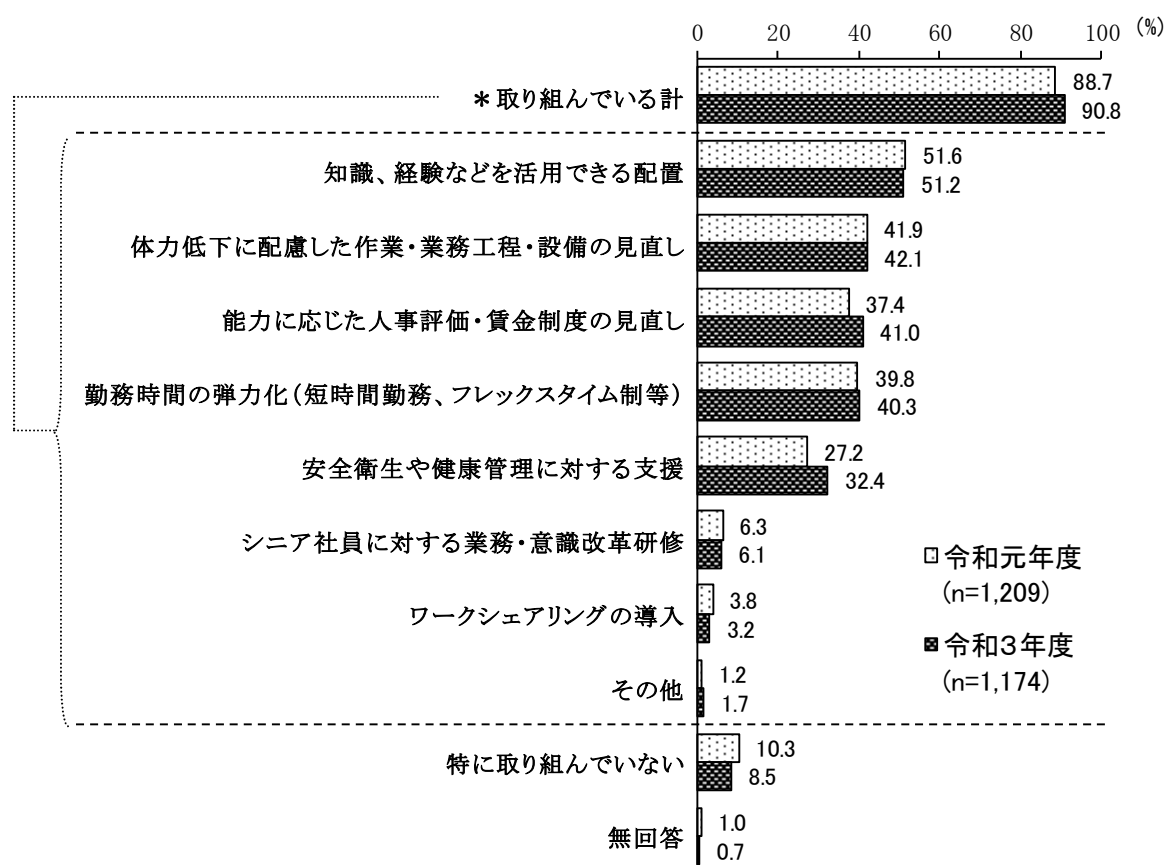
※シニア社員とは、60歳以上の常用雇用者（非正規雇用を含む）を指す。

前回（令和元年度）調査との比較でみると、何らかの取組を行っている事業所の割合（90.8%）が、前回（88.7%）から2.1ポイント増加している。

その中で、「安全衛生や健康管理に対する支援」の割合（32.4%）が、前回（27.2%）から5.2ポイント増加している。

図表－47 シニア社員が活躍できる職場づくりに向けての取組

〔複数回答：該当するものすべて〕（結果の推移）



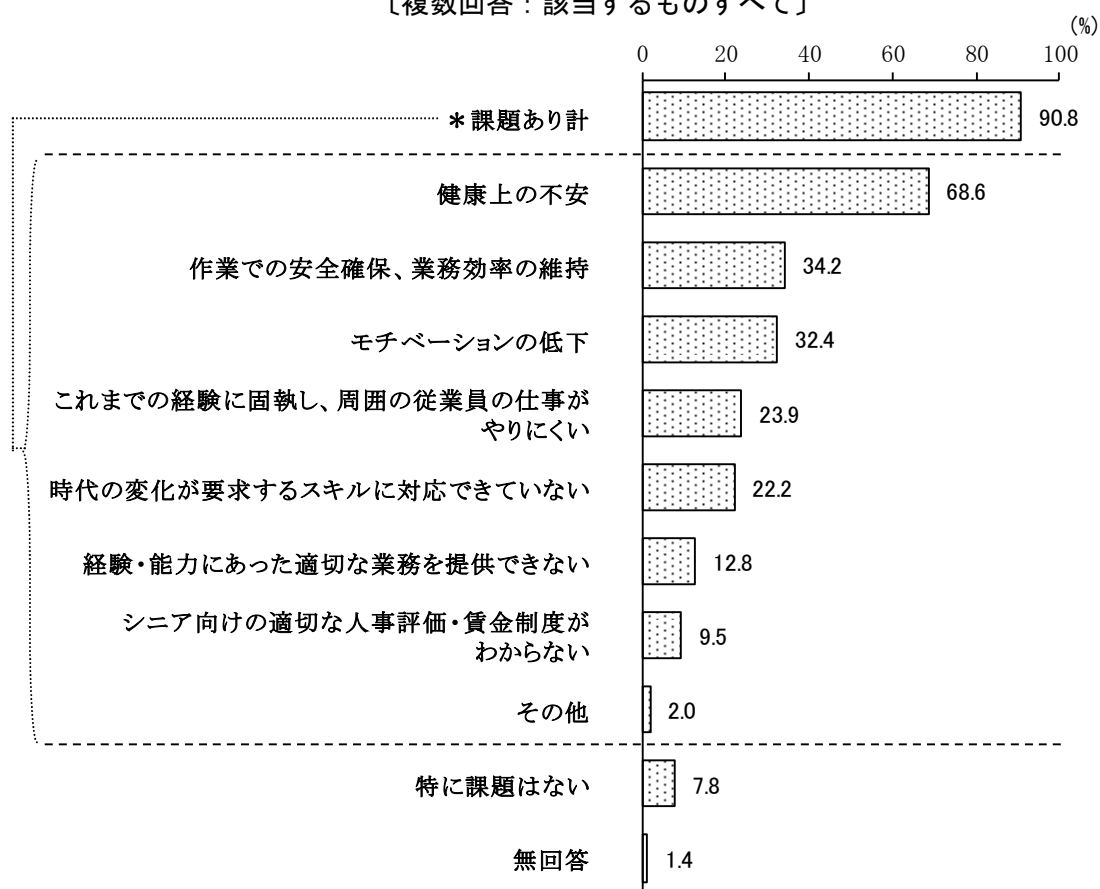
(2) シニア社員が働く上での課題

◆ 9割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90.8%。その中では「健康上の不安」が68.6%で最も高く、次いで「作業での安全確保、業務効率の維持」(34.2%)、「モチベーションの低下」(32.4%)となっている。

図表-48 シニア社員が働く上での課題 (n=1,174)

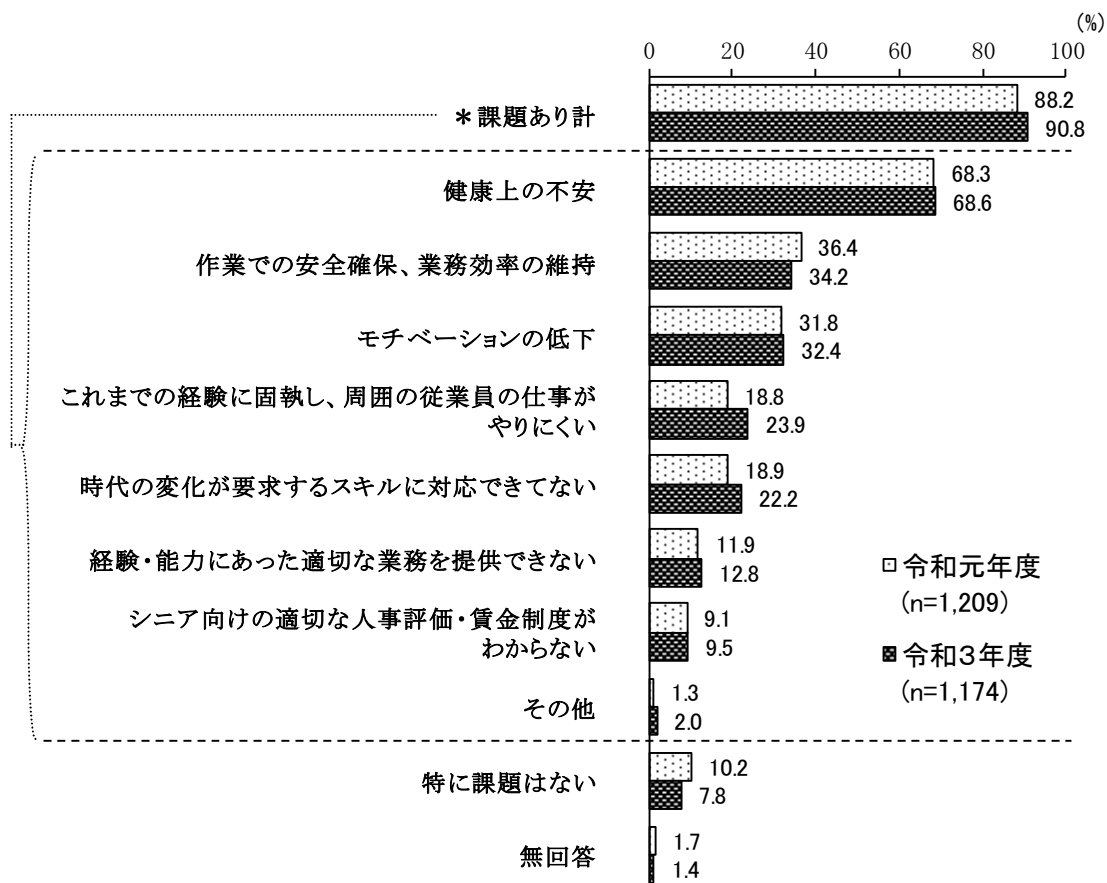
〔複数回答：該当するものすべて〕



前回（令和元年度）調査との比較でみると、何らかの課題がある事業所の割合（90.8%）が、前回（88.2%）から2.6ポイント増加している。

その中で、「これまでの経験に固執し、周囲の従業員の仕事がやりにくい」の割合（23.9%）が、前回（18.8%）から5.1ポイント増加している。

図表－49 シニア社員が働く上での課題
〔複数回答：該当するものすべて〕（結果の推移）



7. 職場におけるハラスメントについて

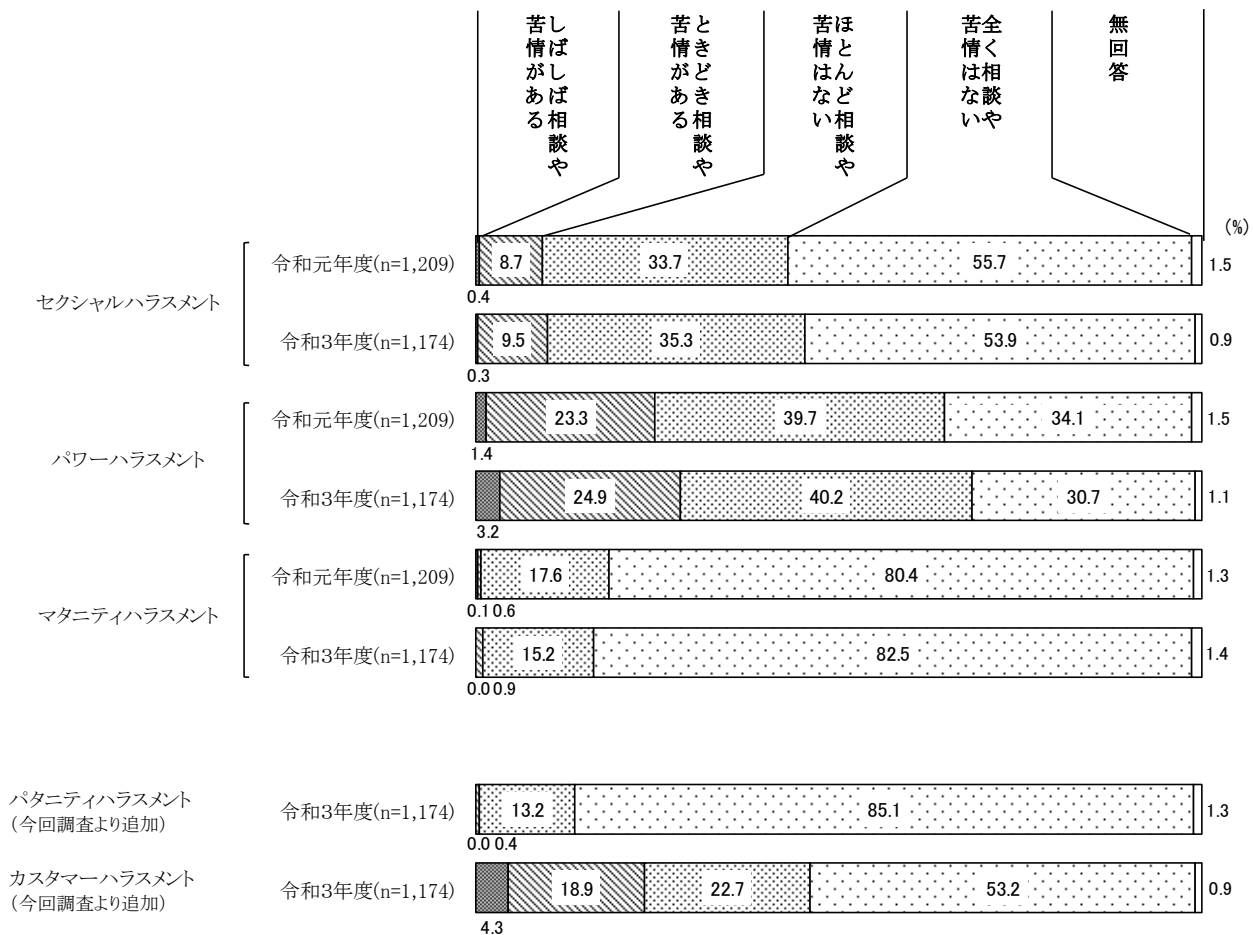
(1) 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況

◆パワーハラスメントに関する相談が3割弱、カスタマーハラスメントは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28.1%と5項目中で最も高く、次いで、カスタマーハラスメント（23.2%）、セクシャルハラスメント（9.8%）、マタニティハラスメント（0.9%）、パタニティハラスメント（0.4%）となっている。

‘相談や苦情がある’（しばしば＋ときどき相談や苦情がある）は、前回調査（令和元年度）と比較すると、パワーハラスメントは3.4ポイント増加、セクシャルハラスメントは0.7ポイント増加、マタニティハラスメントは0.2ポイント増加となっている。

図表－50 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況（結果の推移）



※セクシャルハラスメントとは、「性的な言動」に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されたりすることです。

※パワーハラスメントとは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることです。

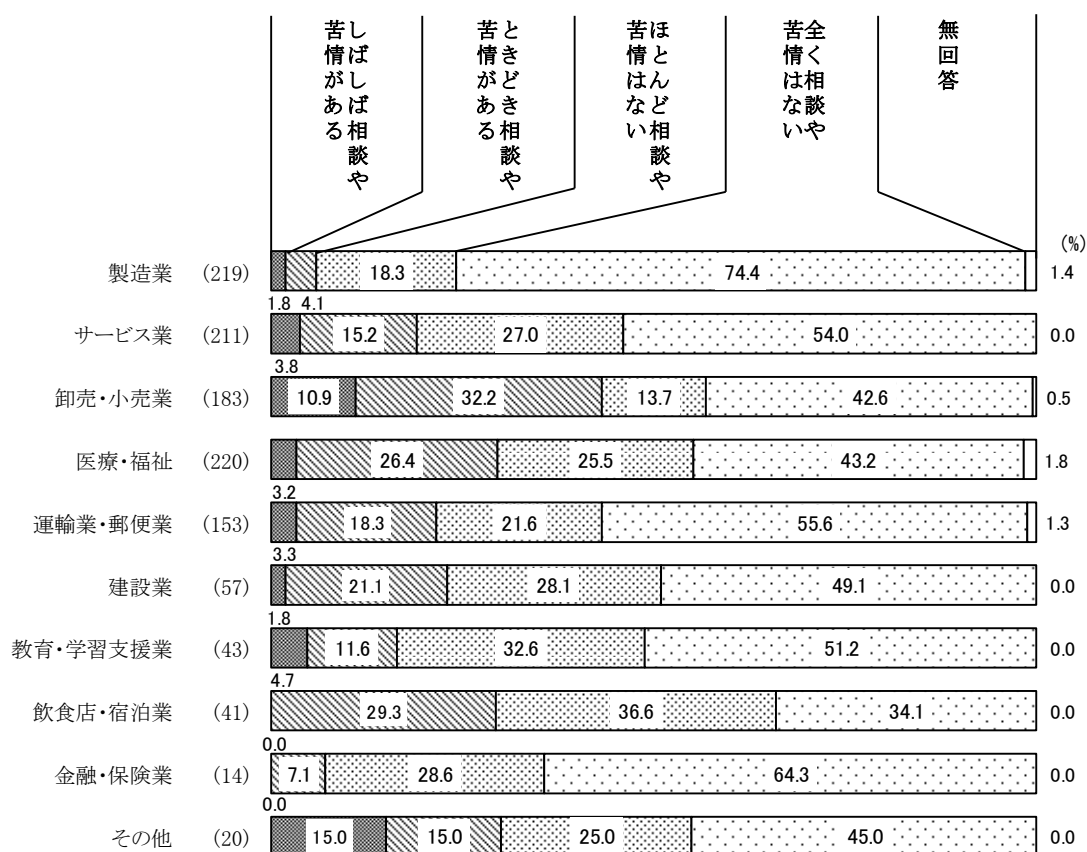
※マタニティハラスメントとは、妊娠・出産・育児などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取扱いを行うことです。

※パタニティハラスメントとは、育児休業や、育児のための短時間勤務等を希望する男性従業員に対し、嫌がらせや不利益な取扱いを行うことです。

※カスタマーハラスメントとは、顧客や取引先から暴力や悪質なクレームなどの著しい迷惑行為を受けることです。

「カスタマーハラスメント」について業種別に見ると、‘相談や苦情がある’（しばしば＋ときどき相談や苦情がある）では、『卸売・小売業』が43.1%と最も高く、次いで『医療・福祉』（29.6%）、『飲食店・宿泊業』（29.3%）となっている。

図表－51 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況（カスタマーハラスメント・業種別）



(2) ハラスメントを防止するための取組

◆「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記」、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置」は、「セクシャルハラスメント」、「パワーハラスメント」では7割以上、「マタニティハラスメント」では5割以上の実施となっている。

また、「パタニティハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記」が4割弱、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置」が5割弱、「カスタマーハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記」が2割台、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置」が4割の実施となっており、いずれも半数に達していない。

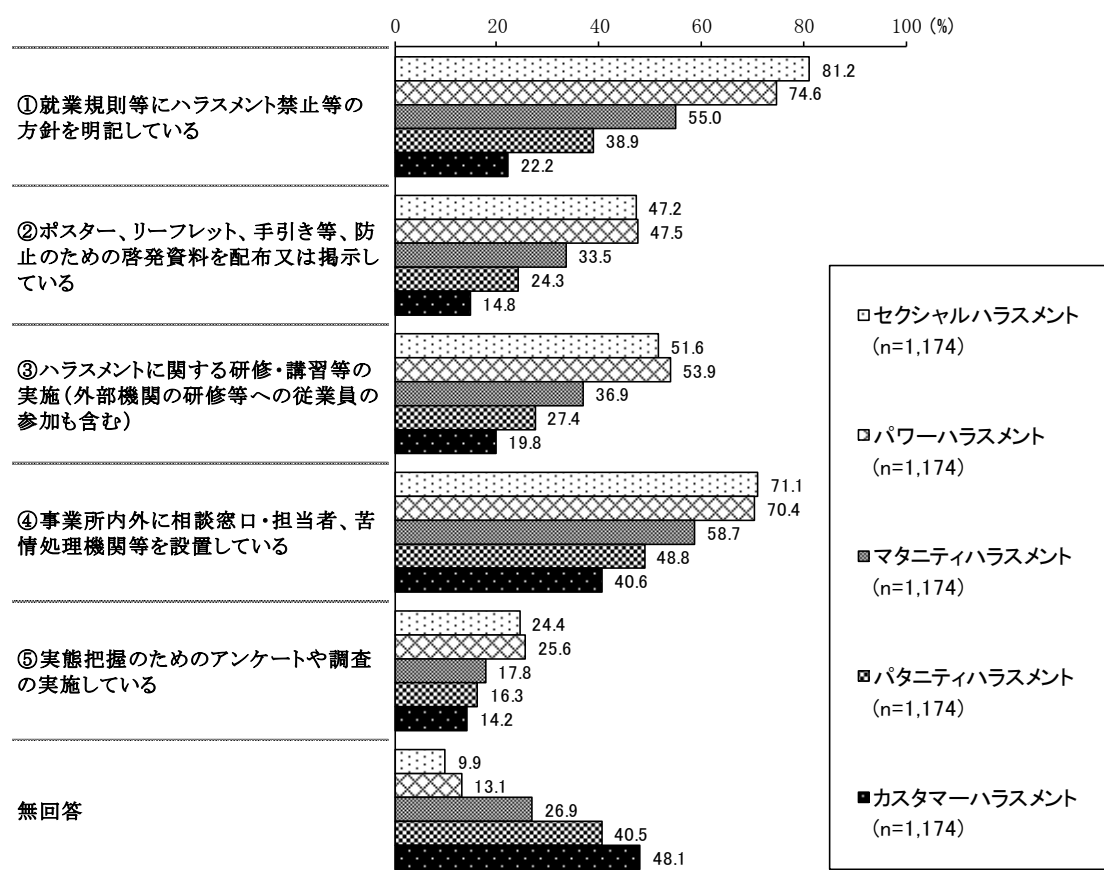
ハラスメントを防止するための取組として、「セクシャルハラスメント」と「パワーハラスメント」は、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記」と「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」で7割を超えている。

「マタニティハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記」と「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」で5割を超えている。

「パタニティハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記」が4割弱、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」が5割弱となっている。

「カスタマーハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記」が2割台、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」が4割となっている。

図表－52 ハラスメントを防止するための取組〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,174)

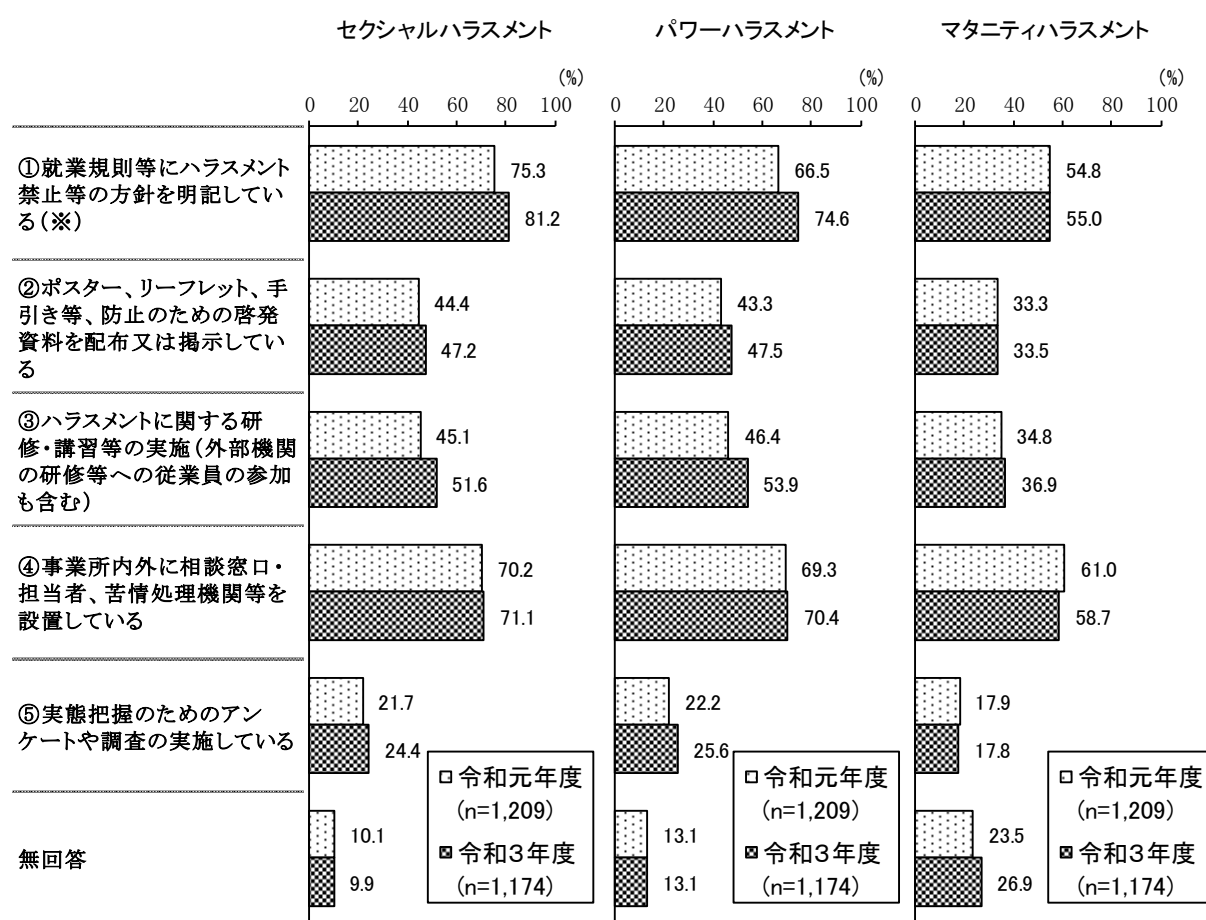


前回（令和元年度）調査との比較でみると、「セクシャルハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記」の割合（81.2%）が、前回（75.3%）から5.9ポイント、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」の割合（51.6%）が、前回（45.1%）から6.5ポイント、それぞれ増加している。

「パワーハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記」の割合（74.6%）が、前回（66.5%）から8.1ポイント、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」の割合（53.9%）が、前回（46.4%）から7.5ポイント、それぞれ増加している。

「マタニティハラスメント」では、大きな違いは見られない。

図表－53 ハラスメントを防止するための取組〔複数回答：該当するものすべて〕
（結果の推移）



(※) 令和元年度調査は、「①就業規則等にハラスメント禁止を明記している」で実施

8. 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 育児休業制度の規定状況

◆93.0%の事業所が育児休業制度を‘規定している’。

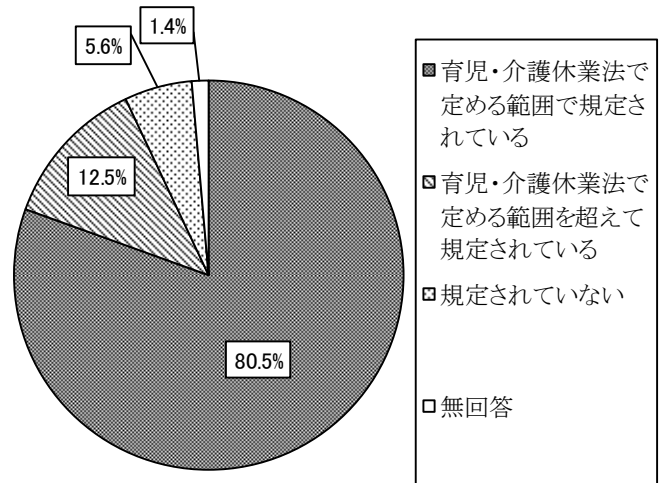
育児休業制度の規定状況についてみると、「育児・介護休業法で定める範囲内での制度を持っている」が80.5%、「育児・介護休業法で定める範囲を超える制度を持っている」が12.5%となっており、両者を合わせた‘規定している’は93.0%となっている。

一方、「規定されていない」は5.6%となっている。

※育児・介護休業法で定める範囲内：

満1歳まで。特別の事情があれば2歳まで

図表－54 育児休業制度の規定状況 (n=1,174)

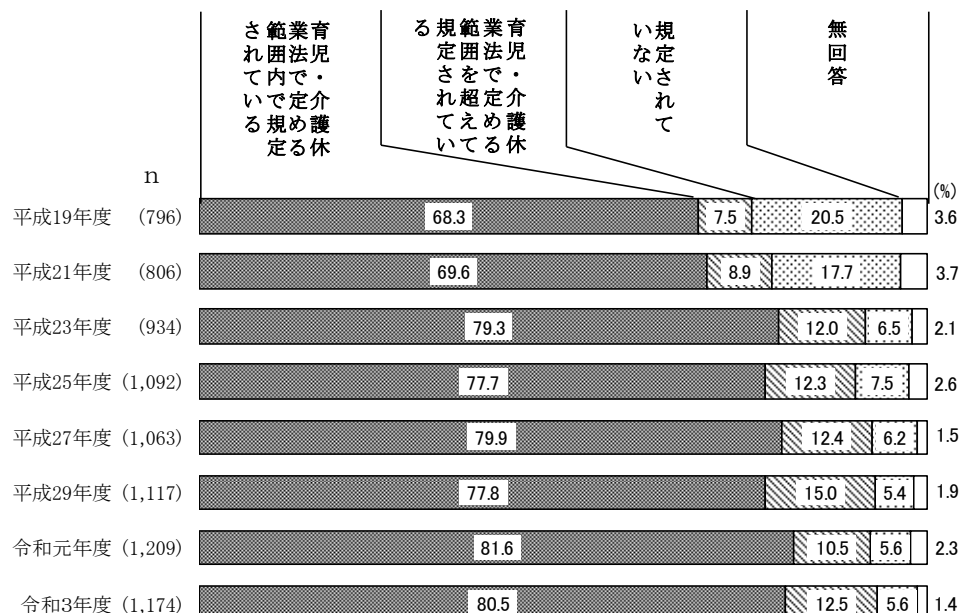


【育児・介護休業法で定める範囲を超える規定の主な記述内容】

育児休業	3歳まで	85件
	2歳まで	16件
	小学校1年修了まで	4件
	1歳6ヵ月まで	3件
	小学校入学前まで	3件
	2歳6ヵ月まで	2件
	9才まで	2件

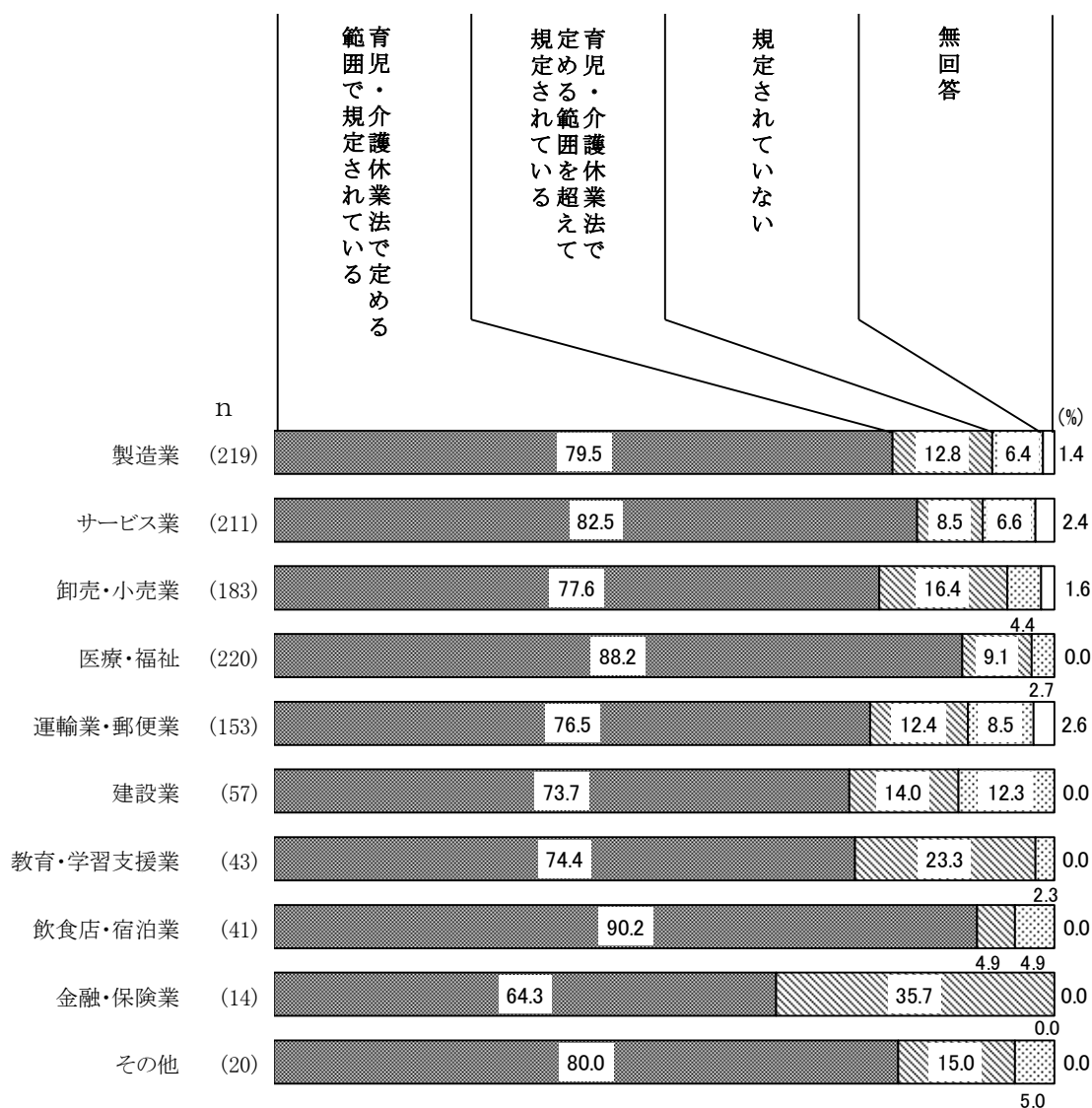
平成19年度から平成29年度までの調査と比較すると、‘規定している’は平成23年度以降、90%台で推移している。

図表－55 育児休業制度の規定状況（結果の推移）



業種別にみると、‘規定している’は『金融・保険業』で100.0%と最も高く、次いで『教育・学習支援業』（97.7%）、『医療・福祉』（97.3%）、『飲食店・宿泊業』（95.1%）と続いている。一方、「規定されていない」は『建設業』（12.3%）で1割を超えている。

図表－56 育児休業制度の規定状況（業種別）



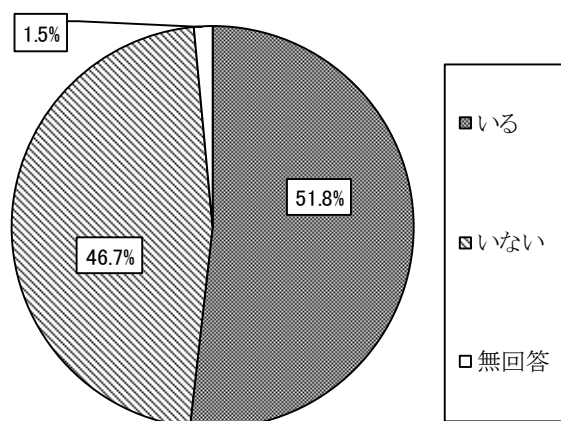
(2) 育児休業制度の取得状況

◆男性の取得率は22.2%と過去最高。

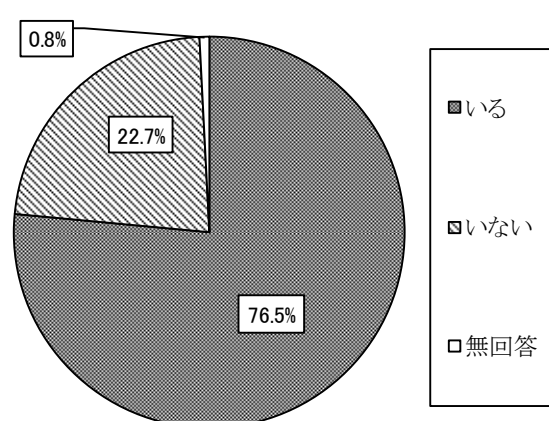
令和2年1月1日～12月31日の間に本人または配偶者が出産した従業員がいる事業所は、全体の51.8%となっている。また、そのうちの育児休業制度の取得状況をみると、取得者が「いる」は76.5%、「いない」は22.7%となっている。

育児休業の取得率を男女別にみると、男性は22.2%で過去最高となり、女性も93.3%で前回調査からは2.0ポイント減少したものの9割台と高い水準を維持している。

図表－57 本人または配偶者が出産した従業員の有無（n=1,174）



図表－58 育児休業取得者の有無（n=608）



図表－59 育児休業取得率（結果の推移）

		本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
平成19年度調査	男性	1,021人	17人	1.7%
	女性	624人	621人	99.5%
平成21年度調査	男性	1,155人	25人	2.2%
	女性	677人	597人	88.2%
平成23年度調査	男性	2,240人	85人	3.8%
	女性	1,239人	1,164人	93.9%
平成25年度調査	男性	2,555人	98人	3.8%
	女性	1,623人	1,493人	92.0%
平成27年度調査	男性	1,768人	92人	5.2%
	女性	1,328人	1,195人	90.0%
平成29年度調査	男性	1,730人	141人	8.2%
	女性	1,690人	1,657人	98.0%
令和元年度調査	男性	1,796人	215人	12.0%
	女性	1,711人	1,631人	95.3%
令和3年度調査	男性	1,582人	351人	22.2%
	女性	1,428人	1,333人	93.3%

育児休業の取得率を従業員規模別にみると、男性は「31～50人」（33.3%）、女性は「30人以下」（100.0%）で最も高い取得率となっている。

一方、最も取得率が低いのは、男性は「101～200人」（12.6%）、女性は「31～50人」（90.7%）となっている。

図表－60 育児休業取得率（従業員規模別）

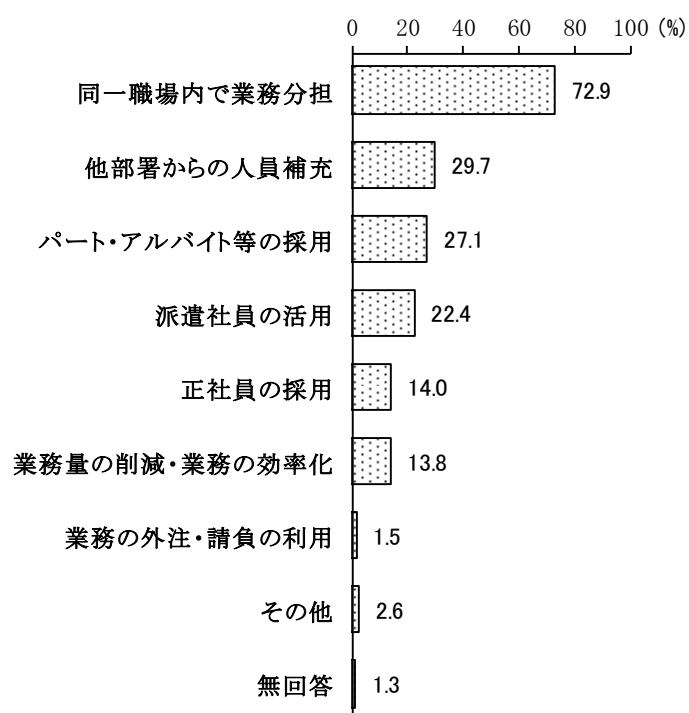
令和3年度調査		本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
性別	従業員規模			
男性	(全体)	1,582人	351人	22.2%
	30人以下	24人	5人	20.8%
	31～50人	42人	14人	33.3%
	51～100人	88人	23人	26.1%
	101～200人	247人	31人	12.6%
	201～300人	190人	47人	24.7%
	301人以上	923人	224人	24.3%
女性	(全体)	1,428人	1,333人	93.3%
	30人以下	19人	19人	100.0%
	31～50人	43人	39人	90.7%
	51～100人	98人	93人	94.9%
	101～200人	213人	203人	95.3%
	201～300人	168人	163人	97.0%
	301人以上	861人	790人	91.8%

(3) 育児休業中の業務対応

◆「同一職場内で業務分担」が7割を超える。

「育児休業取得者がいる」と回答した事業所において、育児休業中の業務対応をみると、「同一職場内で業務分担」が72.9%と最も高く、次いで「他部署からの人員補充」(29.7%)、「パート・アルバイト等の採用」(27.1%)、「派遣社員の活用」(22.4%)が続いている。

図表-61 育児休業中の業務対応
〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=518)

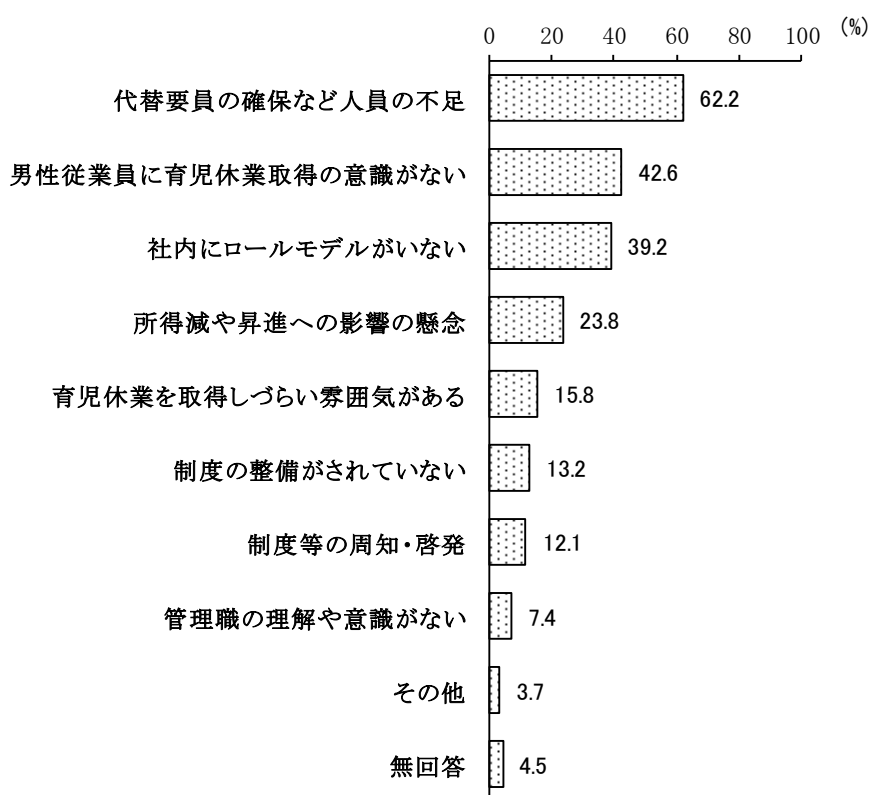


(4) 男性従業員の育児休業の取得を進める上での課題

◆「代替要員の確保など人員の不足」が6割を超える。

男性従業員の育児休業の取得を進める上での課題としては、「代替要員の確保など人員の不足」が62.2%と最も高く、次いで、「男性従業員に育児休業取得の意識がない」(42.6%)、「社内にロールモデルがない」(39.2%)となっている。

図表-62 男性従業員の育児休業の取得を進める上での課題
〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=1,174)



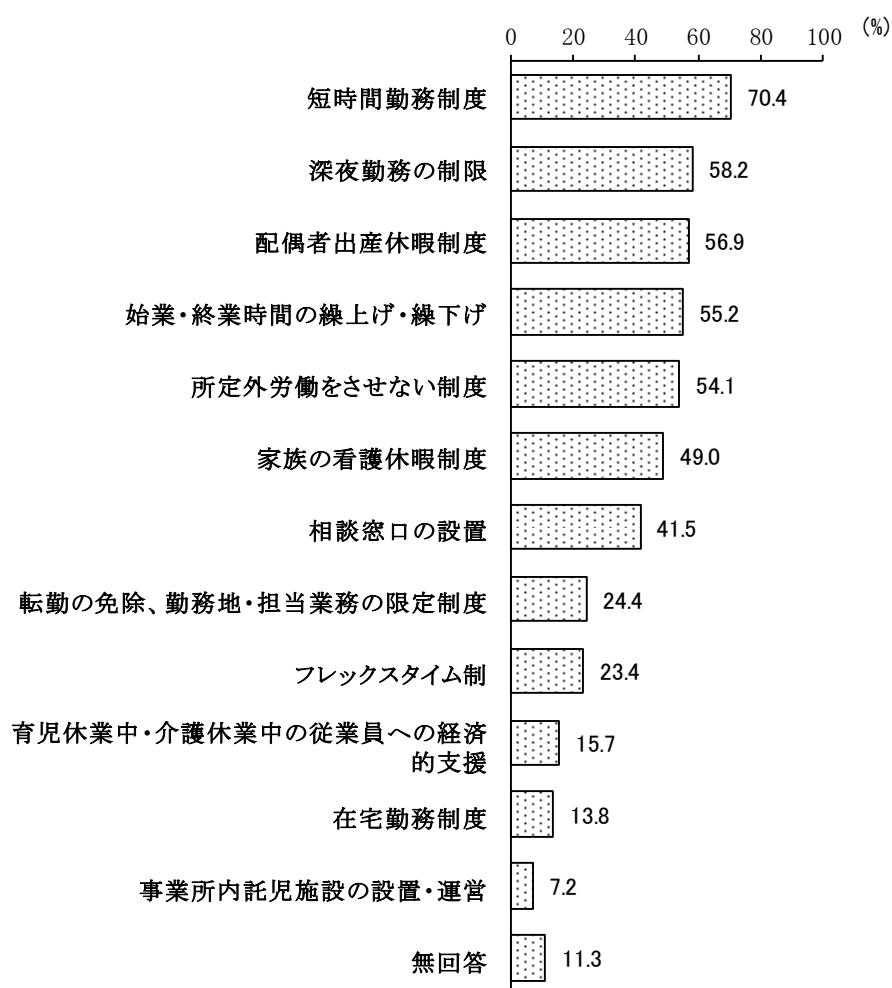
(5) 育児中の社員に対する配慮に関する制度

◆『短時間勤務制度』が7割と最も高い。

育児中の社員に対する配慮に関する制度としては、「短時間勤務制度」が70.4%と最も高く、次いで、「深夜勤務の制限」(58.2%)、「配偶者出産休暇制度」(56.9%)、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」(55.2%)、「所定外労働をさせない制度」(54.1%)となっている。一方、「事業所内託児施設の設置・運営」(7.2%)は少数であった。

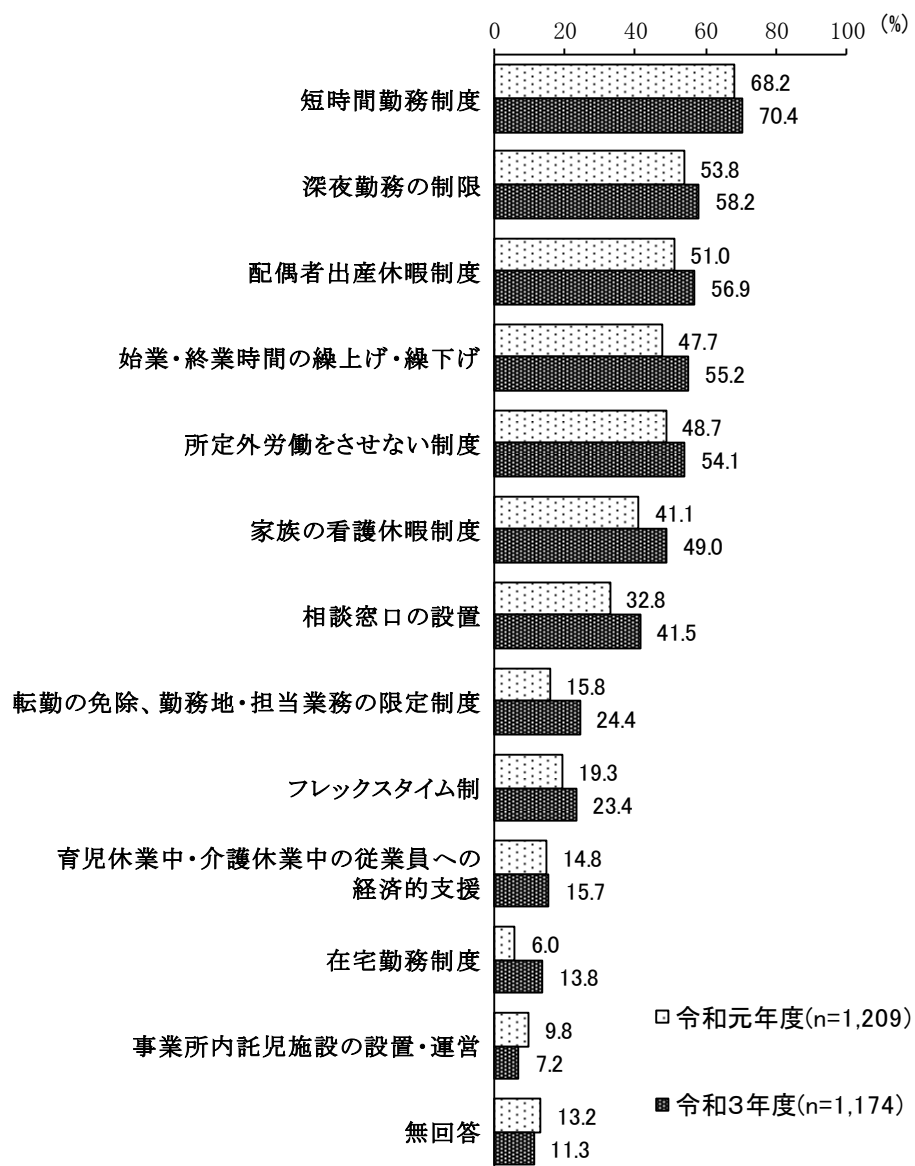
図表－63 育児中の社員に対する配慮に関する制度

〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=1,174)



前回（令和元年度）調査との比較でみると、「事業所内託児施設の設置・運営」の除くすべての制度で増加している。

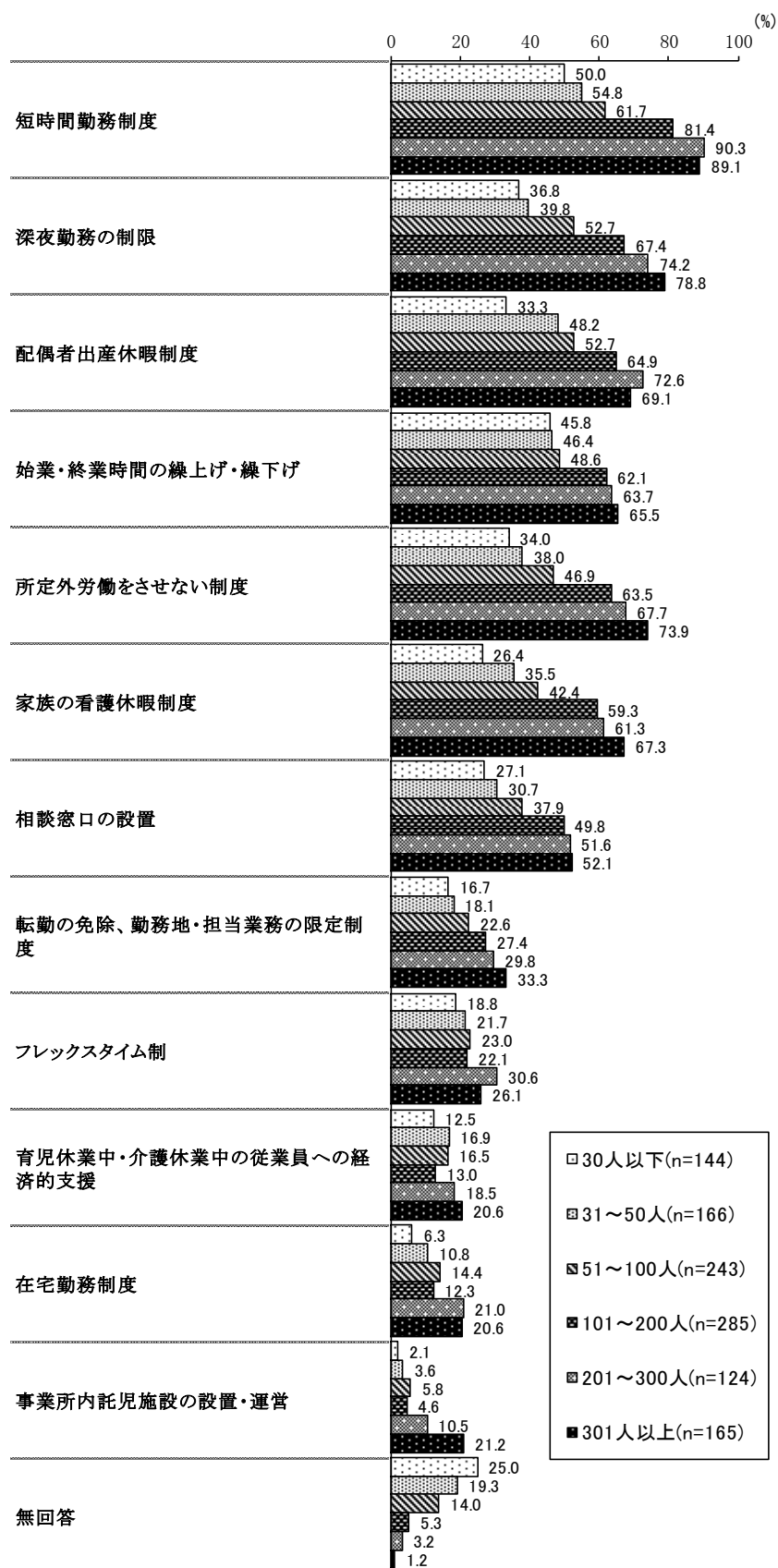
図表－64 育児中の社員に対する配慮に関する「制度の有無」
〔複数回答：あてはまるものすべて〕（結果の推移）



従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い、整備率が高くなる傾向が見られる。

図表－65 育児中の社員に対する配慮に関する「制度の有無」

〔複数回答：あてはまるものすべて〕（従業員規模別）



(6) 介護休業制度・介護休暇制度の規定状況

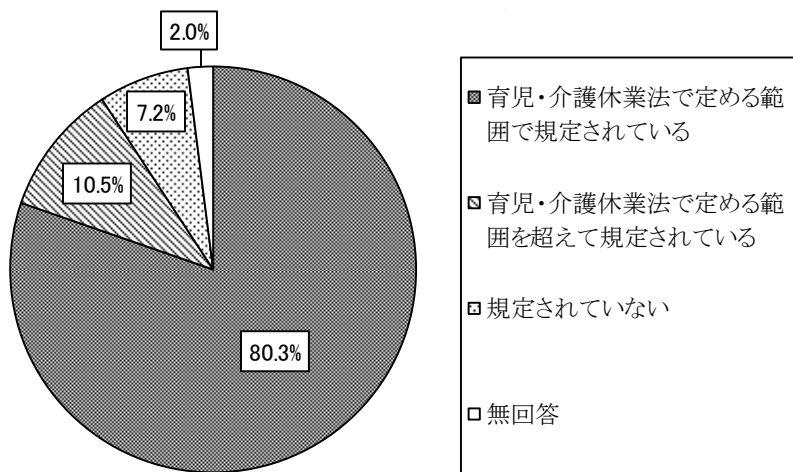
◆介護休業制度の規定がある事業所は9割、介護休暇制度は9割弱。

介護休業制度がある事業所は全体の90.8%となっており、「規定なし」は7.2%となっている。

また、介護休暇制度について「規定あり」の事業所は全体の88.4%となっており、「規定なし」は9.1%となっている。

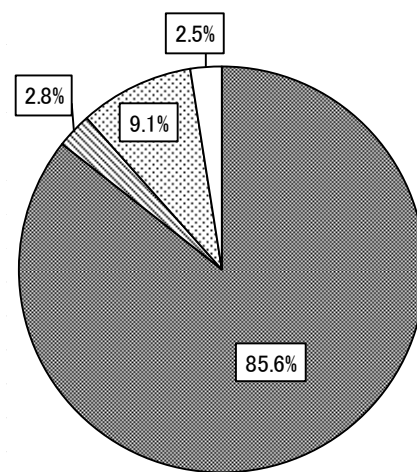
図表－66 介護休業制度規定状況

(n=1,174)



図表－67 介護休暇制度の規定状況

(n=1,174)



※育児・介護休業法に基づく

- ・ 介護休業制度は、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割で取得可能な休業制度
- ・ 介護休暇制度は、対象家族1人につき5日、年10日を上限とした休暇制度

【介護休業制度 育児・介護休業法で定める範囲を超える規定の主な記述内容】

介護休業	通算365～366日まで	70件
	通算180～186日まで	18件
	通算3年以内	7件
	通算2年以内	9件
	通算1年6か月以内	3件
	通算2年6か月以内	2件
	93日までで回数の制限なし	2件

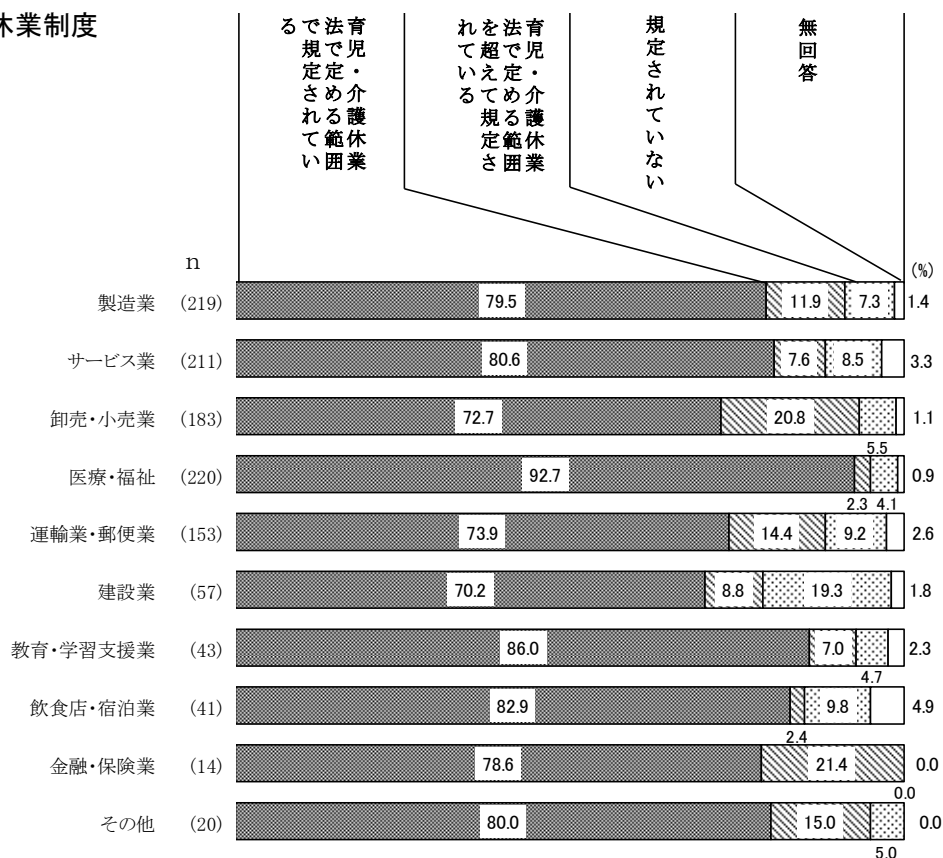
【介護休暇制度 育児・介護休業法で定める範囲を超える規定の主な記述内容】

介護休暇	年20日まで	5件
	1人につき6日まで	2件
	有給	2件

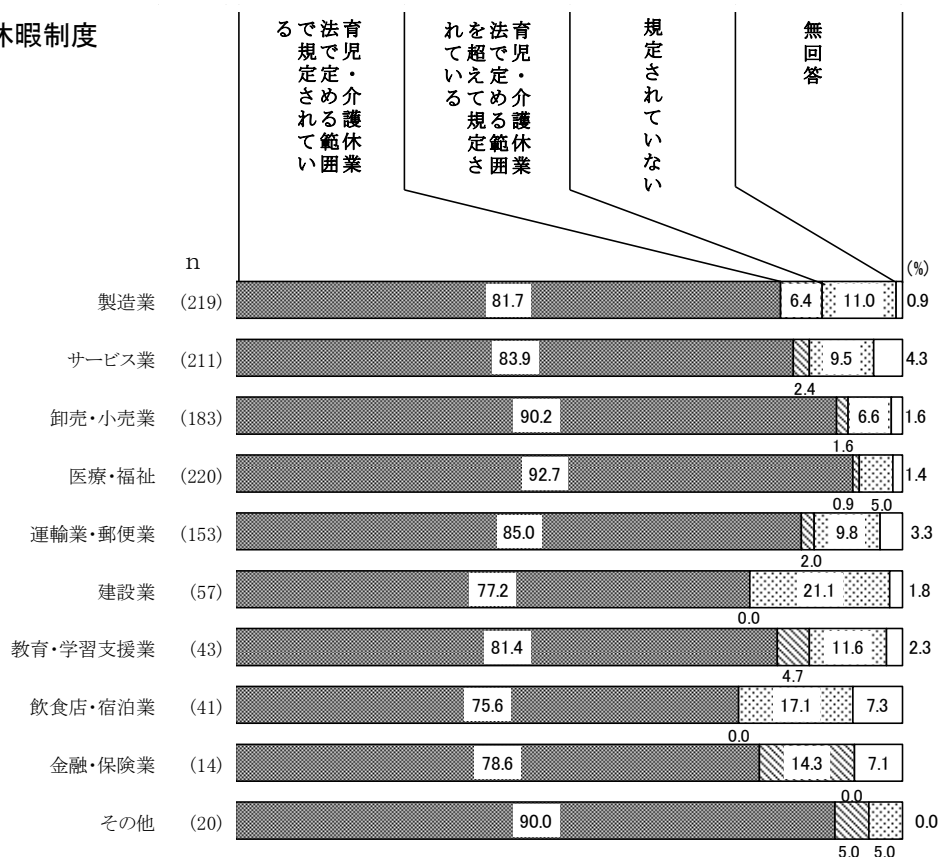
業種別にみると、『卸売・小売業』、『医療・福祉』、『金融・保険業』では、介護休業制度、介護休暇制度ともに「規定あり」が9割以上となっている。一方、『建設業』は、介護休業制度、介護休暇制度ともに「規定なし」が2割前後見られ、他業種に比べ高い。

図表－68 規定状況（業種別）

介護休業制度



介護休暇制度



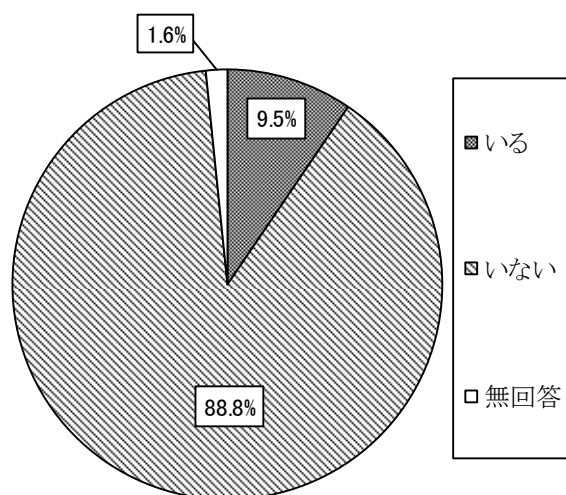
(7) 介護を理由とした離職の有無

◆介護を理由とした離職の発生率は9.5%。

令和2年1月1日～12月31日の間で離職の有無をみると、「いない」が88.8%、「いる」は9.5%となっている。

また、介護を理由とした離職者の人数は、従業員規模にかかわらず、1事業所あたり1年間に平均1名以上発生している。

図表－69 介護を理由とした離職の有無 (n=1,174)

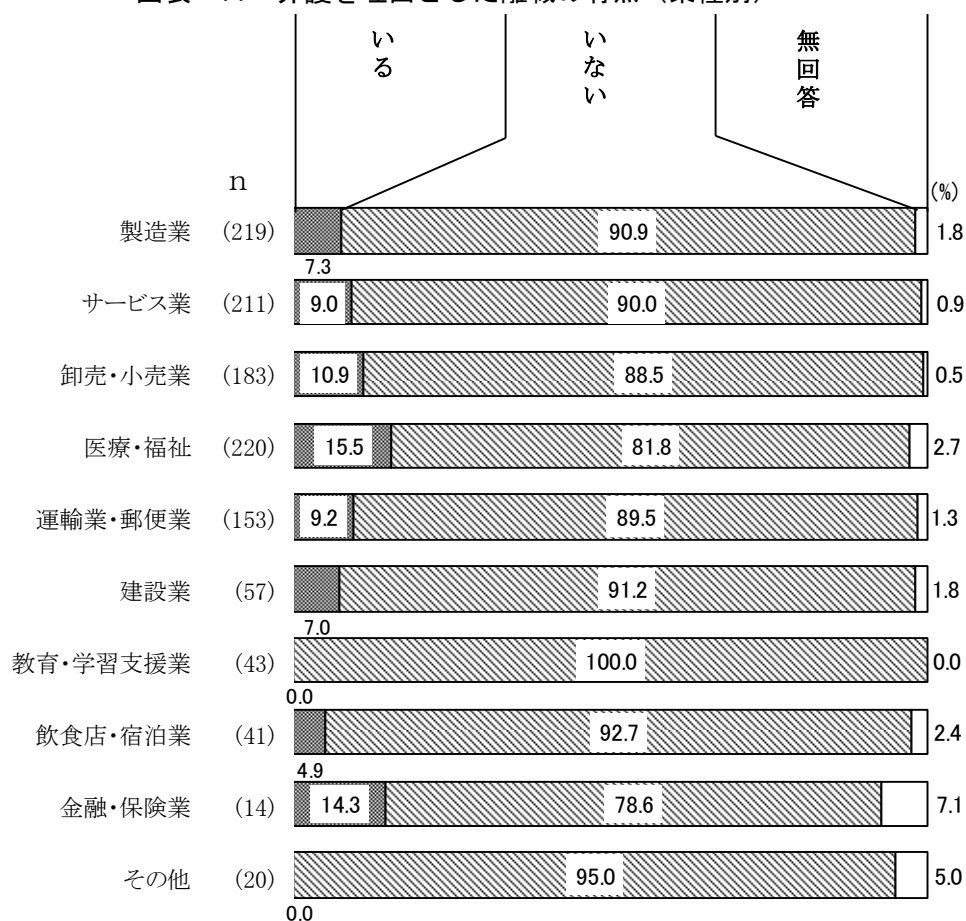


図表－70 介護を理由とした離職者の人数（従業員規模別）

令和3年度調査					
従業員規模	R2.1.1～12.31の間に介護を理由とした離職者がいる事業所	介護を理由とした離職者男性	介護を理由とした離職者女性	合計	平均人数
	③	①	②	①+②	(①+②)／③
(全体)	112	39人	206人	245人	2.19人
30人以下	2	2人	0人	2人	1.00人
31～50人	7	3人	12人	15人	2.14人
51～100人	15	7人	12人	19人	1.27人
101～200人	20	10人	20人	30人	1.50人
201～300人	18	1人	25人	26人	1.44人
301人以上	46	13人	135人	148人	3.22人

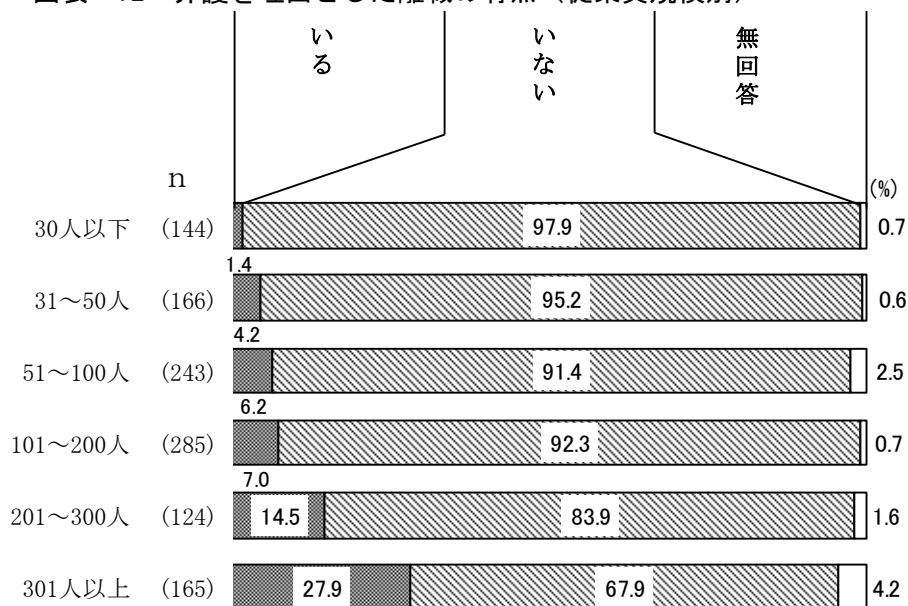
業種別にみると、『卸売・小売業』、『医療・福祉』、『金融・保険業』で「いる」が1割台となっている。

図表－71 介護を理由とした離職の有無（業種別）



従業員規模別では、規模が大きくなるに従い、「いる」の回答割合が高くなる傾向が見られ、『301人以上』では27.9%となっている。

図表－72 介護を理由とした離職の有無（従業員規模別）



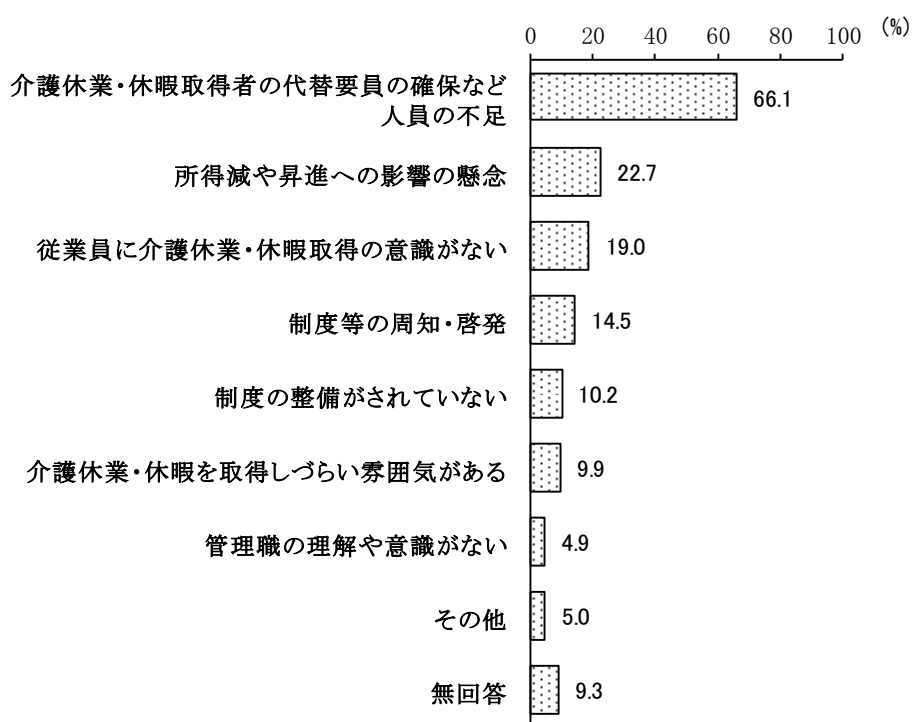
(8) 介護と仕事の両立を図るための課題

◆「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が6割台半ば。

介護と仕事の両立を図るための課題としては、「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が66.1%と最も高く、次いで、「所得減や昇進への影響の懸念」(22.7%)、「従業員に介護休業・休暇取得の意識がない」(19.0%)となっている。

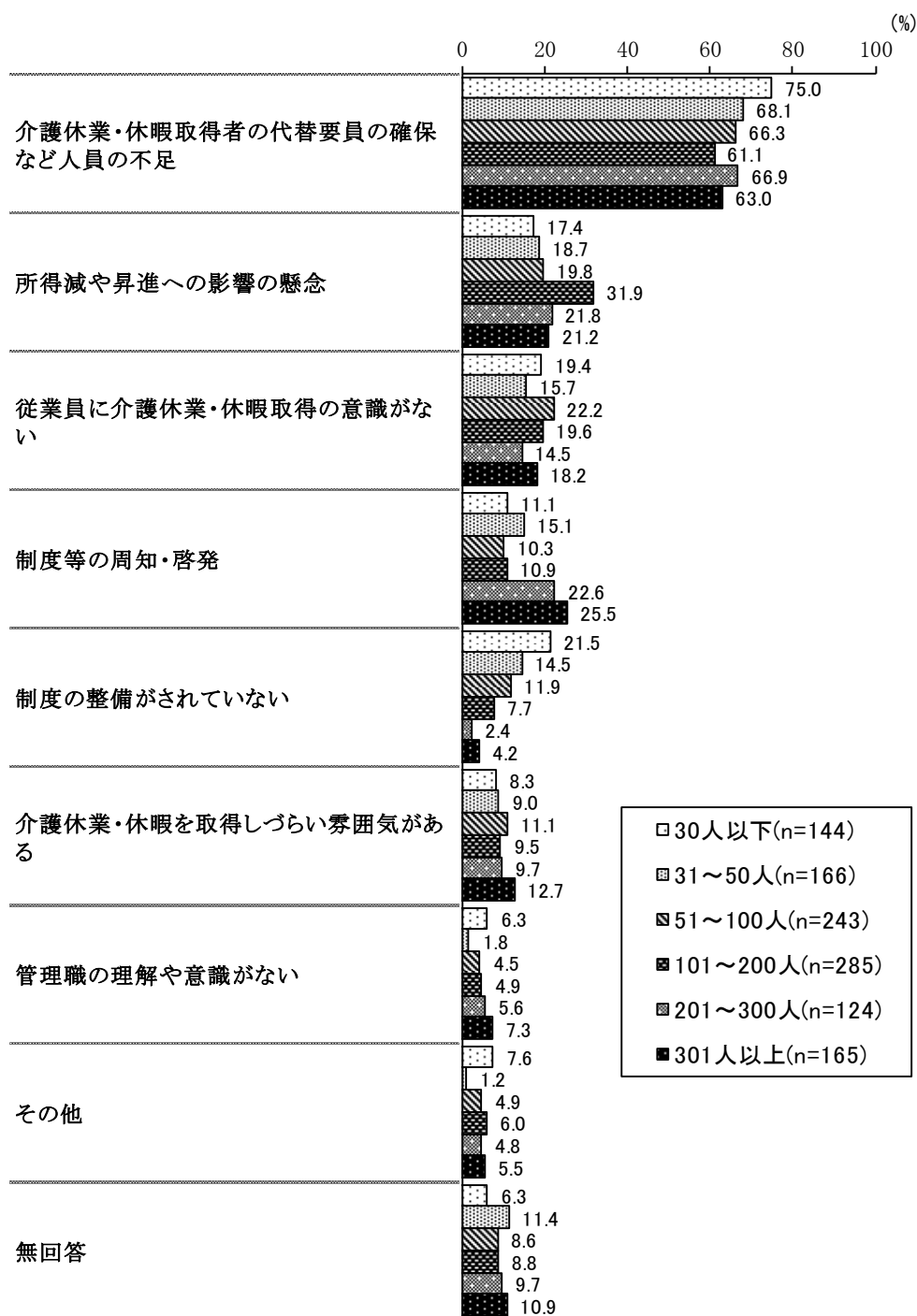
図表－73 介護と仕事の両立を図るための課題

〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=1,174)



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

図表－74 介護と仕事の両立を図るための課題〔複数回答：該当するものすべて〕
(従業員規模別)



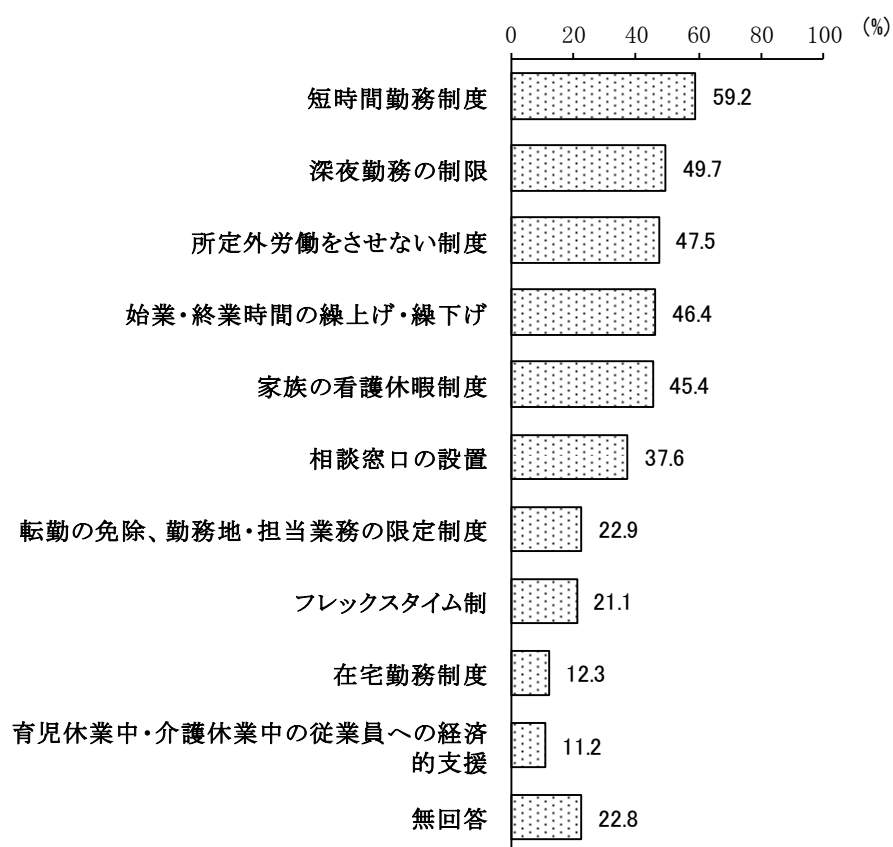
(9) 介護中の社員に対する配慮に関する制度

◆『短時間勤務制度』が6割弱と最も高い。

介護中の社員に対する配慮に関する制度としては、「短時間勤務制度」が59.2%と最も高く、次いで、「深夜勤務の制限」(49.7%)、「所定外労働をさせない制度」(47.5%)、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」(46.4%)、「家族の看護休暇制度」(45.4%)となっている。一方、「在宅勤務制度」(12.3%)、「育児休業中・介護休業中の従業員への経済的支援」(11.2%)は1割台であった。

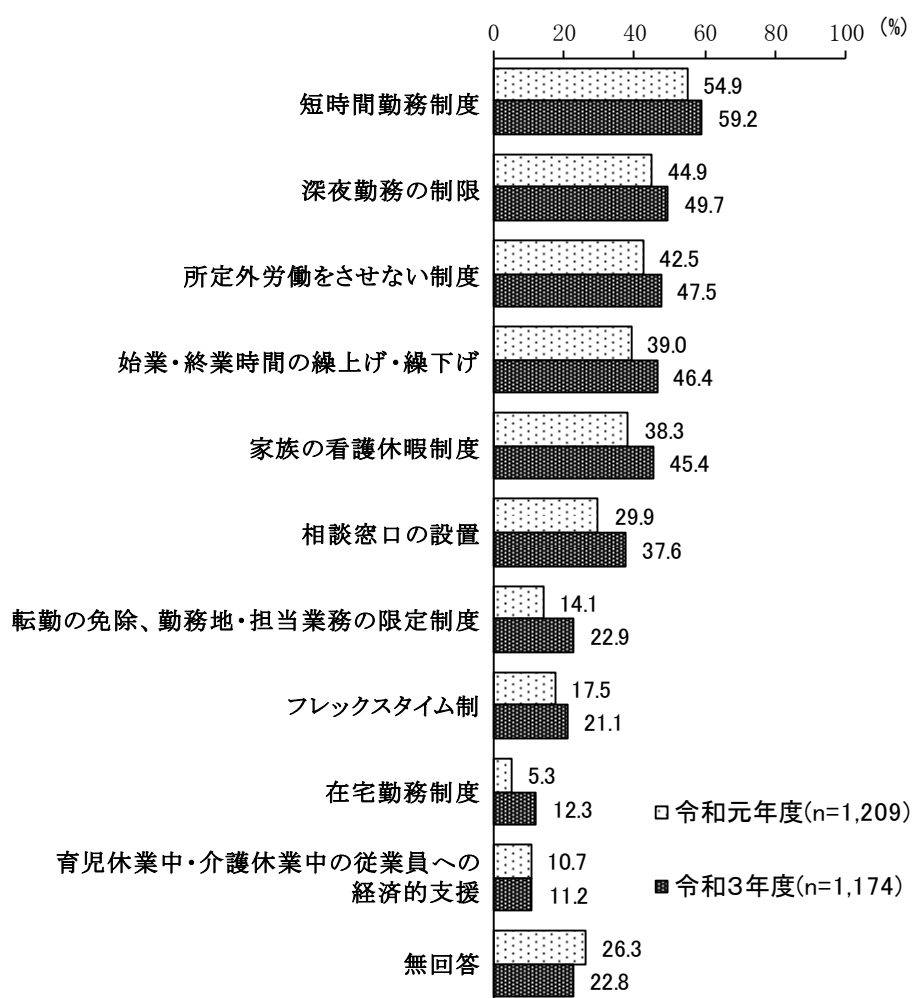
図表-75 介護中の社員に対する配慮に関する制度

〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=1,174)



前回（令和元年度）調査との比較でみると、すべての制度で増加している。

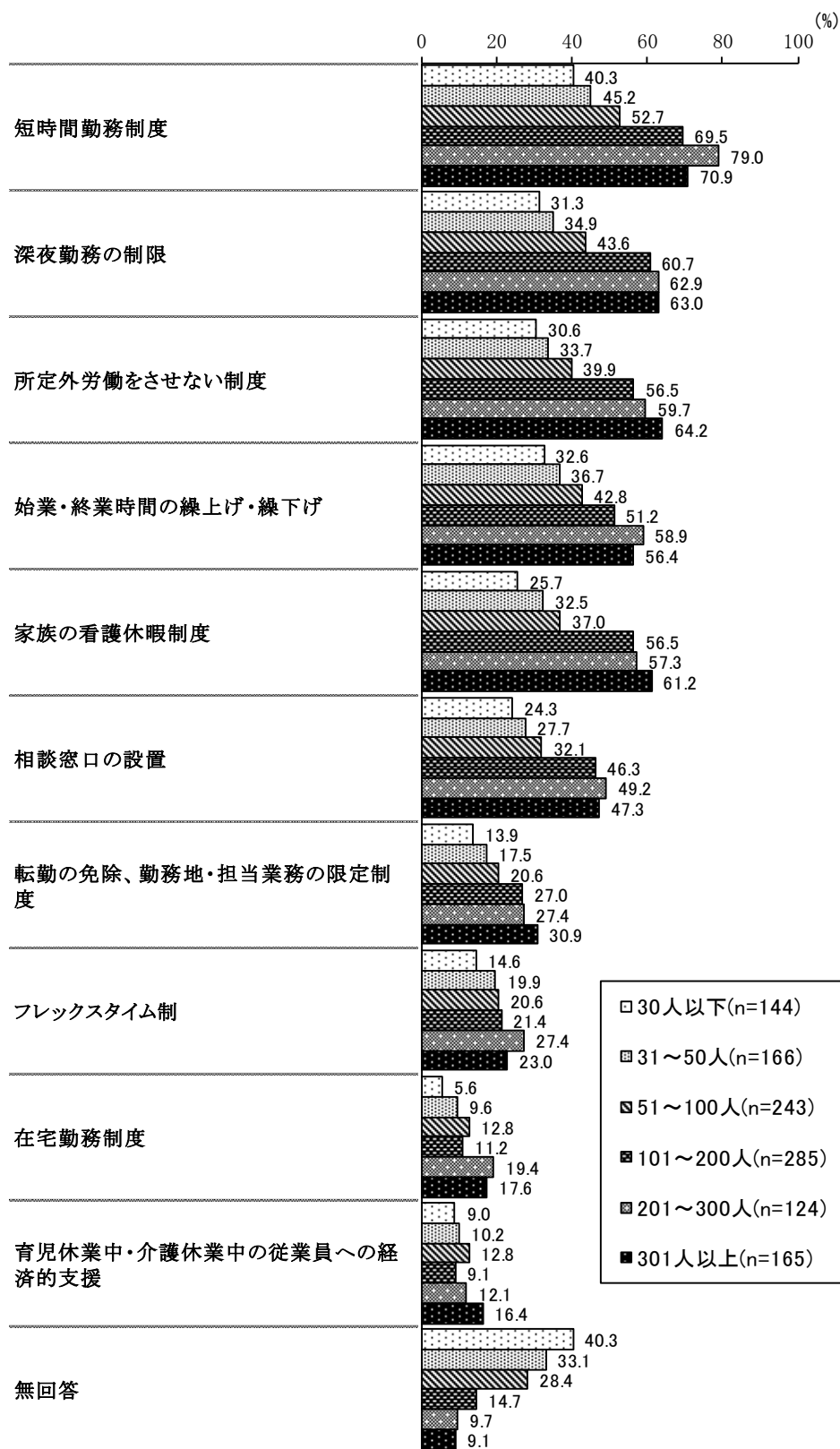
図表－76 介護中の社員に対する配慮に関する「制度の有無」
〔複数回答：あてはまるものすべて〕（結果の推移）



従業員規模別に見ると、規模が大きくなるに従い、整備率が高くなる傾向が見られる。

図表－77 介護中の社員に対する配慮に関する「制度の有無」

〔複数回答：あてはまるものすべて〕（従業員規模別）



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

◆出産・育児を機に退職した社員を再雇用している事業所は57.5%。介護を機に退職した社員を再雇用している事業所は49.4%。

出産・育児を機に退職した社員の再雇用制度がある事業所は23.3%、「制度はないが再雇用している」を加えた「再雇用している」は57.5%となっている。また、再雇用時の勤務形態は、「本人の希望により勤務形態を決めている」が37.8%と最も高く、次いで「正社員として採用」は30.7%となっている。

介護を機に退職した社員の再雇用制度がある事業所は21.1%、「制度はないが再雇用している」を加えた「再雇用している」は49.4%となっている。また、再雇用時の勤務形態は、「本人の希望により勤務形態を決めている」が42.9%と最も高く、次いで「正社員として採用」は27.4%となっている。

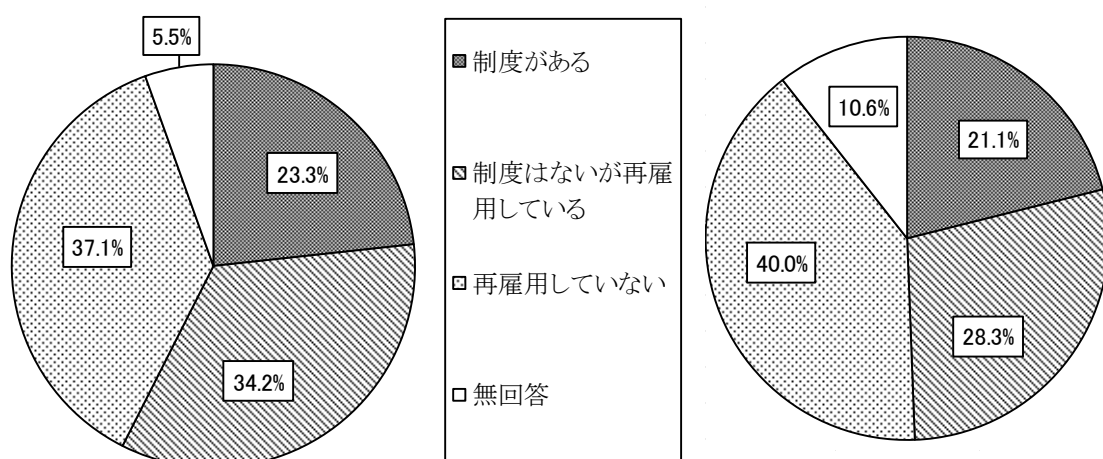
図表－78 出産・育児または介護を機に退職した社員の再雇用制度の有無 (n=1,174)

〔出産・育児を機に退職した社員の再雇用〕

(n=1,174)

〔介護を機に退職した社員の再雇用〕

(n=1,174)



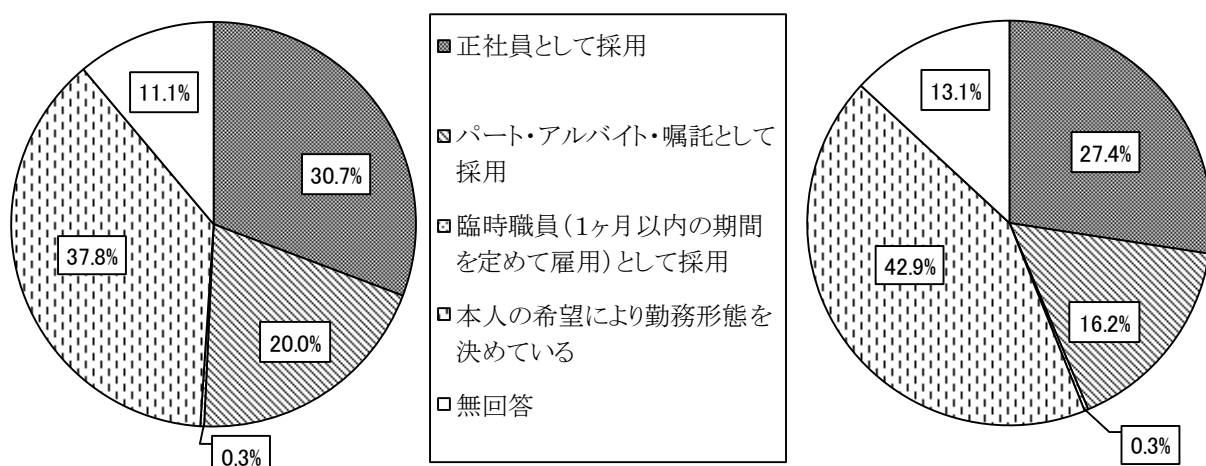
図表－79 再雇用した社員の勤務形態

〔出産・育児を機に退職した社員の再雇用〕

(n=674)

〔介護を機に退職した社員の再雇用〕

(n=580)



9. テレワークについて

(1) 実施状況

◆テレワークを実施している事業所は3割を超え、新型コロナ以降大きく増加している。

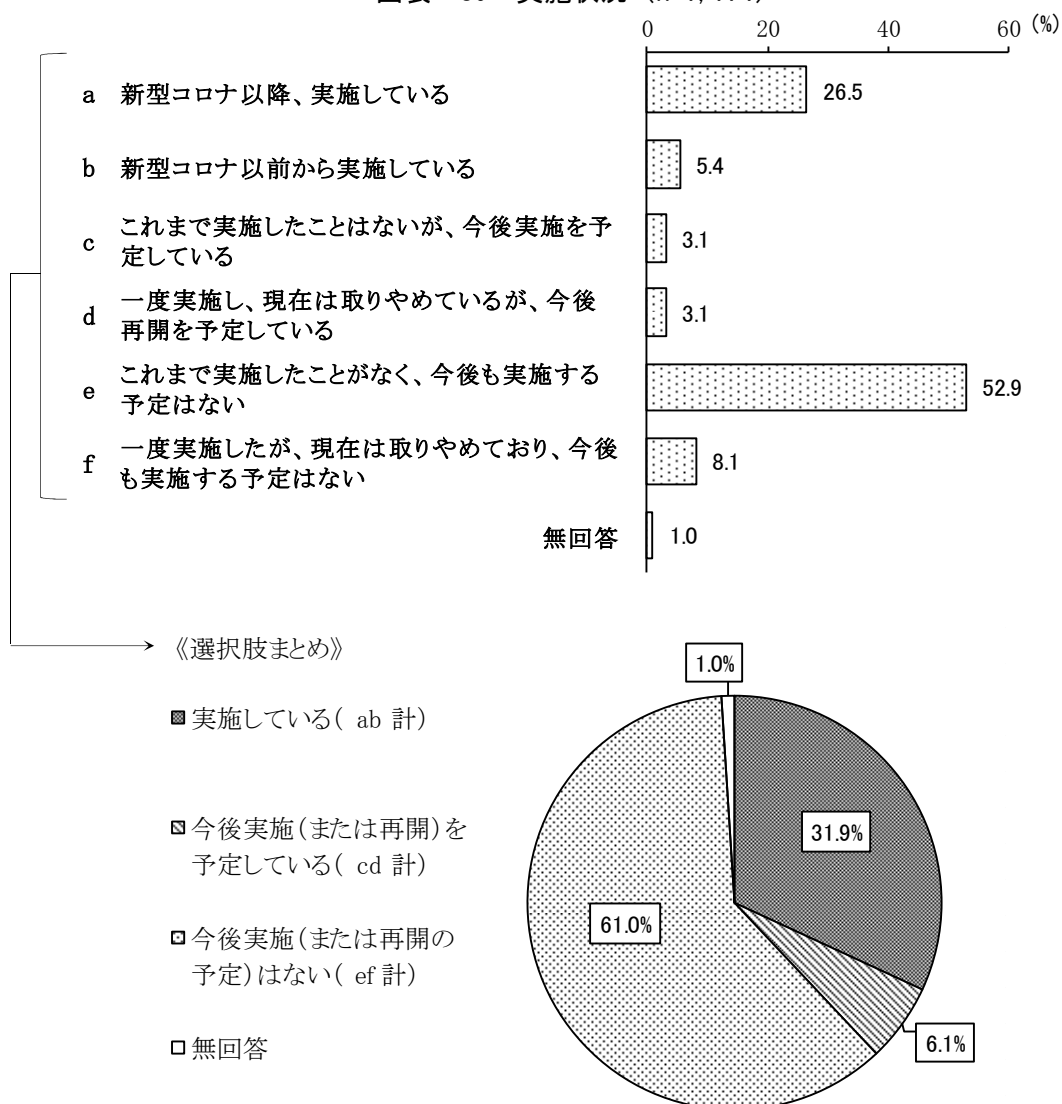
テレワークの実施状況をみると、‘実施している’（「新型コロナ以降、実施している」と「新型コロナ以前から実施している」の合計）は31.9%となっている。

また、「新型コロナ以降、実施している」は26.5%となっており、「新型コロナ以前から実施している」(5.4%)を大きく上回っている。

‘今後実施を予定している’（「これまで実施したことはないが、今後実施を予定している」と「一度実施し、現在は取りやめているが、今後再開を予定している」の合計）は6.1%となっており、‘実施している’（31.9%）と合わせると、実施に積極的な事業所の割合は、38.0%となっている。

一方、「これまで実施したことがなく、今後も実施する予定はない」は52.9%となっている。

図表－80 実施状況 (n=1,174)

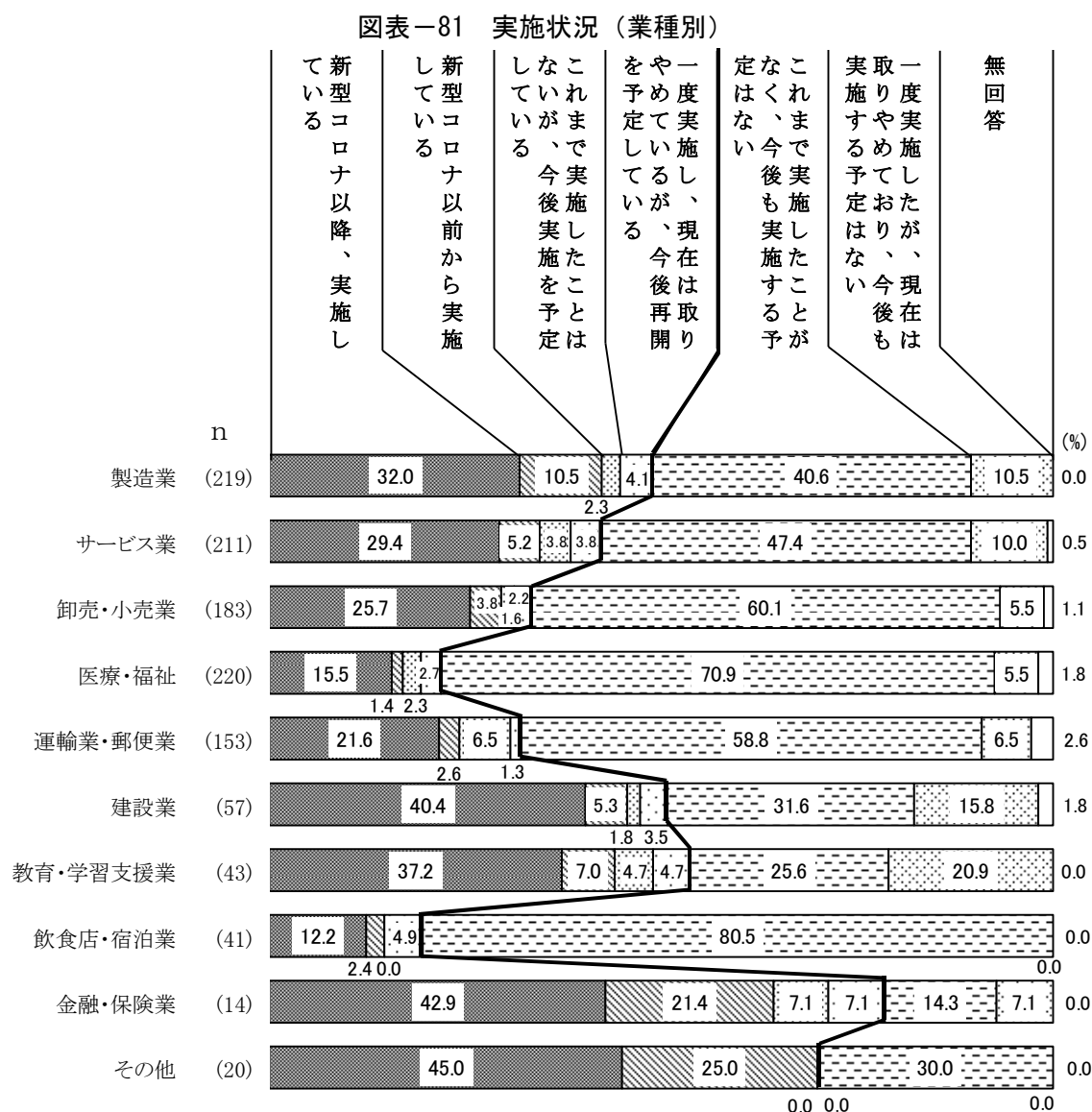


業種別にみると、「新型コロナ以降、実施している」は、『金融・保険業』が42.9%と最も高く、次いで、『建設業』(40.4%)、『教育・学習支援業』(37.2%)となっている。

「新型コロナ以前から実施している」は、『金融・保険業』が21.4%と高くなっている。

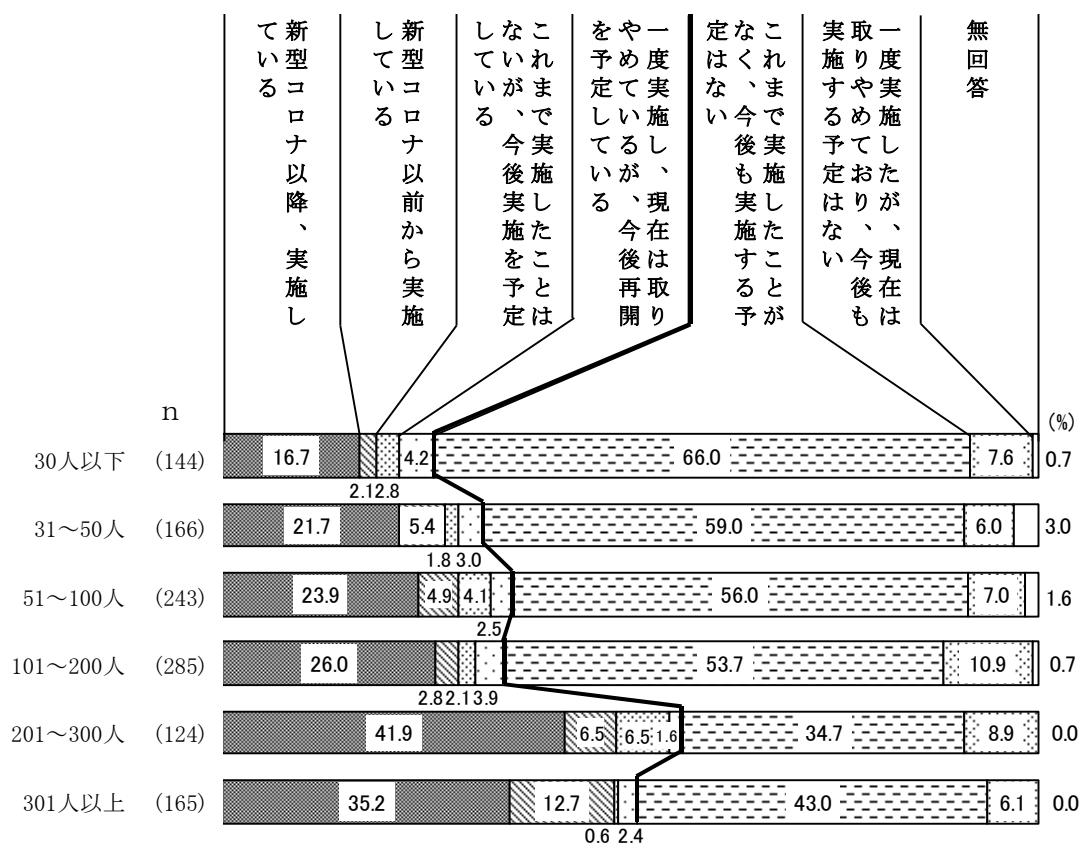
また、「一度実施したが、現在は取りやめており、今後も実施する予定はない」は、『教育・学習支援業』が20.9%と最も高く、次いで『建設業』が15.8%となっている。

一方、「これまで実施したことがなく、今後も実施する予定はない」は、『飲食店・宿泊業』が80.5%と最も高く、次いで『医療・福祉』(70.9%)、『卸売・小売業』(60.1%)となっている。



従業員規模別にみると、「新型コロナ以降、実施している」は、「201～300人」で41.9%と最も高く、次いで「301人以上」（35.2%）、「101～200人」（26.0%）となっている。

図表－82 実施状況（従業員規模別）

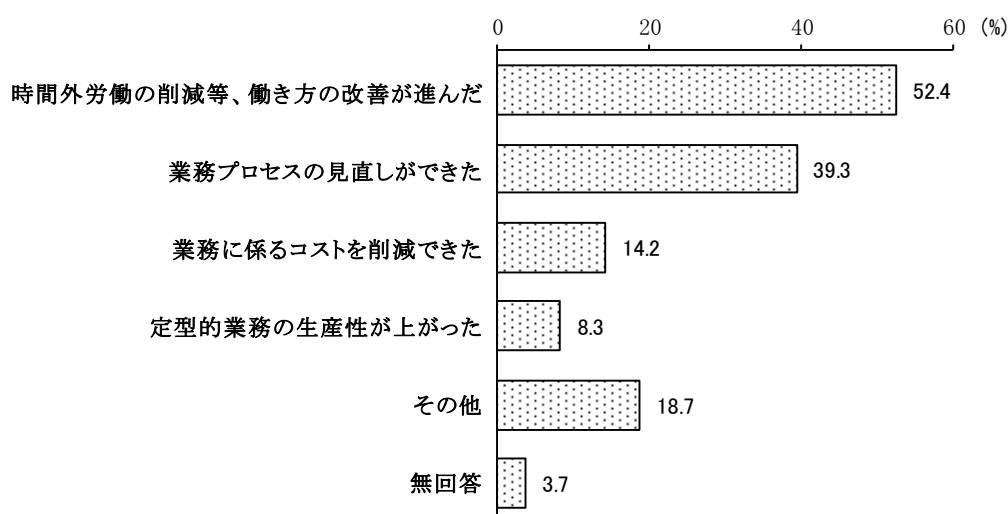


(2) 実施の効果

◆「時間外労働の削減等、働き方の改善が進んだ」が52.4%と最も高い。

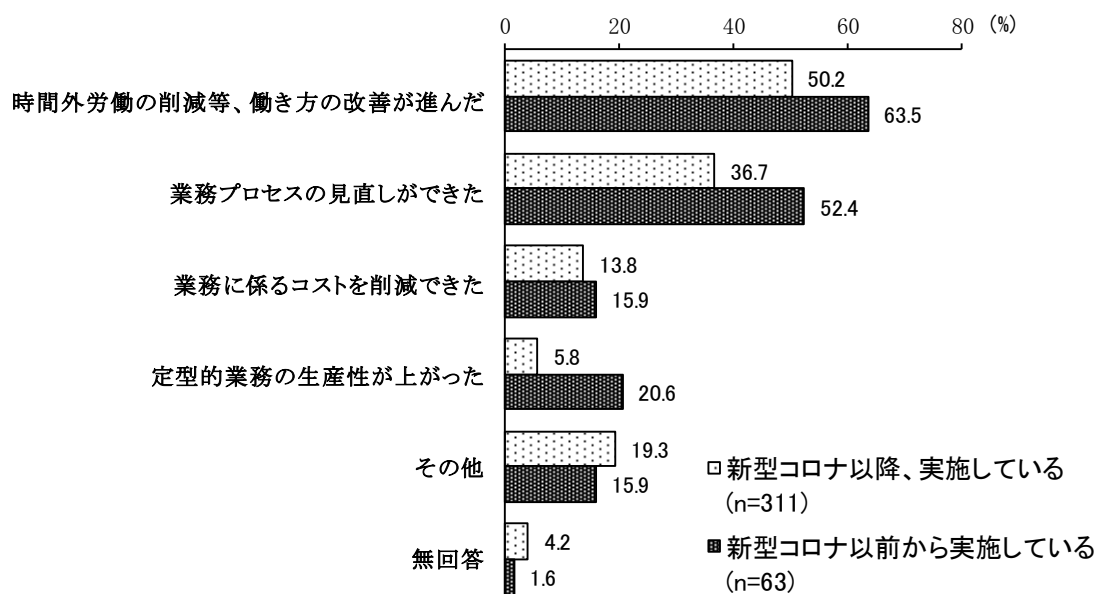
実施の効果としては、「時間外労働の削減等、働き方の改善が進んだ」が52.4%と最も高い。次いで、「業務プロセスの見直しができた」(39.3%)、「業務に係るコストを削減できた」(14.2%)となっている。

図表－83 実施の効果〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=374)



実施状況別に見ると、「時間外労働の削減等、働き方の改善が進んだ」、「業務プロセスの見直しができた」、「定型的業務の生産性が上がった」で、「新型コロナ以前から実施している」事業所が、「新型コロナ以降、実施している」事業所に比べて、10ポイント以上高くなっている。

図表－84 実施の効果〔複数回答：あてはまるものすべて〕
(実施状況別)

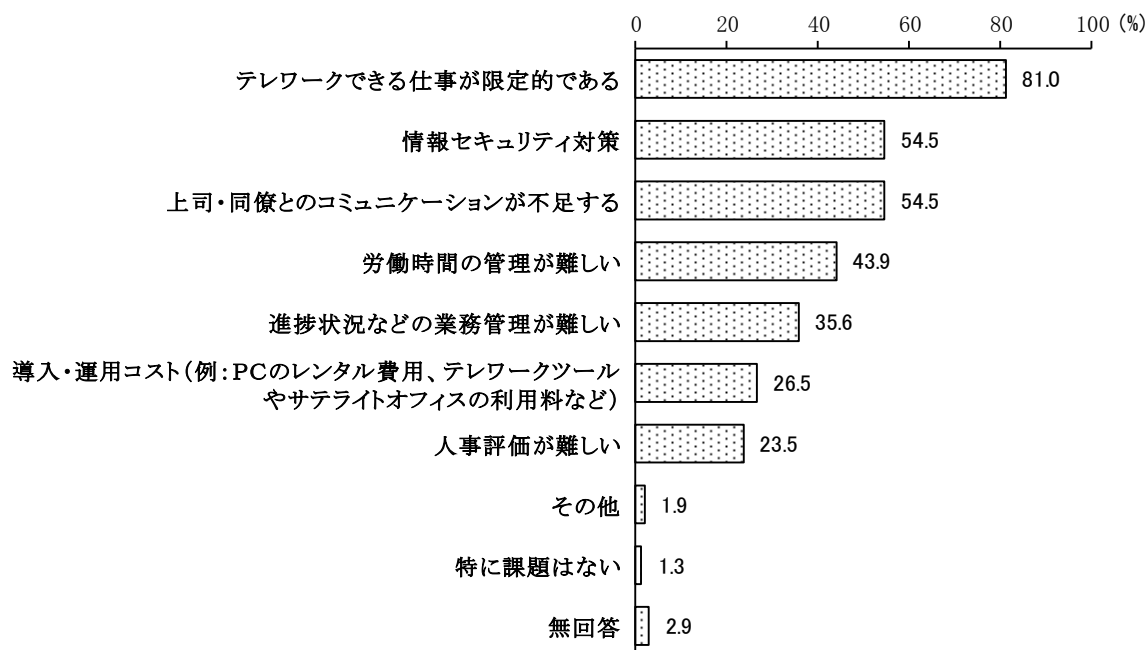


(3) 実施にあたっての課題

◆「テレワークできる仕事に限定的である」が81.0%と最も高い。

実施にあたって課題としては、「テレワークできる仕事に限定的である」が81.0%と最も高く、次いで「情報セキュリティ対策」「上司・同僚とのコミュニケーションが不足する」（ともに54.5%）となっている。

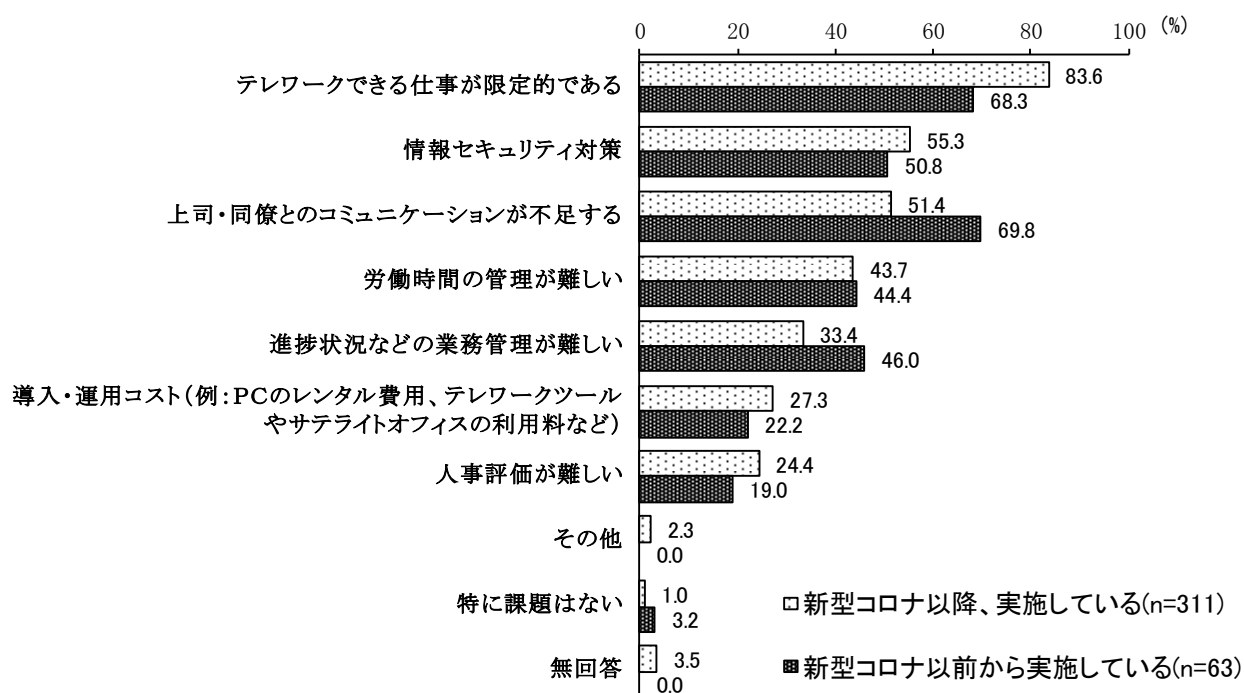
図表－85 実施にあたっての課題〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=374)



実施状況別に見ると、「上司・同僚とのコミュニケーションが不足する」、「進捗状況などの業務管理が難しい」で、「新型コロナ以前から実施している」事業所が、「新型コロナ以降、実施している」事業所に比べて、10ポイント以上高くなっている。

また、「テレワークできる仕事に限定的である」で、「新型コロナ以降、実施している」事業所が、新型コロナ以前から実施している」事業所に比べて、10ポイント以上高くなっている。

図表－86 実施にあたっての課題〔複数回答：あてはまるものすべて〕（実施状況別）

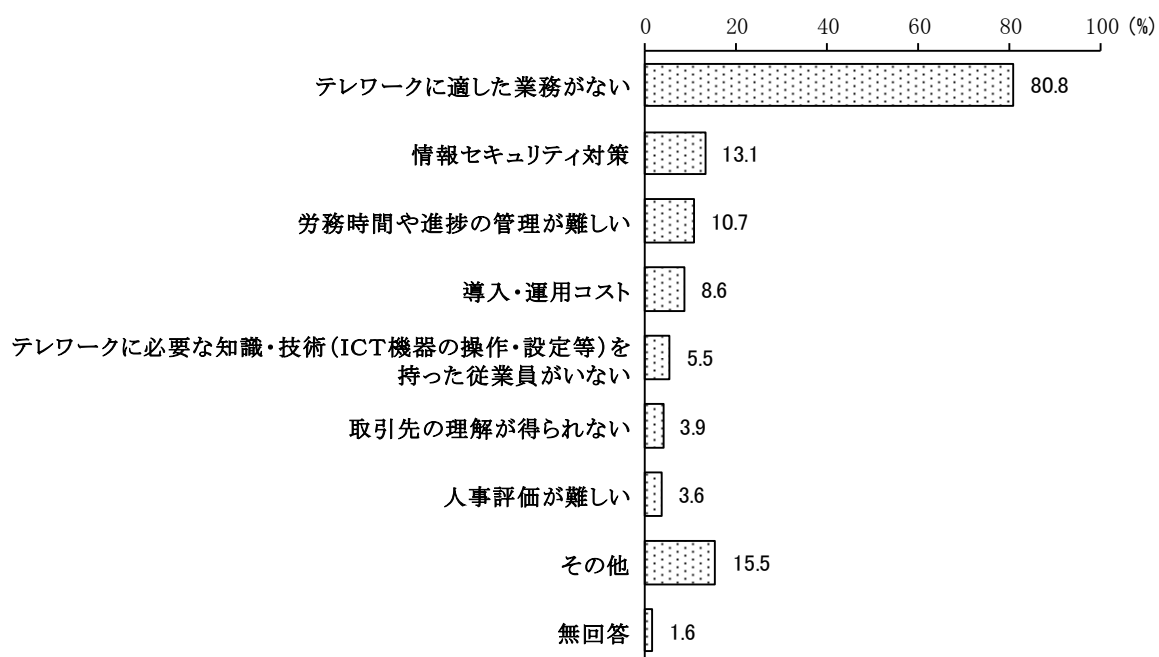


(4) 現在実施していない理由

◆「テレワークに適した業務がない」が80.8%と最も高い。

現在実施していない理由としては、「テレワークに適した業務がない」が80.8%と最も高い。次いで、「情報セキュリティ対策」(13.1%)、「労働時間や進捗の管理が難しい」(10.7%)となっている。

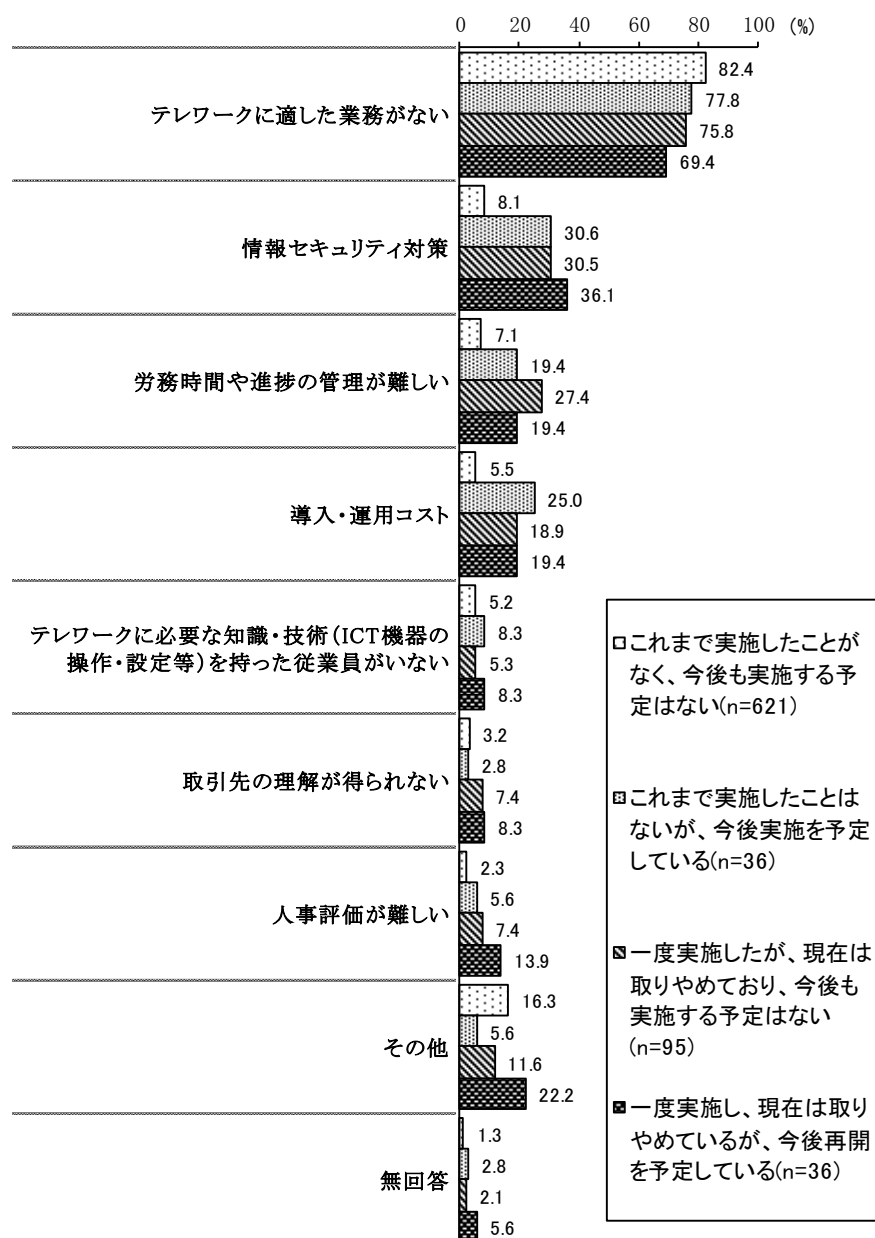
図表－87 現在実施していない理由〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=788)



実施状況別に見ると、いずれも「テレワーク適した業務がない」が最も高い。

また、「情報セキュリティ対策」については、‘一度でも実施したか、実施したことはないが今後実施を予定している’事業所の3割程度で挙げられている。

図表－88 現在実施していない理由〔複数回答：あてはまるものすべて〕（実施状況別）



10. ワーク・ライフ・バランスについて

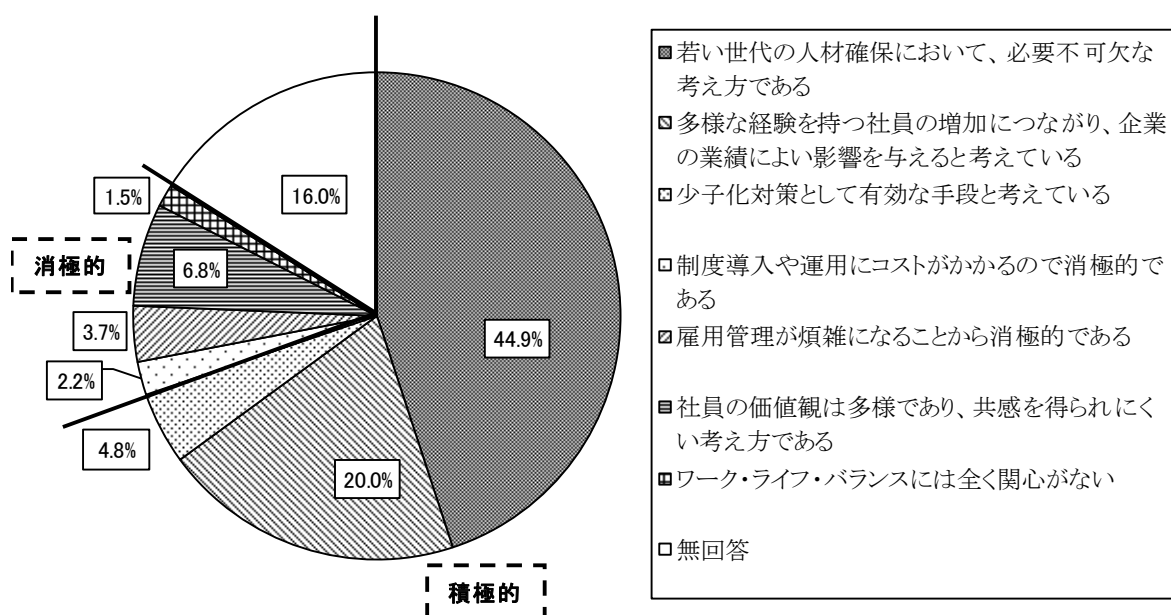
(1) ワーク・ライフ・バランスについての考え方

◆約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44.9%と最も高く、次いで「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績により影響を与えていると考えている」が20.0%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」と「少子化対策として有効な手段と考えている」の合計）は69.7%となり、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。

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14.2%となっている。

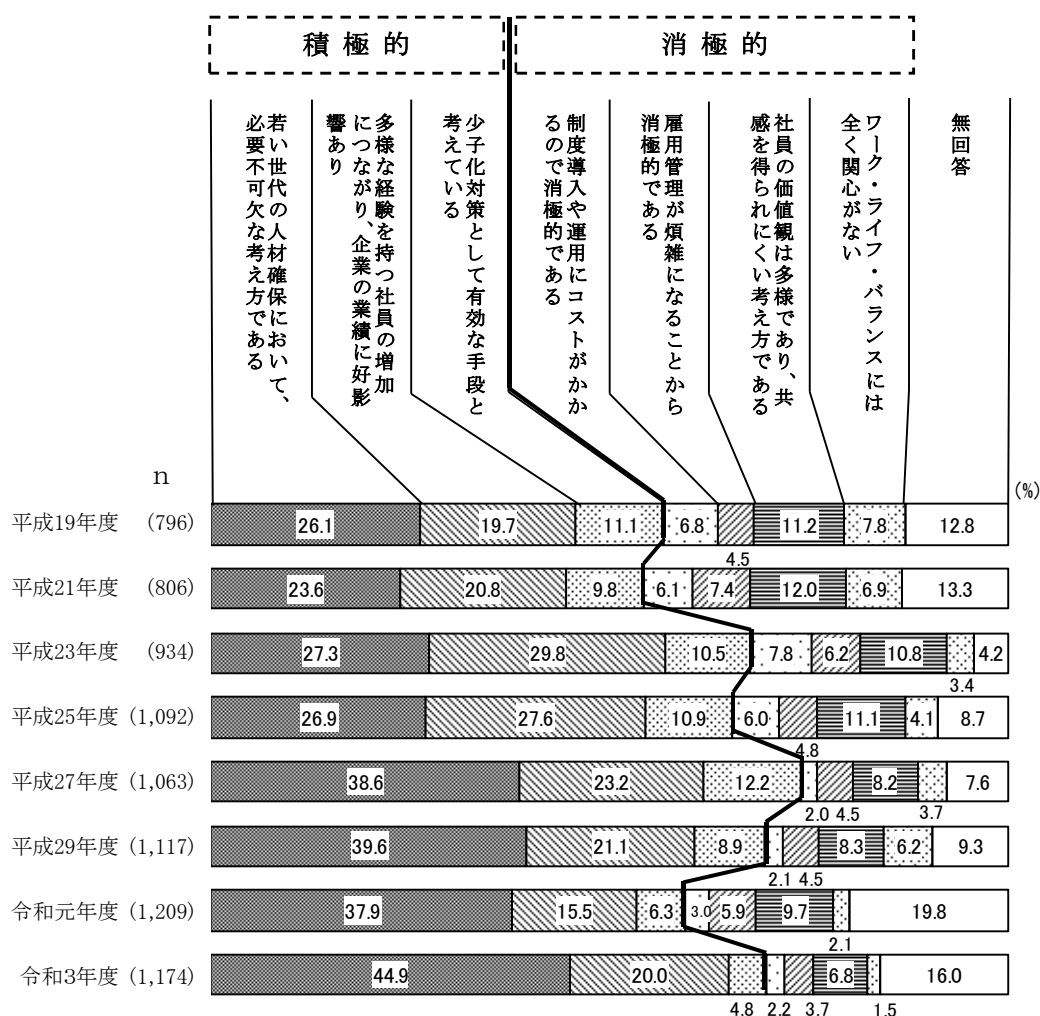
図表－89 ワーク・ライフ・バランスについての考え方（n=1,174）



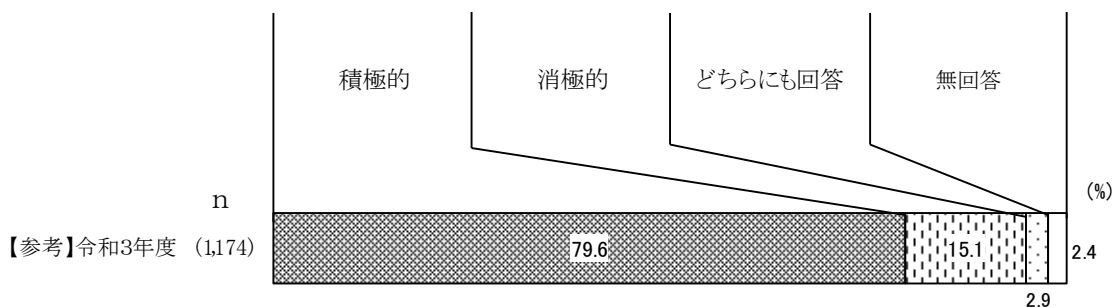
前回調査と比較すると、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”は、10.0ポイント増加し、“消極的”が6.5ポイント減少した。また、「若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である」が7.0ポイント増加しており、過去最高の水準となっている。

なお、本設問は1つ選択して回答するものであるが、複数回答の場合は“無回答”として集計している。今回も複数回答が多かったため、“無回答”の割合が高くなった。複数回答した事業所の回答を分類し、1つのみ選択した事業所の結果と合算すると、全体の8割弱が積極的な回答となる。

図表－90 ワーク・ライフ・バランスについての考え方（結果の推移）

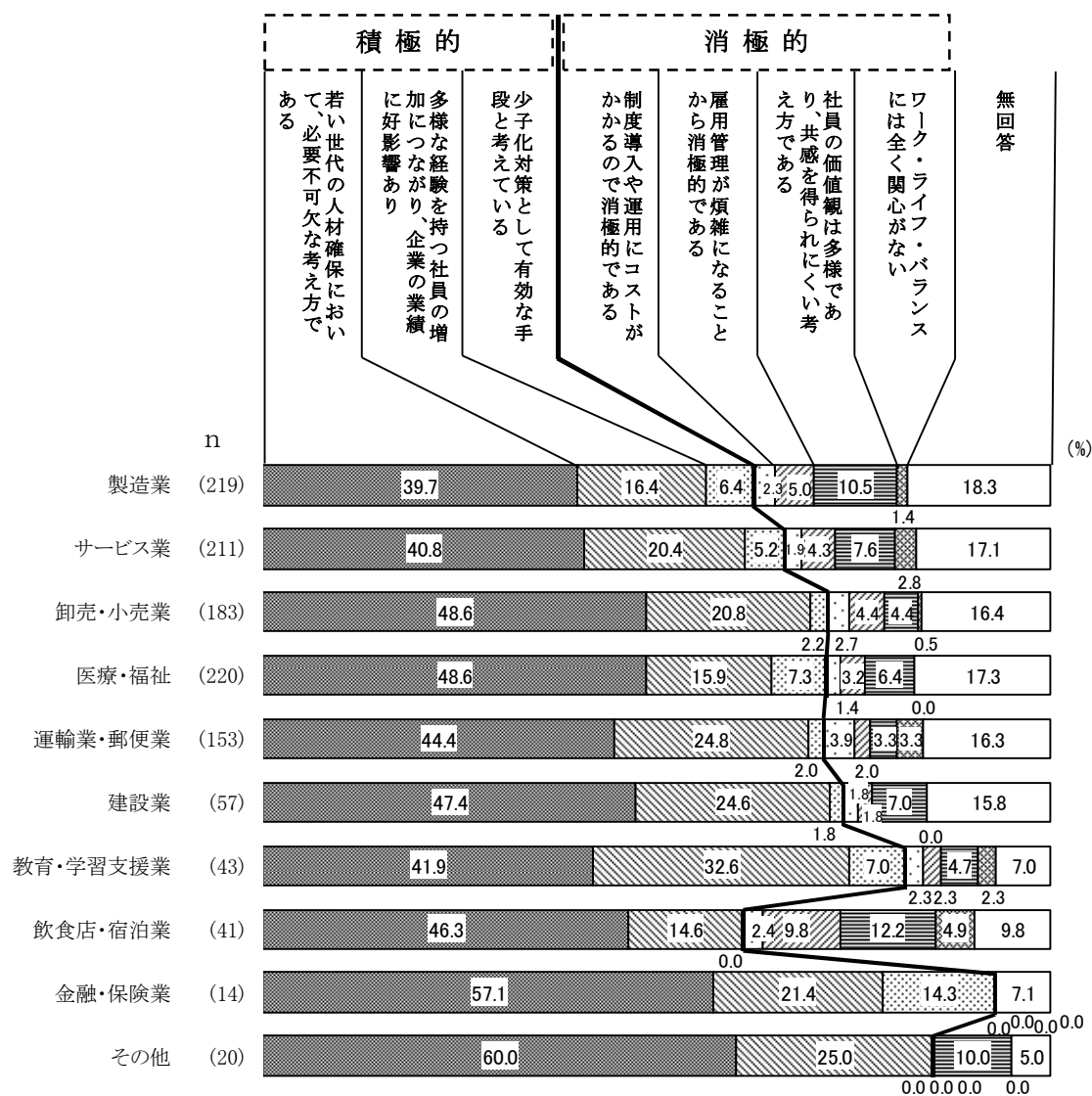


※下図は、「積極的」選択肢のみに複数回答した事業所を“積極的”に、「消極的」選択肢のみに複数回答した事業所を“消極的”に、「積極的」と「消極的」の両方の選択肢に回答した事業所を“どちらにも回答”にそれぞれ分類し、1つのみ選択した事業所の結果と合算して、構成比を算出している。



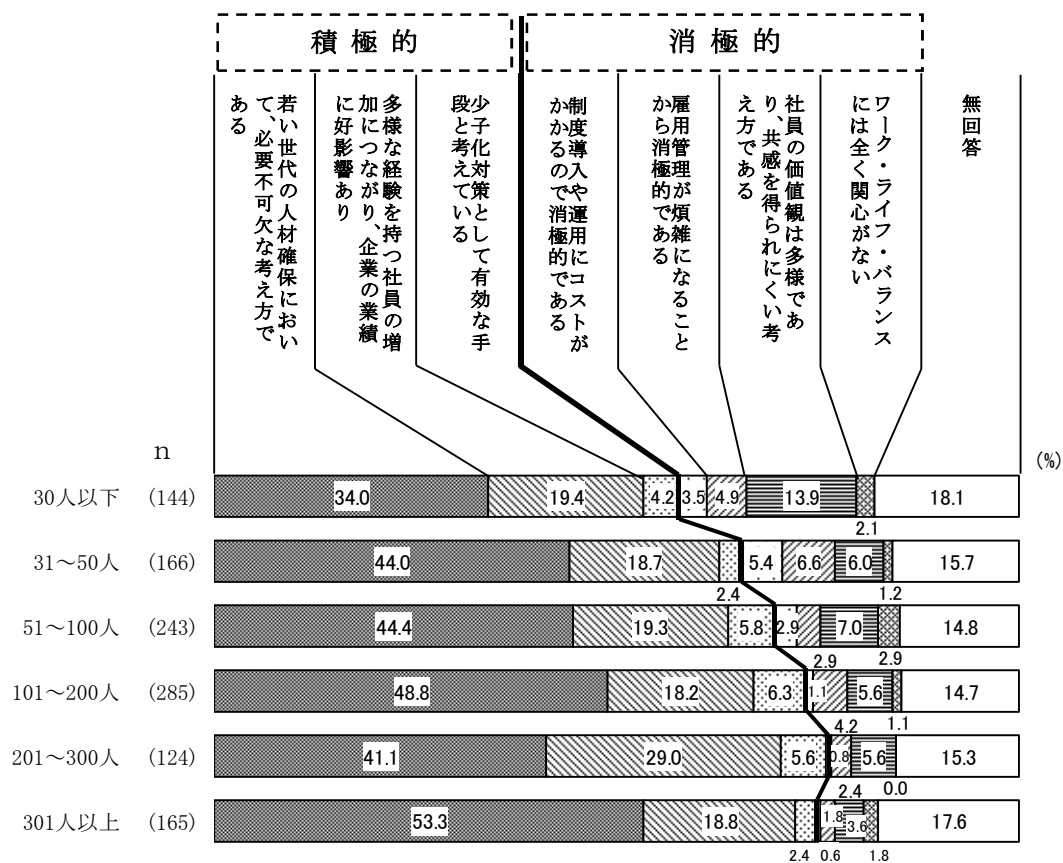
業種別にみると、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”は『金融・保険業』で9割台と特に高い。一方で『製造業』、『サービス業』、『飲食店・宿泊業』は、“積極的”が6割台と他業種に比べ低めとなっている。

図表-91 ワーク・ライフ・バランスについての考え方（業種別）



従業員規模別にみると、規模が大きくなるに従い、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”が高くなる傾向がみられる。

図表－92 ワーク・ライフ・バランスについての考え方（従業員規模別）



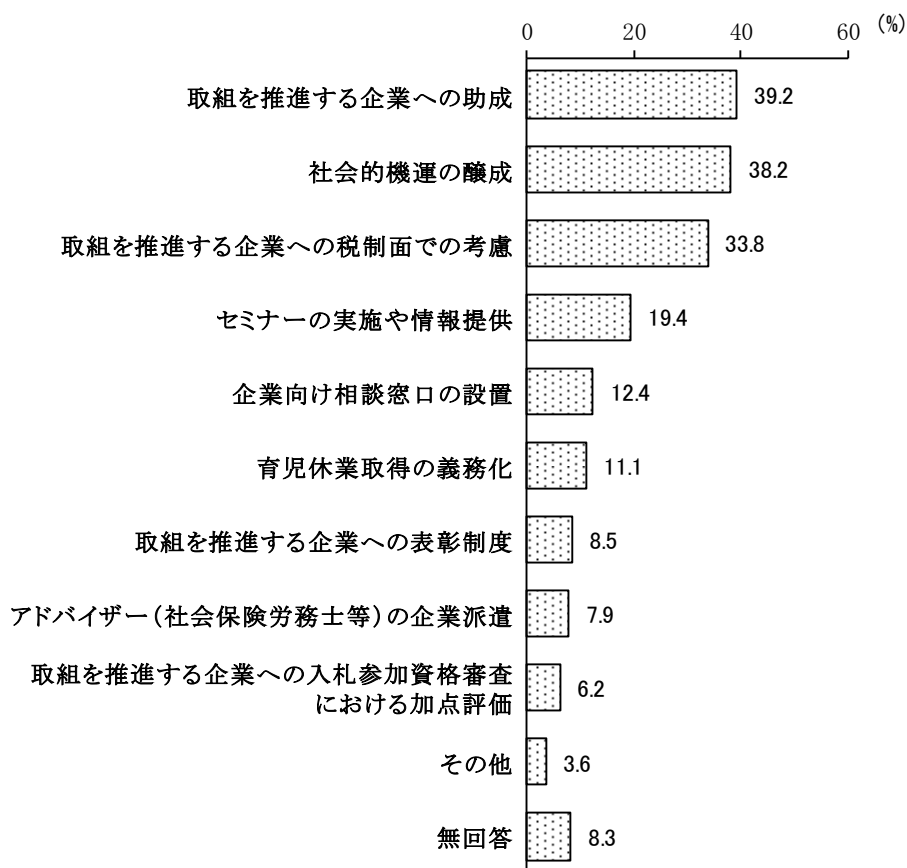
(2) ワーク・ライフ・バランスの推進について行政に望む支援や制度

◆「取組を推進する企業への助成」と「社会的機運の醸成」への要望が4割弱。

ワーク・ライフ・バランスの推進について行政に望む支援や制度としては、「取組を推進する企業への助成」が39.2%と最も高く、次いで、「社会的機運の醸成」(38.2%)、「推進する企業への税制面での考慮」(33.8%)、「セミナーの実施や情報提供」(19.4%)となっている。

一方、「推進する企業への表彰」(8.5%)「アドバイザー(社会保険労務士等)の企業派遣」(7.9%)、「推進する企業への入札参加資格審査における加点評価」(6.2%)、は1割未満と低くなっている。

図表-93 ワーク・ライフ・バランスの推進について行政に望む支援や制度
〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=1,174)



4章 その他自由意見

自由記述欄に寄せられた主な意見を分類した。主な意見は以下の通り。

前向きなご意見

- 弊社は働き方改革について積極的に取り組んでいる方だと思います。職場労働者が生きがいを感じる法制度を望みます。(サービス業／101～200人)
- ワーク・ライフ・バランスですが、選択出来る事が望ましいと思います。人によってポイントも違いますので、制度化すると企業も従業員も困ります。ただ、過重労働など法で定めている事、36協定など決めている事は、最低限守らせる仕組みが必要です。(製造業／101～200人)
- 訪問診療をしているクリニックです。小さな企業でもありますので、それを生かして個々の職員の要望には対応できていると考える。職員それぞれが、仕事を続けていけるように対応している。ただし、不公平感が他の職員におきないようにという点を重視している。(医療・福祉／30人以下)
- コロナの影響により、社会のスタイルも変化が大きくなっています。そのような状況の中、企業として従業員一人ひとりに対し生活スタイルの選択肢を増やすことは大切になってくると感じております。(飲食店・宿泊業／101～200人)
- 社会的には推進全般に共感もしますし、今後あるべき対策のひとつと考えます。ただ、中小規模の事業者には当てはまらないことも多く、この調査そのものも大変回答しにくい内容でした。働き方改革とは、法制度のもと大切ですが、責任をもって仕事をすることの重要性も根底にありますこと、大きな課題と思います。(医療・福祉／30人以下)

運用する上での課題

- 働き方改革から育児介護休業の制度が非常に複雑過ぎて、従業員に説明出来ない。制度自体が難しいので就業規則にするだけで莫大な労働時間となる。大企業は法令担当、就業規則担当がいるかも知れないが、中小企業では総務なんて1～2人いれば良いほう。大企業に比べたら取扱量こそ少ないが全方位で業務を受けるので、とてもではないが追いつけない。法令担当、就業規則担当だけで1名必要となってしまう位だが、中小企業にそんな余裕ありません。今のやり方では大企業と中小企業の格差が広がるばかりです。(製造業／51～100人)
- 医薬の物流を荷主さんより請負っている事もあり、物を止める事ができない業界です。また、荷主さんからの無理難題も多く、現場に負担をかけているのが現状です。その中でショートタイマーさんの協力で成り立っています。これ以上のワークシェアは難しい状況です。(医療・福祉／201～300人)

- 業種に依り、テレワーク等出来ない事がある。介護保険の報酬のみで運営している訪問介護の事業所は、常に現場に出向いて業務を行わなければならない、働き方改革、テレワークはできないのが現実です。(医療・福祉／30人以下)
- 居宅介護支援のケアマネジャーは新型コロナ以降、交代でテレワークを実施しているが、利用者やその家族から相談・連絡業務がある為、出勤中の社員が再連絡を取らなければならない、不合理であり、そこで又人件費もかかり、基本的に在宅介護の現場ではテレワーク等は無理があると思う。(医療・福祉／30人以下)

国・県の取組み

- 義務にしなければ、企業はやらない。業種によっては難しい。人、物、お金のある企業はできるかもしれないが、できないような業種ができるように助成金を使うなど、企業にとってうまみのあるものを用意して欲しい。(医療・福祉／101～200人)
- 会社として制度はあるものの、事業所としては知識が乏しい実情です。とはいえ、人材確保は継続的課題であることから、前向きに取り組んでいきたいと考えています。とはいえ、物流事業者、とりわけ運輸関係の立ち位置は依然として低いため、エッセンシャルワーカーとして広く認知される援助も強く希望致します。(運輸業・郵便業／51～100人)
- 大手企業と比較すると、資金不足、専門家不足、人材不足と、不足が多い。人材あつせん制度等、進めていただきたい。(製造業／101～200人)
- テレワーク推進や働き方改革、ワーク・ライフ・バランス等々、様々な動きがあるが、業種によって運用がしたくてもできなものも多いと感じる。医療・福祉の業種は24時間365日の世界であり、この状況でどのようにしたらこの取り組みが可能なのか、現実と照らし合わせたリアルなモデル(例)を示して欲しい。(医療・福祉／51～100人)
- 助成金の申請がわかりにくい。作成して提出するための書類が多く、事後の為準備不足で助成申請が却下されることもある。提出書類をもっとわかりやすく、申請前に準備すべき書類、契約内容を明確にし、規程の書類が申請前にわかるように詳しいマニュアルが欲しい。まとめたマニュアルのため申請できる、又は申請したい助成金がわかりにくい。助成金申請に不慣れな素人はできない。(卸売・小売業／101～200人)
- 業種によるモデルパターン等、取組の指標となる情報について、わかりやすく発信されるようになると浸透していくのではないのでしょうか。(卸売・小売業／101～200人)

取り組めない要因

- 取組みたい気持ちはあるが、原資のない中小は厳しいと思う。経営者の悩み・負担が増える。雇われていた方が楽…。(卸売・小売業／51～100人)
- 経営者のワークライフバランスに対しての意識が低い。口では言っているが実務を考えた発言ではない。管理職層は実施しにくい環境もあるし、ハラスメント的な発言もある。(その他／30人以下)
- 当方、児童福祉施設という事業であり、ワーク・ライフ・バランスに関して課題は多く、取り組みづらいことがあります。社会的機運として就業時間の短縮がのぞめたら、施設職員の就業時間も短縮できるのにとおもいます。(医療・福祉／30人以下)
- 当該介護施設では、若い世代の人材確保がむずかしく人手不足が常態化している。正社員・パートの平均年齢は高く50代後半である。従事者の健康管理は注視しているとともに人材確保の悩みは尽きない。(医療・福祉／30人以下)
- もっと各会社の実態を国は知るべきです。このようなアンケートで判断材料にしないで下さい。※弊社はハウスクリーニング、リフォーム業者です。現場に行かないと仕事が成立しません。お金をいただき、キレイになってお客様よりありがとうと言われるやりがいのある仕事です。テレワークや時間外労働は、他業種のようにうまく行きません。理解してほしいのでこの実態を見てほしいです。(サービス業／51～100人)
- 医療・介護の業態なので、人材の確保・テレワーク化への対応が非常に困難である。特に人材確保は深刻な課題（利用者の増加に対し、職員確保が追いつかない）。(医療・福祉／101～200人)
- 当事業所、サービスのように対人援助のサービス形態ではテレワークは難しい。事務職等は可能性として考えられるが、その分現場の人員負担や業務遂行に支障をきたす。(医療・福祉／30人以下)

5章 調査から見えてきたこと

ワーク・ライフ・バランスに関する企業の現状や抱える課題について、今回の調査結果や経年変化等を踏まえて、以下のように整理した。

- （１）働き方改革等への取組は、「時間外労働の削減」、「年次有給休暇の取得の促進」、「不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）」、「労働時間の客観的な把握」について、９割を超える事業所で進んでいる。**

働き方改革等への取組状況について、“取り組んでいる（計）”（「積極的に取り組んでいる」と「取り組んでいる」の合計）で見ると、「年次有給休暇の取得の促進」が97.3%と最も高く、次いで、「時間外労働の削減」（96.8%）、「労働時間の客観的な把握」（96.0%）、「不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）」（92.1%）となっている（図表-3）。

- （２）時間外労働の削減への取組は、「時間外労働協定（36協定）の締結」が９割弱で実施（予定）されている。**

時間外労働の削減への取組（予定を含む）としては、「時間外労働協定（36協定）の締結」が89.1%と最も高く、次いで「入退時間のシステム管理（タイムカード・パソコン管理など）」（79.0%）、「適正な人員配置・人員増強」（73.3%）となっている（図表-6）。

課題は、「時期により業務が過度に集中」と「人員の不足」、「特定の社員へ業務が集中」。

時間外労働の削減への課題としては、「時期により業務が過度に集中する」が62.8%と最も高く、次いで「人員の不足」（51.2%）、「特定の社員へ業務が集中する」（47.4%）となっている（図表-9）。

- （３）年次有給休暇の平均取得率‘70%以上の割合’は、35.1%と前回（令和元年度）調査から9.5ポイント増加している。また、取得促進への取組は、「半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」が約７割で、「年次有給休暇の計画的付与の実施」が６割台半ばで実施されている。**

①令和２年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率を、前回（令和元年度）調査との比較でみると、取得率‘70%以上’の割合（35.1%）が、前回（25.6%）から9.5ポイント増加している（図表-13）。

②年次有給休暇の取得促進への取組としては、「半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」が69.9%と最も高く、次いで「年次有給休暇の計画的付与の実施」（66.5%）、「仕事の標準化」（44.0%）、「適正な人員配置・人員増強」（42.8%）となっている（図表-16）。

課題は、「人員の不足」と「特定の社員へ業務が集中」。

年次有給休暇の取得促進への課題としては、「人員の不足」が52.2%と最も高く、次いで「特定の社員へ業務が集中する」（44.2%）、「取引先への急な対応」（17.9%）となっている（図表-20）。

（４）不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）への取組は、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」が５割台半ばで、「就業規則や人事制度等の見直し」が４割台半ばで実施されている。また、前回（令和元年度）調査に比べ、どちらも10ポイント以上増加しており、取組が進んでいることがうかがえる。

- ①「同一労働同一賃金」の導入への取組（予定を含む）としては、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」が56.7%と最も高く、次いで「就業規則や人事制度等の見直し」（47.5%）、「非正規社員の正社員化」（36.7%）となっている（図表-28）。
- ②前回（令和元年度）調査との比較でみると、「就業規則や人事制度等の見直し」の割合（47.5%）が、前回（32.6%）から14.9ポイント、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」の割合（56.7%）が、前回（46.5%）から10.2ポイント、それぞれ増加している（図表-29）。

課題は、「同一労働の判断が難しい」。

「同一労働同一賃金」の導入への課題としては、「同一労働の判断が難しい」が49.7%と最も高く、次いで「増加した人件費等への原資がない」（25.0%）、「就業規則や人事制度等の見直しに対応できる人材の不足」（15.6%）となっている（図表-32）。

（５）女性が活躍できる職場づくりへの取組は８割台半ばの事業所で進んでいるものの、“課長担当職以上”に占める女性の割合では12.3%となっている。

- ①女性が活躍できる職場づくりへの取組としては、85.3%が何らかの取組を行っており、その中では、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が57.3%と最も高く、次いで「能力主義的な人事考課の実施」（45.1%）、「仕事と家庭の両立支援の実施」（38.1%）となっている（図表-40）。
- ②“課長担当職以上”に占める女性の割合では12.3%、“係長担当職で部下を1人以上持つ者”に占める割合では23.6%となっている（図表-37）。

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

女性の活躍を進めていく上での課題は、「結婚、出産、子育て等により業務への支障、退職等が懸念される」が46.8%と最も高く、次いで、「昇進意欲の向上など女性社員の意識改革」（44.0%）、「両立支援へのサポートや代替要員の確保」（34.5%）となっている（図表-43）。

（６）シニア社員が活躍できる職場づくりに向けた取組は、９割の事業所で実施している。

シニア社員が活躍できる職場づくりに取組んでいる事業所は90.8%で、その中では、「知識、経験などを活用できる配置」が51.2%と最も高く、次いで、「体力低下に配慮した作業・業務工程・設備の見直し」（42.1%）、「能力に応じた人事評価・賃金制度の見直し」（41.0%）、「勤務時間の弾力化」（40.3%）となっている（図表-46）。

課題は、「健康上の不安」が７割弱。

シニア社員が働く上で何らかの課題があると感じている事業所は90.8%。その中では「健康上の不安」が68.6%で最も高く、次いで「作業での安全確保、業務効率の維持」（34.2%）、「モチベーションの低下」（32.4%）となっている（図表-48）。

(7)「パワーハラスメント」の相談や苦情は全事業所の3割弱で、「カスタマーハラスメント」は2割を超えて発生している。

- ①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28.1%と5項目中で最も高く、次いで、カスタマーハラスメント（23.2%）、セクシャルハラスメント（9.8%）、マタニティハラスメント（0.9%）、パタニティハラスメント（0.4%）となっている（図表-50）。
- ②ハラスメントを防止するための取組として、「セクシャルハラスメント」と「パワーハラスメント」は、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記」と「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」で7割を超えている。「マタニティハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記」と「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」で5割を超えている。「パタニティハラスメント」と「カスタマーハラスメント」で、5割を超える取組は見られない（図表-52）。

(8) 仕事と育児・介護の両立支援は、制度の規定化とあわせて、利用を促していく必要がある。

- ①「育児休業制度」は93.0%の事業所で規定化され、平成23年度以降90%台で推移している（図表-55）。
- ②男性の育児休業の取得率は、22.2%と過去最高となった（図表59）。
- ③育児休業中の業務対応としては、「同一職場内での業務分担」が72.9%（図表-61）。
- ④男性従業員の育児休業の取得を進める上での課題は、「代替要員の確保など人員の不足」が62.2%（図表-62）。
- ⑤「育児中の社員に対する配慮」に関する制度の整備率は、「短時間勤務制度」が70.4%と最も高く、次いで、「深夜勤務の制限」（58.2%）、「配偶者出産休暇制度」（56.9%）、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」（55.2%）、「所定外労働をさせない制度」（54.1%）となっている（図表-63）。また、前回（令和元年度）調査との比較でみると、「事業所内託児施設の設置・運営」の除くすべての制度で整備率が増加している（図表-64）。
- ⑥「介護休業制度」は、90.8%の事業所で、「介護休暇制度」は、88.4%の事業所で規定化されている（図表-66）（図表-67）。
- ⑦出産・育児を機に退職した元社員の「再雇用制度」の整備率は23.3%、介護を機に退職した元社員の「再雇用制度」の整備率は21.1%（図表-78）。
- ⑧介護中の社員に対する配慮に関する制度の整備率は、「短時間勤務制度」が59.2%と最も高く、次いで、「深夜勤務の制限」（49.7%）、「所定外労働をさせない制度」（47.5%）、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」（46.4%）、「家族の看護休暇制度」（45.4%）となっている。（図表-75）。また、前回（令和元年度）調査との比較でみると、すべての制度で整備率が増加している（図表-76）。

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

介護と仕事の両立を図るための課題としては、「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が66.1%と最も高く、次いで、「所得減や昇進への影響の懸念」（22.7%）、「従業員に介護休業・休暇取得の意識がない」（19.0%）となっている（図表-73）。

（８）テレワークを実施している事業所は３割を超え、新型コロナ以降大きく増加している。また、その効果として「時間外労働の削減等、働き方の改善が進んだ」と捉えられている。

①テレワークの実施状況をみると、‘実施している’（「新型コロナ以降、実施している」と「新型コロナ以前から実施している」の合計）は31.9%となっている。また、「新型コロナ以降、実施している」は26.5%となっており、「新型コロナ以前から実施している」（5.4%）を大きく上回っている（図表-80）。

②実施の効果としては、「時間外労働の削減等、働き方の改善が進んだ」が52.4%と最も高い。次いで、「業務プロセスの見直しができた」（39.3%）、「業務に係るコストを削減できた」（14.2%）となっている（図表-83）。

現在実施している事業所の課題は、「テレワークできる仕事が限定的である」が８割、現在実施していない事業所の実施していない理由は、「テレワークに適した業務がない」が８割。

①実施にあたって課題としては、「テレワークできる仕事が限定的である」が81.0%と最も高く、次いで「情報セキュリティ対策」「上司・同僚とのコミュニケーションが不足する」（ともに54.5%）となっている。（図表-85）。

②現在実施していない理由としては、「テレワークに適した業務がない」が80.8%と最も高い。次いで、「情報セキュリティ対策」（13.1%）、「労働時間や進捗の管理が難しい」（10.7%）となっている（図表-87）。

（９）「ワーク・ライフ・バランス」に対して積極的な事業所は、今回調査において69.7%と、前回に比べ10.0ポイント増加し、消極的な事業所は14.2%と前回に比べ6.5ポイント減少した。

①積極的な事業所は、今回調査において69.7%と、10.0ポイント増加し、“消極的”が6.5ポイント減少した。なお、本設問は１つ選択して回答するものであるが、複数回答の場合は“無回答”として集計している。今回複数回答が多かったため、“無回答”の割合が高くなった。複数回答した事業所の回答を分類し、１つのみ選択した事業所の結果と合算すると、全体の８割弱が積極的な回答となる（図表-90）。

②行政に望む支援や制度は、「取組を推進する企業への助成」が39.2%と最も高く、次いで、「社会的機運の醸成」（38.2%）、「推進する企業への税制面での考慮」（33.8%）となっている（図表-93）。

6章 調査票

ワーク・ライフ・バランス取組状況調査

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

千葉県では、企業のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）や誰もが働きやすい職場環境づくりに関する意識や実態把握のため、平成 17 年度から隔年ごとに企業の両立支援等の取り組みに関して調査を実施してまいりました。

これらの調査をもとに企業の両立支援事業、働き方改革推進事業等を行ってまいりましたが、これまで推進してきた施策の効果を検証し、更に普及促進していくため、令和 3 年度においても「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」を実施することとなりました。

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

なお、調査結果はホームページ等に掲載する予定ですが、御回答いただきました内容は統計作成の目的以外には使用しません。

令和 3 年 7 月
事業主各位

千葉県商工労働部雇用労働課長 中臺 一仁

1. この調査票の送付先である貴事業所のみの状況について御記入ください。
2. 設問に従い、選択肢の番号を○で囲んでください。
3. 「その他（ ）」に当てはまる場合は、（ ）内に具体的内容を記入してください。
4. 特に指定がない限り、令和 3 年 7 月 1 日現在で御回答ください。
5. 御記入いただきましたら、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、8 月 31 日（火）までに御返送ください。
6. 調査結果は千葉県ホームページで公表します。なお、御回答いただいた方で、御希望された方には調査結果（概要版）を送付いたします。

【問い合わせ先】

千葉県商工労働部 雇用労働課 働き方改革推進班
電話：043-223-2743

属性についてお伺いします。

問1 業種をお選びください。(○は1つ)

※複数業種にまたがる場合には、直近の売上高が最も大きいものをお選びください。

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

問2 貴事業所(貴社)の規模をお選びください。

1	30人以下	2	31～50人	3	51～100人
4	101～200人	5	201～300人	6	301人以上

働き方改革等への取組状況についてお伺いします。

問3 働き方改革等への取組状況について、それぞれ○を御記入ください。

(それぞれ○は1つ)

	積極的に取り組んでいる	取り組んでいる	取組が進んでいない
①時間外労働の削減	1	2	3
②年次有給休暇の取得の促進	1	2	3
③不合理な待遇差の解消(同一労働同一賃金)	1	2	3
④労働時間の客観的な把握	1	2	3
⑤高度プロフェッショナル制度の導入	1	2	3
⑥フレックスタイム制の拡充	1	2	3
⑦産業医・産業保健機能の強化	1	2	3
⑧70歳までの就業機会の確保	1	2	3
⑨改正女性活躍推進法(※)への対応	1	2	3

※ 2020年4月1日以降、常時雇用する労働者数301人以上の事業主については、一般事業主行動計画の策定や情報公表の方法が順次変わります。

また、2022年4月1日から、一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常時雇用する労働者数101人以上の事業主まで拡大されます。(300人以下の事業主は現在努力義務です。)

長時間労働の是正についてお伺いします。

問4 時間外労働の削減に当たり、どのように取り組んでいますか。(予定も含む)

(当てはまるものすべてに○)

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

)

問5 時間外労働の削減に向けた対応に当たっての課題をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

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

)

年次有給休暇の取得促進についてお伺いします。

問6 令和2年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率をお選びください。

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

問7 年次有給休暇の取得促進に向けて、どのように取り組んでいますか。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|---------------------------|
| 1 | 年次有給休暇の計画的付与の実施 |
| 2 | 適正な人員配置・人員増強 |
| 3 | 仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる） |
| 4 | 業務の計画や内容の見直し |
| 5 | 代休分を残業代として支払う（代休優先取得の廃止） |
| 6 | 半日単位など柔軟な有給休暇取得制度 |
| 7 | 経営者による有給休暇の取得奨励 |
| 8 | 身近な上司（課長、部長等）の積極的な有給休暇の取得 |
| 9 | 部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映 |
| 10 | その他（ |

問8 年次有給休暇の取得促進に対する課題をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

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

不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）について伺います。

問9 「同一労働同一賃金」(※)の対象になる非正規社員が、貴事業所(貴社)の全体の何割を占めるかお選びください。

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

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

問9で「2～11」をお選びになった方にお伺いします。

問10 「同一労働同一賃金」を導入するに当たり、どのように取り組んでいますか。(予定も含む)
(当てはまるものすべてに○)

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

問11 「同一労働同一賃金」を導入するに当たっての課題をお答えください。
(当てはまるものすべてに○)

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

女性の活躍推進についてお伺いします。

問12 管理職の人数をお答えください。

	男女計	左のうち女性
①課長相当職以上	人	人
②係長相当職で部下を1人以上持つ者	人	人

問13 管理職登用など女性が活躍できる職場づくりに、どのように取り組んでいますか。
(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|----------------------|
| 1 | 意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用 |
| 2 | 能力主義的な人事考課の実施 |
| 3 | 仕事と家庭の両立支援の実施 |
| 4 | 男女の賃金格差の解消 |
| 5 | 管理職に対する啓発・研修 |
| 6 | 女性に対する啓発・研修 |
| 7 | 全従業員に対する啓発・研修 |
| 8 | その他 () |
| 9 | 特に取り組んでいない |

問 14 管理職登用など女性の活躍を進めていく上での課題をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | | |
|---|-------------------------------|---|
| 1 | 結婚、出産、子育て等により業務への支障、退職等が懸念される | |
| 2 | 両立支援へのサポートや代替要員の確保 | |
| 3 | 昇進意欲の向上など女性社員の意識改革 | |
| 4 | 管理職の意識改革 | |
| 5 | 全従業員の意識改革 | |
| 6 | 社内に女性のロールモデルがない | |
| 7 | その他 (|) |

シニア社員についてお伺いします。

問 15 シニア社員が活躍できる職場づくりに向けて、どのように取り組んでいますか。

(当てはまるものすべてに○)

- | | | |
|---|----------------------------|---|
| 1 | 能力に応じた人事評価・賃金制度の見直し | |
| 2 | 体力低下に配慮した作業・業務工程・設備の見直し | |
| 3 | 安全衛生や健康管理に対する支援 | |
| 4 | 勤務時間の弾力化（短時間勤務、フレックスタイム制等） | |
| 5 | ワークシェアリングの導入 | |
| 6 | 知識、経験などを活用できる配置 | |
| 7 | シニア社員に対する業務・意識改革研修 | |
| 8 | その他 (|) |
| 9 | 特に取り組んでいない | |

問 16 シニア社員が働く上での課題をお答えください。(当てはまるものすべてに○)

- | | | |
|---|-----------------------------|---|
| 1 | モチベーションの低下 | |
| 2 | 健康上の不安 | |
| 3 | 作業での安全確保、業務効率の維持 | |
| 4 | 経験・能力にあった適切な業務を提供できない | |
| 5 | シニア向けの適切な人事評価・賃金制度がわからない | |
| 6 | これまでの経験に固執し、周囲の従業員の仕事がやりにくい | |
| 7 | 時代の変化が要求するスキルに対応できていない | |
| 8 | その他 (|) |
| 9 | 特に課題はない | |

職場におけるハラスメントの防止についてお伺いします。

問 17 セクシャルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメント・パタニティハラスメント・カスタマーハラスメントに関する相談や苦情の状況について該当する番号をお選びください。(それぞれ〇は1つ)

※セクシャルハラスメントとは、「性的な言動」に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されたりすることです。

※パワーハラスメントとは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることです。

※マタニティハラスメントとは、妊娠・出産・育児などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取扱いを行うことです。

※パタニティハラスメントとは、育児休業や、育児のための短時間勤務等を希望する男性従業員に対し、嫌がらせや不利益な取扱いを行うことです。

※カスタマーハラスメントとは、顧客や取引先から暴力や悪質なクレームなどの著しい迷惑行為を受けることです。

	しばしば 相談や苦情 がある	ときどき 相談や苦情 がある	ほとんど 相談や苦情 はない	全く 相談や苦情 はない
セクシャルハラスメント	1	2	3	4
パワーハラスメント	1	2	3	4
マタニティハラスメント	1	2	3	4
パタニティハラスメント	1	2	3	4
カスタマーハラスメント	1	2	3	4

問 18 ハラスメント防止のための取組状況について、該当する番号をお選びください。

(当てはまるものすべてに○)

	セクシャル ハラス メント	パワー ハラス メント	マタニティ ハラス メント	パタニティ ハラス メント	カスタマー ハラス メント
①就業規則等にハラスメント禁止等 の方針を明記している	1	1	1	1	1
②ポスター、リーフット、手引き等、 防止のための啓発資料を配布又は 掲示している	2	2	2	2	2
③ハラスメントに関する研修・講習 等の実施（外部機関の研修等への 従業員の参加も含む）	3	3	3	3	3
④事業所内外に相談窓口・担当者、 苦情処理機関等を設置している	4	4	4	4	4
⑤実態把握のためのアンケートや調 査を実施している	5	5	5	5	5

仕事と育児・介護の両立支援についてお伺いします。

問 19 育児休業制度が就業規則や労働協約等で規定されていますか。

1	育児・介護休業法で定める範囲で規定されている (満1歳まで。特別の事情があれば2歳まで)
2	育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている 具体的内容↓ ()
3	規定されていない

問 20 令和2年1月1日～12月31日の間に出産(男性の場合は配偶者が出産)した従業員
はいますか。

1	いる ⇒ (男性 人 女性 人)
2	いない ⇒ 問 23 にお進みください。

問 20 で「1」を選んだ方にお伺いします。

問 21 出産した従業員のうち、育児休業を取得した従業員はいますか。

1	いる ⇒ (男性 人 女性 人)
2	いない ⇒ 問 23 にお進みください。

問 21 で「1」を選んだ方にお伺いします。

問 22 育児休業中の社員の業務について、どのように対応していますか。

(当てはまるものすべてに○)

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

問 23 男性従業員の育児休業の取得を進めていく上での課題をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

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

問 24 介護休業制度が就業規則等で規定されていますか。

1	育児・介護休業法で定める範囲で規定されている (対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割で取得可能)
2	育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている。 具体的内容↓ ()
3	規定されていない

問 25 介護休暇制度が就業規則等で規定されていますか。

1	育児・介護休業法で定める範囲で規定されている (対象家族1人につき5日、年10日まで)
2	育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている 具体的内容↓ ()
3	規定されていない

問 30 育児・介護中の社員に対する配慮について、「制度の有無」についてそれぞれ○を御記入ください。

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

テレワークについてお伺いします。

本調査におけるテレワークとは、情報通信技術を利用して行う事業場外での勤務をいい、

①在宅勤務 ②サテライトオフィス勤務 ③モバイル勤務の3つを指します。

①「在宅勤務」……………労働者の自宅で業務を行う形態

②「サテライトオフィス勤務」…メインのオフィス以外の決められた場所で業務を行う形態

(例)普段勤務する事業所と異なる自社の事業所、自社が契約する外部オフィス 等

③「モバイル勤務」……………上記以外で、ノートPC やスマートフォン・携帯電話等を活用して、移動中など、臨機応変に選択した場所で業務を行う形態

問 31 現在、テレワークを実施していますか。(○は1つ)

1	新型コロナ以降、実施している
2	新型コロナ以前から実施している
3	これまで実施したことがなく、今後も実施する予定はない
4	これまで実施したことはないが、今後実施を予定している
5	一度実施したが、現在は取りやめており、今後も実施する予定はない
6	一度実施し、現在は取りやめているが、今後再開を予定している

問 31 で「1～2」を選んだ方にお伺いします。

問 32 テレワーク実施の効果についてお答えください。(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|----------------------|
| 1 | 時間外労働の削減等、働き方の改善が進んだ |
| 2 | 業務プロセスの見直しができた |
| 3 | 業務に係るコストを削減できた |
| 4 | 定型的業務の生産性が上がった |
| 5 | その他 () |

問 31 で「1～2」を選んだ方にお伺いします。

問 33 テレワークを実施する上で、課題だと思うことをお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|--|
| 1 | 情報セキュリティ対策 |
| 2 | 導入・運用コスト (例：PC のレンタル費用、テレワークツールやサテライトオフィスの利用料など) |
| 3 | テレワークできる仕事に限定的である |
| 4 | 労働時間の管理が難しい |
| 5 | 進捗状況などの業務管理が難しい |
| 6 | 人事評価が難しい |
| 7 | 上司・同僚とのコミュニケーションが不足する |
| 8 | その他 () |
| 9 | 特に課題はない |

問 31 で「3～6」を選んだ方にお伺いします。

問 34 現在、テレワークを実施していない理由についてお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|--|
| 1 | 情報セキュリティ対策 |
| 2 | 導入・運用コスト |
| 3 | テレワークに適した業務がない |
| 4 | 労働時間や進捗の管理が難しい |
| 5 | 人事評価が難しい |
| 6 | テレワークに必要な知識・技術 (ICT 機器の操作・設定等) を持った従業員がいない |
| 7 | 取引先の理解が得られない |
| 8 | その他 () |

最後に、ワーク・ライフ・バランスの推進全般についてお伺いします。

問 35 働き方改革やワーク・ライフ・バランスについてどのようにお考えですか。最も近いものをお選びください。(○は1つ)

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

問 36 働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進について、行政に望む支援や制度をお選びください。(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|---|
| 1 | 社会的機運の醸成 |
| 2 | セミナーの実施や情報提供 |
| 3 | 取組を推進する企業への表彰制度 |
| 4 | 取組を推進する企業への入札参加資格審査における加点評価 |
| 5 | 取組を推進する企業への税制面での考慮 |
| 6 | 育児休業取得の義務化 |
| 7 | アドバイザー（社会保険労務士等）の企業派遣 |
| 8 | 企業向け相談窓口の設置 |
| 9 | 取組を推進する企業への助成 |
| 10 | その他（ ） |

問 37 御意見・御要望などがありましたら、御自由にお書きください。

御協力ありがとうございました。

ワーク・ライフ・バランス取組状況調査報告書

令和4年1月

■発行 千葉県商工労働部雇用労働課

〒260-8667

千葉市中央区市場町1番1号

電話 043-223-2743

■分析・編集 株式会社 マーケティング・リサーチ・サービス

〒170-0005

東京都豊島区南大塚二丁目45番8号

電話 03-5976-0711