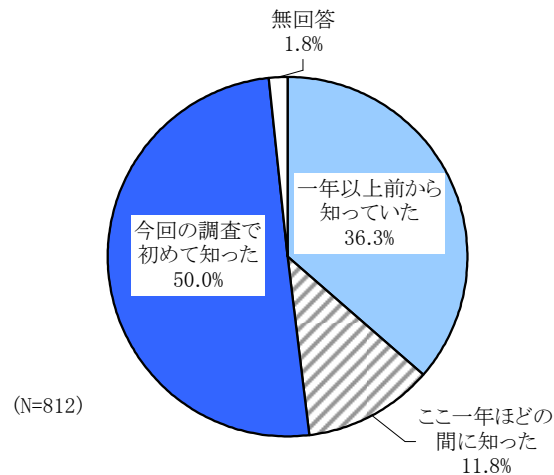


第1章 ワーク・ライフ・バランスに関連する制度や取組みについて

1. ワーク・ライフ・バランスに対する認知度

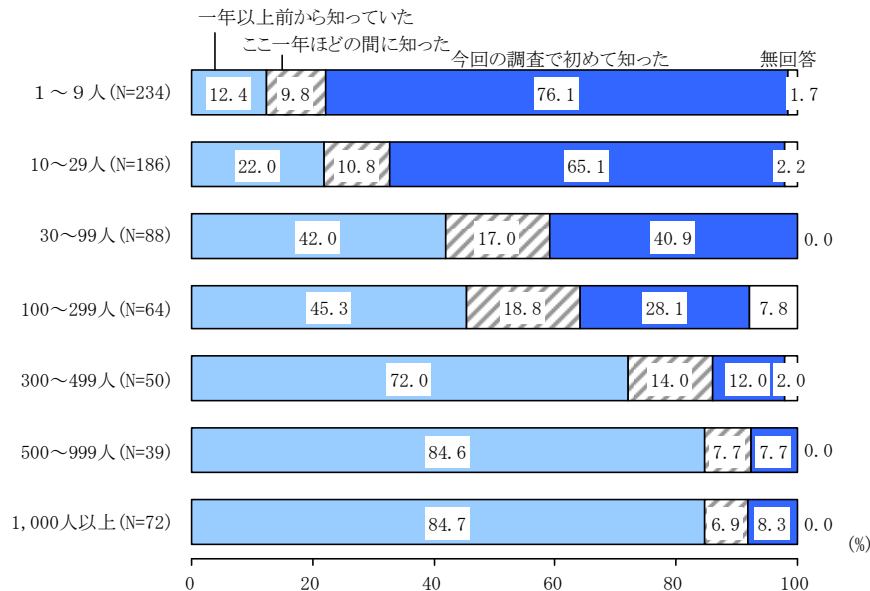
問1 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」について、ご存知でしたか。(〇はひとつ)



【全体として】

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」については、「今回の調査で初めて知った」が 50.0%と最も高くなっており、「一年以上前から知っていた」は 36.3%、「ここ一年ほどの間に知った」が 11.8%となっている。

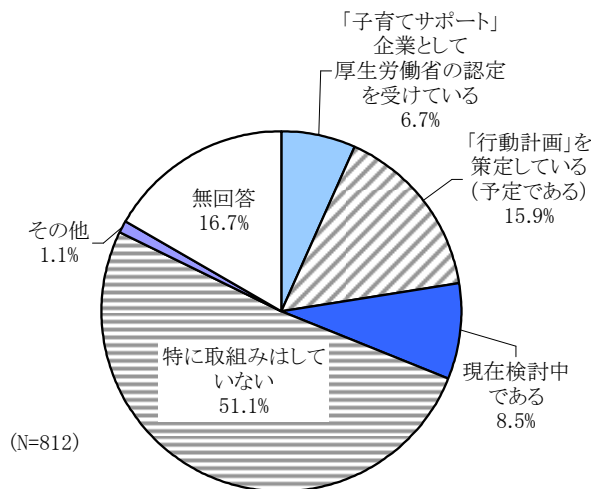
【従業員規模別 ワーク・ライフ・バランス認知度】



- ・「1 年以上前から知っていた」回答が『300 人以上』規模では最も多く、「300～499 人」72.0%、「500～999 人」84.6%、「1,000 人以上」84.7%と 7 割～8 割を占めている。
- ・逆に『29 人以下』規模では「今回の調査で初めて知った」が最も多い回答となり、「1～9人」76.1%、「10～29 人」65.1%と 6 割強～7 割強を占めている。
- ・「30～99 人」と「100～299 人」規模では「1 年前以上前から知っていた」回答が最も多いが、それぞれ 42.0%、45.3%となっている。また、「ここ一年ほどの間に知った」割合が 17.0%、18.8%と 2 割弱を示し、他の従業員規模の企業と比較して高い割合を示す結果となった。

2. 「次世代育成支援対策推進法」への取組み状況

問 31 「次世代育成支援対策推進法」に関連して現在の御社の取組みについてお聞きます。(〇はひとつ)

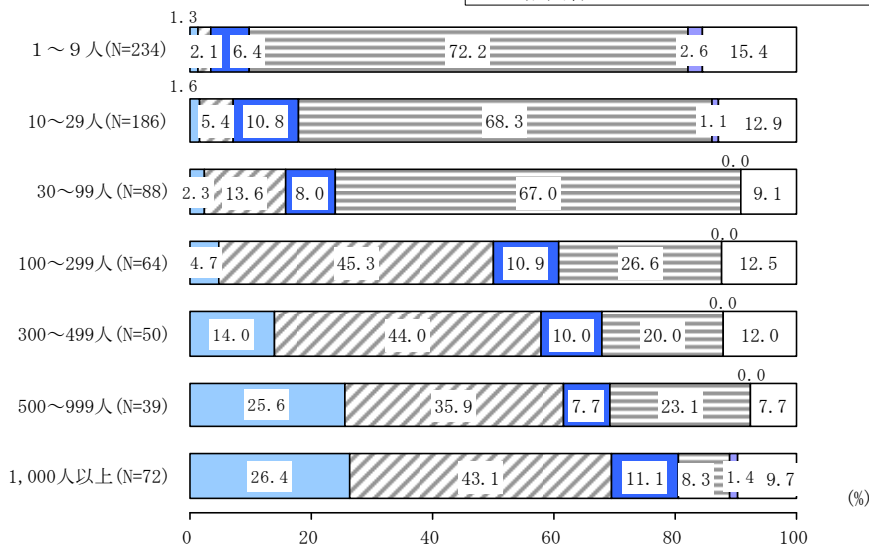
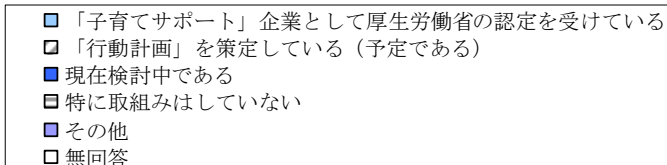


【全体として】

「次世代育成支援対策推進法」に関連した取組みについては、「特に取組みはしていない」が51.1%と半数を占めており、「行動計画を策定している (予定である)」は15.9%、「現在検討中である」は8.5%、「子育てサポート」企業として厚生労働省の認定を受けている」は6.7%となっている。

【従業員規模別

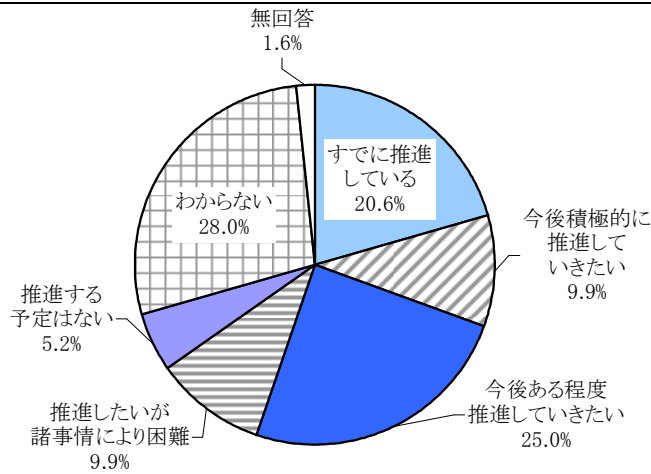
「次世代育成支援対策推進法」への取組み状況



- ・『100人以上』規模では、「子育てサポート企業として厚生労働省の認定を受けている」「行動計画を策定している (予定である)」の合計が「100～299人」50.0%、「300～499人」58.0%、「500～999人」61.5%、「1000人以上」69.5%と約5～7割を占め、従業員規模が大きくなるに従い、割合が増加している。中でも『500人以上』規模では、「子育てサポート企業として厚生労働省の認定を受けている」が「500～999人」25.6%、「1,000人以上」26.4%と4分の1を占めている。
- ・逆に『99人以下』規模では、「特に取組みをしていない」が最も多く、「1～9人」72.2%、「10～29人」68.3%、「30～99人」67.0%と7割前後を占め、従業員規模が小さくなるに従い、割合が増加している。

3. ワーク・ライフ・バランスに対する考え方

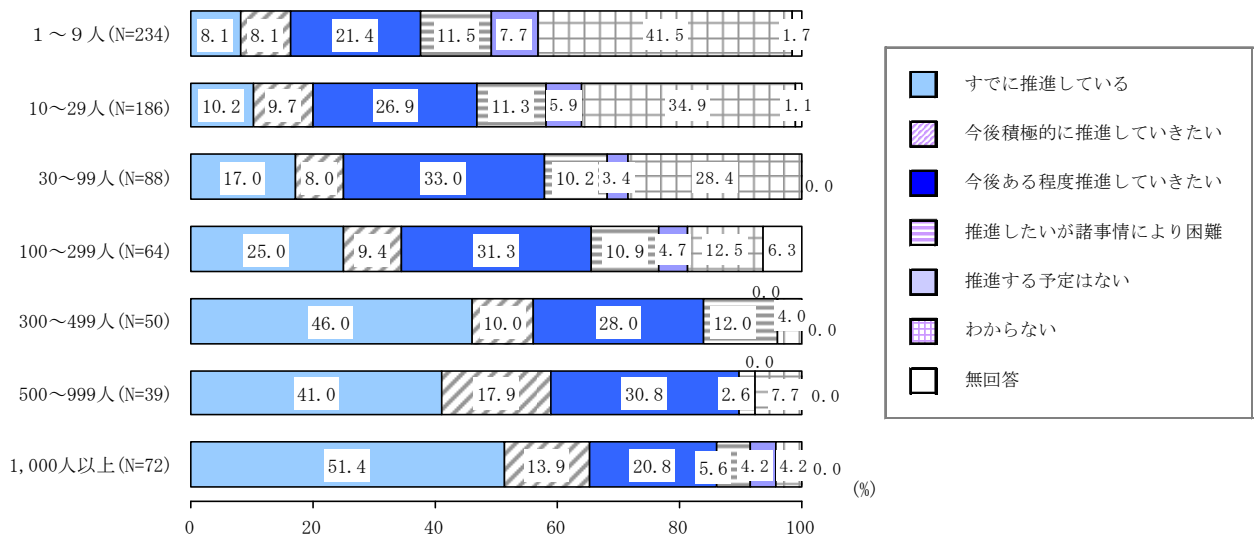
問2 御社はWLBに関してどのようにお考えですか。(〇はひとつ)



【全体として】 (N=812)

WLBに対する考えとしては、「わからない」が28.0%と約3割を占めている。「今後ある程度推進していきたい」は25.0%、「すでに推進している」は20.6%となっている。

【従業員規模別 WLBに対する考え方】



- ・「すでに推進している」割合は、規模が大きくなるに従い増加し、『300人以上』規模で4～5割と最も多い回答となり、「1,000人以上」規模では過半数である。「今後積極的に推進していきたい」を合わせた『推進している・今後積極的にしたい』割合では『300人以上』規模で6割前後を占めている。
- ・「わからない」割合は規模が小さくなるに従い増加し、「1～9人」「10～29人」規模では最も多い回答となり3割強～4割を占めている。また、この規模では「推進したいが諸事情により困難」「推進する予定はない」を合わせた『推進できない・しない』が2割弱となっている。
- ・「30～99人」「100～299人」規模では「今後ある程度推進していきたい」が最も多い回答で3割、『推進している・今後積極的にしたい』割合が25.0%と34.4%となり、WLBの取り組みを進めようとする分岐点となっている。
- ・どの従業員規模でも「今後ある程度推進していきたい」回答が2～3割を占めている。
- ・「推進したいが諸事情により困難」の回答が『499人以下』規模では約1割となっている。

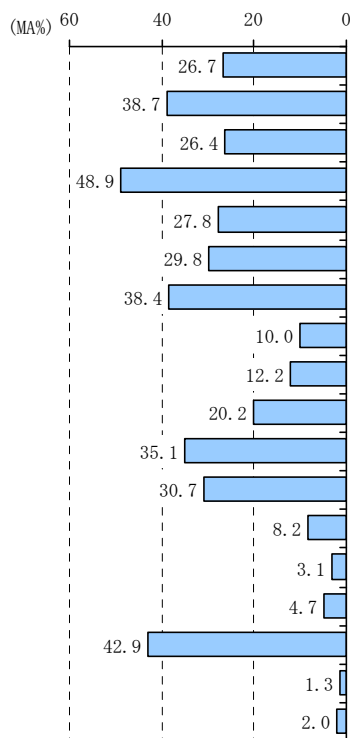
4. ワーク・ライフ・バランスを推進する(したい)理由

問3 WLBを推進している(したい)と考える理由は何ですか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

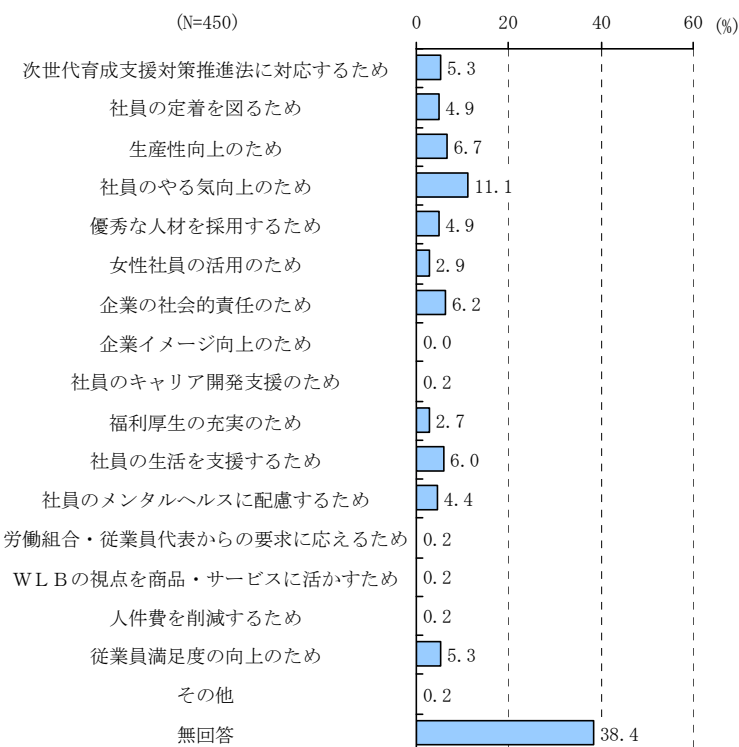
また、その中で最も重要だとお考えの理由1つだけに◎をつけてください。

問2で「1. すでに推進している」「2. 今後積極的に推進していきたい」「3. 今後ある程度推進していきたい」と回答された方のみお答えください。」

【WLBを推進している(したい)理由(複数回答)】



【WLBを推進している(したい)一番の理由】

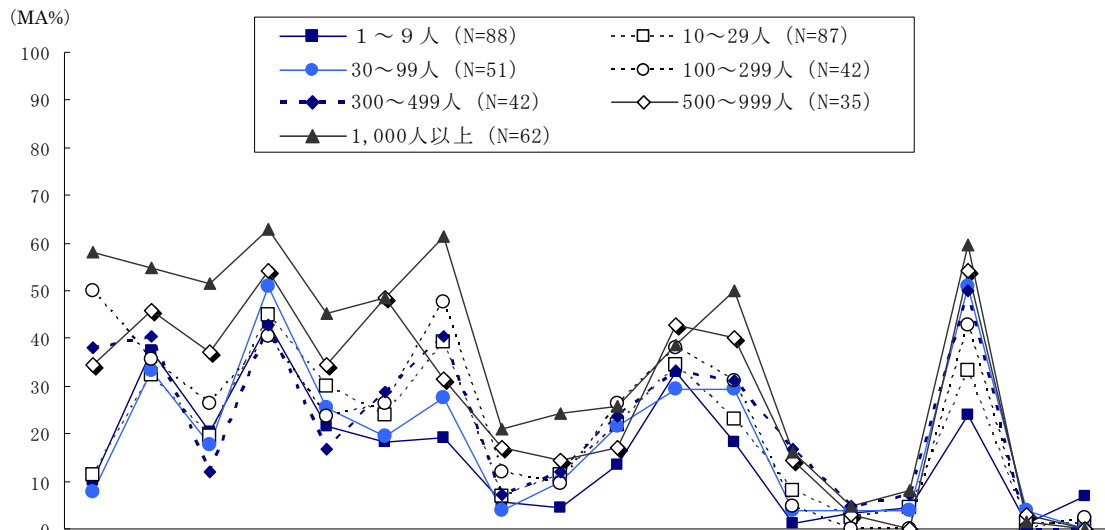


【全体として】

WLBを推進している(したい)と考える理由として、「社員のやる気向上のため」が48.9%と最も高くなっており、次いで「従業員満足度の向上のため」が42.9%、「社員の定着を図るため」が38.7%、「企業の社会的責任のため」が38.4%となっている。

また、WLBを推進している(したい)一番重要な理由としても、「社員のやる気向上のため」が11.1%と最も高く、次いで「生産性向上のため」が6.7%、「企業の社会的責任のため」が6.2%となっている。

【従業員規模別 WLBを推進している(したい)理由(複数回答)】



	次世代育成支援対策推進 法に対応するため	社員の定着を図るため	生産性向上のため	社員のやる気向上のため	優秀な人材を採用するた め	女性社員の活用のため	企業の社会的責任のため	企業イメージ向上のため	社員のキャリア開発支援 のため	福利厚生の実施のため	社員の生活を支援するた め	社員のメンタルヘルスに 配慮するため	労働組合・従業員代表か らの要求に応えるため	WLBの視点を商品・サ ービスに活かすため	人件費を削減するため	従業員満足度の向上のた め	その他	無回答
1～9人	10.2	37.5	20.5	43.2	21.6	18.2	19.3	5.7	4.5	13.6	33.0	18.2	1.1	3.4	4.5	23.9	1.1	6.8
10～29人	11.5	32.2	19.5	44.8	29.9	24.1	39.1	6.9	11.5	21.8	34.5	23.0	8.0	2.3	4.6	33.3	1.1	1.1
30～99人	7.8	33.3	17.6	51.0	25.5	19.6	27.5	3.9	9.8	21.6	29.4	29.4	3.9	3.9	3.9	51.0	3.9	0.0
100～299人	50.0	35.7	26.2	40.5	23.8	26.2	47.6	11.9	9.5	26.2	38.1	31.0	4.8	0.0	0.0	42.9	0.0	2.4
300～499人	38.1	40.5	11.9	42.9	16.7	28.6	40.5	7.1	11.9	23.8	33.3	31.0	16.7	4.8	7.1	50.0	0.0	0.0
500～999人	34.3	45.7	37.1	54.3	34.3	48.6	31.4	17.1	14.3	17.1	42.9	40.0	14.3	2.9	0.0	54.3	2.9	0.0
1,000人以上	58.1	54.8	51.6	62.9	45.2	48.4	61.3	21.0	24.2	25.8	38.7	50.0	16.1	4.8	8.1	59.7	1.6	0.0

(MA%)

- ・規模が大きくなるほど、推進している(したい)項目数が多くなり、かつ、回答割合も増加する傾向にある。
- ・『99人以下』規模では「社員のやる気向上のため」「社員の定着を図るため」「社員の生活を支援するため」の割合が高く、『100人以上』規模では「社員のやる気向上のため」「従業員満足度の向上のため」「社員の定着を図るため」の割合が高い傾向となっている。
- ・「100～299人」では「次世代育成支援推進対策法」が50.0%と最も多い回答となったが、これは改正法による平成23年度からの義務化が影響を与えたと推測される。
- ・「社員のメンタルヘルスに配慮するため」の割合も比較的多く、規模が大きくなるに従い増加し「30～99人」「100～299人」「300～499人」では3割、「500～999人」で4割、「1,000人以上」で5割となっている。
- ・「女性社員の活用のため」も『500人以上』規模で5割弱となっている。
- ・「企業イメージ向上のため」「社員のキャリア開発支援のため」「労働組合・従業員代表からの要求に応えるため」「WLBの視点を商品・サービスに活かすため」「人件費を削減するため」「その他」「無回答」はすべての従業員規模で25%未満の割合となっている。

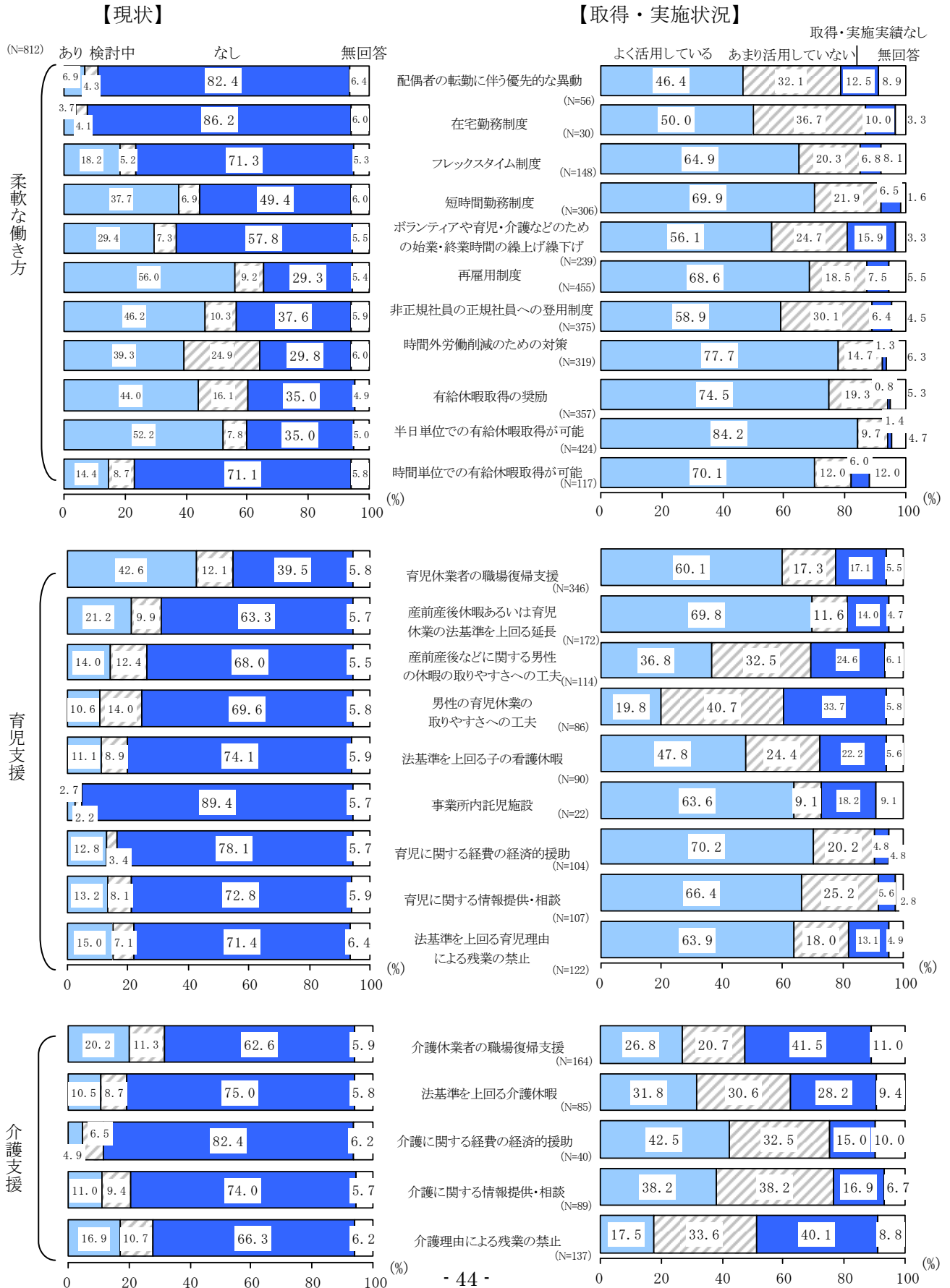
※従業員規模別の一番の理由は、無回答が多く、各項目の回答数が少ないため、割愛する。

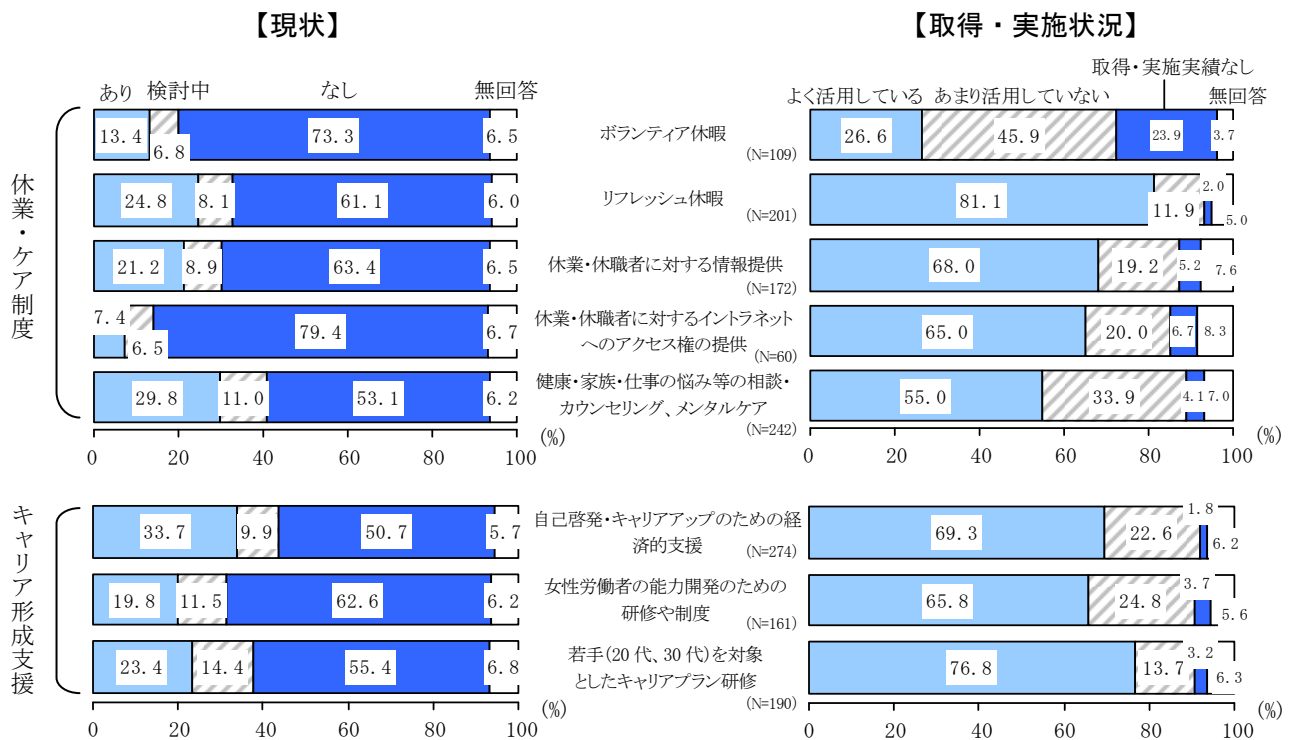
【従業員規模別 WLBを推進している(したい)理由(複数回答)上位 4 位】

	1位	2位	3位	4位
1～9人	社員のやる気向上のため(43.2%)	社員の定着を図るため(37.5%)	社員の生活を支援するため(33.0%)	従業員満足度の向上のため(23.9%)
10～29人	社員のやる気向上のため(44.8%)	企業の社会的責任のため(39.1%)	社員の生活を支援するため(34.5%)	従業員満足度の向上のため(33.3%)
30～99人	社員のやる気向上のため(51.0%) ----- 従業員満足度の向上のため(51.0%)	社員の定着を図るため(33.3%)	社員の生活を支援するため(29.4%) ----- 社員のメンタルヘルスに配慮するため(29.4%)	企業の社会的責任のため(27.5%)
100～299人	次世代育成支援対策推進法に対応するため(50.0%)	企業の社会的責任のため(47.6%)	従業員満足度の向上のため(42.9%)	社員のやる気向上のため(40.5%)
300～499人	従業員満足度の向上のため(50.0%)	社員のやる気向上のため(42.9%)	企業の社会的責任のため(40.5%) ----- 社員の定着を図るため(40.5%)	次世代育成支援対策推進法に対応するため(38.1%)
500～999人	社員のやる気向上のため(54.3%) ----- 従業員満足度の向上のため(54.3%)	女性社員の活用のため(48.6%)	社員の定着を図るため(45.7%)	社員の生活を支援するため(42.9%)
1,000人以上	社員のやる気向上のため(62.9%)	企業の社会的責任のため(61.3%)	従業員満足度の向上のため(59.7%)	次世代育成支援対策推進法に対応するため(58.1%)

5. ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状と取得・実施状況

問4 次の制度や取組みにおいて、現状ならびに取得実績の有無について、それぞれあてはまる番号に○をしてください





【全体として】

(柔軟な働き方) 取組み「あり」は、[再雇用制度]、[半日単位での有給休暇取得が可能]がともに5割を超えている。取得・実施状況についても「よく活用している」が比較的高くなっており、特に[半日単位での有給休暇取得が可能]は84.2%と、すべての項目の中で最も高くなっている。取組み「なし」では、[配偶者の転勤に伴う優先的な異動]、[在宅勤務制度]が8割以上、[フレックスタイム制度]、[時間単位での有給休暇取得が可能]が7割以上になっており、また、検討中という回答が最も多かったのは[時間外労働削減のための対策]で24.9%となっている。

取得・実施状況では、すべての項目で「よく活用している」が最も高いが、[配偶者の転勤に伴う優先的な異動]、[ボランティアや育児・介護などのための始業・終業時間の繰上げ繰下げ]では「取得・実施実績なし」が1割以上となっている。

(育児支援) 取組み「あり」は、[育児休業者の職場復帰支援]が最も高く(42.6%)、取得・実施状況についても「よく活用している」が高くなっている(60.1%)。

取得・実施状況は、「よく活用している」が概ね高いが、[男性の育児休業の取りやすさへの工夫]では19.8%と低く、「取得・実施実績なし」という回答も、33.7%と最も高くなっている。また、[育児に関する経費の経済的援助]、[育児に関する情報提供・相談]について、「取得・実施実績なし」は1割以下になっている。

(介護支援) 取組み「あり」は、[介護休業者の職場復帰支援]が20.2%、[介護理由による残業の禁止]が16.9%と比較的高いが、その取得・実施状況は、「よく活用している」が26.8%、17.5%と低くなっている。

取得・実施状況は、他の項目に比べ、「取得・実施実績なし」が比較的高く、特に[介護休業者の職場復帰支援]、[介護理由による残業の禁止]は4割を超えている。

(休業・ケア制度) 取組み「あり」は、[健康・家族・仕事の悩み等の相談・カウンセリング、メンタルケア]が29.8%と最も高く、次いで[リフレッシュ休暇](24.8%)、[休業・休職者に対する情報提供](21.2%)となっている。[リフレッシュ休暇]では、「よく活用している」が81.1%と、全ての取得・実施状況の中で最も高くなっている。また、休業・ケア制

度「取得・実施実績なし」は、[ボランティア休暇]が23.9%と比較的高くなっている。

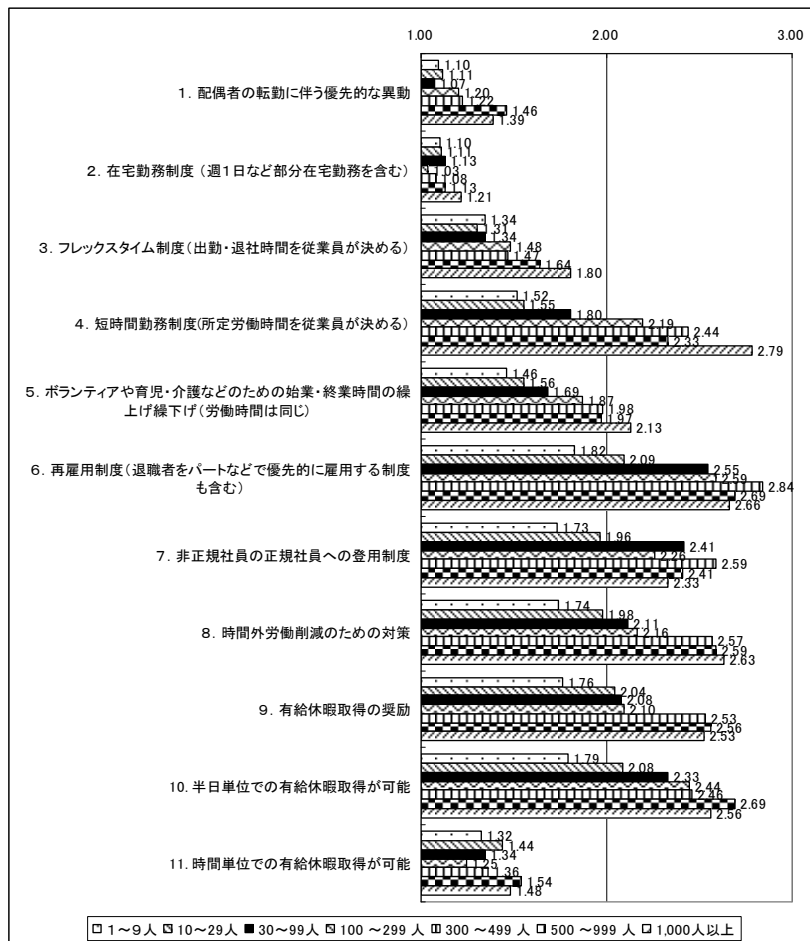
(キャリア形成支援) 取組み「あり」が[自己啓発・キャリアアップのための経済的支援]が33.7%と最も高くなっている。また、キャリア形成支援の取得・実施状況は、全ての項目で6割を超えており、[若手(20代、30代)を対象としたキャリアプラン研修]が76.8%と最も高くなっている。

【従業員規模別 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状の得点化】

従業員規模別のWLBの制度・取組みの有無と活用度について、全体の傾向として、規模が大きくなるほど制度・取組み「あり」の割合が高く、かつ「よく活用している」割合も高くなる。(第6章 資料編 図「従業員規模別 ワーク・ライフ・バランスへの取組みの現状と取得・実施状況」参照)

項目数が33項目と多数あり、また、全体の傾向が上記のとおりであることから、ここでは、制度・取組みの有無を得点化することで、従業員規模の違いにより、制度・取組みの変化があるかどうかを考察することにする。なお、活用度については、従業員規模により、サンプル数が小さいものがあるため、割愛している。

▽ (柔軟な働き方) の得点化

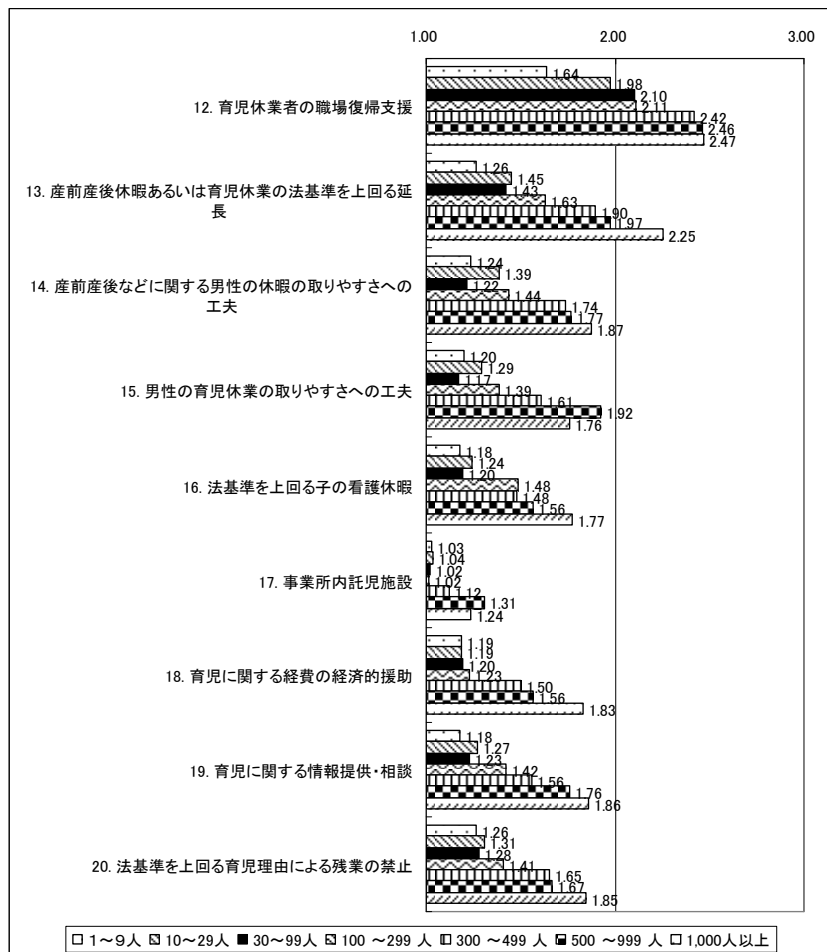


〔あり:+3 検討中:+2 なし:+1 以上のように回答を得点化している。(以下、同様。)〕

・「短時間勤務制度(所定労働時間を従業員が決める)」「再雇用制度(退職者をパートなどで優先的に雇用する制度も含む)」「非正規社員の正規社員への登用制度」「時間外労働削減のための対策」「有給休暇取得の奨励」「半日単位での有給休暇取得が可能」の6項目において『100人以上』規模では2点を上回り、規模が大きくなるほど、点数が高くなる。特に『300人以上』規模になると更に高くなる。

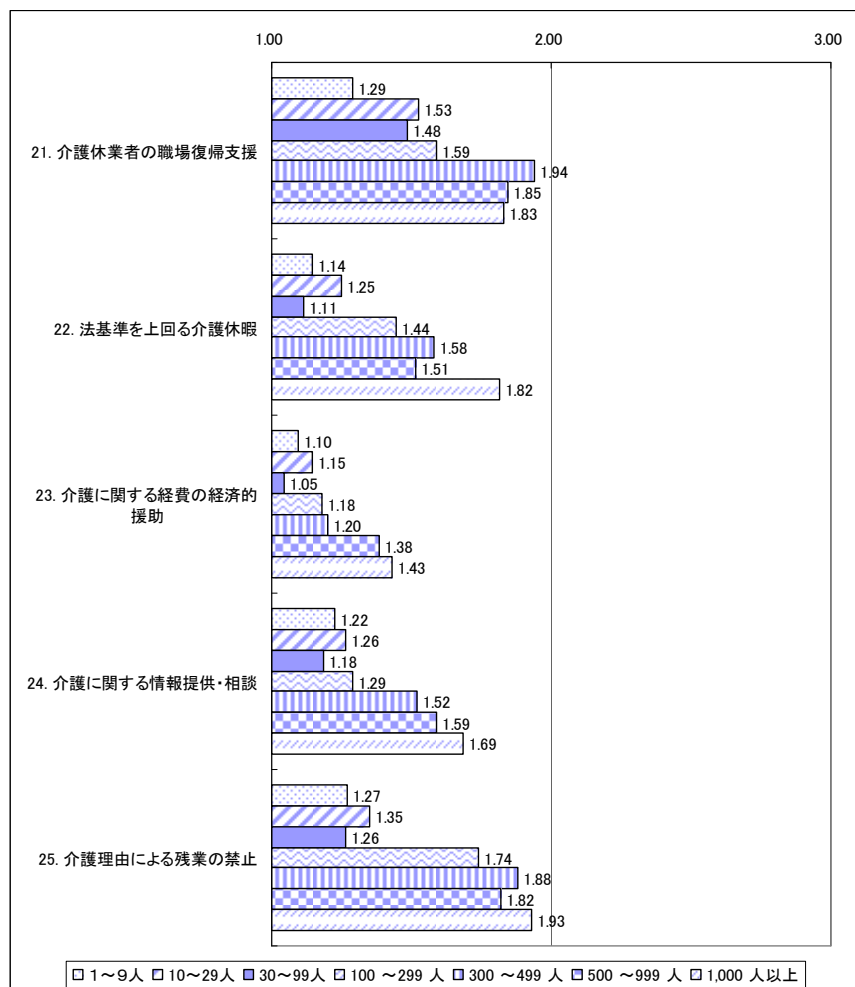
- ・一方、「配偶者の転勤に伴う優先的な異動」「在宅勤務制度（週1日など部分在宅勤務を含む）」「フレックスタイム制度（出勤・退社時間を従業員が決める）」「時間単位での有給休暇取得が可能」の4項目は全ての規模で2点以下となっている。
- ・また、「1～9人」規模では全ての項目で2点を下回る結果となっている。

▽（育児支援）の得点化による得点化



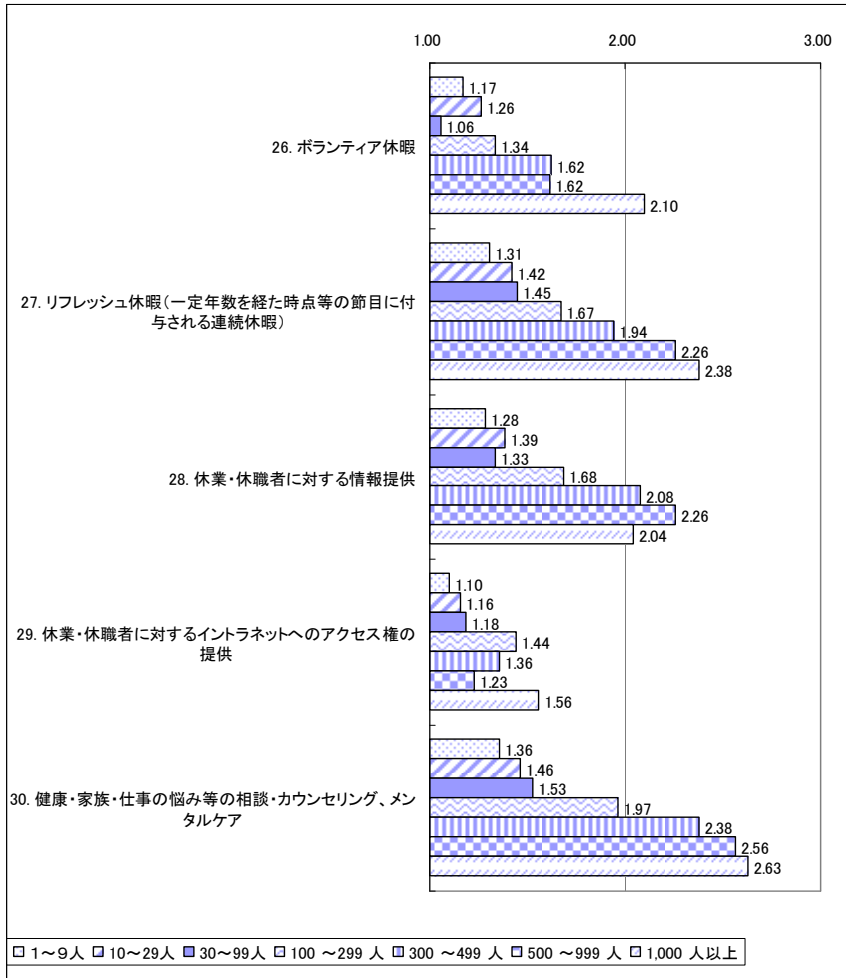
- ・「育児休業者の職場復帰支援」のみ、『300人以上』規模で2点以上となっている。
- ・全ての項目において、規模が大きくなるほど点数は高くなり、『300人以上』規模では特に高くなっている。

▽(介護支援)の得点化



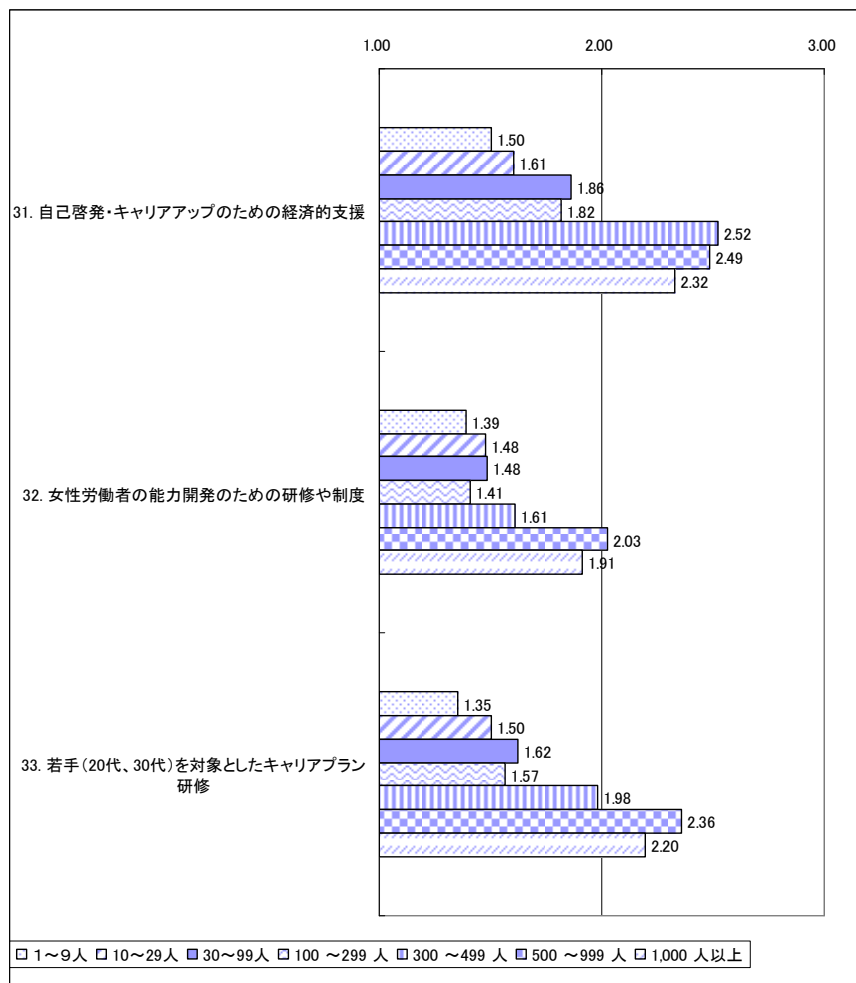
- すべての項目が2点以下となっているが、「介護休業者の職場復帰支援」は比較的、点数が高くなっている。また、規模が大きくなるほど点数は高く、『300人以上』規模で高くなっている。

▽(休業・ケア体制)の得点化



- ・「健康・家族・仕事の悩み等の相談・カウンセリング、メンタルケア」「リフレッシュ休暇(一定年数を経た時点等の節目に付与される連続休暇)」「休業・退職者に対する情報提供」の3項目は他の項目と比較して高い得点となっている。中でも、『500以上』規模では2点を上回る結果となっている。
- ・『299人以下』規模では、全ての項目で2点を下回る。

▽(キャリア形成支援)の得点化

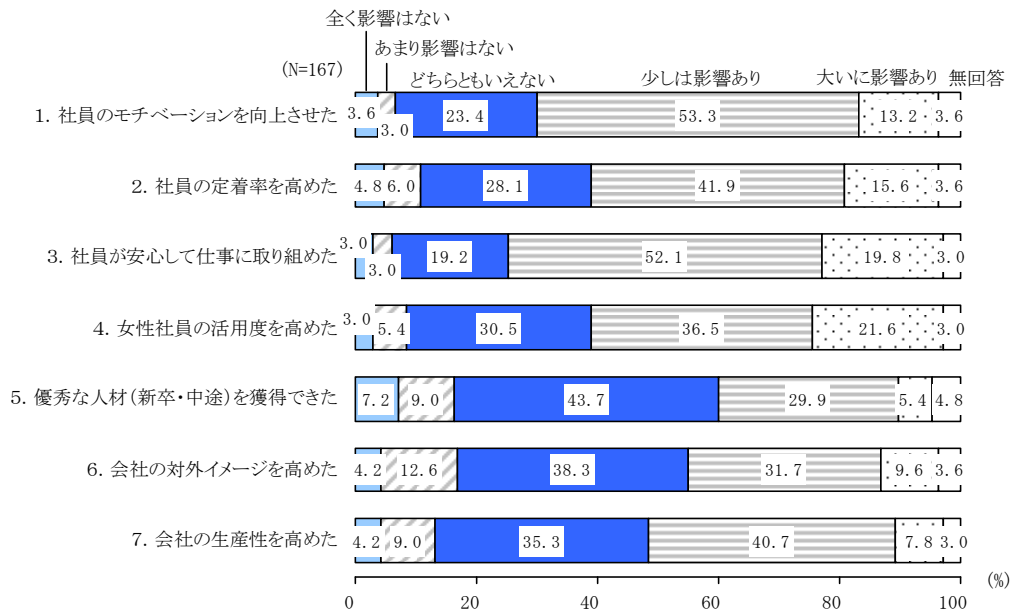


- ・「自己啓発・キャリアアップのための経済的支援」が他の項目と比較して点数が高くなり、『300人以上』規模で、2点を超えている。
- ・『299人以下』規模では、全ての項目で2点を下回る。

6. ワーク・ライフ・バランス推進の効果や影響

問5 WLB に取り組むことは、次の1～7についてどのような効果や影響がありましたか。それぞれについて、最もあてはまるもの1つに○をつけてください。

〔問2で「1. すでに推進している」と回答された方のみお答えください。〕



【全体として】

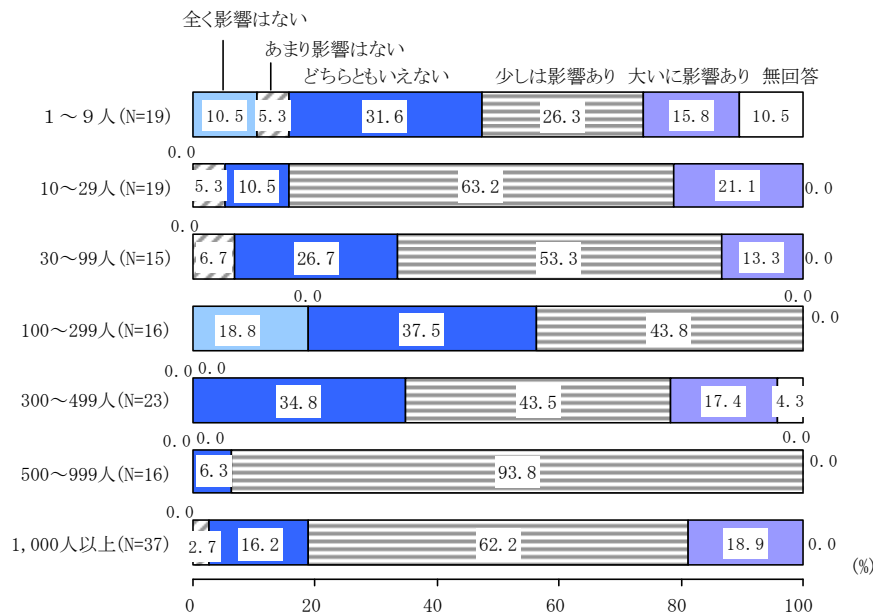
WLBに取り組むことで、『影響あり』(「少しは影響あり」「大いに影響あり」の計)の割合が特に高いものは、[社員が安心して仕事に取り組めた](71.9%)と[社員のモチベーションを向上させた](66.5%)で7割前後を占めている。

一方、『影響なし』(「全く影響はない」「あまり影響はない」の計)が高いものは、[会社の対外イメージを高めた](16.8%)、[優秀な人材(新卒・中途)を獲得できた](16.2%)、[会社の生産性を高めた](13.2%)となっている。

「どちらともいえない」も [優秀な人材(新卒・中途)を獲得できた](43.7%)、[会社の対外イメージを高めた](38.3%)、[会社の生産性を高めた](35.3%)となり、『影響なし』と同じ項目の割合が高くなっている。

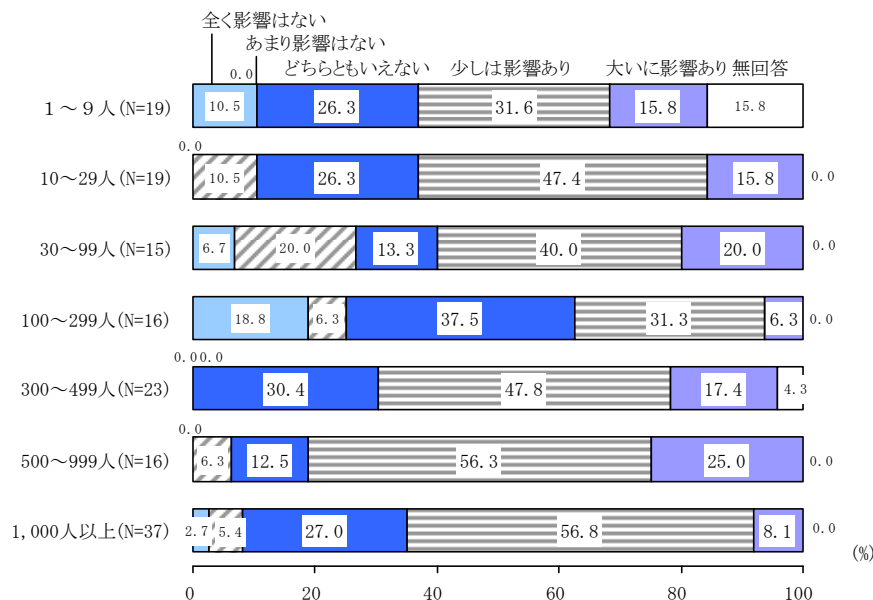
【従業員規模別 ワーク・ライフ・バランス推進の効果や影響】

1. 社員のモチベーションを向上させた



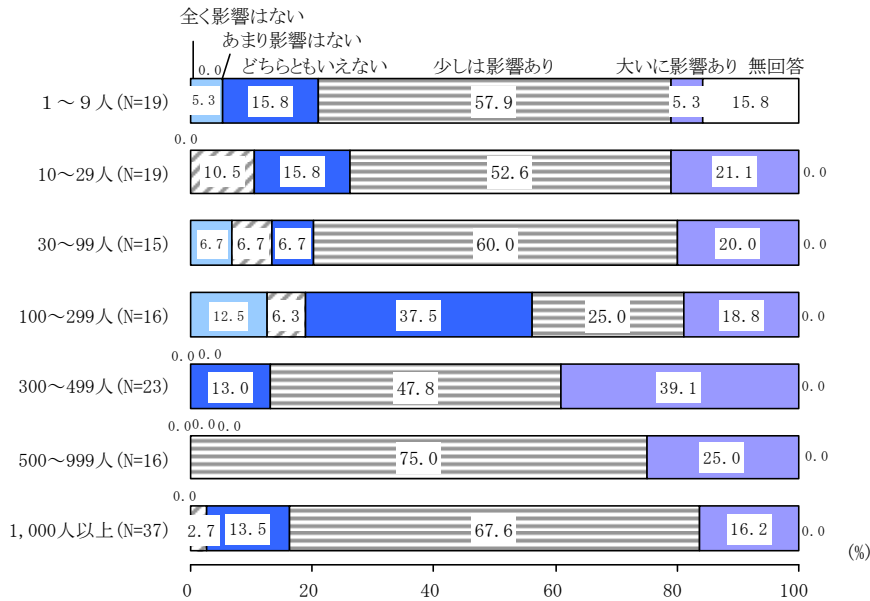
- ・『影響あり』は「1～9人」「100～299人」規模では42.1%、43.8%と4割強、その他の規模では6～9割を占め、特に、『500人以上』規模では8～9割と高い割合となっている。
- ・「どちらともいえない」は「1～9人」「30～99人」31.6%、26.7%、「100～299人」37.5%、「300～499人」34.8%となり、他の規模に比較して割合が高く、「1～9人」規模では「どちらともいえない」が最も多く31.6%となっている。
- ・『影響なし』は全ての規模で2割を下回る結果となったが、「1～9人」「100～299人」規模では15.8%、18.8%と相対的に割合が高くなっている。

2. 社員の定着率を高めた



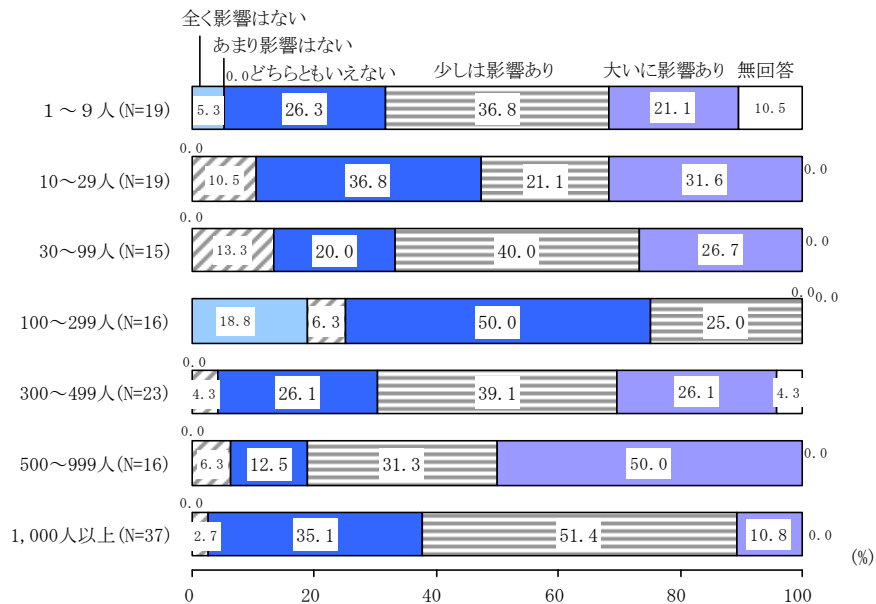
- ・「100～299人」規模を除き、「少しは影響あり」が最も多い回答となり、3～6割弱の回答を示し、「大いに影響あり」と合わせた『影響あり』は「1～9人」規模(47.4%)で5割弱、他の規模では6割強～8割の高い割合を示している。
- ・「100～299人」規模では「どちらともいえない」が37.5%と最も多く、『影響あり』37.6%と同じ割合となっている。
- ・『影響なし』は「30～99人」「100～299人」規模で26.7%、25.1%と4分の1を占め、相対的に高い割合を示している。

3. 社員が安心して仕事に取り組めた



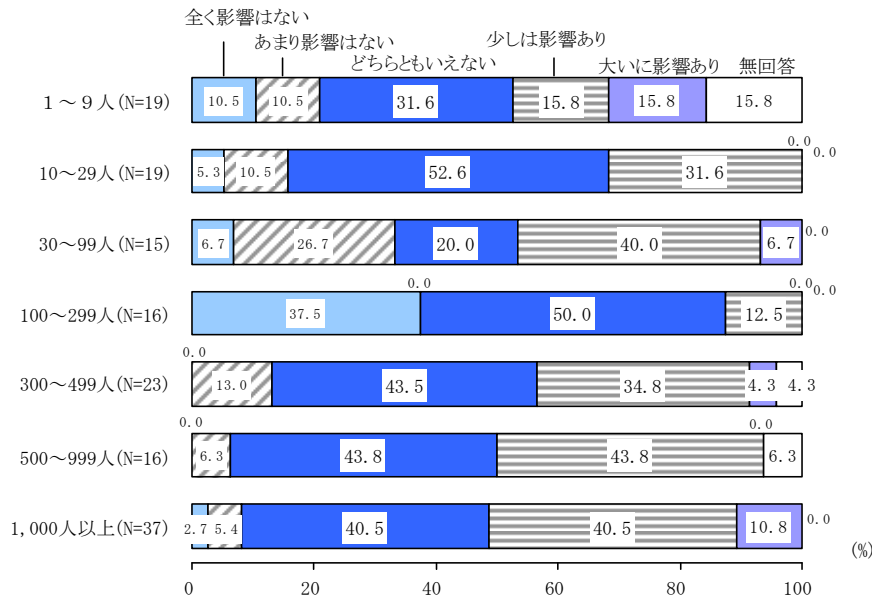
- ・「100～299 人」規模を除き最も多い回答は「少しは影響あり」で5割弱～7割強となり、「大いに影響あり」と合わせた『影響あり』の回答は6～10割、『300人以上』規模では8～10割と特に高い割合を示す結果となった。
- ・「100～299 人」規模では『影響あり』が5割弱、「どちらともいえない」が最も多い回答で37.5%となっている。
- ・『影響なし』の割合は、「10～29 人」「30～99 人」「100～299 人」規模で10.5%、13.4%、18.8%と相対的に高い割合を示す結果となった。

4. 女性社員の活用度を高めた



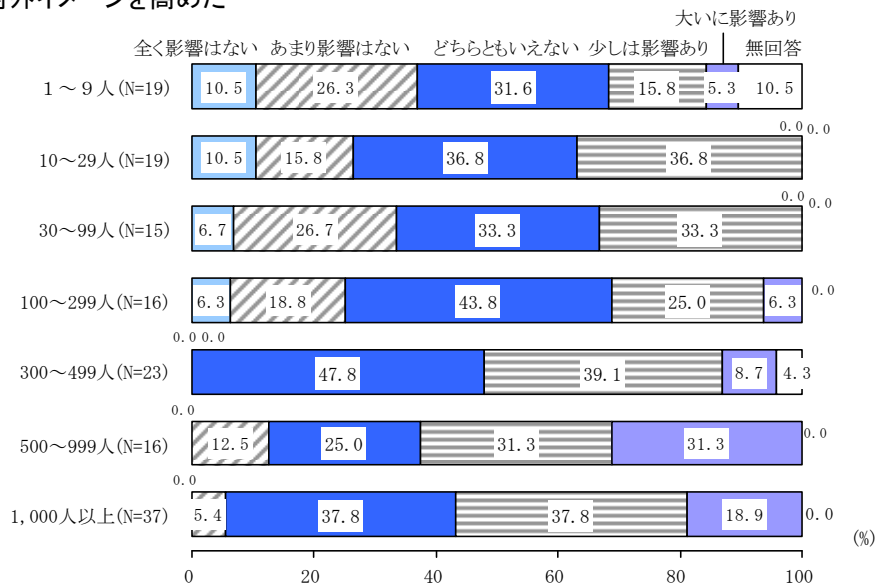
- ・「100～299 人」規模を除き、女性社員の活用度を高めるのに『影響あり』の割合が5～8割となっている。
- ・「100～299 人」規模では「どちらともいえない」が50.0%と最も多い回答となった。
- ・女性社員の活用度を高めるのに『影響なし』の割合は、「10～29 人」「30～99 人」「100～299 人」規模で10.5%、13.3%、25.1%と相対的に高い割合を示す結果となった。

5. 優秀な人材(新卒・中途)を獲得できた



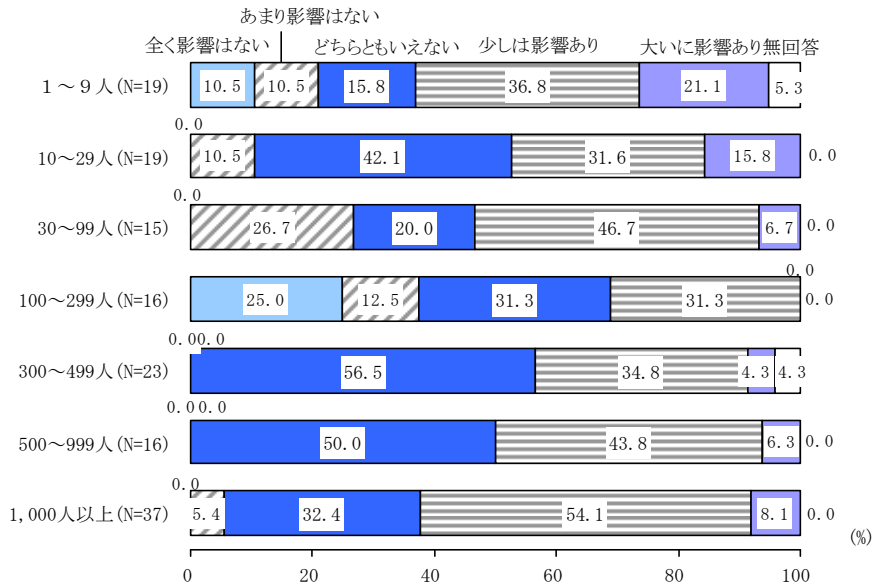
- ・「30～99人」規模を除き、「どちらともいえない」が最も多い回答で3～5割強を示す結果となった。
- ・『300人以上』規模では『影響あり』が4割弱～5割強となり、「どちらともいえない」4割とほぼ拮抗している。
- ・「100～299人」規模では、「どちらともいえない」が5割となり、次いで『影響なし』が37.5%となっている。
- ・『99人以下』規模では、『影響あり』が3～5割弱となっているが、『影響なし』も1割強～3割強と相対的に高い割合を示している。

6. 会社の対外イメージを高めた



- ・『影響あり』が『500人以上』規模では5割を超えている。
- ・「300～499人」規模では「どちらともいえない」と『影響あり』が47.8%と同じ割合である。
- ・「100～299人」規模では「どちらともいえない」が4割強と最も多い回答であり、『影響あり』と『影響なし』が3割前後でほぼ拮抗している。
- ・「30～99人」規模では、『影響あり』『どちらともいえない』『影響なし』が拮抗している。

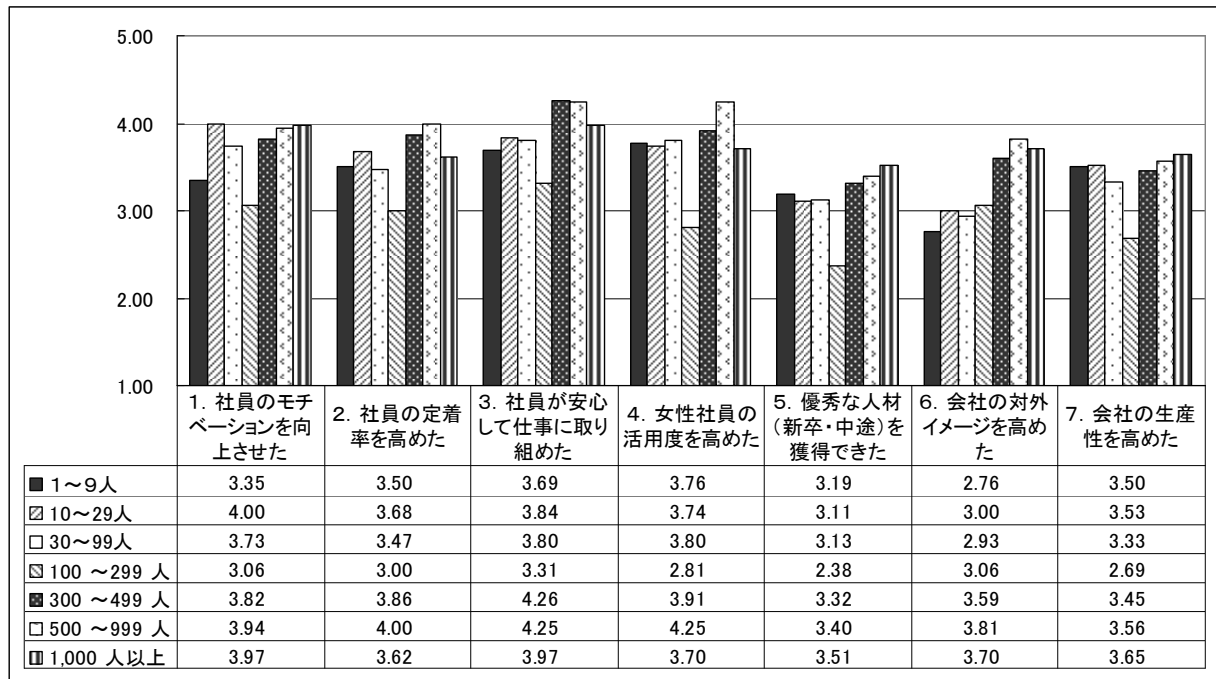
7. 会社の生産性を高めた



- 『300人以上』規模では「どちらともいえない」「影響あり」で2分しており、規模が大きくなると『影響あり』が増加し、「1,000人以上」規模で『影響あり』が6割強となっている。
- 『99人以下』規模では『影響あり』が5割弱～6割弱となっているが、『影響なし』も1～3割弱と相対的に高い割合を示す。
- 「100～299人」では「どちらともいえない」「影響あり」「影響なし」3割でほぼ拮抗しているが、『影響なし』が37.5%と他の規模より高い割合を示す結果となった。

【「ワーク・ライフ・バランス推進の効果や影響」の得点化】

「ワーク・ライフ・バランス推進の効果や影響」の全体が前述のとおりであることから、ここでは、「ワーク・ライフ・バランス推進の効果や影響」の回答を得点化し、従業員規模の違いによる、WLB取組みの効果・影響の7項目についてに考察する。



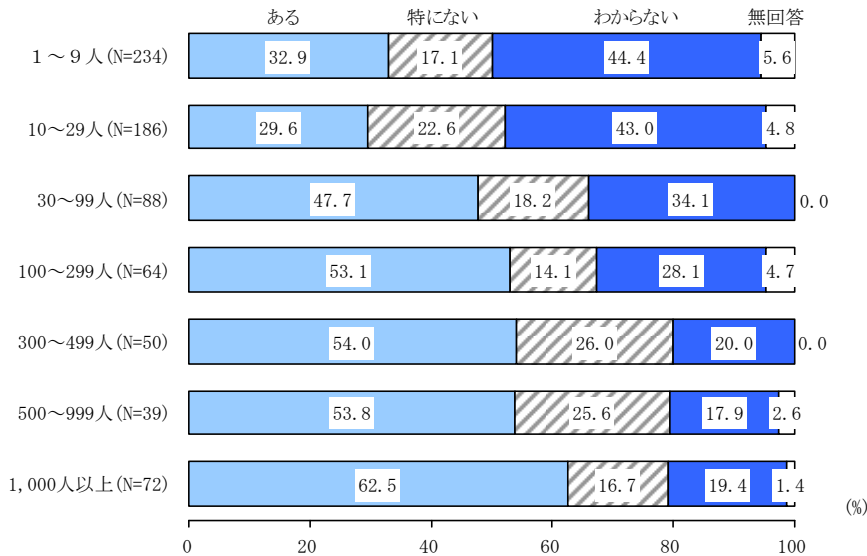
全く影響はない: +1 あまり影響はない: +2 どちらともいえない: +3 少しは影響あり: +4 大いに影響あり: +5
 以上のように、回答を得点化している。

- ・相対的に「社員のモチベーションを向上させた」「社員の定着率を高めた」「社員が安心して仕事に取り組めた」「女性社員の活用度を高めた」の4項目が、他に比較して得点が高く、取組みの効果として『影響がある』と考えられる。
- ・「100～299人」規模では全ての項目が2.38～3.31の得点となり、取組みの効果・影響を認めていないことがうかがわれる。
- ・『300人以上』規模と『99人以下』規模を比較すると『300人以上』規模の方が得点が高く、相対的に大きな規模ほど取組みの効果・影響を感じていることが推測される。

7. ワーク・ライフ・バランス推進における問題点

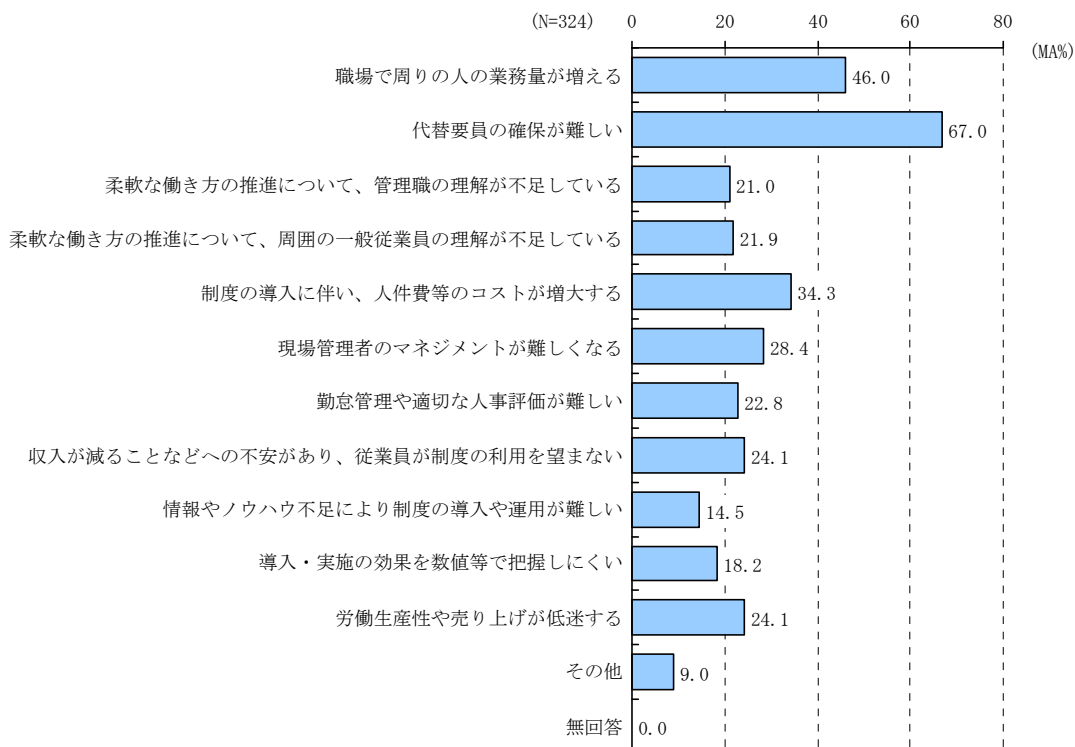
問6 御社において、WLBを推進する上で、困難と感じていることはありますか。(〇はひとつ)。

【従業員規模別 WLBを推進する上での困難の有無】



- ・「困難を感じている」割合が『100人以上』規模では、5～6割を占め、「1,000人以上」規模では6割を占めている。
- ・逆に『29人以下』規模では、「わからない」回答が最も多く4割強となっている。
- ・「30～99人」の従業員数の企業では、「困難を感じている」割合は47.7%、次いで「わからない」が34.1%となっている。

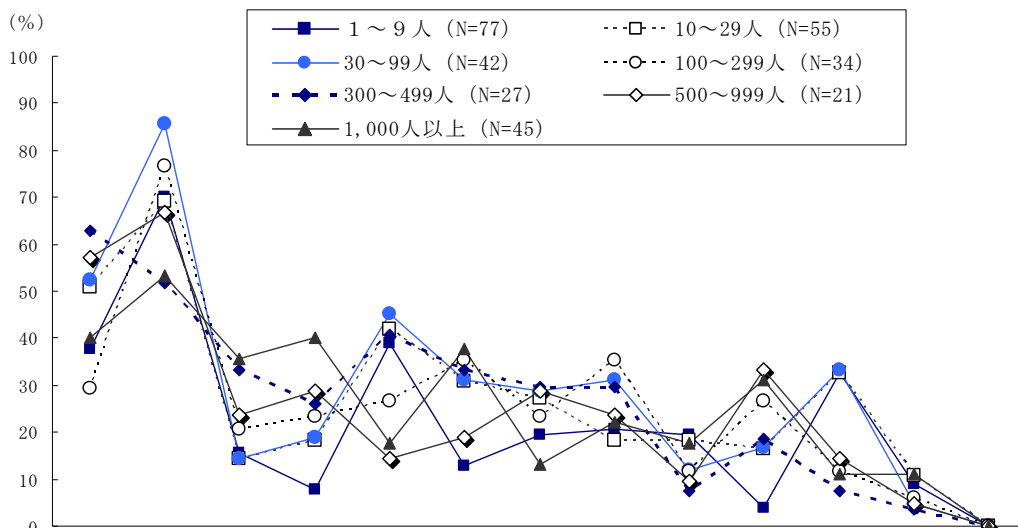
問7 御社において、WLBを推進する上で、困難と感じていることにあてはまるもの全てに〇をつけてください。[「ある」と回答された方のみ]



【全体として】

WLBを推進する上で困難と感じる理由としては、「代替要員の確保が難しい」が67.0%と最も高く、次いで「職場で周りの人の業務量が増える」が46.0%、「制度の導入に伴い、人件費等のコストが増大する」が34.3%となっている。

【従業員規模別 WLBを推進する上で困難と感じる理由】



	が職場で周りの人の業務量が増える	代替要員の確保が難しい	柔軟な働き方の推進について、管理職の理解が不足している	柔軟な働き方の推進について、周囲の一般従業員の理解が不足している	制度の導入に伴い、人件費等のコストが増大する	現場管理者のマネジメントが難しくなる	勤怠管理や適切な人事評価が難しい	収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない	情報やノウハウ運用が難しい	導入・実施の効果を数値等で把握しにくい	労働生産性や売り上げが低迷する	その他	無回答
1～9人	37.7	70.1	15.6	7.8	39.0	13.0	19.5	20.8	19.5	3.9	32.5	9.1	0.0
10～29人	50.9	69.1	14.5	18.2	41.8	30.9	27.3	18.2	18.2	16.4	32.7	10.9	0.0
30～99人	52.4	85.7	14.3	19.0	45.2	31.0	28.6	31.0	11.9	16.7	33.3	4.8	0.0
100～299人	29.4	76.5	20.6	23.5	26.5	35.3	23.5	35.3	11.8	26.5	11.8	5.9	0.0
300～499人	63.0	51.9	33.3	25.9	40.7	33.3	29.6	29.6	7.4	18.5	7.4	3.7	0.0
500～999人	57.1	66.7	23.8	28.6	14.3	19.0	28.6	23.8	9.5	33.3	14.3	4.8	0.0
1,000人以上	40.0	53.3	35.6	40.0	17.8	37.8	13.3	22.2	17.8	31.1	11.1	11.1	0.0

- ・総体的に「代替要員の確保が難しい」「職場で周りの人の業務量が増える」の2つの回答が高い割合を示す結果となった。
- ・「代替要員の確保が難しい」は、『299人以下』規模では約7割以上、『300人以上』規模では5割強～7割近くと全ての規模で過半数となっている。また、「300～499人」規模を除き最も多い回答となっている。
- ・同様に「職場で周りの人の業務量が増える」割合が比較して4割弱～6割強と、「100～299人」規模を除く全ての規模において高くなり、「300～499人」規模では6割と最も多い回答となっている。
- ・「現場管理者のマネジメントが難しくなる」(13.0～37.8%)の管理面および「収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない」(18.2～35.3%)の従業員の収入面が全般的に高い割合を示している。
- ・「制度の導入に伴い、人件費等のコストが増大する」「労働生産性や売り上げが低迷する」の割合は小さな規模ほど相対的に高く、コスト増加・収益減少という業績面で困難を感じていることが判明した。
- ・一方、「柔軟な働き方の推進について、管理職の理解が不足している」「柔軟な働き方の推進について、周囲の一般従業員の理解が不足している」の割合が大きな規模ほど高く、意識・理解の面で困難を感じていることが明らかとなった。また、「導入・実施の効果を数値等で把握しにくい」の割合も同様に高い結果となった。

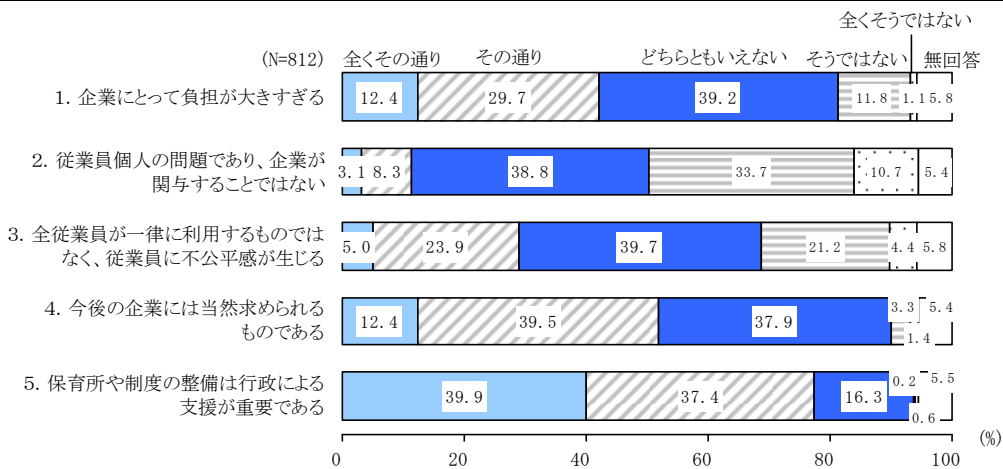
・「100～299 人」「300～499 人」規模では「情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい」「労働生産性や売上げが低迷する」を除き項目で一般的に回答の割合が高くなっている。

【従業員規模別 WLBを推進する上で困難と感じる理由上位 3 位】

	1位	2位	3位
1～9人(N=77)	代替要員の確保が難しい(70.1%)	制度の導入に伴い、人件費等のコストが増大する(39.0%)	職場で周りの人の業務量が増える(37.7%)
10～29人(N=55)	代替要員の確保が難しい(69.1%)	職場で周りの人の業務量が増える(50.9%)	制度の導入に伴い、人件費等のコストが増大する(41.8%)
30～99人(N=42)	代替要員の確保が難しい(85.7%)	職場で周りの人の業務量が増える(52.4%)	制度の導入に伴い、人件費等のコストが増大する(45.2%)
100～299人(N=34)	代替要員の確保が難しい(76.5%)	収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない(35.3%) ----- 現場管理者のマネジメントが難しくなる(35.3%)	職場で周りの人の業務量が増える (29.4%)
300～499人(N=27)	職場で周りの人の業務量が増える(63.0%)	代替要員の確保が難しい(51.9%)	制度の導入に伴い、人件費等のコストが増大する(40.7%)
500～999人(N=21)	代替要員の確保が難しい(66.7%)	職場で周りの人の業務量が増える(57.1%)	導入・実施の効果を数値等で把握しにくい(33.3%)
1,000人以上(N=45)	代替要員の確保が難しい(53.3%)	職場で周りの人の業務量が増える(40.0%) ----- 柔軟な働き方の推進について、周囲の一般従業員の理解が不足している(40.0%)	現場管理者のマネジメントが難しくなる(37.8%)

8. 企業がワーク・ライフ・バランスへ取り組むことへの考え

問8 問4の取組みを実施すること等によって企業がWLBに取り組むことについて、どのように考えますか。
1～5それぞれについて、最もあてはまるもの1つに○をつけてください。

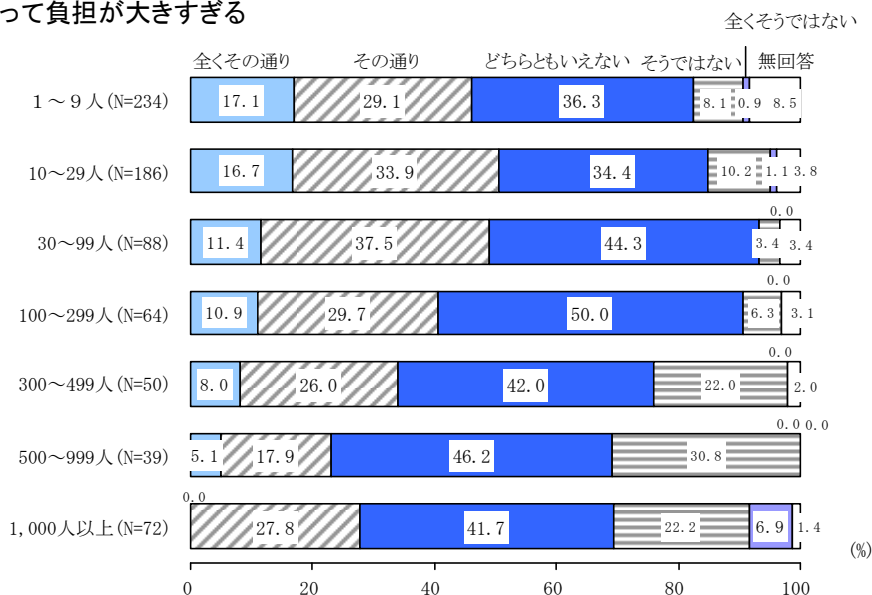


【全体として】

企業がWLBに取り組むことについて、『肯定』（「全くその通り」「その通り」の計）は[保育所や制度の整備は行政による支援が重要である]で77.3%と最も高く、次いで[今後の企業には当然求められるものである]が51.9%となっている。一方、『否定』（「全くそうではない」「そうではない」の計）は[従業員個人の問題であり、企業が関与することではない]で44.4%と最も高くなっている。また、「どちらともいえない」では[保育所や制度の整備は行政による支援が重要である]以外の項目で約4割を占めている。

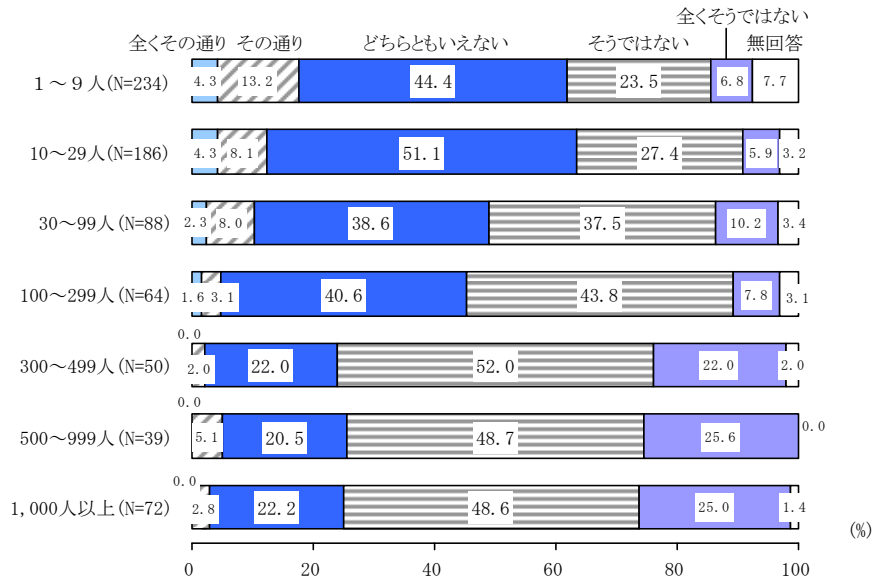
【従業員規模別 企業がワーク・ライフ・バランスへ取り組むことへの考え】

1. 企業にとって負担が大きすぎる



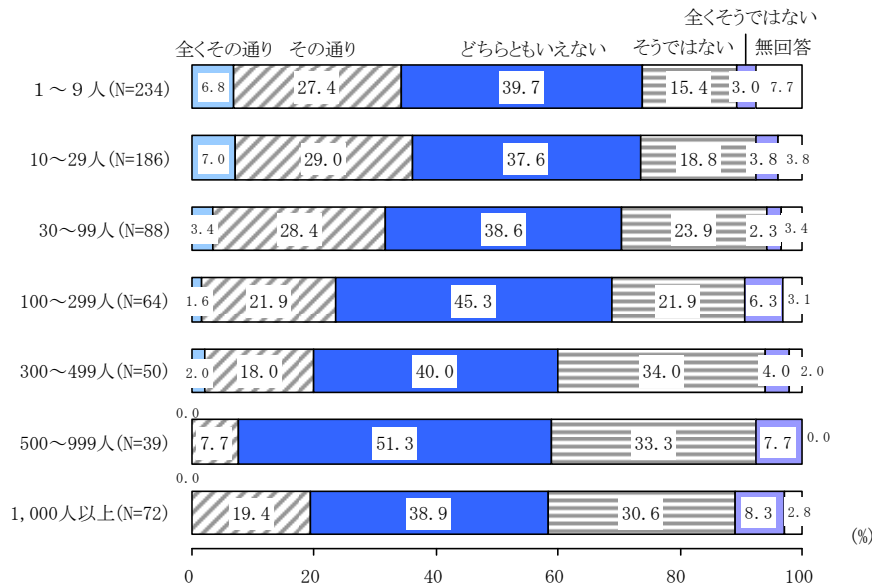
- ・『99人以下』規模では、[企業にとって負担が大きすぎる]と『肯定』する回答が5割前後となっている。
- ・「どちらともいえない」がすべての規模で最も多い回答で3割強～5割を占め、「100～299人」規模では過半数を占めている。
- ・『300人以上』規模では、負担が大きすぎるを『否定』する回答が2～3割と相対的に高い割合を示している。

2. 従業員個人の問題であり、企業が関与することではない



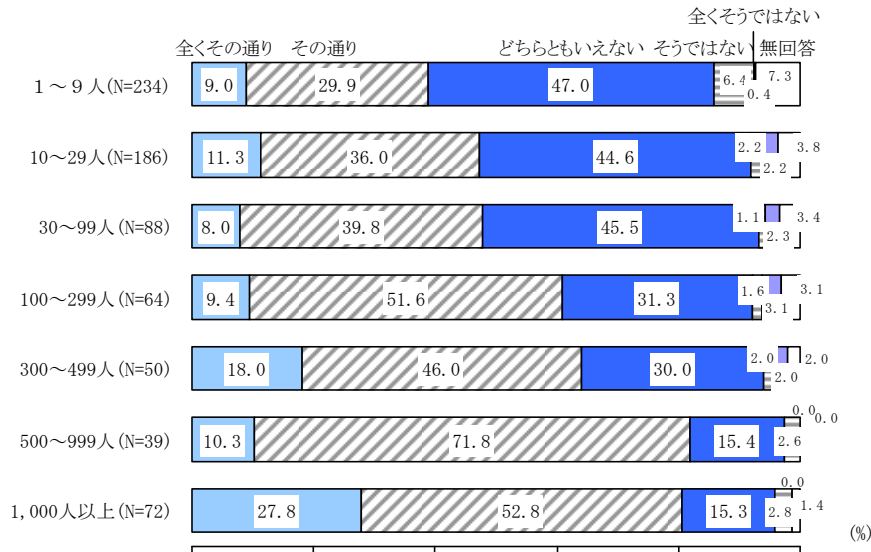
- ・『300人以上』規模では「そうではない」が最も多く約5割を示し、「全くそうではない」と合わせた『否定』する割合は、7割強となっている。
- ・『29人以下』規模では、「どちらともいえない」が最も多く4～5割の回答となっている。
- ・「30～99人」「100～299人」規模では、『否定』する回答が5割前後で、「どちらともいえない」が4割弱となっている。

3. 全従業員が一律に利用するものではなく、従業員に不公平感が生じる



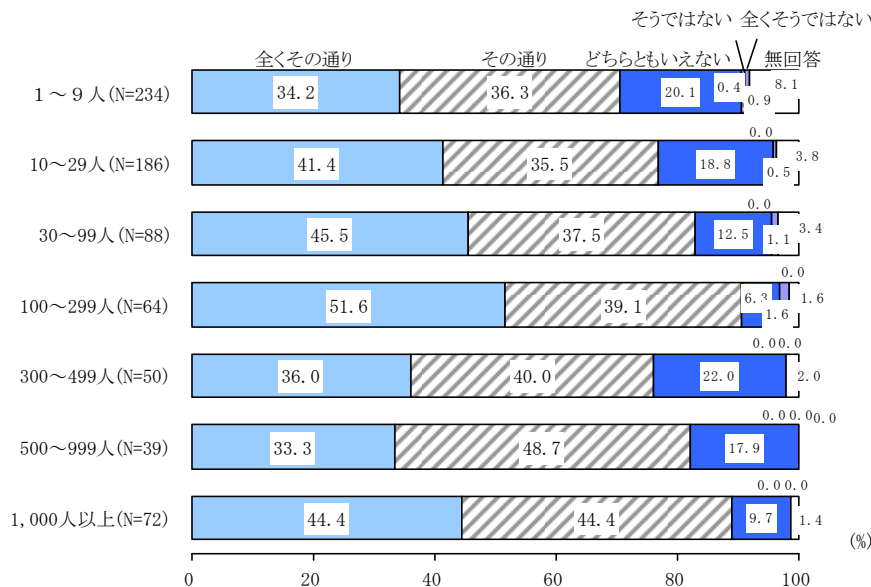
- ・すべての規模で「どちらともいえない」が最も多く、約4～5割の回答となり、「500～999人」規模では5割となっている。
- ・不公平が生じると『肯定』する割合が『99人以下』規模では3割強を示し、一方で『否定』している割合が『300人以上』規模で約4割を示している。

4. 今後の企業には当然求められるものである



- ・『肯定』する意見は『100人以上』規模で6割以上となり、『500人以上』規模では8割と高い割合を示している。
- ・「10～29人」「30～99人」規模では、「どちらともいえない」が最も多い回答で4割強を示し、『肯定』する意見5割弱と拮抗している。
- ・「1～9人」規模では、「どちらともいえない」が5割弱と最も多い回答となっている。

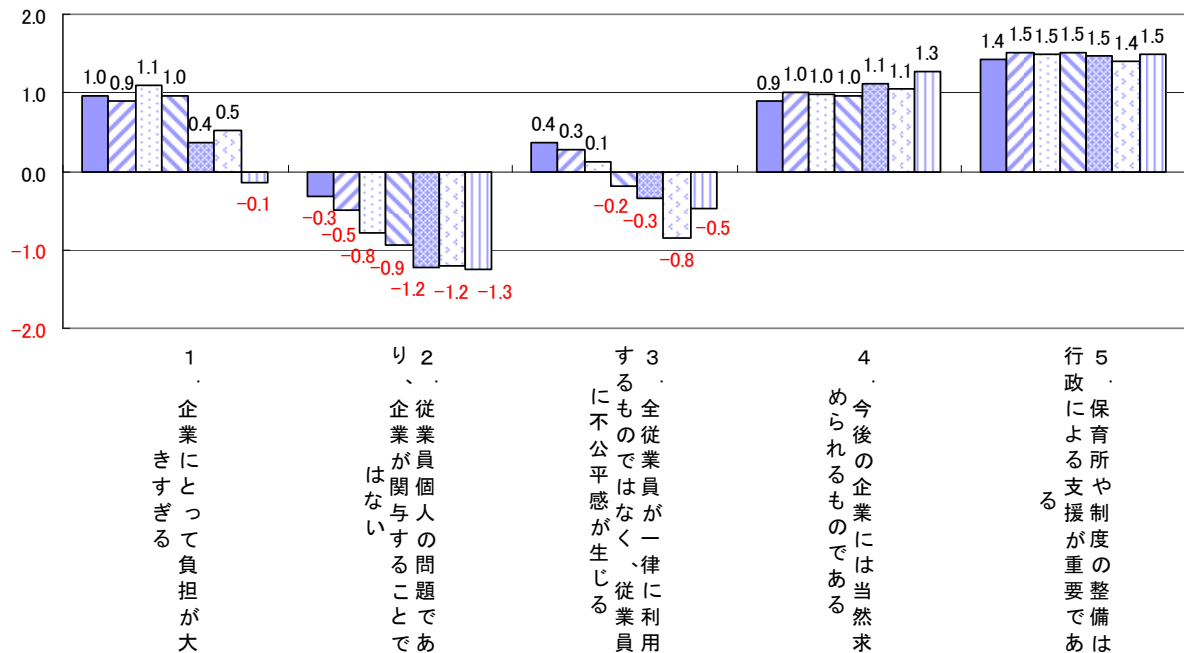
5. 保育所や制度の整備は行政による支援が重要である



- ・全ての規模で「全くその通り」「その通り」をあわせた『肯定』する意見が7割を超えている。
- ・「どちらともいえない」回答が「100～299人」を除き、1～2割強の割合を占め、『否定』する意見は、ほとんどみられない。

【「企業がワーク・ライフ・バランスへ取り組むことへの考え」の得点化】

回答を得点化することで、従業員規模の違いにより、「企業のWLB取組みへの考え」5項目について考察する。



■ 1～9人 □ 10～29人 □ 30～99人 □ 100～299人 □ 300～499人 □ 500～999人 □ 1,000人以上

全くその通り: +2 その通り: +1 どちらともいえない: 0 そうではない: -1 全くそうではない: -2

以上のように、回答を得点化している。

- ・「保育所や制度の整備は行政による支援が重要である」が全ての規模で 1.4～1.5 点と最も高い得点となり、肯定的な意見となっている。
- ・次いで相対的に「今後の企業には当然求められるものである」が 1.0 点前後と高い得点となり、WLBの取り組む必要性を感じていることが明らかとなった。
- ・「企業にとって負担が大きすぎる」では『299 人以下』規模で 1 点前後となり『負担が大きい』と感じ、『300 人以上』規模では得点が低くなり、「1,000 人以上」規模では -0.1 点を示し、『賛否』が相半ばしていることがうかがえる。
- ・「従業員個人の問題であり、企業が関与することではない」では規模が大きくなるに従い得点が低くなり、『300 人以上』規模では -1.0 点前後となり、規模が大きくなるほどに従業員個人の問題として捉えることに否定的な意見となっている。
- ・「全従業員が一律に利用するものではなく、従業員に不公平感が生じる」ことについては、0 点前後の点数であり、総体的に『賛否』についてどちらともいえないが、従業員数 100 人を境に『99 人以下』規模では肯定的で、『100 人以上』規模では否定的な傾向となっている。

9. 年次有給休暇付与日数と取得日数

問 29 平成 22 年度の 1 人当りの年次有給休暇の付与日数と平均取得日数をご記入ください。

【年次有給休暇平均付与日数と取得日数(平均値)】

	年休付与日数(繰越除く)		年休取得日数		年休取得率(%) (b/a*100)
	N値	平均値(日) (a)	N値	平均値(日) (b)	
女性	519	14.6	520	8.6	58.9
男性	524	15.1	520	7.5	49.7

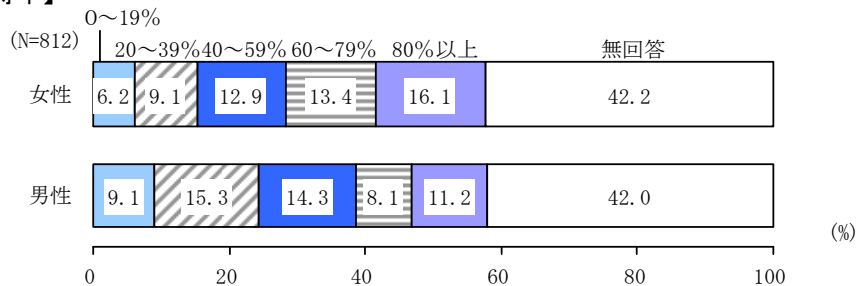
※ a=各社の平均付与日数合計/N値

b=各社の平均取得日数合計/N値

N=無回答を除く回答者数

年次有給休暇平均付与日数については、女性が 14.6 日、男性 15.1 日と、0.5 日分男性の方が多し。一方、年休取得日数については、女性の方が約 1 日分多く、女性の平均取得率は 58.9%、男性 49.7%となっている。

【年次有給休暇取得率】



年次有給休暇取得率については、女性でみると「80%以上」が高く、男性でみると「20～39%」の割合が高くなっている。60%未満の割合は男性の方が高く、60%以上の割合は女性の方が高くなっている。

【従業員規模別 年次有給休暇付与日数と取得日数(平均値)】

従業員規模別	女性					男性				
	年休付与日数		年休取得日数		年休取得率 (%) (b/a*100)	年休付与日数		年休取得日数		年休取得率 (%) (b/a*100)
	N値	平均値(日) (a)	N値	平均値(日) (b)		N値	平均値(日) (a)	N値	平均値(日) (b)	
1～9人	134	13.0	135	7.9	60.8	133	12.5	130	6.9	55.2
10～29人	133	13.5	136	7.9	58.5	140	14.0	142	7.1	50.7
30～99人	74	14.6	73	8.6	58.9	74	15.3	74	7.4	48.4
100～299人	51	16.4	49	8.3	50.6	50	18.4	48	6.9	37.5
300～499人	40	16.5	41	10.3	62.4	40	18.2	40	9.3	51.1
500～999人	29	17.3	27	10.1	58.4	28	17.7	27	8.5	48.0
1,000人以上	51	17.4	53	10.4	59.8	52	17.3	53	8.5	49.1
無回答	7	14.9	6	10.0	67.1	7	16.6	6	9.5	57.2
全体平均	519	14.6	520	8.6	58.9	524	15.1	520	7.5	49.7

年次有給休暇取得率について従業員規模別にみると、女性では「100～299人」の事業所が50.6%と最も低くなっている。その他の従業員規模では6割程度となっており、中でも「300～499人」の事業所が最も高くなっている(62.4%)。男性についても、「100～299人」の事業所が37.5%と最も低く、他の従業員規模と比べて低くなっている。

る。また女性、男性の全体の取得率を比べると、全ての従業員規模で女性の取得率が男性の取得率を上回っている。中でも「100～299人」の事業所での男女差が最も大きく、女性が男性を13.1ポイント上回っている。

【経年比較 従業員規模別 年次有給休暇平均付与日数と取得日数(平均値)】

従業員規模別		年休付与日数			年休取得日数			年休取得率(%) (b/a*100)	
		H23		H17	H23		H17	H23	H17
		N値	平均値(日) (a)	平均値(日)	N値	平均値(日) (b)	平均値(日)		
女性	1～9人	134	13.0	13.5	135	7.9	7.4	60.8	54.8
	10～29人	133	13.5	16.4	136	7.9	8.3	58.5	50.6
	30～99人	74	14.6	16.7	73	8.6	8.3	58.9	49.7
	100～299人	51	16.4	17.2	49	8.3	8.9	50.6	51.7
	300人以上	120	17.1	18.6	121	10.3	11.1	60.2	59.7
	無回答	7	14.9	-	6	10.0	-	67.1	-
	全 体	519	14.6	-	520	8.6	-	58.9	-
男性	1～9人	133	12.5	15.2	130	6.9	5.2	55.2	34.2
	10～29人	140	14.0	17.8	142	7.1	6.6	50.7	37.1
	30～99人	74	15.3	18.1	74	7.4	6.5	48.4	35.9
	100～299人	50	18.4	18.7	48	6.9	6.4	37.5	34.2
	300人以上	120	17.7	19.2	120	8.7	6.3	49.2	32.8
	無回答	7	16.6	-	6	9.5	-	57.2	-
	全 体	524	15.1	-	520	7.5	-	49.7	-

※ a=各社の平均付与日数合計/N値
 b=各社の平均取得日数合計/N値
 N=無回答を除く回答者数

【経年比較 年次有給休暇取得率】

(%)

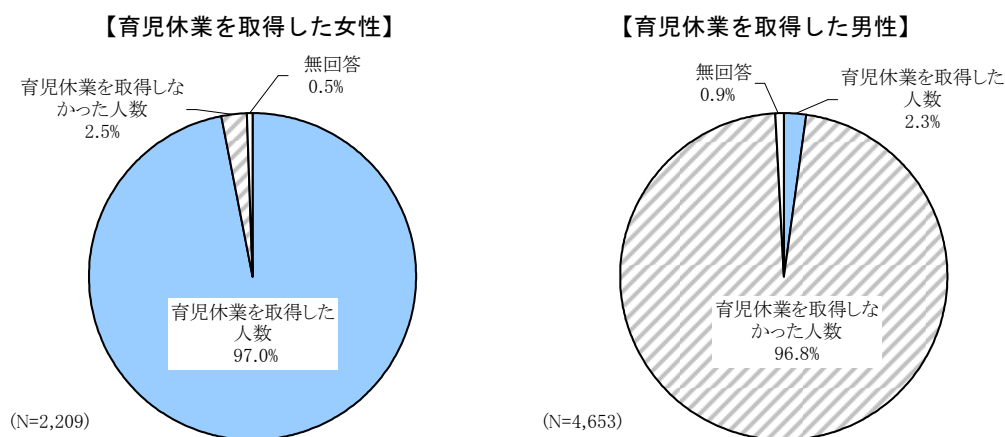
	全体		女性		男性	
	H23 (N=812)	H17 (N=553)	H23 (N=812)	H17 (N=553)	H23 (N=812)	H17 (N=553)
0～19%	7.0	17.2	6.2	13.6	9.1	24.1
20～39%	9.5	21.3	9.1	20.4	15.3	29.1
40～59%	11.0	17.0	12.9	17.7	14.3	16.3
60～79%	6.9	6.3	13.4	13.6	8.1	6.5
80%以上	10.1	6.1	16.1	14.6	11.2	6.0
無回答	55.5	32.0	42.2	20.1	42.0	18.1

平成23年調査の年次有給休暇取得率では、女性は「80%以上」が16.1%、男性では「20～39%」が15.3%と最も高い。平成17年調査と比べると、取得率40%以上については、女性は45.9%から42.4%と3.5ポイント下回っているが、男性については、28.8%から33.6%と4.8ポイント上回っている。

第2章 育児・介護休業制度の利用状況等について

1. 育児休業制度の利用状況

問9 平成 22 年度に、本人またはその配偶者が出産した従業員数、このうち育児休業を取得した従業員数をご記入ください。



育児休業取得率	男性	女性
大阪市(平成 23 年度「今回調査」)	2.3%	97.0%
全国(厚生労働省「平成 21 年度雇用均等基本調査」)	1.7%	85.6%
大阪市(平成 16 年度「前回調査」)	0.4%	92.0%
大阪市男女共同参画基本計画における数値目標(平成 32 年)	13.0%	

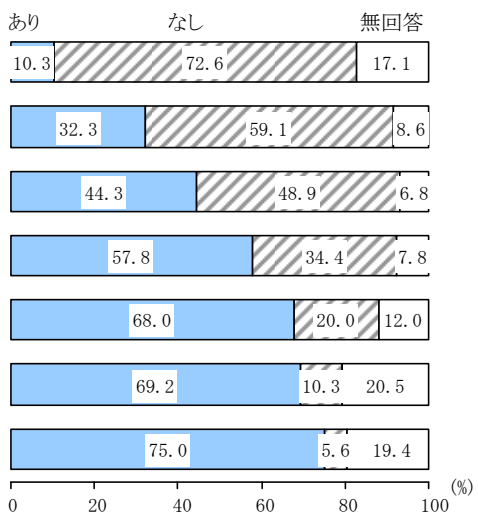
【全体として】

育児休業対象者がいる企業の割合と育児休業取得率をみると、本人が出産した女性がいる事業所は全体の32.3%(262社)、そのうち育児休業を取得した女性がいる事業所は95.4%(250社)である。出産した女性を全体の人数で見ると、出産した女性は2,209人、そのうち育児休業を取得した女性は2,143人と97.0%になっている。

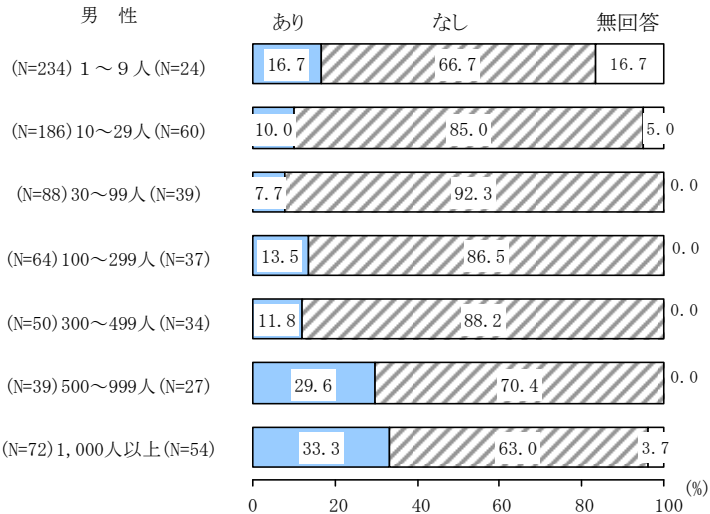
また、配偶者が出産した男性がいる事業所は全体の36.2%(294社)、そのうち育児休業を取得した男性のいる事業所は17.3%(51社)である。配偶者が出産した男性を全体の人数で見ると、配偶者が出産した男性は4,653人、そのうち育児休業を取得した男性は109人と2.3%になっている。

【従業員規模別 配偶者が出産した男性がいる事業所の割合と育児休業を取得した男性がいる事業所の割合】

(配偶者が出産した男性がいる事業所)



(育児休業を取得した男性がいる事業所)



(配偶者が出産した男性がいる事業所)

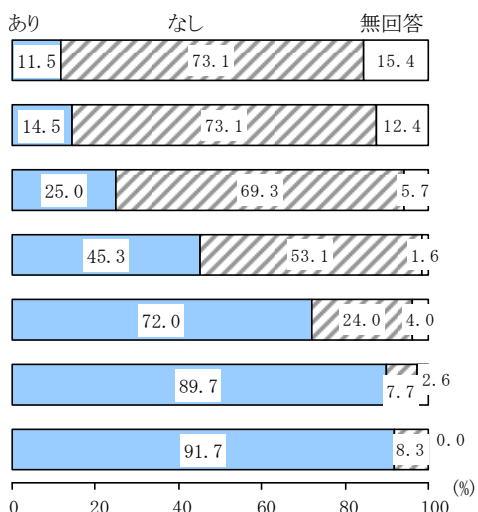
- ・「30～99人」規模で『いる・いない』が半々であり、規模が小さくなると「1～9人」が72.6%、「10～29人」が59.1%と『いない』が増加し、規模が大きくなると「100～299人」が57.8%、「300～499人」が68.0%、「500～999人」が69.2%、「1,000人以上」が75.0%と『いる』が増加する。

(育児休業を取得した男性がいる事業所)

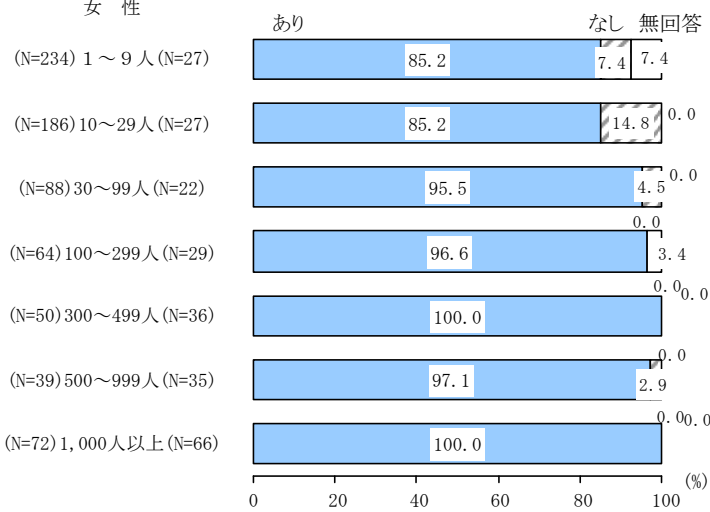
- ・『500人以上』規模では、男性が育児休業を取得した事業所は約3割あり、相対的に高い割合となっている。
- ・「1～9人」規模では男性が育児休業を取得した事業所は16.7%と『500人以上』規模ほど高くないが、『10～499人』規模と比べると相対的に高くなっている。
- ・『10～499人』規模では、男性が育児休業を取得した事業所は1割前後と相対的に低い割合を示す結果となった。

【従業員規模別 本人が出産した女性がいる事業所の割合と育児休業を取得した女性がいる事業所の割合】

(本人が出産した女性がいる事業所)



(育児休業を取得した女性がいる事業所)



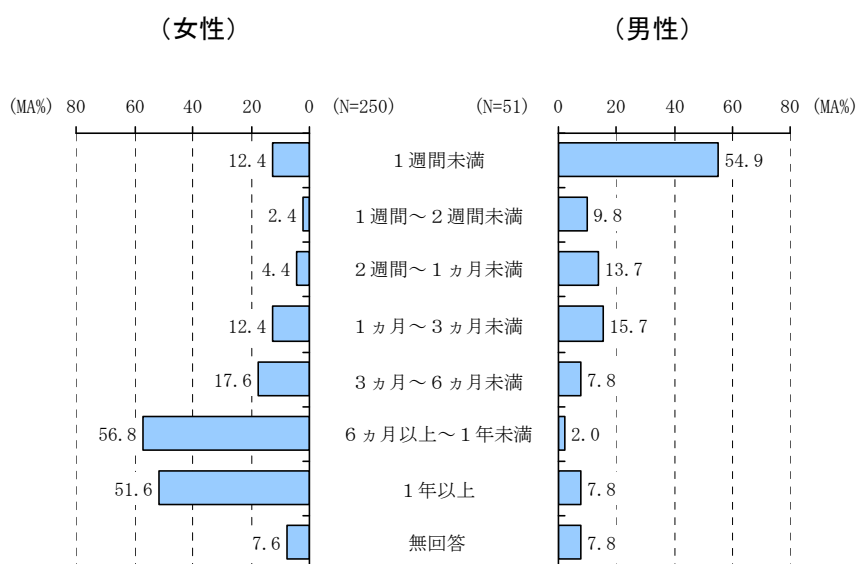
(本人が出産した女性がいる事業所)

- ・出産した女性がいない事業所の割合が『99人以下』規模で7割前後となり、規模が小さくなるほど割合が高くなる。
- ・「100～299人」規模では『いる』割合が45.3%、『いない』割合が53.1%とほぼ拮抗している。
- ・『300人以上』規模では、「300～499人」が72.0%、「500～999人」が89.7%、「1,000人以上」が91.7%と7割を超え、規模が大きいほど出産した女性がいる事業所の割合は高まる。

(育児休業を取得した女性がいる事業所)

- ・全ての規模において、育児休業を取得した女性がいる事業所の割合は高く、特に『30～99人以上』規模では、育児休業を取得した女性がいる事業所は、ほぼ100%となっている。

問10 問9で育児休業を実際に取得した男性または女性がいない場合、取得期間別にその人数を記入してください。

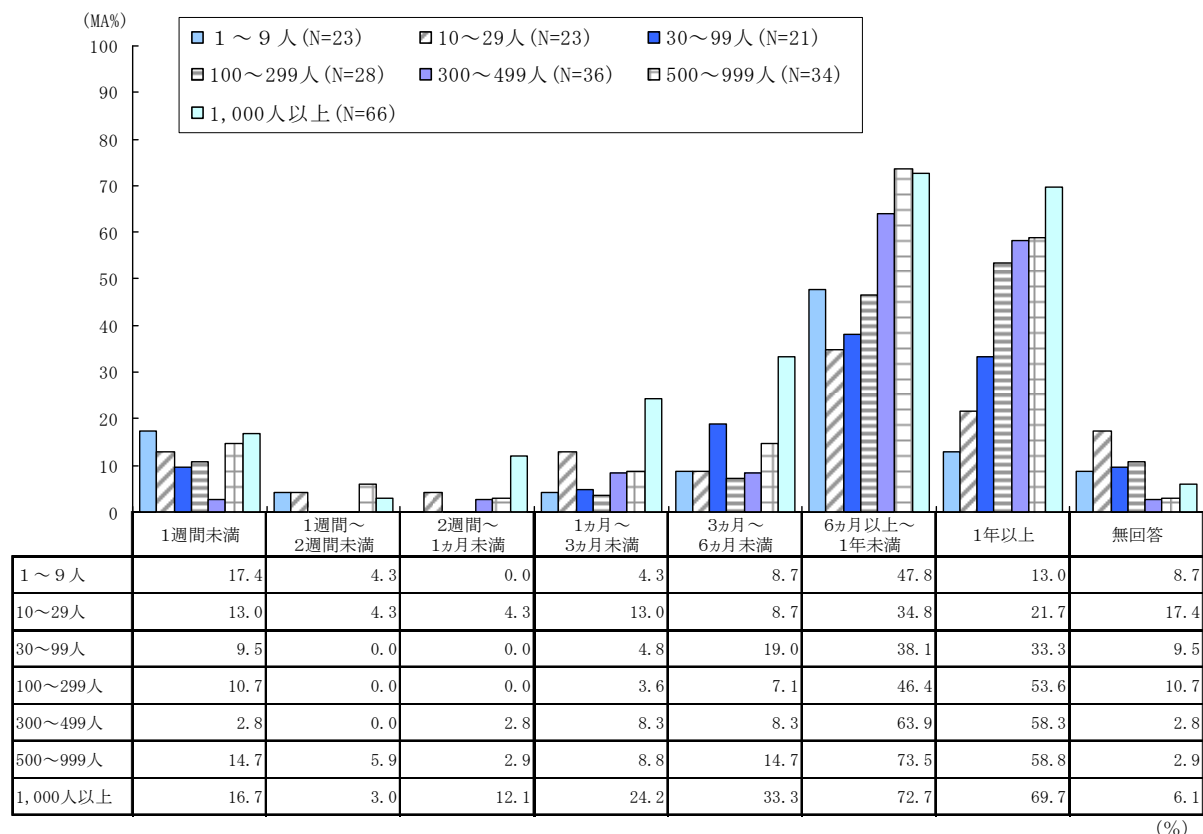


【全体として】

女性が育児休業を実際に取得した期間については、「6ヵ月以上～1年未満」と回答した事業所が56.8%と最も高く、次いで「1年以上」が51.6%、「3ヵ月～6ヵ月未満」が17.6%となっている。

男性については、「1週間未満」と回答した事業所が54.9%と最も高く、次いで「1ヵ月～3ヵ月未満」が15.7%、「2週間～1ヵ月未満」が13.7%と男女でかなりの差がみられる。

【従業員規模別 女性の育児休業取得期間】



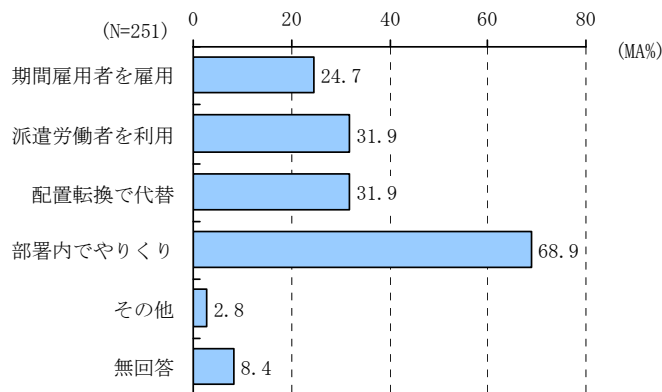
- ・「100～299人」規模の回答は「1年以上」が最も高いが(53.6%)、その他の規模では、「6ヵ月以上～1年未満」が最も高くなっている。また、「100～299人」規模より大きくなると、「6ヵ月以上～1年未満」と「1年以上」を回答する事業所が約6～7割となり、規模が大きくなるに従い、割合が高くなっている。
- ・「1週間未満」が「29人以下」及び「500人以上」規模で相対的に高くなっている。
- ・「1,000人以上」規模では、「1ヵ月～3ヵ月未満」「3ヵ月～6ヵ月未満」と回答する割合が、2～3割と他の規模と比較して、高くなっている。

【従業員規模別 男性の育児休業取得期間】

従業員規模別の男性のサンプル数が少ないため、割愛する。

2. 育児休業中の代替方法

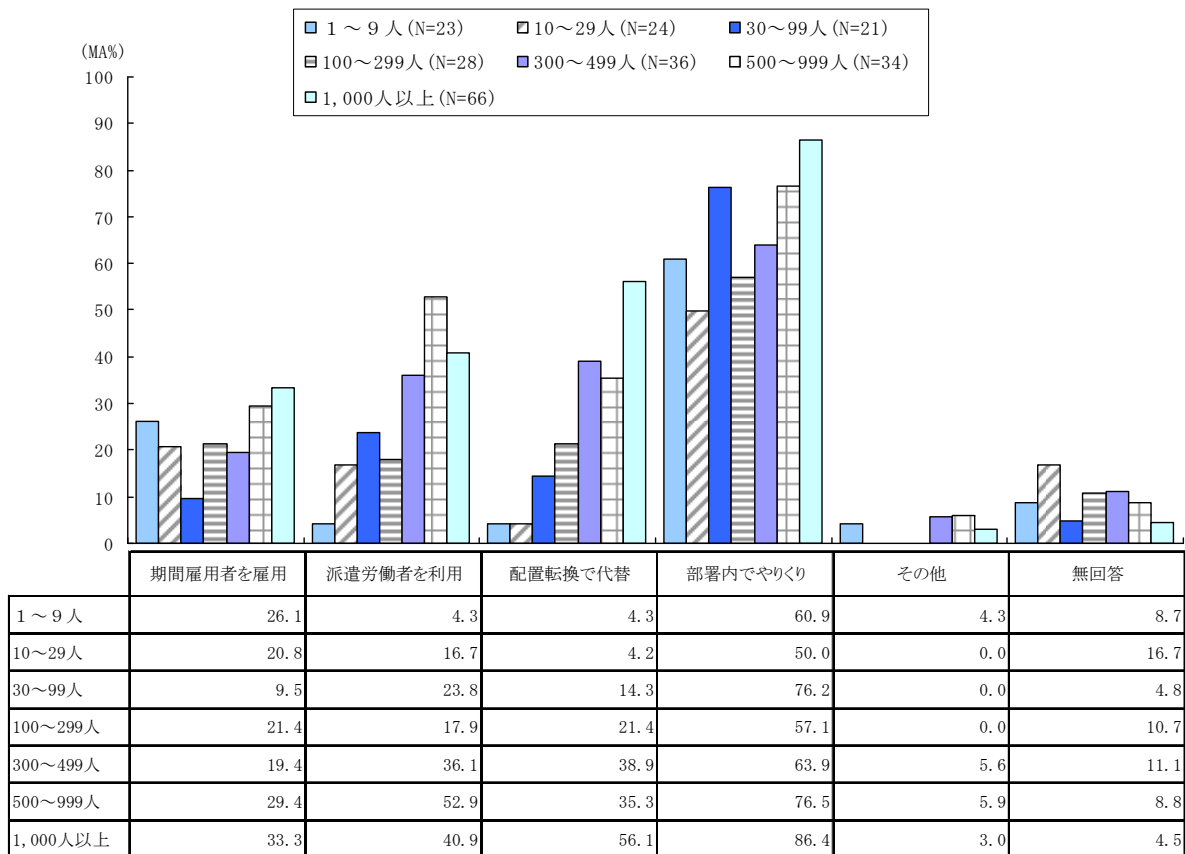
問 11 問9で育児休業を実際に取得した男性または女性がいると回答された場合、育児休業中の労働者の代替方法について、あてはまるもの全てに○をつけてください。



【全体として】

育児休業中の労働者の代替方法については、「部署内でやりくり」が68.9%と最も高く、次いで「派遣労働者を利用」「配置転換で代替」がともに31.9%となっている。

【従業員規模別 育児休業中の代替方法】



- 全ての規模で最も多い回答が「部署内でやりくり」が5割を超え、「1000人以上」規模では8割を超えている^(%)。
- また、「配置転換で代替」の割合は、「1～9人」「10～29人」規模の回答はごく少なく、「30～99人」「100～299人」規模で2割、「300～499人」「500～999人」規模で4割弱、「1,000人以上」規模では5割強と、規模が大きくなるほど高くなる。
- 「期間雇用者を雇用」する割合は、「30～99人」規模を除き、2～3割となっている。
- 「派遣労働者を利用」する割合は、『300人以上』規模で数値が高く、4割弱～5割強となっている。

3. 育児休業取得者がいない理由

問 12 それはどういった理由からですか。(上記で該当した性別ごとにお答えください)

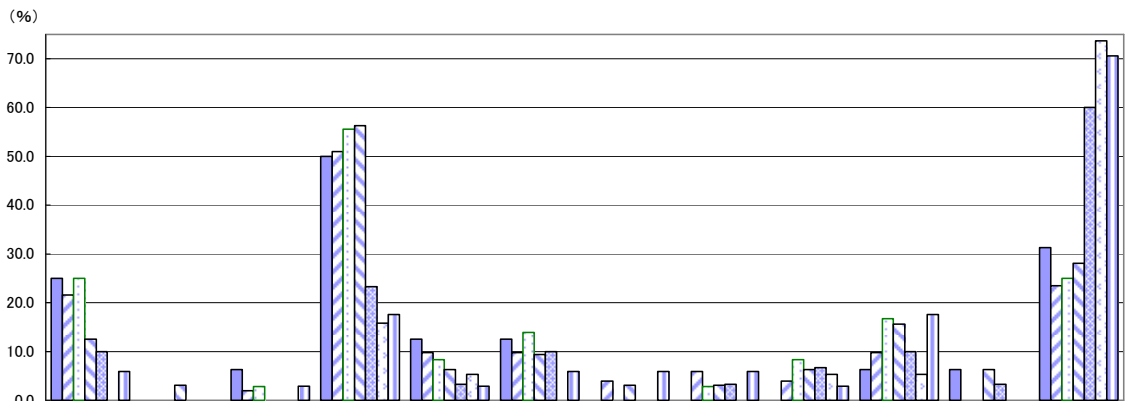
[問 9 で育児休業を取得した方が「0名」とお答えした方にお聞きます。]

【女性の取得者がいない理由】

・出産した女性の大多数が育児休業を取得しており、サンプル数が8と少ないため、割愛する。

【男性の取得者がいない理由】

■ 1～9人 □ 10～29人 □ 30～99人 □ 100～299人 ■ 300～499人 □ 500～999人 ■ 1,000人以上



		育児休業対象者が少ない	結婚・出産を機に退職を希望する社員が多い	育児休業制度が知られていない	家族等が子どもの世話をするため、本人が育児休業を必要としていない	前例がなく、本人が躊躇している	本人が休業による同僚の負担増に気兼ねしている	中間管理職の理解等が得られにくい	同僚社員の理解等が得られにくい	社員の休業によるキャリアの不安をもっている	社員が休業中の減収に不安を感じている	その他	無回答
全体	(N=234)	16.2	0.4	2.1	39.7	6.8	9.0	2.6	3.8	5.1	13.7	2.6	40.6
1～9人	(N=16)	25.0	-	6.3	50.0	12.5	12.5	-	-	-	6.3	6.3	31.3
10～29人	(N=51)	21.6	-	2.0	51.0	9.8	9.8	3.9	5.9	3.9	9.8	-	23.5
30～99人	(N=36)	25.0	-	2.8	55.6	8.3	13.9	-	2.8	8.3	16.7	-	25.0
100～299人	(N=32)	12.5	3.1	-	56.3	6.3	9.4	3.1	3.1	6.3	15.6	6.3	28.1
300～499人	(N=30)	10.0	-	-	23.3	3.3	10.0	-	3.3	6.7	10.0	3.3	60.0
500～999人	(N=19)	-	-	-	15.8	5.3	-	-	-	5.3	5.3	-	73.7
1,000人以上	(N=34)	5.9	-	2.9	17.6	2.9	5.9	5.9	5.9	2.9	17.6	-	70.6

- ・「本人が育児休業を必要としていない」回答が全ての規模で最も多く、『299人以下』規模では、5割強以上となっている。
- ・また、『99人以下』規模では、「対象者が少ない」が2番目に多い理由で、2割強の割合を示す。
- ・「無回答」の割合が、『300人以上』規模は6割～7割と、相対的に高くなっている。

4. 介護休業制度の利用状況

問 13 過去3年間での介護休業取得者数をご記入ください。

【過去3年間の介護休業取得者数(総計)】

	平成20年度			平成21年度			平成22年度		
	N値 (a)	取得者総数(人) (b)	平均値(人) (b/a)	N値 (a)	取得者総数(人) (b)	平均値(人) (b/a)	N値 (a)	取得者総数(人) (b)	平均値(人) (b/a)
女性	693	76	0.11	695	72	0.10	700	70	0.10
男性	683	22	0.03	679	27	0.04	684	38	0.06

※ N=無回答を除く回答者数
平均値は小数点第3位以下を四捨五入した。

【(参考)H17年 介護休業取得者数】

	(人)		
	平成13年度	平成14年度	平成15年度
女性	21	23	26
男性	19	14	18

【経年比較 介護休業を取得した人がいる事業所の割合】

	女性		男性	
	H23 (N=812)	H17 (N=553)	H23 (N=812)	H17 (N=553)
あり	11.5	4.5	5.7	2.2
なし	77.2	76.9	79.9	78.7
無回答	11.3	18.6	14.4	19.2

【全体として】

介護休業を取得した人がいる企業の割合は、平成17年調査に比べて、女性が7.0ポイント、男性が3.5ポイント上回っており、ともに2倍以上になっている。

【平成20～22年度の合計 男女別介護休業取得者がいる事業所の割合】

(女性)

従業員規模別	N	(上段:社、下段:%)		
		あり	なし	無回答
1～9人	N=234	14 6.0	191 81.6	29 12.4
10～29人	N=186	4 2.2	163 87.6	19 10.2
30～99人	N=88	3 3.4	78 88.6	7 8.0
100～299人	N=64	5 7.8	54 84.4	5 7.8
300～499人	N=50	13 26.0	34 68.0	3 6.0
500～999人	N=39	14 35.9	23 59.0	2 5.1
1,000人以上	N=72	32 44.4	38 52.8	2 2.8
無回答	N=79	8 10.1	46 58.2	25 31.6
全体合計	N=812	93 11.5	627 77.2	92 11.3

(男性)

従業員規模別	N	(上段:社、下段:%)		
		あり	なし	無回答
1～9人	N=234	1 0.4	194 82.9	39 16.7
10～29人	N=186	3 1.6	162 87.1	21 11.3
30～99人	N=88	0 0.0	81 92.0	7 8.0
100～299人	N=64	2 3.1	57 89.1	5 7.8
300～499人	N=50	6 12.0	39 78.0	5 10.0
500～999人	N=39	4 10.3	28 71.8	7 17.9
1,000人以上	N=72	27 37.5	40 55.6	5 6.9
無回答	N=79	3 3.8	48 60.8	28 35.4
全体合計	N=812	46 5.7	649 79.9	117 14.4

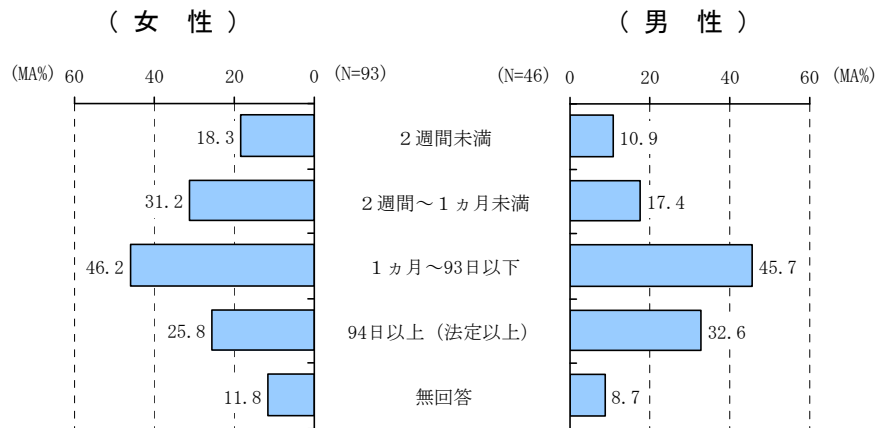
【女性】

- ・「いない」割合が全ての規模で過半数となり、『299人以下』規模では約8～9割と多数を占めている。
- ・『300人以上』規模では取得実績の割合が増加し、「300～499人」26.0%、「500～999人」35.9%、「1,000以上」では44.4%と過半数に近い数値となっている。

【男性】

- ・『299人以下』規模では、女性と同様に「いない」割合が高く、「1,000人以上」を除き、7～9割と多数を占めている。
- ・『300人以上』規模では、取得実績の割合が増加し、「300～499人」12.0%、「500～999人」10.3%、「1,000以上」では37.5%と総体的に高い割合を示している。
- ・なお、女性の取得割合よりも少なく、育児休業同様に、介護休業も女性が担っていることが推測される。
- ・男女とも、「1,000人以上」規模では、「いる」割合が4割弱と、他の規模と比べて高くなっている。

問 14 過去3年間で介護休業を取得した従業員がいる場合、取得期間別にその人数を記入してください。



【全体として】

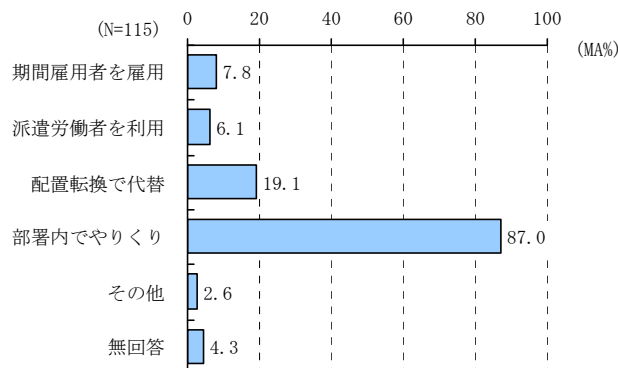
過去3年間で介護休業を取得した従業員の取得期間について、男女とも「1ヵ月～93日以下」と回答した事業所の割合が約半数と、最も高くなっている。

【従業員規模別 介護休業取得期間】

男女とも従業員規模別のサンプル数が少ないため、割愛する。

5. 介護休業中の代替方法

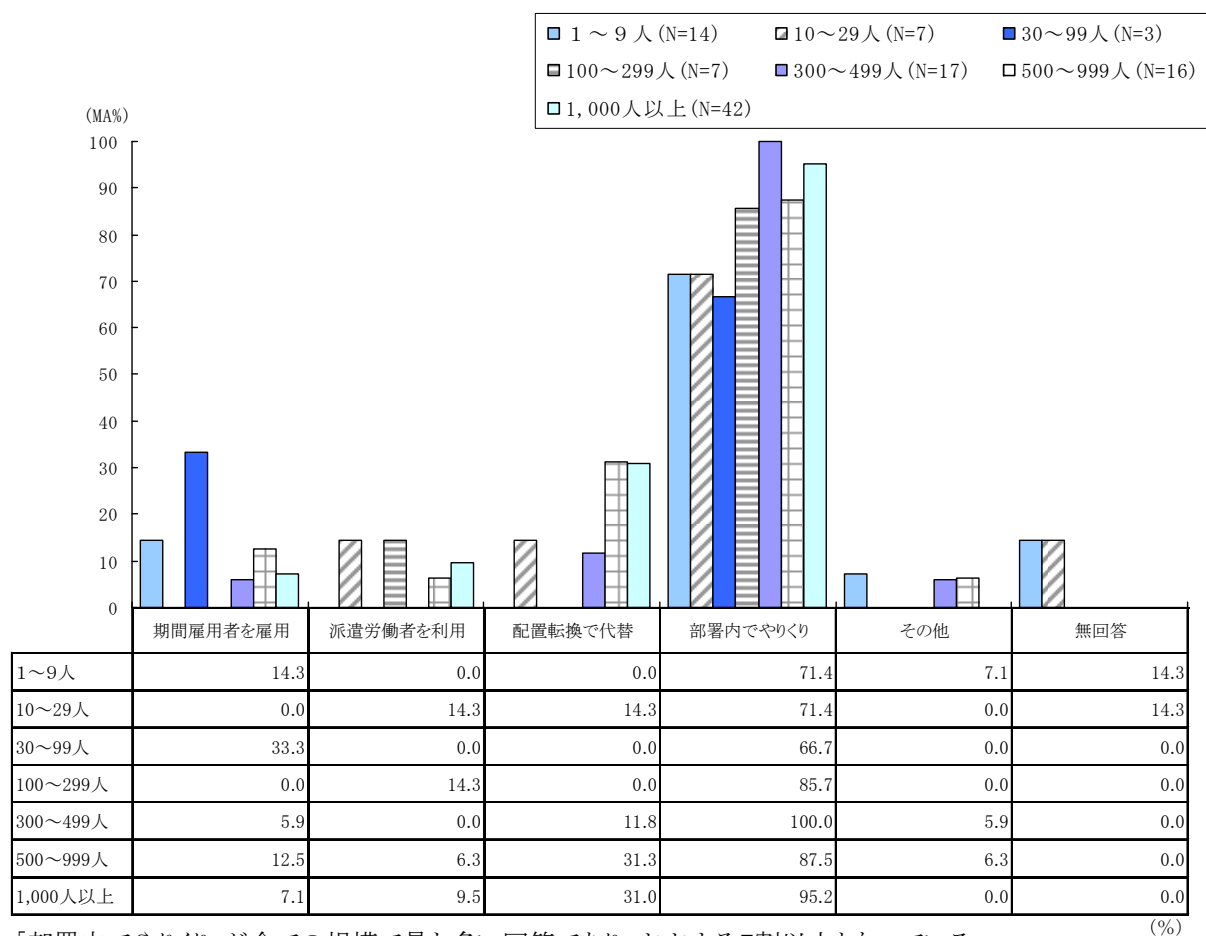
問15 過去3年間で介護休業を取得した従業員がいる場合、介護休業中の労働者の代替方法について、あてはまるもの全てに○をつけてください。



【全体として】

過去3年間の介護休業中の労働者の代替方法について、「部署内でやりくり」が87.0%と大半を占め、次いで「配置転換で代替」が19.1%、「期間雇用者を雇用」が7.8%となっている。

【従業員規模別 介護休業中の代替方法】



- ・「部署内でやりくり」が全ての規模で最も多い回答であり、おおよそ7割以上となっている。
- ・また、『500人以上』規模のみ「配置転換で代替」の割合が3割強と高く、「1~9人」「30~99人」では「期間雇用者を雇用」が14.3%、33.3%となり、「10~29人」「100~299人」では「派遣労働者を利用」が14.3%、14.3%となっている。

6. 介護休業取得者がいない理由

問 16 それはどういった理由からですか。あてはまるものに○をつけてください。(性別ごとにお答えください)
 [問 13 で3年間の利用者が「0名」とお答えした方にお聞きます。]

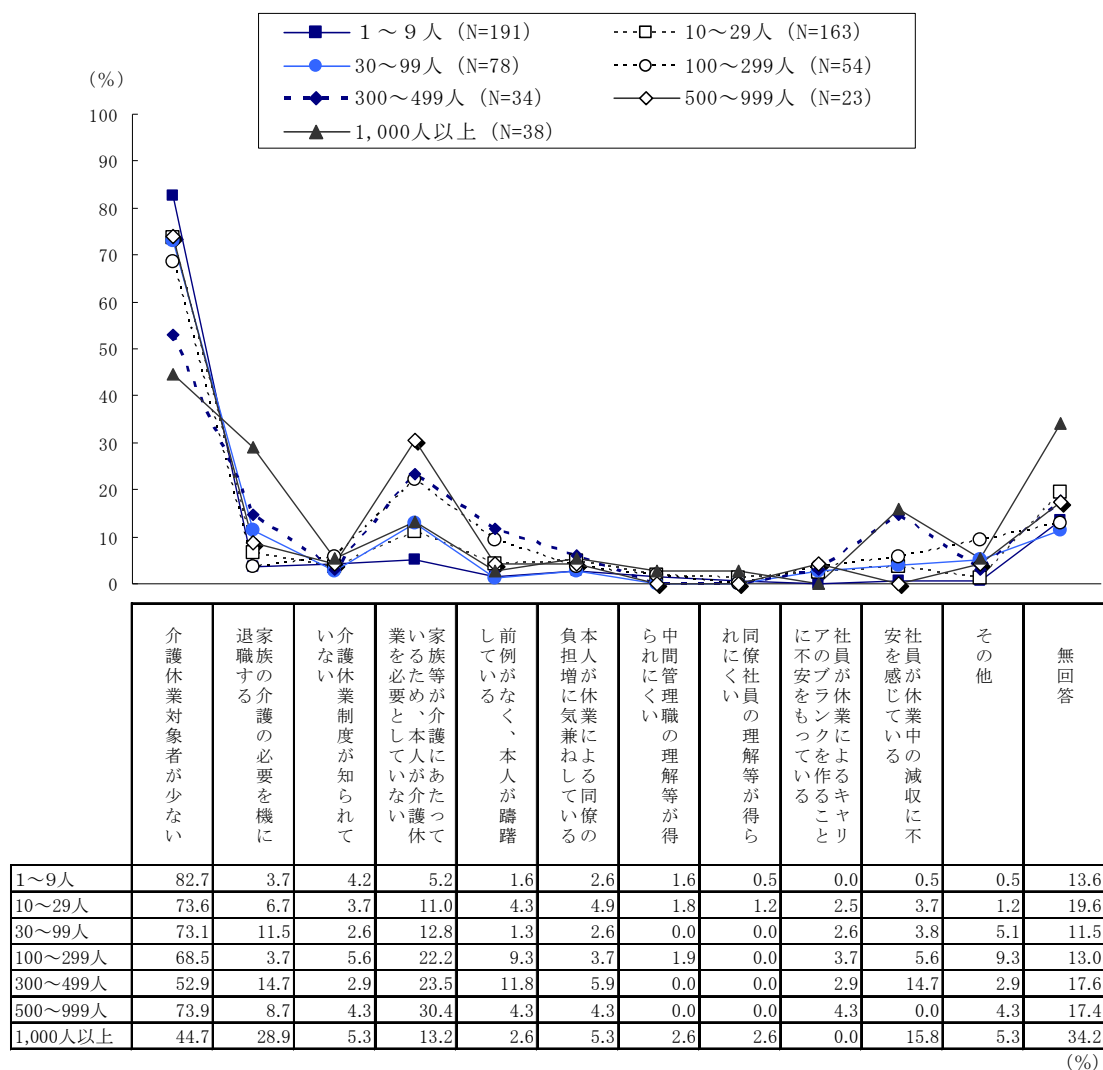
(MA%)		女 性 (N=627)	男 性 (N=649)
1.	介護休業対象者が少ない(いない)	73.0	69.3
2.	家族の介護の必要を機に退職する	8.8	4.6
3.	介護休業制度が知られていない	4.0	3.2
4.	家族等が介護にあたっているため、本人が介護休業を必要としていない	12.8	16.5
5.	前例がなく、本人が躊躇している	3.7	3.5
6.	本人が休業による同僚の負担増に気兼ねしている	3.7	3.5
7.	中間管理職の理解等が得られにくい	1.4	1.1
8.	同僚社員の理解等が得られにくい	1.1	1.4
9.	社員が休業によるキャリアのブランクを作ることに不安をもっている	1.6	2.3
10.	社員が休業中の減収に不安を感じている	4.1	6.0
11.	その他	2.7	2.3

【全体として】

過去3年間で介護休業の取得者がいない理由としては、「介護休業対象者が少ない(いない)」では女性が73.0%、男性が69.3%と最も高く、次いで「家族等が介護にあたっているため、本人が介護休業を必要としていない」で女性が12.8%、男性が16.5%となっている。さらに、女性では「家族の介護の必要を機に退職する」(8.8%)、男性では「社員が休業中の減収に不安を感じている」(6.0%)が3番目に挙げられている。

【従業員規模別 女性の介護休業取得者がいない理由】

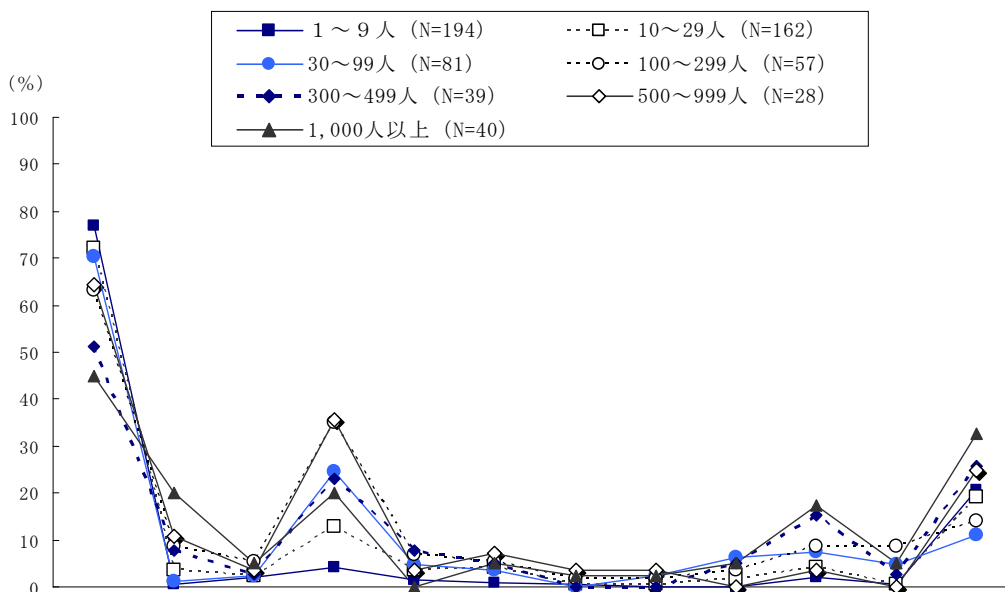
(女性)



- 全ての規模で「介護休業対象者が少ない」が最も多く、「1～9人」82.7%、「10～29人」73.6%、「30～99人」73.1%、「100～299人」68.5%と「300～499人」52.9%、「500～999人」73.9%、「1,000人以上」44.7%を占めている。特に、『299人以下』規模では約7～8割となっている。
- 「1,000人」規模を除き、次いで「家族等が介護にあたっているため、本人が介護休業を必要としていない」が多く、規模が大きくなるに従い、その割合が高くなり、「100～299人」22.2%と「300～499人」23.5%、「500～999人」30.4%となっている。
- 総体的に3番目には、「家族の介護の必要を機に退職する」となり、1割前後の割合を示し、「1,000人以上」では2番目に多く28.9%となっている。
- 「社員が休業中の減収に不安を感じている」が「300～499人」14.7%、「1,000人以上」15.8%と他の規模と比較して高い割合となっている。
- 「前例がなく、本人が躊躇している」が「100～299人」9.3%、「300～499人」11.8%と1割前後となり、他の規模と比較して高い割合となっている。

【従業員規模別 男性の介護休業取得者がいない理由】

(男性)



	介護休業対象者が少ない	家族の介護の必要を機に退職する	介護休業制度が知られていない	家族等が介護にあっているため、本人が介護休業を必要としていない	前例がなく、本人が躊躇している	本人が休業による同僚の負担増に気兼ねしている	中間管理職の理解等が得られにくい	同僚社員の理解等が得られにくい	社員のブランクを作ることに不安をもっている	社員が休業中の減収に不安を感じている	その他	無回答
1～9人	76.8	0.5	2.1	4.1	1.5	1.0	0.5	0.0	0.0	2.1	0.5	20.6
10～29人	72.2	3.7	2.5	13.0	3.7	4.3	0.6	0.6	1.9	4.3	0.6	19.1
30～99人	70.4	1.2	2.5	24.7	4.9	3.7	0.0	2.5	6.2	7.4	4.9	11.1
100～299人	63.2	8.8	5.3	35.1	7.0	5.3	1.8	1.8	3.5	8.8	8.8	14.0
300～499人	51.3	7.7	2.6	23.1	7.7	5.1	0.0	0.0	5.1	15.4	2.6	25.6
500～999人	64.3	10.7	3.6	35.7	3.6	7.1	3.6	3.6	0.0	3.6	0.0	25.0
1,000人以上	45.0	20.0	5.0	20.0	0.0	5.0	2.5	2.5	5.0	17.5	5.0	32.5

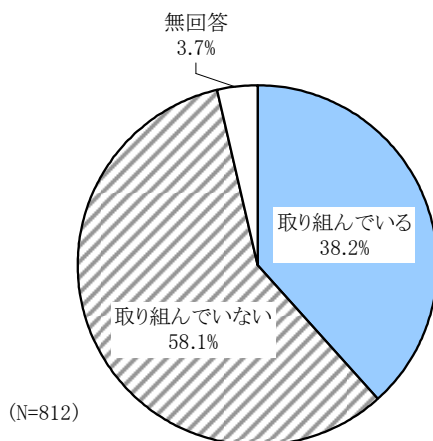
(%)

- 全ての規模別で「介護休業対象者が少ない」が最も多く、「1～9人」76.8%、「10～29人」72.2%、「30～99人」70.4%、「100～299人」63.2%と「300～499人」51.3%、「500～999人」64.3%、「1,000人以上」45.0%を占めている。特に、「100～299人以下」と「500～999人」では、7割弱から8割弱と多くを占めている。
- 次いで「家族等が介護にあっているため、本人が介護休業を必要としていない」が多く、規模が大きくなるに従い割合が高くなり、「30～99人」24.7%、「100～299人」35.1%と「300～499人」23.1%、「500～999人」35.7%、「1,000人以上」20.0%を占めている。
- 「500～999人」規模を除き、総体的に3番目には、「社員が休業中の減収に不安を感じている」の割合が高くなっている。特に、「300～499人」15.4%、「1,000人以上」17.5%と、他の規模と比較して割合が高くなっている。
- 「家族の介護の必要を機に退職する」が「100～299人」8.8%、「300～499人」7.7%、「500～999人」10.7%と1割前後を示し、「1,000人以上」では20.0%と2番目に多い回答で、他の規模と比較して高い割合を示している。
- 「前例がなく、本人が躊躇している」が「100～299人」7.0%と「300～499人」7.7%と、他の規模と比較して高い割合となっている。

第3章 男女雇用機会均等（施策）について

1. 女性の能力発揮促進への取組みの有無

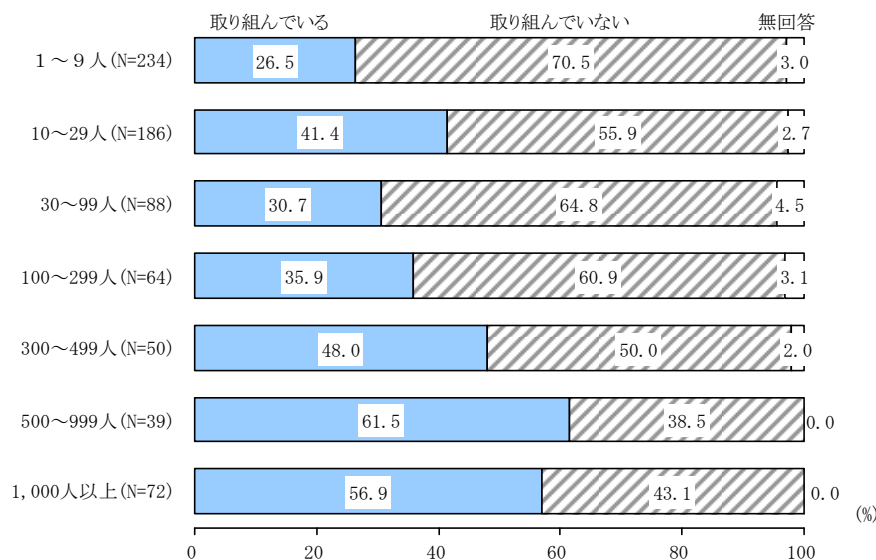
問17 女性の能力発揮促進に関する取組みをしていますか。(〇はひとつ)



【全体として】

女性の能力発揮促進に関する取組みについては、「取り組んでいない」が58.1%と約6割を占め、「取り組んでいる」は38.2%となっている。

【従業員規模別 女性の能力発揮促進への取組みの有無】

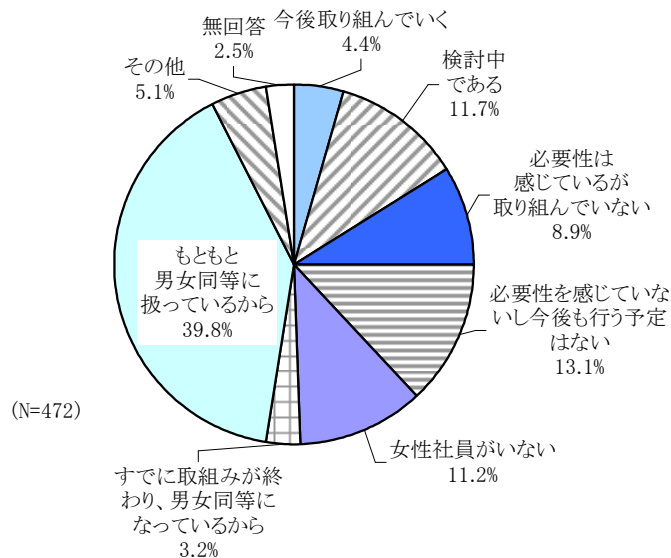


- ・「300～499人」で取組の有無が「取り組んでいる」48.0%、「取り組んでいない」50.0%と五分五分である。これを境に、従業員規模が小さくなると「取り組んでいない」割合が高く、規模が大きくなると「取り組んでいる」割合が高くなる傾向を示す。
- ・「500～999人」61.5%、「1,000人以上」56.9%となり、「取り組んでいる」割合が6割前後となっている。
- ・「1～9人」70.5%、「10～29人」55.9%、「30～99人」64.8%、「100～299人」60.9%と、規模の小さい事業所では「取り組んでいない」割合が6割弱～7割と高い割合を示している。

2. 女性の能力発揮促進へ取り組んでいない理由

問 19 取り組んでいない理由は何ですか。(〇はひとつ)

[問 17 で「2. 取り組んでいない」と答えられた方にお聞きします。]

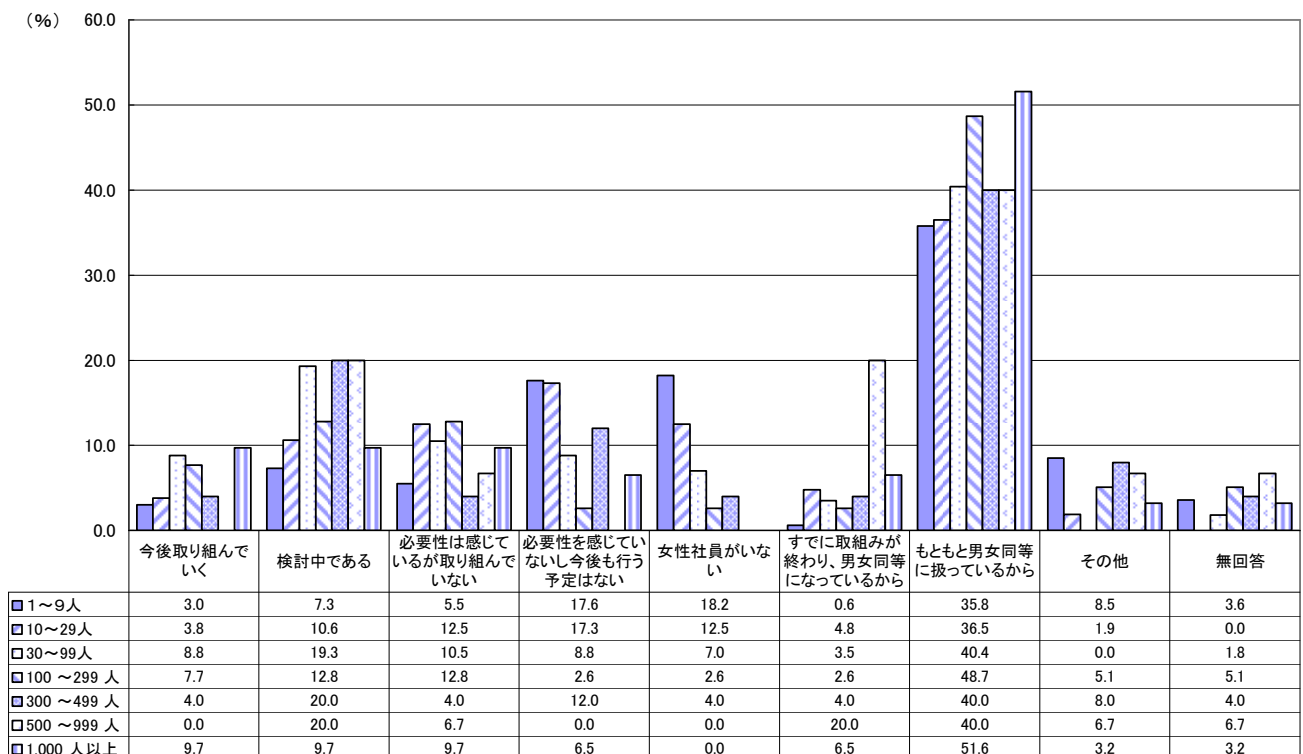


【全体として】

女性の能力発揮促進に取り組んでいない理由については、「もともと男女平等に扱っているから」が39.8%と最も高くなっており、次いで「必要性を感じていないし今後も行う予定はない」が13.1%、「検討中である」が11.7%となっている。

なお、「もともと男女平等に扱っているから」(39.8%)と「すでに取組みが終わり、男女同等になっているから」(3.2%)を合わせると43.0%を占める結果となっている。

【従業員規模別 女性の能力発揮促進へ取り組んでいない理由】



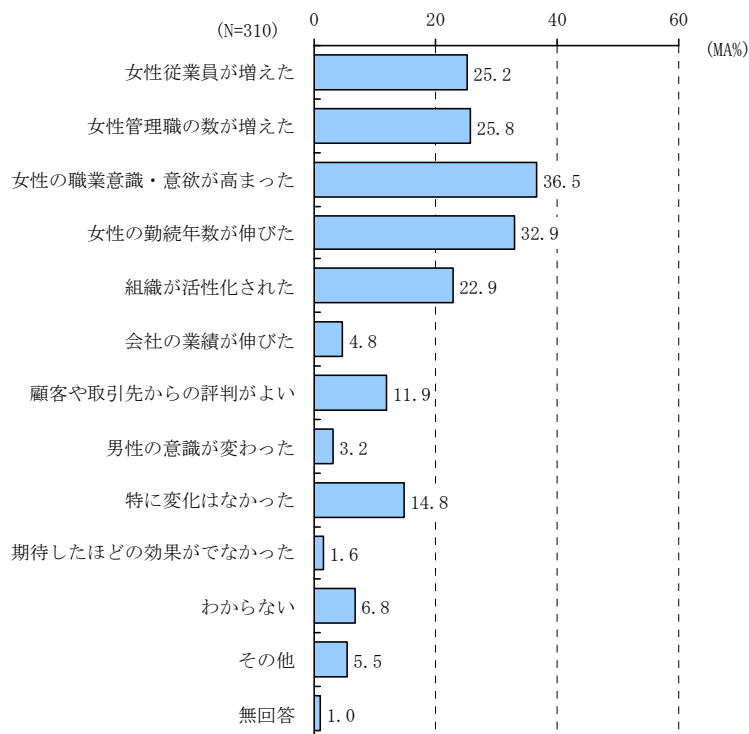
- ・「もともと男女同等に扱っているから」が全ての規模で最も多い回答となっている。
- ・「もともと男女同等に扱っているから」「すでに取り組みが終わり、男女同等になっているから」の合計は、次表のとおり4割弱～6割となり、『500人以上』規模では、約6割と相対的に特に高い割合を示している。
- ・『30～99人』規模では女性の能力発揮促進の取り組みに関して「検討中」が2番目に多い回答となり、1割強～2割となっている。
- ・『29人以下』規模では、「女性社員がいない」「必要性を感じていないし、今後行う予定はない」がともに1～2割と他の規模と比較して、高い割合を示している。
- ・「今後取り組んでいく」については、全ての規模において1割未満の割合を示し、特に『29人以下』規模では、「1～9人」3.0%、「10～29人」3.8%と他の規模と比較して低い割合を示している。

単位:%	1～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000人以上
「もともと男女同等に扱っているから」	35.8	36.5	40.4	48.7	40.0	40.0	51.6
「すでに取り組みが終わり、男女同等になっているから」	0.6	4.8	3.5	2.6	4.0	20.0	6.5
合計	36.4	41.3	43.9	51.3	44.0	60.0	58.1

3. 女性の能力発揮促進への取組み実施後の変化

問 18 実施後に、変化はありましたか。その変化は、どのようなものですか。(〇はいくつでも)

[問 17 で「1. 取り組んでいる」と答えられた方にお聞きします。]

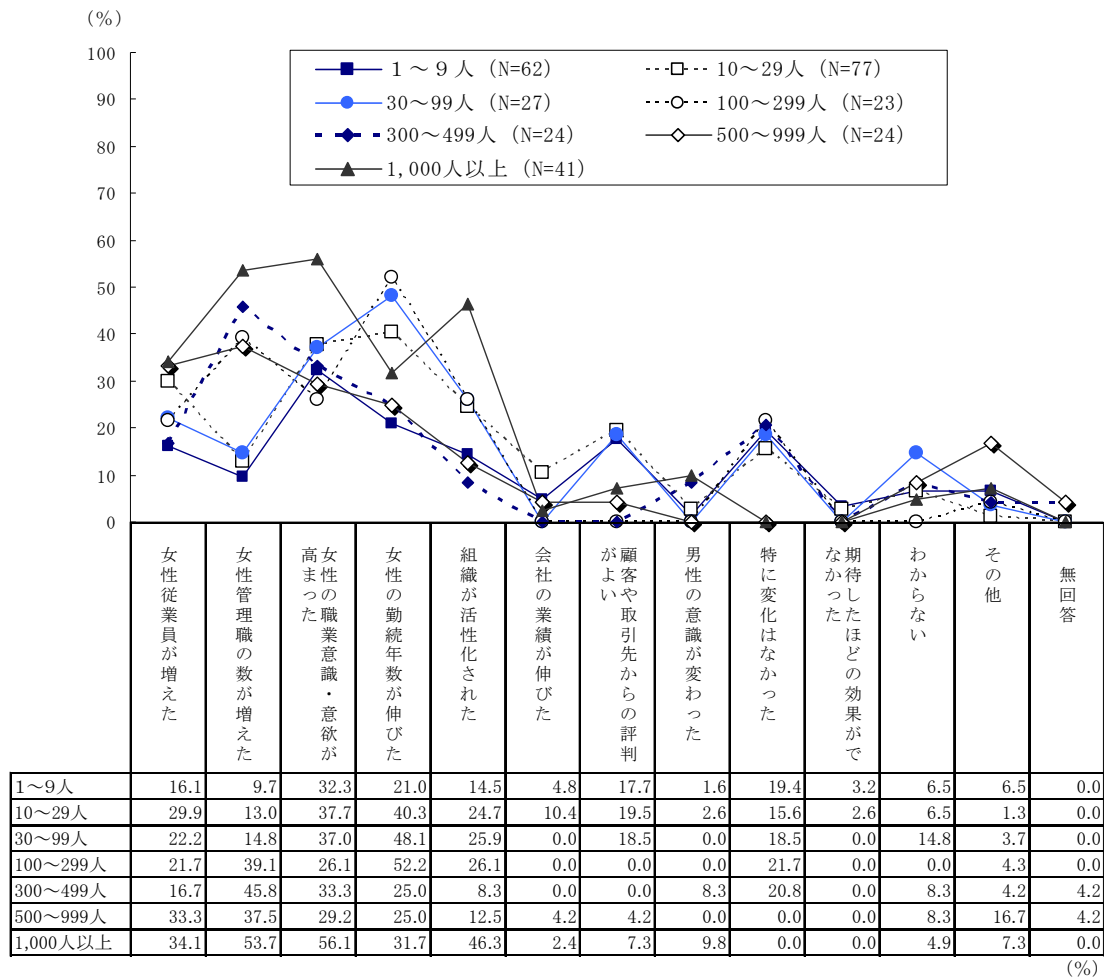


【全体として】

実施後の変化については、「女性の職業意識・意欲が高まった」が36.5%と最も高く、次いで「女性の勤続年数が伸びた」が32.9%、「女性管理者の数が増えた」が25.8%、「女性従業員が増えた」が25.2%、「組織が活性化された」が22.9%となっている。

「特に変化はなかった」は14.8%となっている。

【従業員規模別 女性の能力発揮促進への取組み実施後の変化】



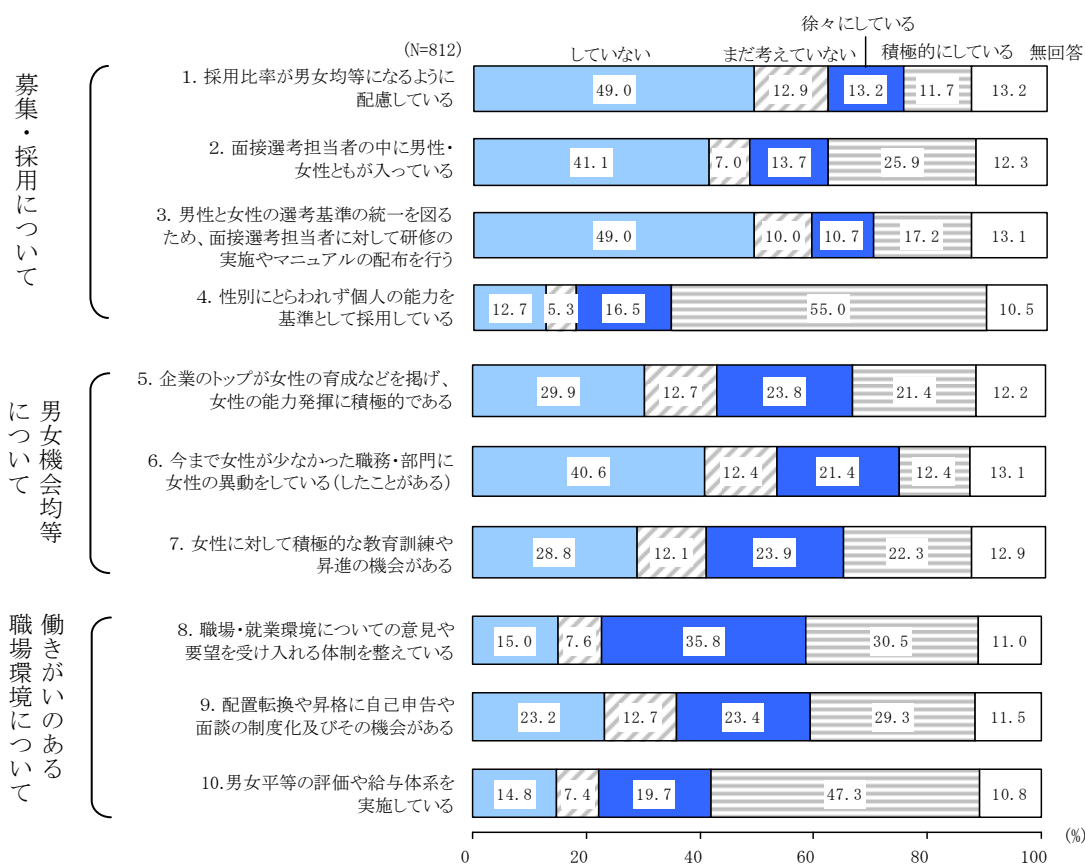
- ・総体的に「女性の就業意識・意欲が高まった」(26.1~56.1%)「女性の勤続年数が伸びた」(21.0~52.2%)の2つ回答が高い割合を示している。次いで「女性従業員が増えた」(16.1~34.1%)「組織が活性化された」(8.3~46.3%)の割合が他の項目と比較して高くなっている。
- ・『100人以上』規模では「女性管理職の数が増えた」割合が「100~299人」39.1%、「300~499人」45.8%、「500~999人」37.5%、「1,000人以上」53.7%と相対的に高い割合を示している。
- ・逆に『99人以下』規模では「顧客や取引先からの評判がいい」が2割弱を示し、相対的に高い割合となっている。
- ・「特に変化はなかった」割合は、『499人以下』規模で2割前後を示し、相対的に高い割合となっている。

【従業員規模別 女性の能力発揮促進への取組み実施後の変化 上位3位】

	1位	2位	3位
1~9人	女性の職業意識・意欲が高まった(32.3%)	女性の勤続年数が伸びた(21.0%)	顧客や取引先からの評判がいい(17.7%)
10~29人	女性の勤続年数が伸びた(40.3%)	女性の職業意識・意欲が高まった(37.7%)	女性従業員が増えた (29.9%)
30~99人	女性の勤続年数が伸びた(48.1%)	女性の職業意識・意欲が高まった(37.0%)	組織が活性化された(25.9%)
100~299人	女性の勤続年数が伸びた(52.2%)	女性管理職の数が増えた(39.1%)	組織が活性化された(26.1%)
300~499人	女性管理職の数が増えた(45.8%)	女性の職業意識・意欲が高まった(33.3%)	女性の勤続年数が伸びた(25.0%)
500~999人	女性管理職の数が増えた(37.5%)	女性従業員が増えた (33.3%)	女性の職業意識・意欲が高まった(29.2%)
1,000人以上	女性の職業意識・意欲が高まった(56.1%)	女性管理職の数が増えた(53.7%)	組織が活性化された(46.3%)

4. 女性の能力発揮促進への取組み状況

問 20 女性の能力発揮促進について御社の取組みをお聞きます。(現状に近いと思われる数字にそれぞれ○をしてください。)



【全体として】

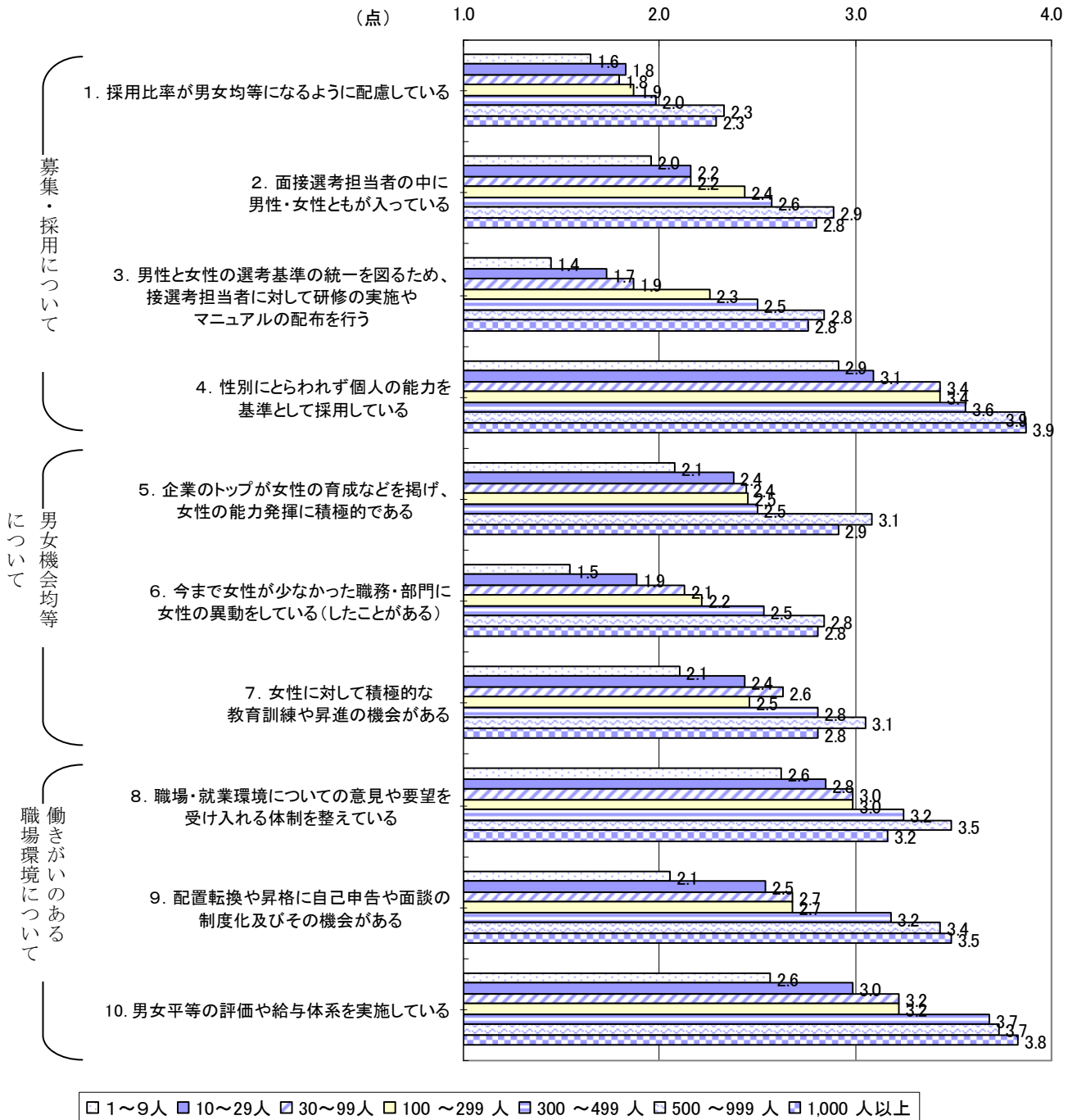
(募集・採用について) [性別にとらわれず個人の能力を基準として採用している]では、「積極的にしている」が過半数を占めているが、それ以外の項目では「していない」が4~5割近くを占めており、「まだ考えていない」と合わせると、[採用比率が男女均等になるように配慮している](61.9%)、[男性と女性の選考基準の統一を図るため、面接選考担当者に対して研修の実施やマニュアルの配布を行う](59.0%)で特に高くなっている。

(男女機会均等について) [企業のトップが女性の育成などを掲げ、女性の能力発揮に積極的である]、[女性に対して積極的な教育訓練や昇進の機会がある]において、『している』(「徐々に行っている」「積極的にしている」の計)が約半数となっているが、[今まで女性が少なかった職務・部門に女性の異動をしている]は、3割強とやや少なくなっている。

(働きがいのある職場環境について) [男女平等の評価や給与体系を実施している]において「積極的にしている」が約半数を占め高くなっている。また、[職場・就業環境についての意見や要望を受け入れる体制を整えている]、[配置転換や昇格に自己申告や面談制度化及びその機会がある]についても、過半数が『している』と回答している。

【従業員規模別「女性の能力発揮促進への取組み」の得点化】

従業員規模別で、「女性の能力発揮促進への取組み」どの程度取り組まれているのかという傾向を把握するために、回答を得点化することにより把握する。



〔 していない:+1 まだ考えていない:+2 徐々にしている:+3 積極的にしている:+4 以上のとおり、回答を得点化する。 〕

全ての項目において、規模が大きくなるに従い、取組みを表す得点が高くなる傾向を示す結果となっている。特に『500人以上』規模では総体的に得点が高くなり、逆に『29人以下』規模では得点が低い結果となった。

(募集・採用について) [性別にとらわれず、個人の能力を基準として採用している]が 2.9～3.9 点と全ての規模で取り組まれている傾向を示し、特に『500 人以上』規模では、3.9 点を示し「積極的にしている」ことがうかがわれる。[採用比率が男女均等になるように配慮している]は、すべての規模で 2.5 点以下となり、全ての項目の中でも総体的に低い得点となっている。

(男女機会均等について) 男女機会均等についての 3 つの項目のなかで、[企業のトップが女性の育成などを掲げ、女性の能力発揮に積極的である]「500～999 人」規模 3.1 点、「1,000 人以上」規模 2.9 点、[女性に対して積極的な教育訓練や昇進の機会がある]「500～999 人」規模 3.1 点、「1,000 人以上」規模 2.9 点となり、『500 人以上』規模ではある程度取組みをしているが、総体的には取組みがあまりされていない結果となった。

(働きがいのある職場環境について) [男女平等の評価や給与体系を実施している] [職場・就業環境についての意見や要望を受け入れる体制を整えている]の 2 つの項目が、それぞれ 2.6～3.8 点、2.6～3.5 点の得点を示し、比較して高くなっている。また、「1～9 人」規模を除き、[配置転換や昇格に自己申告や面談の制度化及びその機会がある]でも 2.5～3.5 点となり、「働きがいのある職場環境について」の 3 つの項目は総体的に高い得点を示す結果となった。

5. 役職者における女性の状況

問 30 御社における役職者についてお聞きます。現在の御社における役職者(係長相当職以上)数をご記入ください。

【役職者数と女性役職者数(総計)】

従業員規模別	役職者数		内女性の数		女性役職者の割合(%) (b/a*100)
	N値	総数(人) (a)	N値	総数(人) (b)	
係長相当職	463	34,852	434	4,835	13.9
課長相当職	521	28,644	458	1,922	6.7
部長相当職	521	11,658	447	549	4.7
社長及び役員、 社外取締役	615	3,176	534	271	8.5

※ a=各社の役職者合計
b=各社の女性役職者合計
N=無回答を除く事業所数

役職者全体に占める女性の割合については、「係長相当職」が 13.9%と最も高くなっている。その他の役職では、1割以下となっている。

【経年比較 女性役職者がいる事業所の割合】

(%)

	大阪市調査		全国*	
	H23 (N=812)	H17 (N=553)	H21	H18
係長相当職	28.6	23.9	31.6	32.0
課長相当職	26.2	15.9	22.0	21.2
部長相当職	13.5	3.6	10.5	8.8
社長及び役員、社外取締役	22.5	23.7	-	-

*厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」、「平成21年度雇用均等基本調査」

女性管理職者を有する企業数について、平成17年調査と比べると、全ての役職について増加している。

【経年比較 女性役職者の割合】

(%)

	大阪市調査		全国*	
	H23 (N=812)	H17 (N=553)	H21	H18
係長相当職	13.9	7.8	11.1	10.5
課長相当職	6.7	2.2	5.0	3.6
部長相当職	4.7	0.5	3.1	2.0
社長及び役員、 社外取締役	8.5	7.4	-	-

*厚生労働省「平成18年度女性雇用管理基本調査」、「平成21年度雇用均等基本調査」

女性管理職者の割合について、平成17年調査と比べると、全ての役職において増加しており、その中で最も増加が大きかったのは、「係長相当職」で6.1ポイント増となっている。

【経年比較 従業員規模別にみた女性管理職者の割合】

<係長相当職>

(上段:社、下段:%)

従業員規模別		0%	1%未満	1~5%未満	5~10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30%以上	無回答
H23	1~9人	N=234 14 6.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	19 8.1	201 85.9
	10~29人	N=186 33 17.7	0 0.0	1 0.5	0 0.0	3 1.6	3 1.6	31 16.7	115 61.8
	30~99人	N=88 20 22.7	0 0.0	0 0.0	1 1.1	2 2.3	5 5.7	19 21.6	41 46.6
	100~299人	N=64 16 25.0	0 0.0	4 6.3	3 4.7	5 7.8	3 4.7	15 23.4	18 28.1
	300~499人	N=50 7 14.0	0 0.0	7 14.0	4 8.0	7 14.0	3 6.0	11 22.0	11 22.0
	500~999人	N=39 3 7.7	1 2.6	7 17.9	4 10.3	6 15.4	4 10.3	7 17.9	7 17.9
	1,000人以上	N=72 5 6.9	1 1.4	15 20.8	10 13.9	8 11.1	5 6.9	9 12.5	19 26.4
	無回答	N=79 5 6.3	0 0.0	1 1.3	1 1.3	1 1.3	0 0.0	6 7.6	65 82.3
	全体合計	N=812 103 12.7	2 0.2	35 4.3	23 2.8	32 3.9	23 2.8	117 14.4	477 58.7
	H17	1~9人	N=90 4 4.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 10.0
10~29人		N=152 40 26.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 1.3	3 2.0	13 8.6	94 61.8
30~99人		N=220 106 48.2	0 0.0	0 0.0	4 1.8	10 4.5	16 7.3	26 11.8	58 26.4
100~299人		N=65 21 32.3	0 0.0	4 6.2	5 7.7	11 16.9	8 12.3	5 7.7	11 16.9
300~499人		N=2 0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0
500~999人		N=6 2 33.3	0 0.0	1 16.7	1 16.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0
1,000人以上		N=10 1 10.0	2 20.0	5 50.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0
無回答		N=8 1 12.5	0 0.0	1 12.5	0 0.0	0 0.0	1 12.5	0 0.0	5 62.5
全体合計		N=553 175 31.6	2 0.4	12 2.2	11 2.0	25 4.5	28 5.1	54 9.8	246 44.5

平成17年調査と比べると、平成17年で最も多かったのは「0%」の31.6%であったが、平成23年度では、「30%以上」が14.4%と最も高くなっている。女性係長がいない割合については、18.9ポイント減少している。また、女性係長の割合は、24.0%から28.4%と4.4ポイント増加している。

<課長相当職>

(上段:社、下段:%)

従業員規模別		0%	1%未満	1~5% 未満	5~10% 未満	10~20% 未満	20~30% 未満	30%以上	無回答	
H23	1~9人	N=234	21 9.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.4	19 8.1	193 82.5
	10~29人	N=186	45 24.2	0 0.0	1 0.5	1 0.5	3 1.6	5 2.7	27 14.5	104 55.9
	30~99人	N=88	33 37.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 5.7	8 9.1	11 12.5	31 35.2
	100~299人	N=64	34 53.1	0 0.0	1 1.6	2 3.1	3 4.7	1 1.6	8 12.5	15 23.4
	300~499人	N=50	13 26.0	1 2.0	10 20.0	1 2.0	5 10.0	4 8.0	8 16.0	8 16.0
	500~999人	N=39	11 28.2	2 5.1	7 17.9	5 12.8	2 5.1	3 7.7	6 15.4	3 7.7
	1,000人以上	N=72	9 12.5	11 15.3	19 26.4	8 11.1	8 11.1	4 5.6	6 8.3	7 9.7
	無回答	N=79	9 11.4	0 0.0	1 1.3	1 1.3	1 1.3	1 1.3	3 3.8	63 79.7
	全体合計	N=812	175 21.6	14 1.7	39 4.8	18 2.2	27 3.3	27 3.3	88 10.8	424 52.2
	H17	1~9人	N=90	12 13.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.1	7 7.8
10~29人		N=152	59 38.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 0.7	2 1.3	14 9.2	76 50.0
30~99人		N=220	143 65.0	0 0.0	1 0.5	4 1.8	11 5.0	9 4.1	10 4.5	42 19.1
100~299人		N=65	38 58.5	0 0.0	8 12.3	5 7.7	2 3.1	2 3.1	0 0.0	10 15.4
300~499人		N=2	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0
500~999人		N=6	3 50.0	0 0.0	2 33.3	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
1,000人以上		N=10	3 30.0	4 40.0	2 20.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
無回答		N=8	3 37.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 62.5
全体合計		N=553	261 47.2	4 0.7	14 2.5	10 1.8	15 2.7	14 2.5	31 5.6	204 36.9

平成17年調査と比べると、「0%」については25.6ポイント下回り、21.6%となっている。また、ともに「0%」が最も高くなっているものの、女性課長の割合は、15.8%から26.1%と10.3ポイント増加している。

<部長相当職>

(上段:社、下段:%)

従業員規模別		0%	1%未満	1~5% 未満	5~10% 未満	10~20% 未満	20~30% 未満	30%以上	無回答
H23	1~9人	N=234	24 10.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	16 6.8	194 82.9
	10~29人	N=186	60 32.3	0 0.0	1 0.5	0 0.0	0 0.0	2 1.1	14 7.5
	30~99人	N=88	40 45.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.1	1 1.1	8 9.1
	100~299人	N=64	41 64.1	0 0.0	1 1.6	2 3.1	4 6.3	0 0.0	0 0.0
	300~499人	N=50	28 56.0	0 0.0	1 2.0	1 2.0	4 8.0	4 8.0	1 2.0
	500~999人	N=39	20 51.3	0 0.0	4 10.3	6 15.4	2 5.1	0 0.0	3 7.7
	1,000人以上	N=72	32 44.4	3 4.2	14 19.4	7 9.7	2 2.8	3 4.2	2 2.8
	無回答	N=79	12 15.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 3.8
	全体合計	N=812	257 31.7	3 0.4	21 2.6	16 2.0	13 1.6	10 1.2	47 5.8
H17	1~9人	N=90	13 14.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	10~29人	N=152	69 45.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 1.3	81 53.3
	30~99人	N=220	150 68.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 1.4	4 1.8	6 2.7
	100~299人	N=65	50 76.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 1.5	0 0.0	0 0.0
	300~499人	N=2	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	500~999人	N=6	6 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	1,000人以上	N=10	6 60.0	2 20.0	2 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	無回答	N=8	3 37.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	全体合計	N=553	298 53.9	2 0.4	2 0.4	0 0.0	4 0.7	4 0.7	8 1.4

平成17年調査と比べると、ともに「0%」の割合が最も高くなっているが、女性部長の割合は、3.6%から13.6%と10ポイント増加している。

<社長及び役員、社外取締役>

(上段:社、下段:%)

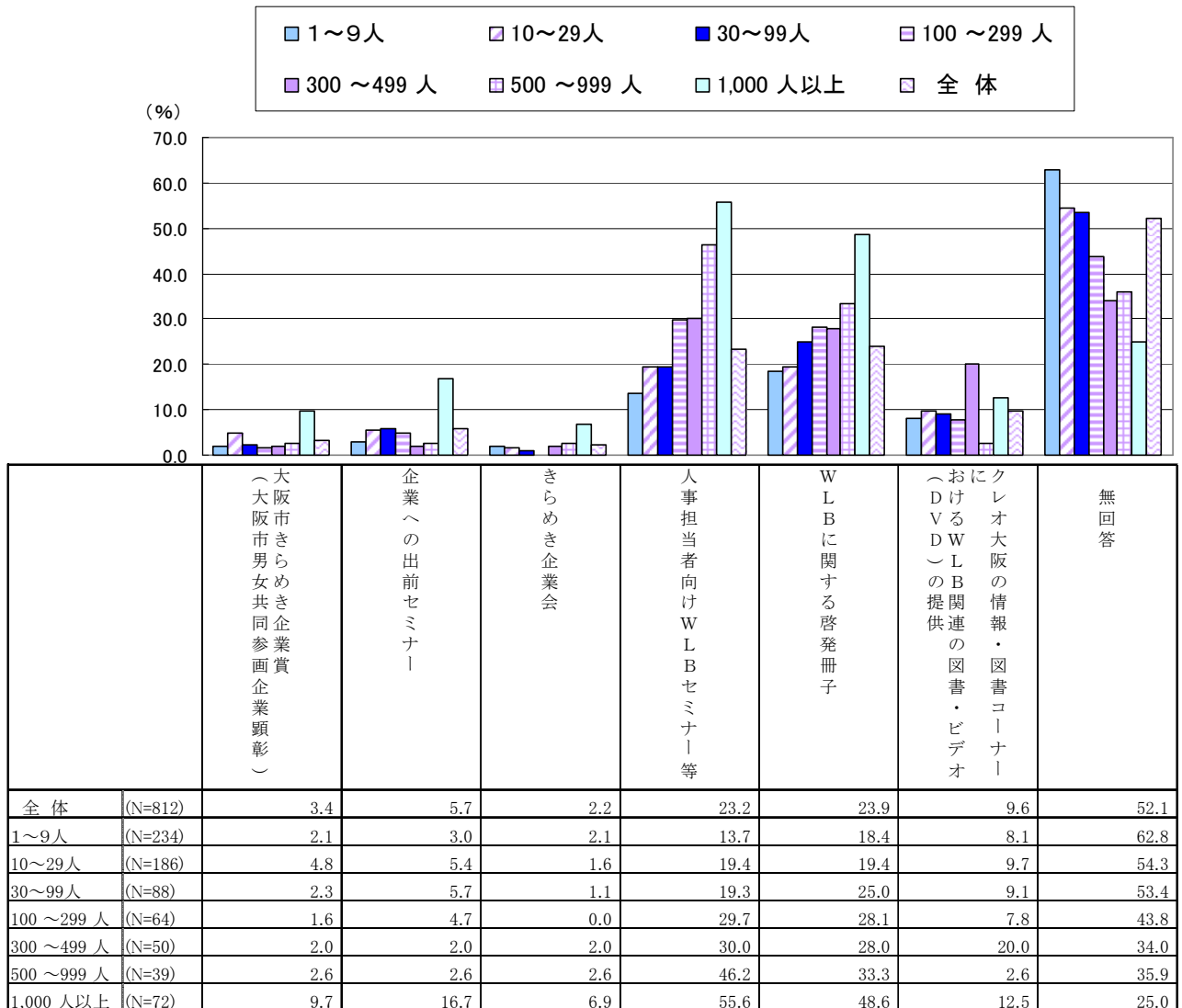
従業員規模別			女性の割合									
			0%	1%未満	1~5%未満	5~10%未満	10~20%未満	20~30%未満	30%以上	無回答	合計実数	
H23	1~9人	N=234	43 18.4	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	7 3.0	62 26.5	122 52.1	234 100.0	
	10~29人	N=186	61 32.8	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 1.1	7 3.8	41 22.0	75 40.3	186 100.0	
	30~99人	N=88	34 38.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 2.3	4 4.5	20 22.7	28 31.8	88 100.0	
	100~299人	N=64	43 67.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 3.1	4 6.3	2 3.1	13 20.3	64 100.0	
	300~499人	N=50	30 60.0	0 0.0	1 2.0	0 0.0	0 0.0	1 2.0	3 6.0	15 30.0	50 100.0	
	500~999人	N=39	29 74.4	0 0.0	1 2.6	1 2.6	1 2.6	0 0.0	1 2.6	1 15.4	6 15.4	39 100.0
	1,000人以上	N=72	47 65.3	0 0.0	6 8.3	2 2.8	3 4.2	2 2.8	1 1.4	11 15.3	72 100.0	
	無回答	N=79	11 13.9	0 0.0	1 1.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 7.6	61 77.2	79 100.0	
	全体	N=812	298 36.7	0 0.0	9 1.1	3 0.4	10 1.2	25 3.1	136 16.7	331 40.8	812 100.0	
	H17	1~9人	N=90	17 18.9	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	9 10.0	19 21.1	45 50.0	90 100.0
10~29人		N=152	60 39.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 1.3	18 11.8	26 17.1	46 30.3	152 100.0	
30~99人		N=220	138 62.7	0 0.0	1 0.5	0 0.0	2 0.9	16 7.3	23 10.5	40 18.2	220 100.0	
100~299人		N=65	47 72.3	0 0.0	0 0.0	1 1.5	4 6.2	2 3.1	2 3.1	9 13.8	65 100.0	
300~499人		N=2	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	2 100.0	
500~999人		N=6	5 83.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	6 100.0	
1,000人以上		N=10	9 90.0	0 0.0	1 10.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	10 100.0	
無回答		N=8	3 37.5	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 12.5	2 25.0	2 25.0	8 100.0	
全体		N=553	280 50.6	0 0.0	2 0.4	1 0.2	9 1.6	47 8.5	72 13.0	142 25.7	553 100.0	

平成23年、平成17年とも「社長及び役員、社外取締役」の割合が、「30%以上」が16.7%、13.0%と最も高くなっている。「0%」については、平成17年が50.6%であったのが、平成23年には36.7%と13.9ポイント減少している。

第4章 行政に望む取組みについて

1. 利用したいワーク・ライフ・バランス支援

問 21 大阪市では、クレオ大阪(大阪市立男女共同参画センター)などで、次のようなWLB支援の取組みを実施しています。御社が利用したいとお考えのもの全てに○をつけてください。



【全体として】

WLB支援の取組みの利用方法としては、「WLBに関する啓発冊子」が 23.9%と最も高く、次いで「人事担当者向けWLBセミナー等」が 23.2%となっている。「クレオ大阪の情報・図書コーナーにおけるWLB関連の図書・ビデオ(DVD)の提供」が 9.6%となっている。また、「無回答」が 52.1%と過半数となっている。

【従業員規模別】

- ・規模に関わらず上位2つは「人事担当者向けWLBセミナー等」「WLBに関する啓発冊子」であり、規模が大きくなるに従い割合が高くなっている。
- ・「500～999人」規模を除き「クレオ大阪の情報・図書コーナーにおけるWLB関連の図書・ビデオ(DVD)の提供」の割合が「1～9人」8.1%、「10～29人」9.7%、「30～99人」9.1%、「100～299人」7.8%、「300～499人」20.0%、「1,000人以上」12.5%と数値自体は低いですが、他の項目と比較して高い割合を示している。

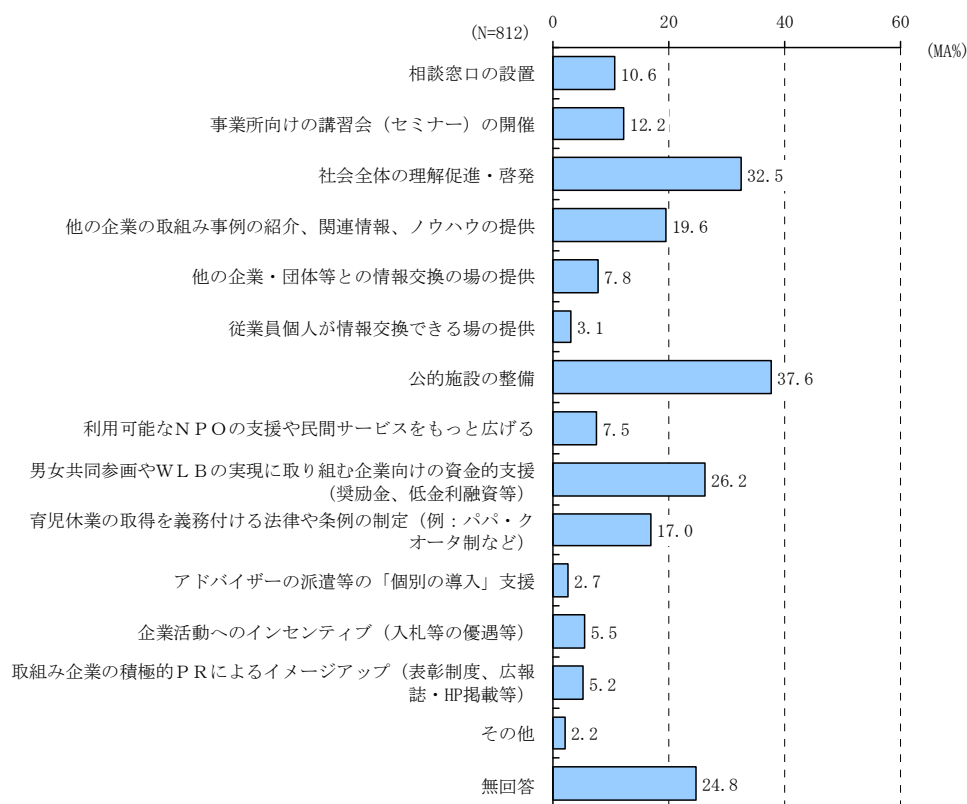
・「無回答」の割合が『499人以下』規模では最も多く、特に『99人未満』で5割を超えている。

【従業員規模別 利用したいワーク・ライフ・バランス支援上位3位】

	第1位	第2位	第3位
1～9人	WLBに関する啓発冊子(18.4%)	人事担当者向けWLBセミナー等(13.7%)	図書・ビデオ(DVD)の提供(8.1%)
10～29人	人事担当者向けWLBセミナー等(19.4%) WLBに関する啓発冊子(19.4%)	図書・ビデオ(DVD)の提供(9.7%)	企業への出前セミナー(5.4%)
30～99人	WLBに関する啓発冊子(25.0%)	人事担当者向けWLBセミナー等(19.3%)	図書・ビデオ(DVD)の提供(9.1%)
100～299人	人事担当者向けWLBセミナー等(29.7%)	WLBに関する啓発冊子(28.1%)	図書・ビデオ(DVD)の提供(7.8%)
300～499人	人事担当者向けWLBセミナー等(30.0%)	WLBに関する啓発冊子(28.0%)	図書・ビデオ(DVD)の提供(20.0%)
500～999人	人事担当者向けWLBセミナー等(46.2%)	WLBに関する啓発冊子(33.3%)	上位2位を除く項目が全て同割合で2.6%
1,000人以上	人事担当者向けWLBセミナー等(55.6%)	WLBに関する啓発冊子(48.6%)	企業への出前セミナー(16.7%)

2. 行政に望むワーク・ライフ・バランス支援

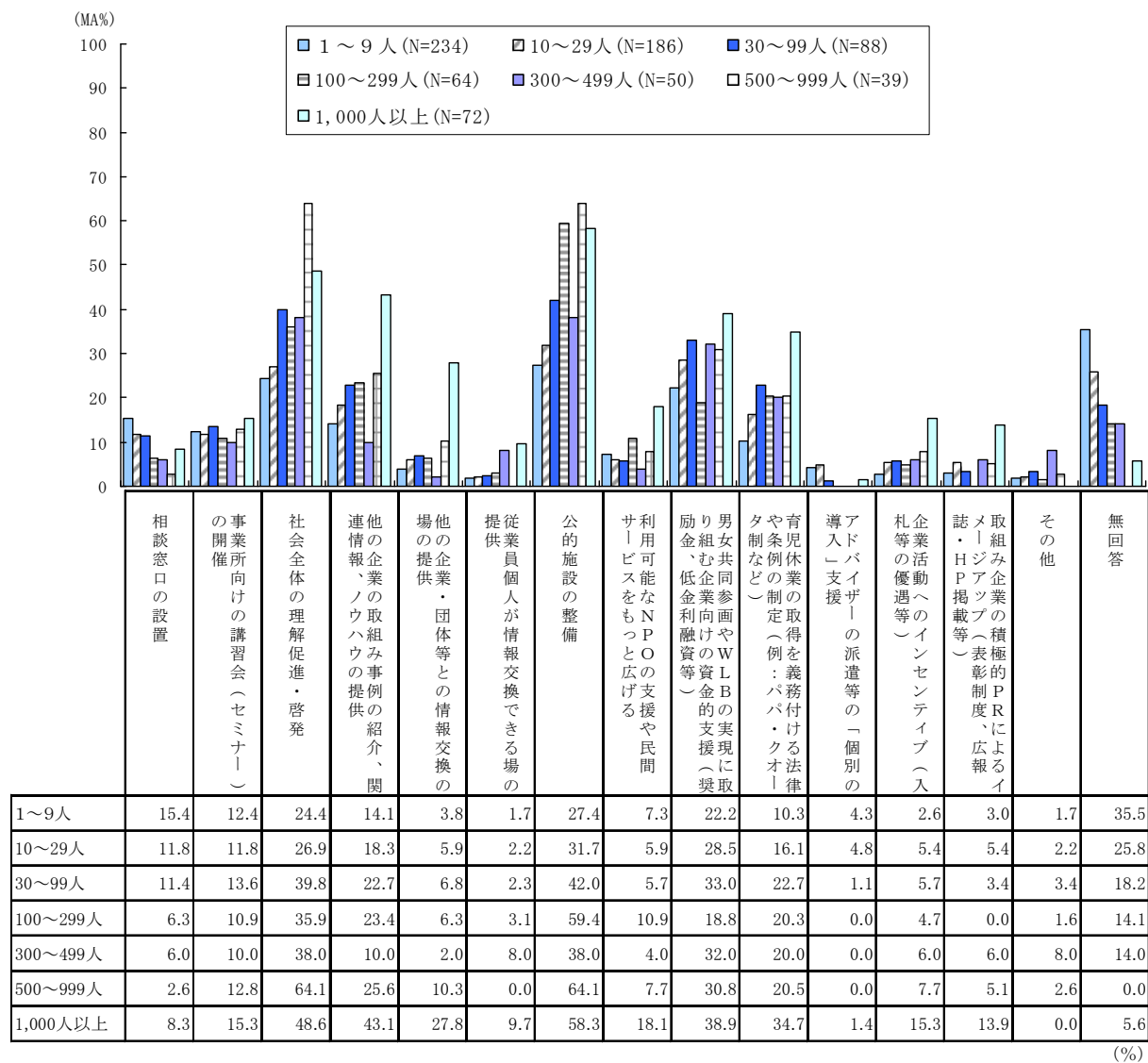
問 22 行政からどのような支援、補助があれば御社として男女共同参画やWLBの支援の取組みがしやすくなると思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。



【全体として】

行政からどのような支援・補助があれば取組みがしやすくなるかについては、「公的施設の整備」が 37.6%と最も高く、次いで「社会全体の理解促進・啓発」が 32.5%、「男女共同参画やWLBの実現に取り組む企業向けの資金的支援（奨励金、低金利融資等）」が 26.2%となっている。

【従業員規模別 行政に望むワーク・ライフ・バランス支援】



- ・「公的施設の整備」「社会全体の理解促進・啓発」「男女共同参画やWLBの実現に取り組む企業向けの資金的支援(奨励金、低金利融資等)」の3項目が全ての規模で高い割合を示し、規模が大きくなるに従い、割合も高くなる傾向になる。
- ・「他の企業の取組み事例の紹介、関連情報、ノウハウの提供」「育児休業の取得を義務付ける法律や条例の制定(パパ・クォータ制など)」の割合も相対的に高く、規模が大きくなるに従い、割合も高くなっている。
- ・他には、「事業所向けの講習会」が1割程度と相対的に高い。
- ・「相談窓口の設置」が『99人以下』規模で1割強、「アドバイザーの派遣等の「個別の導入」支援」が『29人以下』規模で約5%と数値自体は低いが、大きい規模と比較すると高い数値となっている。
- ・相対的に規模が大きくなるほど全ての回答の割合が高くなり、特に「1,000人以上」規模は高い割合を示している。
- ・「相談窓口の設置」「事業所向けの講習会(セミナー)の開催」「従業員個人が情報交換できる場の提供」「利用可能なNPOの支援や民間サービスをもっと広げる」「アドバイザーの派遣等の「個別の導入」支援」「企業活動へのインセンティブ(入札等の優遇等)」「取組み企業の積極的PRによるイメージアップ(表彰制度、広報誌・HP掲載等)」「その他」については、「1,000人以上」規模を除き1割程度の回答であり、それほど要望されていない結果となった。

【従業員規模別 行政に望むワーク・ライフ・バランス支援 上位3位】

	第1位	第2位	第3位
1～9人	公的施設の整備(27.4%)	社会全体の理解促進・啓発(24.4%)	企業向けの資金的支援(22.2%)
10～29人	公的施設の整備(31.7%)	企業向けの資金的支援(28.5%)	社会全体の理解促進・啓発(26.9%)
30～99人	公的施設の整備(42.0%)	社会全体の理解促進・啓発(39.8%)	企業向けの資金的支援(33.0%)
100～299人	公的施設の整備(59.4%)	社会全体の理解促進・啓発(35.9%)	取組み事例の紹介など(23.4%)
300～499人	公的施設の整備(38.0%) ----- 社会全体の理解促進・啓発(38.0%)	企業向けの資金的支援(32.0%)	育児休業取得の義務付ける法律 や条例の制定(20.0%)
500～999人	公的施設の整備(64.1%) ----- 社会全体の理解促進・啓発(64.1%)	企業向けの資金的支援(30.8%)	取組み事例の紹介など(25.6%)
1,000人以上	公的施設の整備(58.3%)	社会全体の理解促進・啓発(48.6%)	取組み事例の紹介など(43.1%)

3. 自由記述「わが社のご自慢プラン」と行政に対する要望

問23 独自の制度等を導入・実施している(「わが社のご自慢プラン」がある)という場合は具体的にお書きください。また、男性も女性も各々が持てる力を十分に発揮できる職場づくりについて、行政に対する要望がございましたら、自由にご記入ください。

- 【例】** ①育児・介護休業:職場復帰プログラムの実施、男性の育児休業取得率を高める取組みなど
 ②女性の能力発揮:女性だけのプロジェクトチーム等を作り、業務遂行している(または行ったことがある)など
 ③従業員(男女)が働きやすい職場環境の改善:在宅勤務、育休中の代替要員の確保、ユニークな休暇制度など

※ () 内は「業種、従業員規模」を表す

問23自由記述 分類件数

分類No.	内容	件数
1	柔軟な働き方	13
2	育児・介護支援	18
3	休業・ケア制度	7
4	キャリア形成支援	3
5	男女平等・共同参画(ポジティブアクション、ダイバーシティ等含む)	20
6	行政への要望等	10
7	その他	8
合計		79

※分類No.1~4は、調査票問4の項目を参考にしました。

問23分類内容 詳細

問23 自由記述	分類No.	分類No.	分類No.
男女関係なく実力のみ	5		
育児休業(最長3年間)のうち1ヶ月間に有給	2		
・専門職の女性が特に多い職場であるため、休業中において技術や知識の維持、不安の解消させるため最新の情報を提供すること、また、復職前には、実務研修を行う等 支援を継続している。 ・育休中の代替要員枠として、事前に確保し同僚への負担について事業所として計画している。	2		
小さい子どもを持つ母親は、いくら働きたくても子どもが風邪などの病気になってしまったら、保育所も預かってもらえず結局休まなければならなくなってしまう。子どもは発熱しやすいし、休みが多いと企業側も困る。病気でも預かってもらえるような保育所を作って欲しい。	6		
年次有給休暇が、労働基準法で定められた付与日数を上回っている。(入職日に年次有給休暇を付与している)	3		
大企業規模が基準で考えられている企画・制度には、中小企業規模ではとうてい無理な事項だらけです。 制度を進める前に、現実の企業の形態をまず認識するべきだと思われます。「WLB」などと言われても、人事部として部署が持てない企業にとっては、はっきり言って何の事かもわかりませんでした。 また、デスクワークのみで仕事が成立する会社と、身体をつかっての現場作等の会社では、同じ制度を突き出されても、無理があると思われます。	7		
平成23年6月にダイバーシティ推進専任組織を設置。 女性活躍推進にとどまらず、男女の別なく全従業員を対象とし、従業員一人ひとりの強みや個性を最大限に活かす取組みを展開中。	5		
「出産サポート休暇」(男性向き) 配偶者の出産前6週間から出産後8週間のあいだに3日(公休/半休も可)の休暇を取得できる。 「配偶者海外転勤休暇制度」 配偶者の海外転勤に伴い、一定期間、日本を離れざるを得ない場合の休職及び、帰国後の職場復帰を認める制度(3年を限度/取得は2回のみ)	2	1	3
従業員向けのSNSでのお母さんコミュニティの設置 自由な情報交換の場として活用	2		

独自の人事制度として以下の制度がある。 ①工事事務所勤務者を対象とし、夏期及び年末年始休暇と併せて取得できる現場休暇制度。 ②2年で失効する年休を最大50日まで積み立て、ボランティア活動や配偶者の出産時、子の看護時に取得できる積立保存休暇制度。 ③工事事務所からの転勤、または転居を伴う転勤を命じられた者が取得できる転勤時休暇制度。 ④育児のための短時間勤務に8つの型を設け、利用者の状況にあわせて取得できるようにしている。	1	2	3
アパレル販売(小売支店)のため男女の差はなく、どちらかと言えば女性雇用が多い、主婦・学生など関係なく採用・雇用している。	5		
職場復帰プログラムの実施	3	2	
2008年度 子育てサポートの認定事業主になっている。	2		
現在、育児介護休業を取得する女性や該当者がおりません。 今後、男女共、臨機応変に対応していく予定です。	7		
下記の理由でアンケート主旨に沿った回答が出来ず残念です。 テーマについては、今後大いに推進すべき重要なことと思ひ賛同いたしますが、現在当社は不動産賃貸業務で業務役員のみで担当しています。	7		
男女間格差もなく、男女とも平等に取扱っている。	5		
育児休業中、会社の情報提供やコミュニケーションを取れるコミュニティをwebで開設している。 目的は職場への(スムーズな)早期復帰、休暇中の不安解消。	3	2	
能力重視で採用し続けた結果、大阪事務所は男性2人 女性14人です。	5		
少人数制の会社なので、必要な時に必要な日時休んで、しかたがないので給料も少なくしないで皆で協力して本人の替わり一生懸命何も言わずカバーしている少人数の会社の特権です。 自分の事は自分でまもる事です。助け合いの精神です。	1	7	
弊社のような中小企業において人材確保は必要であり、ワークライフバランスのような制度も有効であると考えますが、現在の厳しい経営環境では負担の方が大きい。啓蒙だけでなく資金面での援助がないと実現できない。	6		
すべての企業が同じ制度にあてはまるとする考え方は、間違いだと思います。 一つの制度をすべてに当てはめるより、個々の企業にあわせてやり方をしないと、企業がすたれる一方だと思います。(経営者視点ですが)	6		
男女共、給与体系は一緒である	5		
・働きやすい職場環境づくり ・育児休暇制度 ・女性役員登用 ・女性社員 責任ある職務	2	5	
弊社は産業分類の②製造業になりますが、内容は各種体育・競技・及遊器具の製造販売で、販売先は各市町村・教育委員会・公園課・各保育所・幼稚園・小中高の学校等で、現在、国の教育方面に出される予算の中で当社を含む公園施設業関連の業者は優先順位が後方になり、見積・入札等も激変し会社継続に不安をかかえている状態です。 子ども達の体力・気力は将来の日本を背負う人々の必須条件ですから、ぜひ教育方面に予算を多くつけて頂く様切にお願い申し上げます。	7		
社会全体の理解促進と法的整備	6		
経営難のため募集はしない。	7		
従業員とは毎日会話を通じて休みたい時は気がねなく応じています。	1		
パート社員においては、休日の希望を事前に聞き、それに応えている。	1		
特に実施しておりません。弊社は国籍・性別・年齢等にこだわることなく、実力のある者の意見を尊重しております。	5		
零細企業がどうやって実施できるか示して欲しい。	6		
問19にてご回答の通り、男女平等となっている企業にとって違和感のある設問も多く、行政サイドでも対応が進んでいる企業とこれからという企業の状況に合わせ、必要な対応を進める時期になっていると感じます。	6		
育休の取得を義務付けて、基準を下回れば罰金をとるなどの条例が必要。	6		
・オフィス環境改善の為の社員対象アンケート調査を実施 ・有給休暇計画取得の推進 ・育児休業中社員の代替要員確保	1	2	
医療職場という事で、看護師中心に女性の多い職場であり、とくに男女共同参画という考え方はない。	5		
WLBIについてのPRが不足しています。各種団体等の場でPRを行って下さい。	6		
5年毎時のリフレッシュ休暇・職員の勉強会・研修などの費用援助などの推進	3	4	
女性だけの企画チームを作り業務遂行している。	5		

配偶者の出産に際し、社員に休暇を付与している。	2		
人材育成部という部署があり、能力開発、資格奨励の推進や職場環境の相談窓口にもなっています。また、ハラスメントに関する研修を全従業員対象に行っており、職場環境をよりよくするよう全社全体。	4	5	
・育児休職の期間が最大満3歳まで(正社員のみ) ・時間短縮勤務、日数短縮勤務などWLBを支援する働き方の選択が多様にある。	1	2	
平成23年6月にダイバーシティ推進専任組織を設置。 女性活躍推進にとどまらず、男女の別なく全従業員を対象とし、従業員一人ひとりの強みや個性を最大限に活かす取組みを展開中。	5		
1. ポジティブ・アクションの取り組みにむけた、プロジェクトチームを立ち上げ、職場に浸透させるプロジェクトを継続実施。 2. 出産・育児・介護をサポートする「ほほえみガイドライン」を策定し、従業員が仕事と生活を両立できるよう、上司や同僚とともに制度の趣旨を理解し、安心して仕事に取り組めるような環境を整えています。	5	2	
特になし。 女性従業員を対象とした意見交換会実施。	5		
当法人は寺院であり、住職始め男性の僧と女性の職員とはおのずと仕事は区別されて居ます。ただ、皆がそれぞれの仕事に意欲をもって励める様、常にコミュニケーションを密にし仕事への理解を深める様、注意して居ります。	7		
当社は男女別の差別なく仕事を行っています。 但し、中小企業である為、特別な支援は行っていません。資金と人材の余裕がない。 有給の消化については、積極的に取得できる環境にあると思います。	5	1	
いろんな働き方(日数、時間2時間～フルタイム)を本人の希望にできるだけそえるよう体制を組む努力をしています。	1		
6人の社員による協同出資によるダンス教室で、定年退職者(男2人、女4人)で自分達の居場所を作る事を目的としているので特になし。	7		
当社では該当事案が出た場合は部長以下で話し合い、仕事量等の低減が必要となった場合は全社でフォローし、仕事自体の内容を含めて対応しています。	1		
(1)女性の声をもとにした施策運営 女性が長く活躍できる職場づくりのため、年に1度 意識調査を実施するとともに、全女性社員と上級管理職が一同に集まり、意見交換をする世界女性デーイベントを毎年実施。 (2)育児者の中の多様性に直目した制度設計 「子育てに重きをおきたい」「バリバリ働きたい」など、同じ子持ち社員の中でも異なるニーズに応じて、ケース別に制度を構築。	5	2	
学習支援業は女性社員が多く、もとより男女の別はあまりない。 WLBや各種取組は、会社に余力があつてこそ検討できること。 行政の為すべきは、そちらの推進ではないのではないか。	6	5	
女子社員には事務や得意先の管理・対応等の仕事をしてもらっており月給制となっているが、男性社員は荷役・配送等の業務で、日給月給制となっています。 適齢の社員が少ない事もあり、育児休業等は弊社とは関係がない状況ですが、介護休業に関しては従来から必要に応じて休みを与える等、零細企業ならではのフレキシブルな対応をしており、性別による業務の住み分けの様なものできていますと自負しています。	1		
①については法人ですすでに整備されている。 業種的に男女半々の人数で行わなければならないので、女性が減れば女性を採用しますし、男性が減れば男性を採用します。	2	5	
・「育児休業者復帰サポートプログラム」の実施(H22.10～) ・女性ネットワーク「K-Wing」の立ち上げ・運営(H21.11～) ・「ダイバーシティ ホームページ」の立ち上げ(H23.4～) ・「仕事と生活の両立支援ブック」の配布(H23.3)	2	5	1
女性活躍推進委員会「ハナメゾン」を設置。女性社員の情報共有の場として、社内コミュニケーション拡大によるキャリアビジョンの気づきの場として活動を行っている。	5	4	
・WLB特別休暇制度12日/年(ボオランティア・自己啓発 5、ヘルスケア・メモリアル 5、リフレッシュ 2)	1	3	
・子ども参観日の実施 ・保育料の補助	2		
2年毎にアクションプランを作成し、スローガンもかけ取組みを推進。 平成23年度、均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣最優良賞を受賞しました。	2		
行政に対する要望:保育所等の整備をお願いしたい。	6		