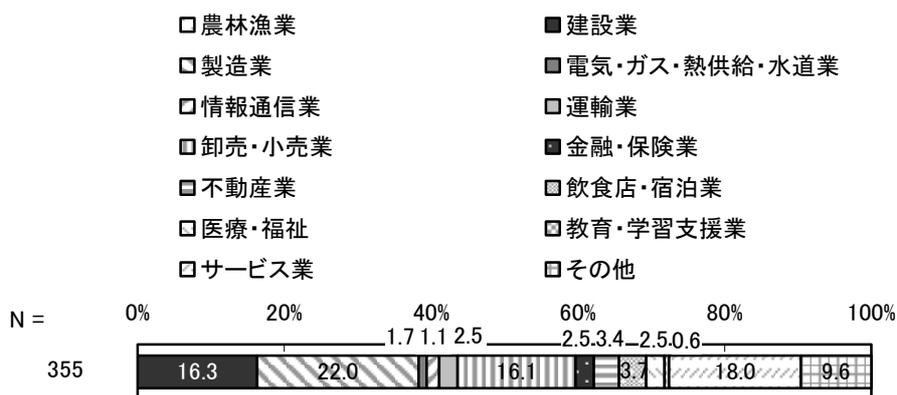


4 調査の結果（事業所）

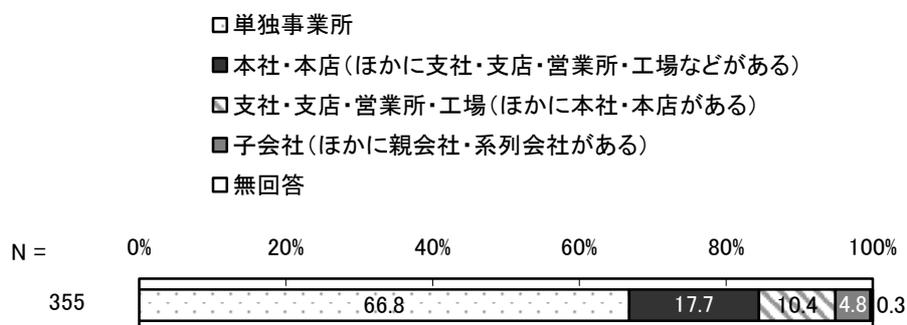
問1 貴事業所の主な業種についてお答えください。（○は1つ）

図表 105 回答事業所の業種



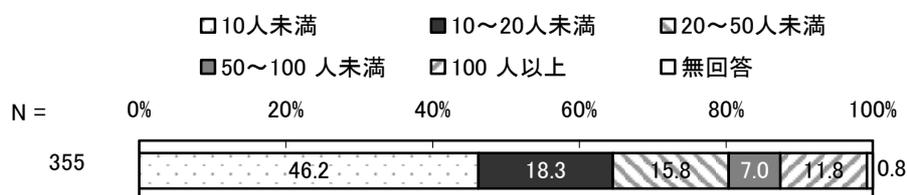
問2 貴事業所の形態についてお答えください。（○は1つ）

図表 106 回答事業所の形態

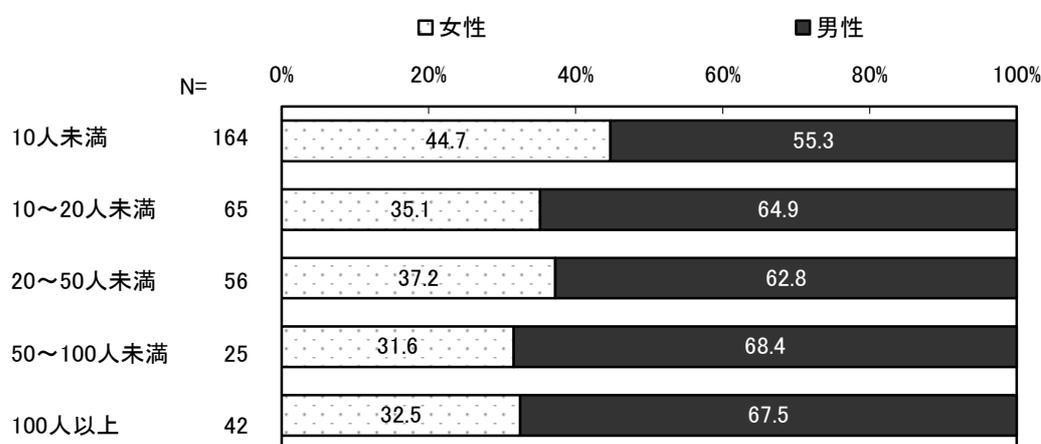


問3 貴事業所の従業員数についておたずねします。
 (1)、(2)の項目について、人数を記入してください。

図表 107 回答事業所の総従業員数



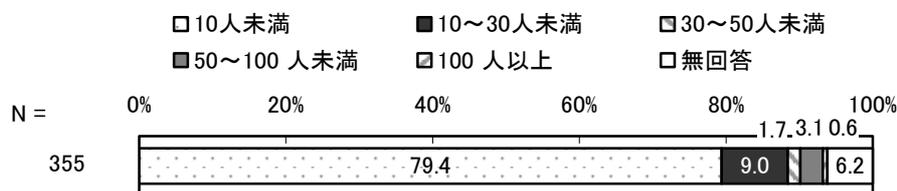
図表 108 回答事業所の総従業員数別男女比



(1) 正規従業員数

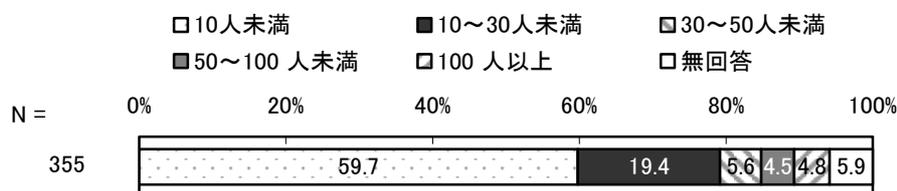
【女性従業員】

図表 109 回答事業所の正規従業員数 (女性)



【男性従業員】

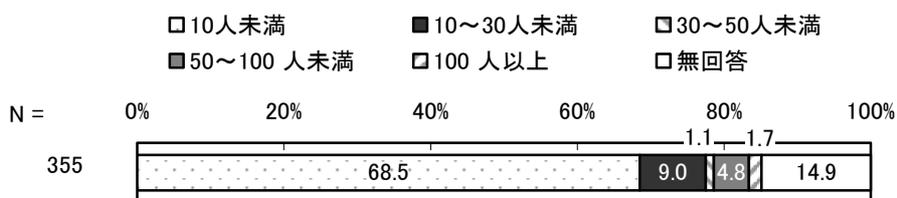
図表 110 回答事業所の正規従業員数 (男性)



(2) 正規従業員以外の従業員数

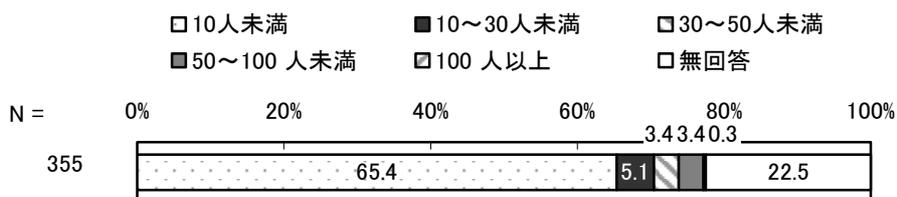
【女性従業員】

図表 111 回答事業所の正規従業員以外の従業員数（女性）



【男性従業員】

図表 112 回答事業所の正規従業員以外の従業員数（男性）

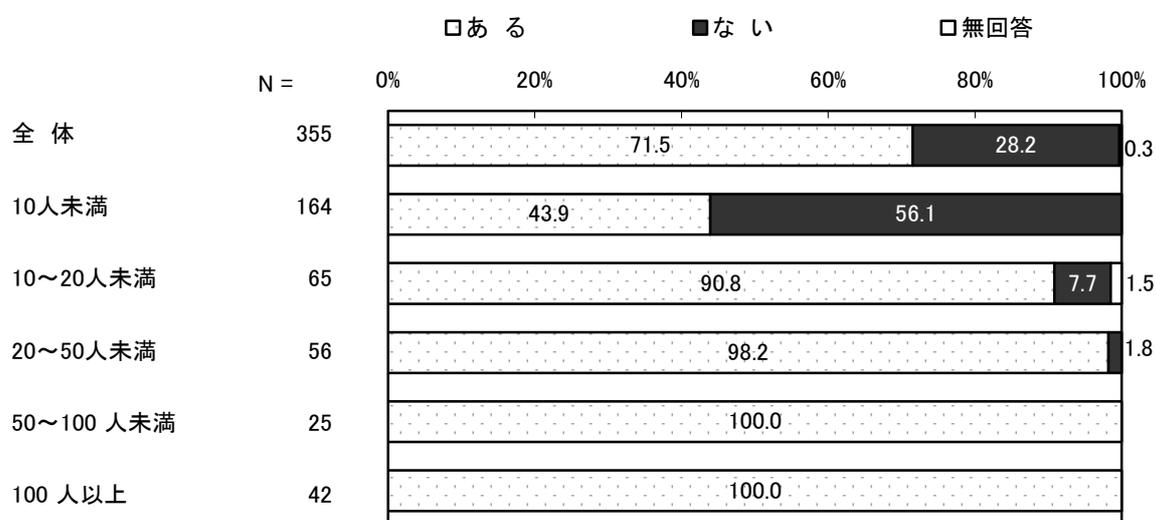


問4 就業規則はありますか。(○は1つ)

就業規則の有無をみると、「ある」の割合が71.5%となっており、「ない」の割合が28.2%となっています。

従業員の総数別でみると、他の事業所に比べ10人未満で「ない」の割合が高く、約6割となっています。また、10～20人未満で「ない」の割合が約1割となっています。

図表 113 従業員の総数別就業規則の有無の状況

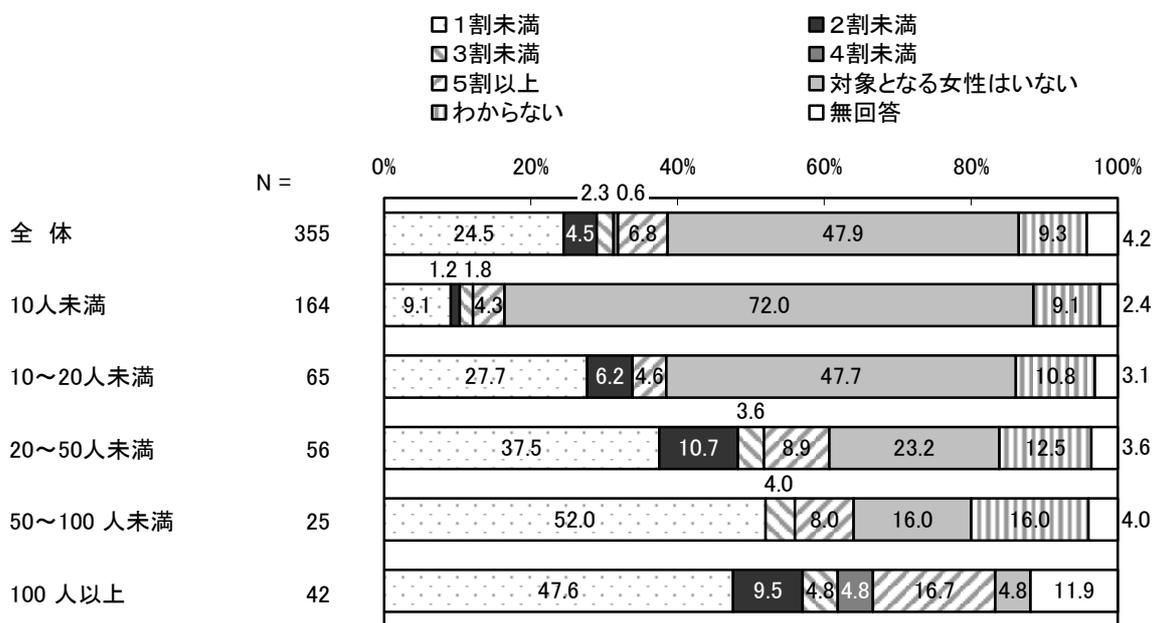


問5 貴事業所では、結婚・妊娠・出産・子育てのために退職する女性の割合はどれくらいですか。女性従業員のうち占める割合をお答えください。(〇は1つ)

「対象となる女性はいない」の割合が最も高く 47.9%となっており、次いで「1割未満」の割合が 24.5%となっています。

従業員の総数別でみると、他の事業所に比べ 10 人未満で「対象となる女性はいない」の割合が高く 100 人以上で「5割以上」の割合が高くなっています。

図表 114 従業員の総数別結婚・妊娠・出産・子育てのために退職する女性の割合

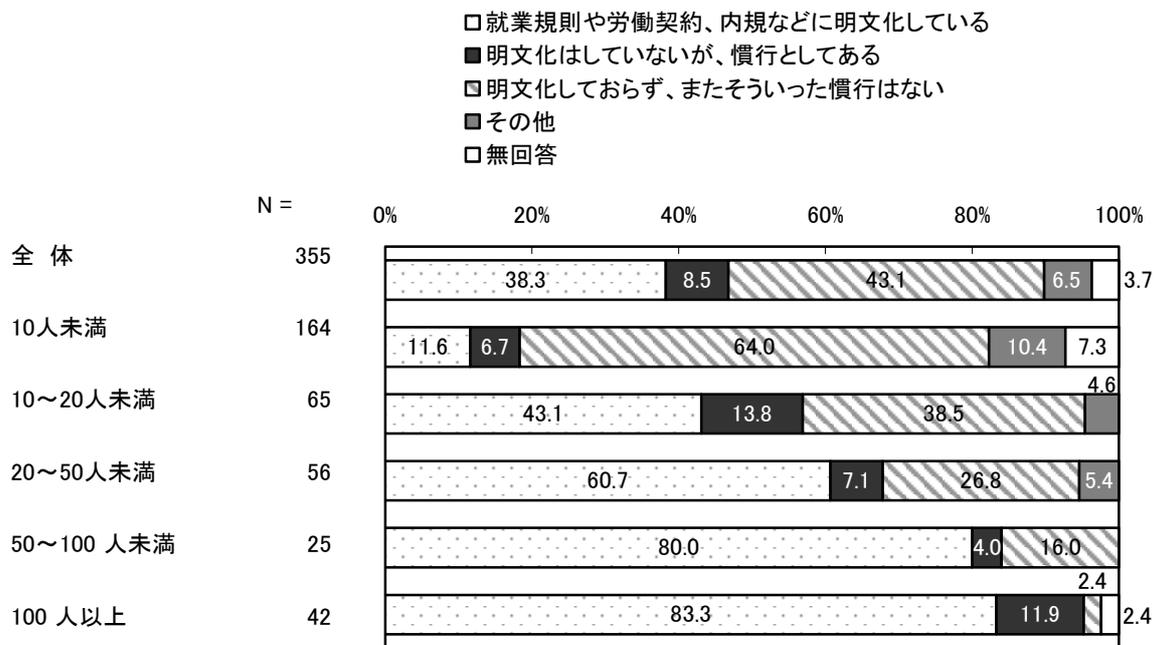


問6 育児・介護休業制度は、「育児・介護休業法」に規定される、労働者が子育てや介護のために一定期間休業する制度をいいますが、貴事業所では、この育児・介護休業制度を就業規則などで規定していますか。(○は1つ)(注)労働基準法の産前産後休暇とは異なります。

「明文化しておらず、またそういった慣行はない」の割合が最も高く43.1%となっており、次いで「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」の割合が38.3%となっています。

従業員の総数別でみると、事業所の従業員の総数が多くなるにつれ、「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」の割合が高くなっています。特に、他の事業所に比べ10人未満で「就業規則や労働契約、内規などに明文化している」の割合は約1割と低くなっています。また、他の事業所に比べ10～20人未満、100人以上で「明文化はしていないが、慣行としてある」の割合が高くなっています。

図表 115 従業員の総数別育児・介護休業制度の就業規則などでの規定について



問6で「1. 明文化している」「2. 慣行としてある」と答えた事業所

問7 平成19年4月1日から平成20年8月31日までの間で、貴事業所において女性従業員で出産した人数および男性従業員で配偶者が出産した人数と、そのうち実際に育児休業制度を取得（利用）した従業員の人数を、それぞれ記入してください。

女性従業員で出産した人の育児休業制度の該当者数をみると、「0人」の割合が最も高く78.3%となっており、次いで「1～5人」の割合が16.3%となっています。

従業員の総数別でみると、他の事業所に比べ10人未満、10～20人未満、20～50人未満で「0人」の割合が高く、約9割を占めています。また、他の事業所に比べ50～100人未満、100人以上で「1～5人」の割合が高くなっています。

出産した人のうち、育児休業制度を取得（利用）した人をみると、「0人」の割合が最も高く66.9%となっており、次いで「1～5人」の割合が15.7%となっています。

従業員の総数別でみると、他の事業所に比べ100人以上で「0人」の割合が低くなっています。また、他の事業所に比べ50～100人未満、100人以上で「1～5人」の割合が高くなっています。

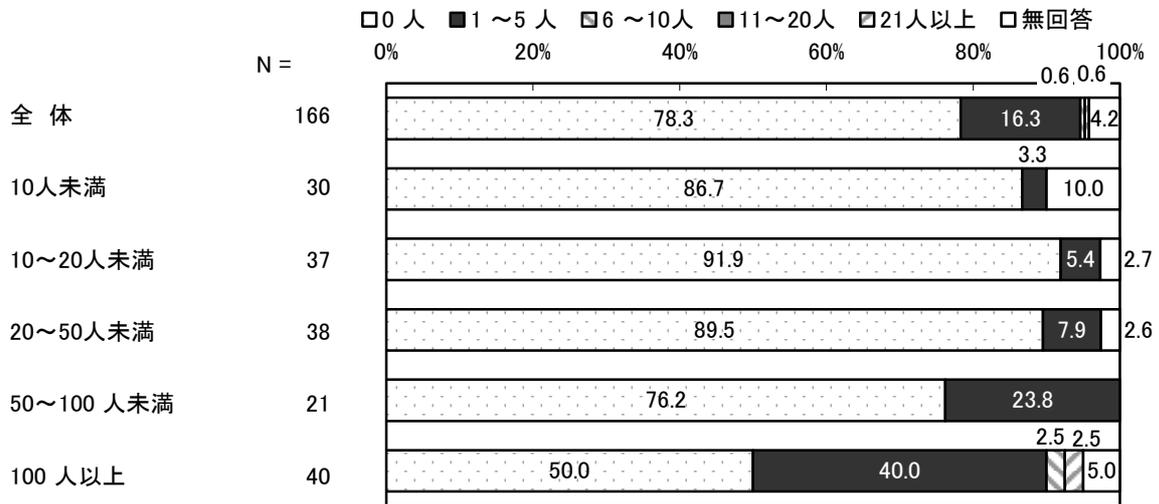
男性従業員で配偶者が出産した人の育児休業制度の該当者数をみると、「0人」の割合が最も高く54.8%となっており、次いで「1～5人」の割合が32.5%となっています。

従業員の総数別でみると、他の事業所に比べ50～100人未満で「1～5人」の割合が高くなっています。また、他の事業所に比べ100人以上で「6～10人」、「21人以上」の割合が高くなっています。

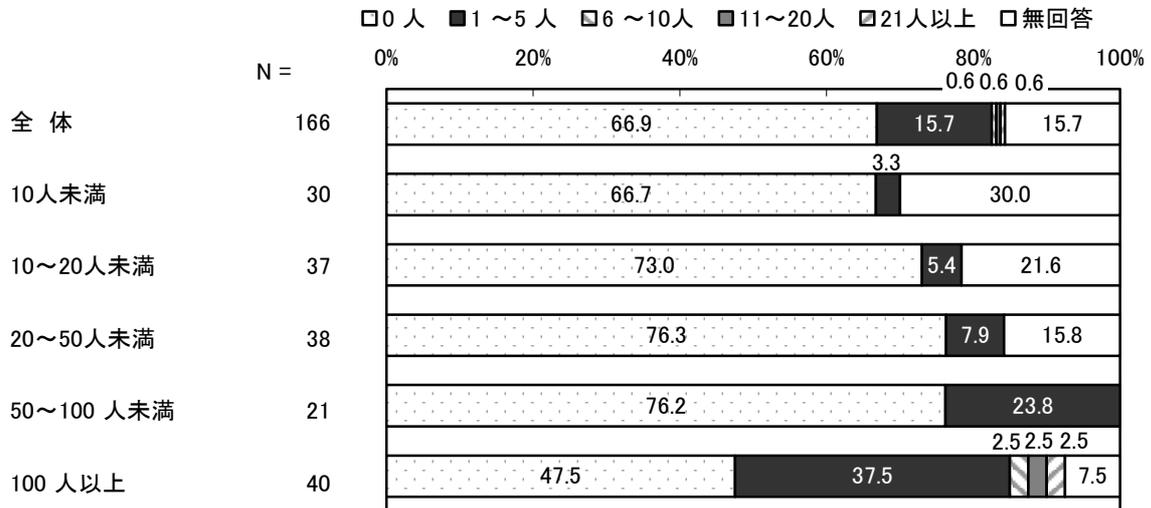
配偶者が出産した人のうち、育児休業制度を取得（利用）した人をみると、「0人」の割合が最も高く81.9%となっており、次いで無回答を除き「1～5人」の割合が2.4%となっています。

従業員の総数別でみると、他の事業所に比べ10人未満で「0人」の割合が低くなっています。

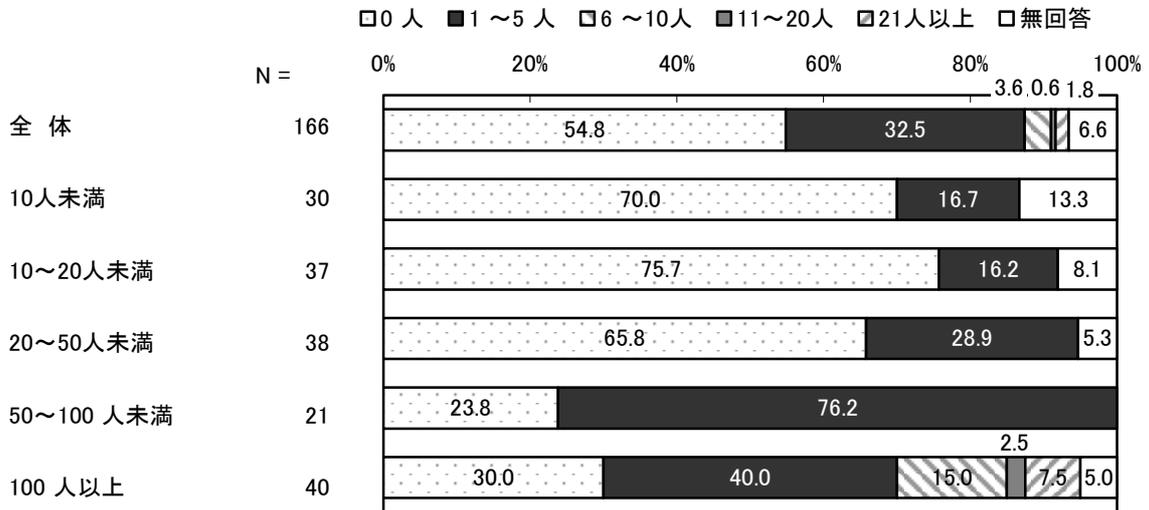
図表 116 従業員の総数別女性従業員で出産した人 育児休業制度の該当者数



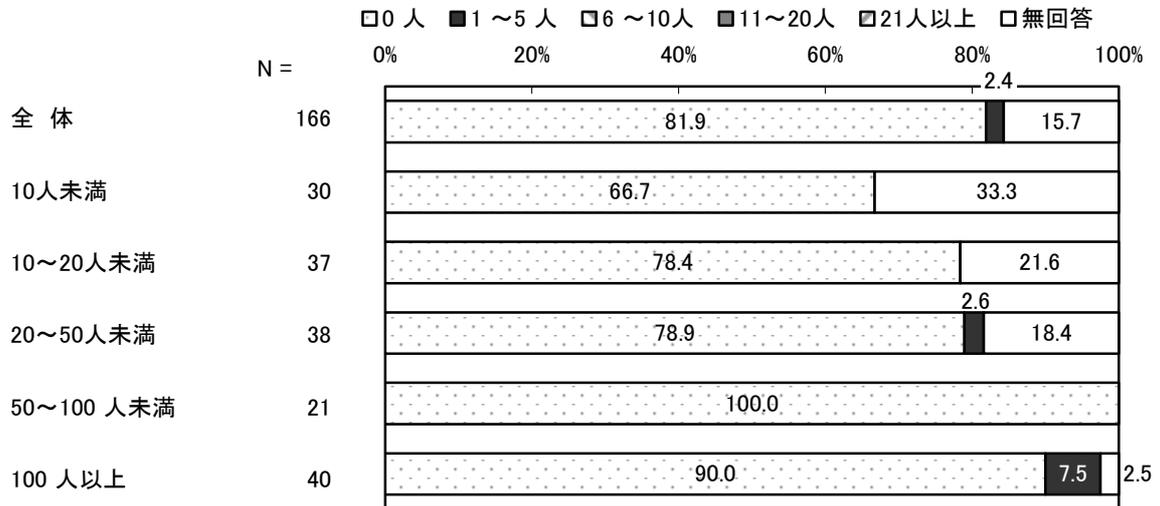
図表 117 従業員の総数別女性従業員で出産した人 そのうち実際の取得(利用)者数



図表 118 従業員の総数別男性従業員で配偶者が出産した人 育児休業制度の該当者数



図表 119 従業員の総数別男性従業員で配偶者が出産した人 そのうち実際の取得(利用)者数

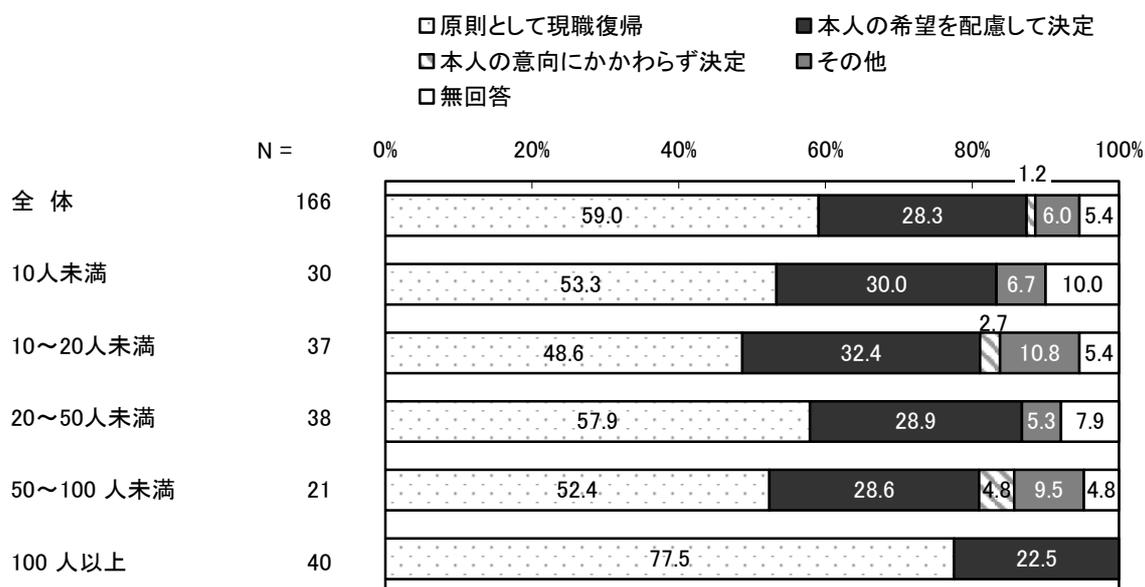


問8 育児休業の復職後の配置はどうなりますか。(〇は1つ)

「原則として現職復帰」の割合が最も高く 59.0%となっており、次いで「本人の希望を配慮して決定」の割合が 28.3%となっています。

従業員の総数別で見ると、他の事業所に比べ 100 人以上で「原則として現職復帰」の割合が高くなっています。

図表 120 従業員の総数別育児休業の復職後の配置について



問9 育児・介護休業制度の活用を進めていくうえで、貴事業所で課題となることはどのようなことですか。(あてはまるものすべてに○)

「休業期間中の代行要員の確保及び費用」の割合が最も高く 56.3%となっており、次いで「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」の割合が 37.2%となっています。

従業員の総数別で見ると、他の事業所に比べ 10 人未満で「休業期間中の代行要員の確保及び費用」、「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」、「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」の割合が低く、「特に問題はない」の割合が高くなっています。また、他の事業所に比べ 20～50 人未満で「休業者の能力低下への教育訓練など、復職のための支援」の割合が高くなっています。他の事業者と比べ 50～100 人未満で「休業者の周囲の従業員に対する業務負担の増大」の割合が高くなっています。他の事業所に比べ 100 人以上で「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」の割合が高くなっています。

図表 121 従業員の総数別育児・介護休業制度の活用の推進で課題となることについて

単位：%

	有効回答数 (件)	休業期間中の代行 要員の確保及び費 用	休業者の復職時の 受け入れ体制の整 備	休業者の能力低下 への教育訓練な ど、復職のため の支援	休業者の昇進・昇 格の取扱い	休業者の周囲の従 業員に対する業務 負担の増大
全 体	355	56.3	18.3	6.2	4.8	37.2
10人未満	164	42.7	8.5	4.9	1.8	23.8
10～20人未満	65	61.5	16.9	1.5	6.2	50.8
20～50人未満	56	75.0	28.6	17.9	8.9	42.9
50～100人未満	25	72.0	28.0	8.0	4.0	60.0
100人以上	42	69.0	40.5	2.4	9.5	50.0

	制度の理解を深め るための取り組み	制度の利用者と未 利用者の不公平 感の是正	その他	特に問題はない	無回答
全 体	7.0	14.4	6.8	25.1	5.1
10人未満	4.9	10.4	9.8	40.9	4.3
10～20人未満	4.6	20.0	4.6	13.8	6.2
20～50人未満	10.7	23.2	7.1	8.9	5.4
50～100人未満	8.0	12.0	-	12.0	4.0
100人以上	14.3	11.9	-	9.5	7.1

問 10 貴事業所では、育児・介護休業制度のほか、仕事と家庭生活・地域生活の両立のための配慮を行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

「特にない」の割合が最も高く 38.6%となっており、次いで「有給休暇の取得の促進」の割合が 27.0%、「勤務時間の短縮」の割合が 23.1%、「時間外労働の軽減または免除」の割合が 21.4%となっています。

従業員の総数別でみると、他の事業所に比べ 10 人未満で「特にない」の割合が高く、「勤務時間の短縮」、「時間外労働の軽減または免除」の割合が低くなっています。他の事業所に比べ 50 人～100 人未満で「制度を利用しやすい雰囲気づくり」の割合が高く、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入」の割合が低くなっています。他の事業所に比べ 100 人以上で「勤務時間の短縮」、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入」、「フレックスタイム制の導入」、「時間外労働の軽減または免除」、「子どもの看護休暇制度の導入」の割合が高くなっています。また、他の事業所に比べ 50～100 人未満、100 人以上で「育児時間制度や介護時間制度の導入」、「有給休暇の取得の促進」の割合が高くなっています。

図表 122 従業員の総数別仕事と家庭生活・地域生活の両立のための配慮について

単位：%

	有効回答数 (件)	勤務時間の短縮	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ制度の導入	フレックスタイム制の導入	時間外労働の軽減または免除	所定内の労働の免除	育児時間制度や介護時間制度の導入
全 体	355	23.1	15.8	12.1	21.4	3.7	7.9
10人未満	164	18.3	14.0	7.3	14.6	3.0	3.0
10～20人未満	65	27.7	13.8	12.3	24.6	4.6	1.5
20～50人未満	56	21.4	19.6	8.9	21.4	5.4	8.9
50～100人未満	25	24.0	8.0	12.0	20.0	4.0	20.0
100人以上	42	35.7	26.2	35.7	45.2	2.4	28.6

	子どもの看護休暇制度の導入	制度を利用しやすい雰囲気づくり	有給休暇の取得の促進	その他	特にない	無回答
全 体	5.9	14.1	27.0	5.4	38.6	2.3
10人未満	2.4	12.8	14.0	5.5	51.2	3.7
10～20人未満	4.6	15.4	26.2	9.2	33.8	-
20～50人未満	3.6	12.5	33.9	7.1	32.1	3.6
50～100人未満	8.0	24.0	56.0	-	20.0	-
100人以上	23.8	14.3	52.4	-	16.7	-

問 11 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして、どのようなことを実施していますか。また、実施できれば効果のある取り組みだと思われるものは何ですか。

(実施している取り組み、効果のあると思われる取り組み、それぞれ、あてはまるものすべてに○)

ワーク・ライフ・バランスについて実施している取り組みをみると、「特にない」の割合が最も高く 38.3%となっており、次いで「従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している」の割合が 34.6%、「従業員が休みをとりやすいように、従業員相互で業務を共有できるように工夫している」の割合が 29.9%となっています。

従業員の総数別でみると、他の事業所に比べ 10 人未満で「特にない」の割合が高く、「従業員が休みをとりやすいように、従業員相互で業務を共有できるように工夫している」、「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施している」の割合が低くなっています。他の事業所に比べ 50～100 人未満で「経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込んでいる」、「育児休業や短時間勤務制度を利用しても評価の際に不利益にならないことをルール化している」、「ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設けている」の割合が高くなっています。他の事業所に比べ 100 人以上で「家庭の事情によっては、勤務地を考慮している」、「ノー残業デーを設けている」、「従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している」の割合が高くなっています。他の事業所に比べ 50～100 人未満、100 人以上で「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施している」の割合が高くなっています。

ワーク・ライフ・バランスについて効果が期待できる取り組みをみると、「従業員が休みをとりやすいように、従業員相互で業務を共有できるように工夫している」の割合が最も高く 23.9%、次いで「特にない」の割合が 23.1%、次いで「従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している」の割合が 17.7%となっています。

従業員の総数別でみると、他の事業所に比べ 10 人未満で「従業員が休みをとりやすいように、従業員相互で業務を共有できるように工夫している」の割合が低くなっています。他の事業所に比べ 100 人以上で「経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込んでいる」、「育児休業や短時間勤務制度を利用しても評価の際に不利益にならないことをルール化している」、「ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設けている」、「家庭の事情によっては、勤務地を考慮している」、「ノー残業デーを設けている」、「従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している」、「従業員が休みをとりやすいように、従業員相互で業務を共有できるように工夫している」の割合が高くなっています。他の事業所に比べ 50～100 人未満、100 人以上で「従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施している」の割合が高くなっています。

図表 123 従業員の総数別ワーク・ライフ・バランスについて実施している取り組みについて

単位：%

	有効回答数(件)	経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込んでいる	育児休業や短時間勤務制度を利用しても評価の際に不利益にならないことをルール化している	ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設けている	家庭の事情によっては、勤務地を考慮している	ノー残業デーを設けている	従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している
全体	355	3.7	8.2	2.3	11.3	9.6	34.6
10人未満	164	1.8	3.7	0.6	7.3	4.9	26.8
10～20人未満	65	4.6	7.7	1.5	1.5	6.2	35.4
20～50人未満	56	3.6	8.9	3.6	8.9	8.9	44.6
50～100人未満	25	12.0	24.0	12.0	24.0	16.0	36.0
100人以上	42	4.8	16.7	2.4	38.1	31.0	52.4

	従業員が休みをとりやすいように、従業員相互で業務を共有できるように工夫している	従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施している	管理職を対象とした研修を実施している	その他	特にない	無回答
全体	29.9	15.2	3.1	2.5	38.3	3.7
10人未満	20.1	6.1	1.2	3.7	50.0	5.5
10～20人未満	35.4	16.9	1.5	4.6	33.8	3.1
20～50人未満	41.1	16.1	7.1	-	26.8	3.6
50～100人未満	36.0	36.0	4.0	-	20.0	-
100人以上	42.9	35.7	7.1	-	21.4	-

図表 124 従業員の総数別ワーク・ライフ・バランスについて効果が期待できる取り組みについて

単位：%

	有効回答数(件)	経営戦略等にワーク・ライフ・バランスを進める趣旨を盛り込んでいる	育児休業や短時間勤務制度を利用しても評価の際に不利益にならないことをルール化している	ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・相談を行う組織・担当を設けている	家庭の事情によっては、勤務地を考慮している	ノー残業デーを設けている	従業員に対して作業の無駄をなくして、早く帰るように励行している
全体	355	2.0	8.5	3.4	5.1	7.9	17.7
10人未満	164	0.6	3.0	1.2	1.8	3.0	13.4
10～20人未満	65	1.5	10.8	1.5	1.5	4.6	12.3
20～50人未満	56	-	3.6	3.6	3.6	7.1	16.1
50～100人未満	25	-	8.0	4.0	8.0	20.0	32.0
100人以上	42	11.9	33.3	14.3	23.8	26.2	38.1

	従業員が休みをとりやすいように、従業員相互で業務を共有できるように工夫している	従業員一人ひとりに対して、定期的に面談を実施している	管理職を対象とした研修を実施している	その他	特にない	無回答
全体	23.9	9.9	3.4	2.0	23.1	37.2
10人未満	15.9	4.3	0.6	1.8	28.7	42.1
10～20人未満	24.6	13.8	6.2	3.1	20.0	36.9
20～50人未満	25.0	7.1	-	-	19.6	42.9
50～100人未満	32.0	24.0	-	-	24.0	16.0
100人以上	50.0	21.4	16.7	4.8	11.9	19.0

問 12 ワーク・ライフ・バランスを進めることにより、どのような業績向上が期待できますか。(あてはまるものすべてに○)

「特にない」の割合が最も高く 32.7%となっており、次いで「従業員の意欲が高まる」の割合が 29.3%、「中途退職する従業員が減少する」の割合が 27.9%、「チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される」の割合が 26.5%となっています。

従業員の総数別でみると、他の事業所に比べ 10 人未満で「特にない」の割合が高く、「チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される」、「従業員全体の意識改革が図られる」の割合が低くなっています。他の事業所に比べ 20～50 人未満で「多様な価値観に対応した事業展開ができるようになる」の割合が高くなっています。他の事業所に比べ 100 人以上で「中途退職する従業員が減少する」、「従業員の生産性が向上する」、「男女かかわらず能力を活用することで組織が活性化する」の割合が高く、「特にない」の割合が低くなっています。

図表 125 従業員の総数別ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして、効果の期待できるものについて

単位：%

	有効回答数(件)	優秀な人材を採用できる	中途退職する従業員が減少する	人件費コスト・募集コストを軽減できる	先駆的な企業としてイメージが改善する	地域社会への貢献度が高い企業として、イメージを向上できる	従業員の生産性が向上する	従業員の意欲が高まる	職場の雰囲気が明るくなる	チームや組織で助け合う雰囲気が醸成される
全 体	355	9.9	27.9	10.4	5.6	7.9	12.7	29.3	20.0	26.5
10人未満	164	6.7	20.1	8.5	2.4	4.9	11.0	22.6	11.6	17.7
10～20人未満	65	10.8	33.8	6.2	6.2	10.8	13.8	38.5	23.1	32.3
20～50人未満	56	14.3	28.6	17.9	10.7	14.3	14.3	33.9	26.8	32.1
50～100人未満	25	8.0	32.0	12.0	4.0	4.0	4.0	48.0	32.0	40.0
100人以上	42	16.7	47.6	14.3	11.9	9.5	21.4	26.2	33.3	38.1

	女性社員の意識・意欲が向上する	従業員全体の意識改革が図られる	男女かかわらず能力を活用することで組織が活性化する	組織・業務体制の見直しにより、業務効率が向上する	生活者の視点・消費者の視点が本業に活かされる	多様な価値観に対応した事業展開ができるようになる	その他	特にない	無回答
全 体	16.1	16.6	12.1	9.9	5.6	6.8	3.9	32.7	3.7
10人未満	9.8	9.1	6.7	7.9	5.5	4.3	4.9	48.8	3.7
10～20人未満	13.8	16.9	15.4	13.8	9.2	7.7	4.6	20.0	4.6
20～50人未満	21.4	28.6	8.9	10.7	7.1	14.3	5.4	21.4	5.4
50～100人未満	28.0	32.0	16.0	4.0	4.0	4.0	-	16.0	4.0
100人以上	31.0	21.4	31.0	14.3	-	7.1	-	9.5	-

問 13 男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりについて、どのようなことを実施していますか。(あてはまるものすべてに○)

「特に実施していない」の割合が最も高く 35.2%となっており、次いで「職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受入れる体制を整えている」の割合が 32.7%となっています。

従業員の総数別で見ると、他の事業所に比べ 10 人未満で「特に実施していない」の割合が高く、「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」、「正規職員と非正規職員（パートなど）の処遇の均衡に努めている」、「再就職・再雇用制度を設けている」、「お茶くみ、雑用など男女の役割分担意識に基づく慣行を見直している」の割合が低くなっています。他の事業所に比べ 100 人以上で「セクシュアル・ハラスメントを防止するために就業規則に禁止を定めたり、従業員への研修や意識啓発、相談窓口の設置を行っている」、「結婚後も希望すれば旧姓使用を認めている」、「お茶くみ、雑用など男女の役割分担意識に基づく慣行を見直している」の割合が高く、「特に実施していない」の割合が低くなっています。他の事業所に比べ 10 人未満、10～20 人未満で「セクシュアル・ハラスメントを防止するために就業規則に禁止を定めたり、従業員への研修や意識啓発、相談窓口の設置を行っている」、「結婚後も希望すれば旧姓使用を認めている」の割合が低くなっています。他の事業所に比べ 50～100 人未満、100 人以上で「職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受入れる体制を整えている」、「性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている」、「再就職・再雇用制度を設けている」、「男女の役割分担意識の解消のため、管理職や従業員に対する研修を行っている」の割合が高くなっています。

図表 126 従業員の総数別男女ともに働きやすい職場環境・風土づくりの実施内容について

単位：％

	有効回答数(件)	職場環境の改善についての従業員の要望や意見を受入れる体制を整えている	セクシユアル・ハラスメントを防止するために就業規則に禁止を定めたり、従業員への研修や意識啓発、相談窓口の設置を行っている	性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている	正規職員と非正規職員(パートなど)の処遇の均衡に努めている	再就職・再雇用制度を設けている
全 体	355	32.7	14.4	13.5	15.2	22.5
10人未満	164	22.6	3.7	4.9	6.7	7.3
10～20人未満	65	46.2	6.2	12.3	24.6	26.2
20～50人未満	56	32.1	17.9	14.3	23.2	33.9
50～100人未満	25	44.0	36.0	32.0	28.0	44.0
100人以上	42	47.6	52.4	38.1	16.7	50.0

	結婚後も希望すれば旧姓使用を認めている	お茶くみ、雑用など男女の役割分担意識に基づく慣行を見直している	男女の役割分担意識の解消のため、管理職や従業員に対する研修を行っている	その他	特に実施していない	無回答
全 体	14.1	13.2	4.8	3.9	35.2	2.0
10人未満	7.3	7.9	1.8	5.5	54.9	2.4
10～20人未満	7.7	20.0	3.1	4.6	24.6	-
20～50人未満	19.6	10.7	5.4	1.8	19.6	3.6
50～100人未満	20.0	16.0	12.0	4.0	12.0	-
100人以上	40.5	26.2	14.3	-	4.8	2.4