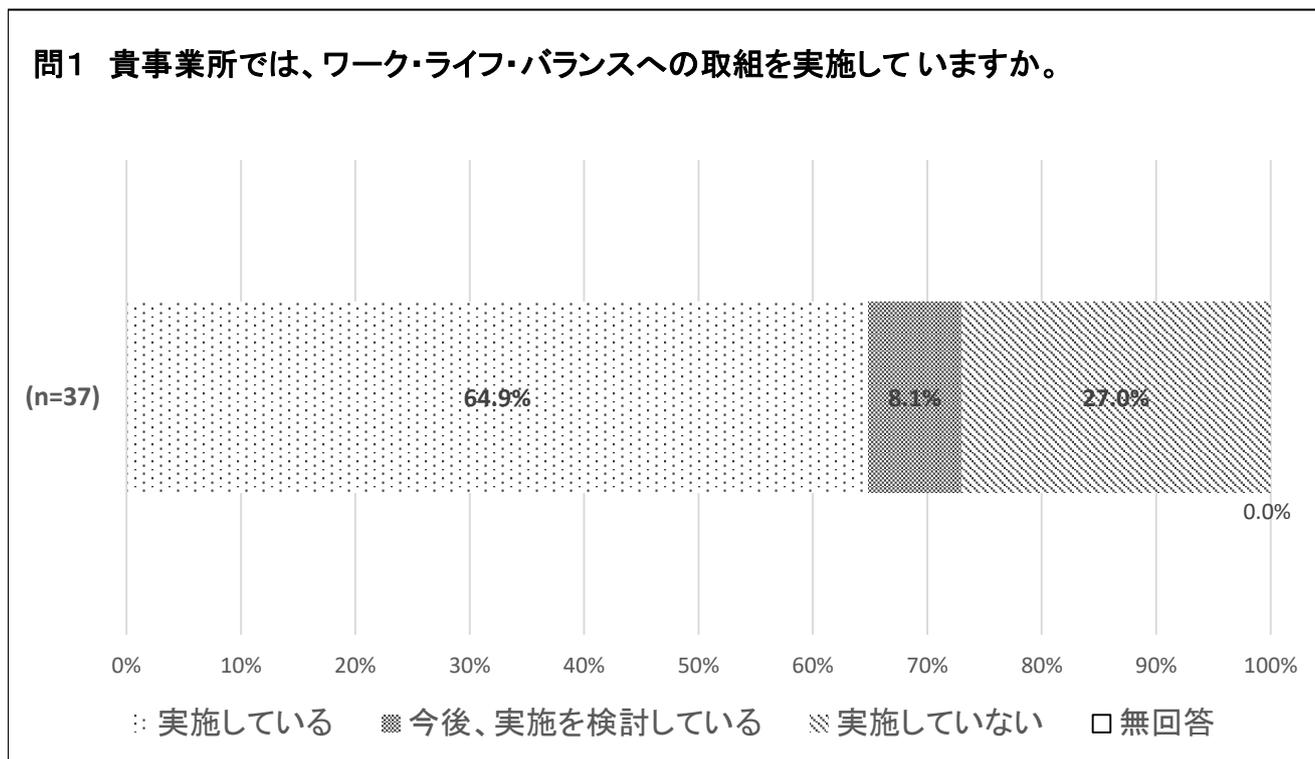


## 【事業所実態調査結果の分析】

### 1. ワーク・ライフ・バランスについて

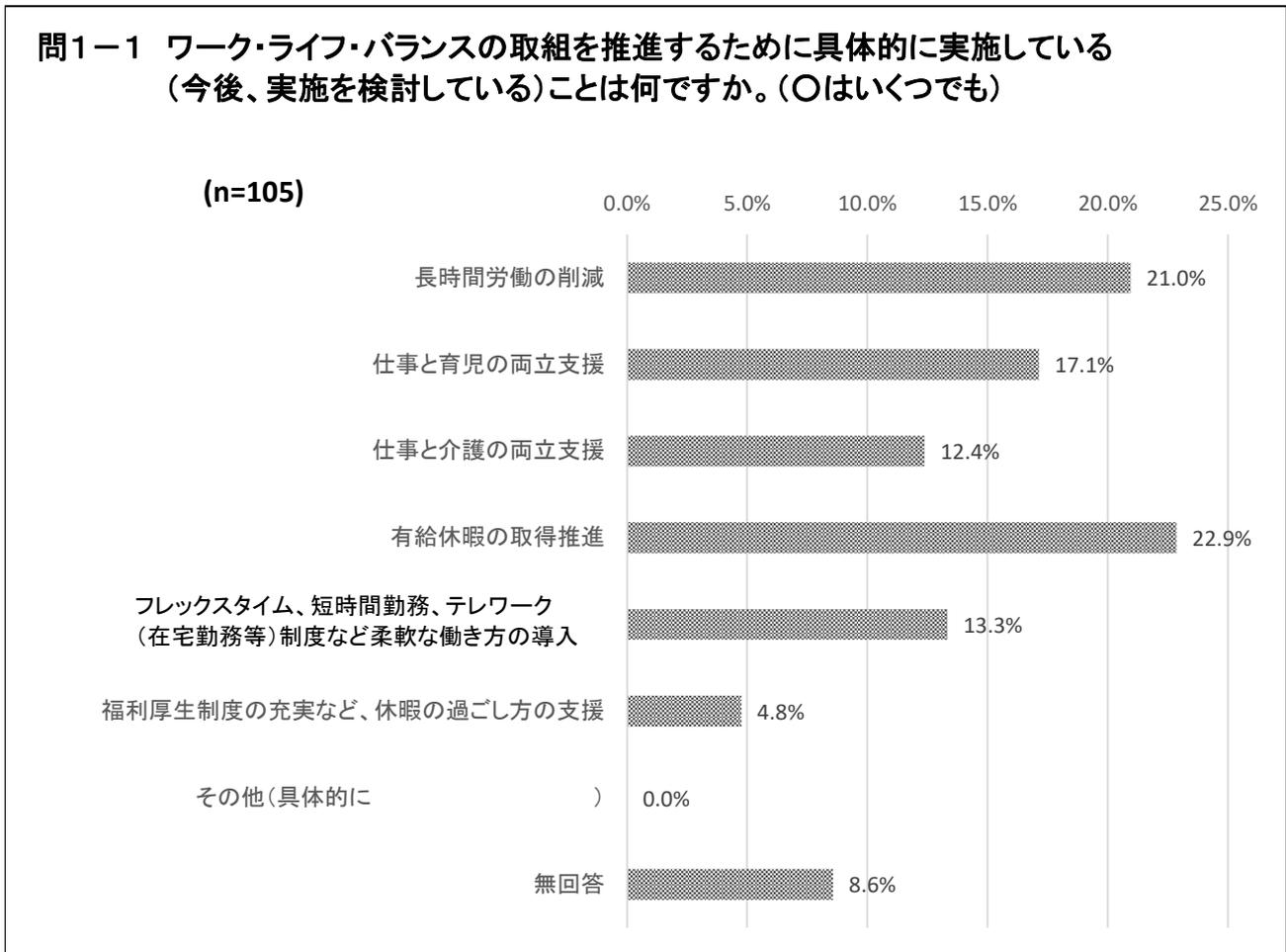
#### (1) ワーク・ライフ・バランスへの取組の実施状況



ワーク・ライフ・バランスへの取組を実施しているか聞いたところ、「実施している」が64.9%、「今後、実施を検討している」は8.1%、「実施していない」は27.0%となっている。

## (2) 実施している(実施を検討している)取組

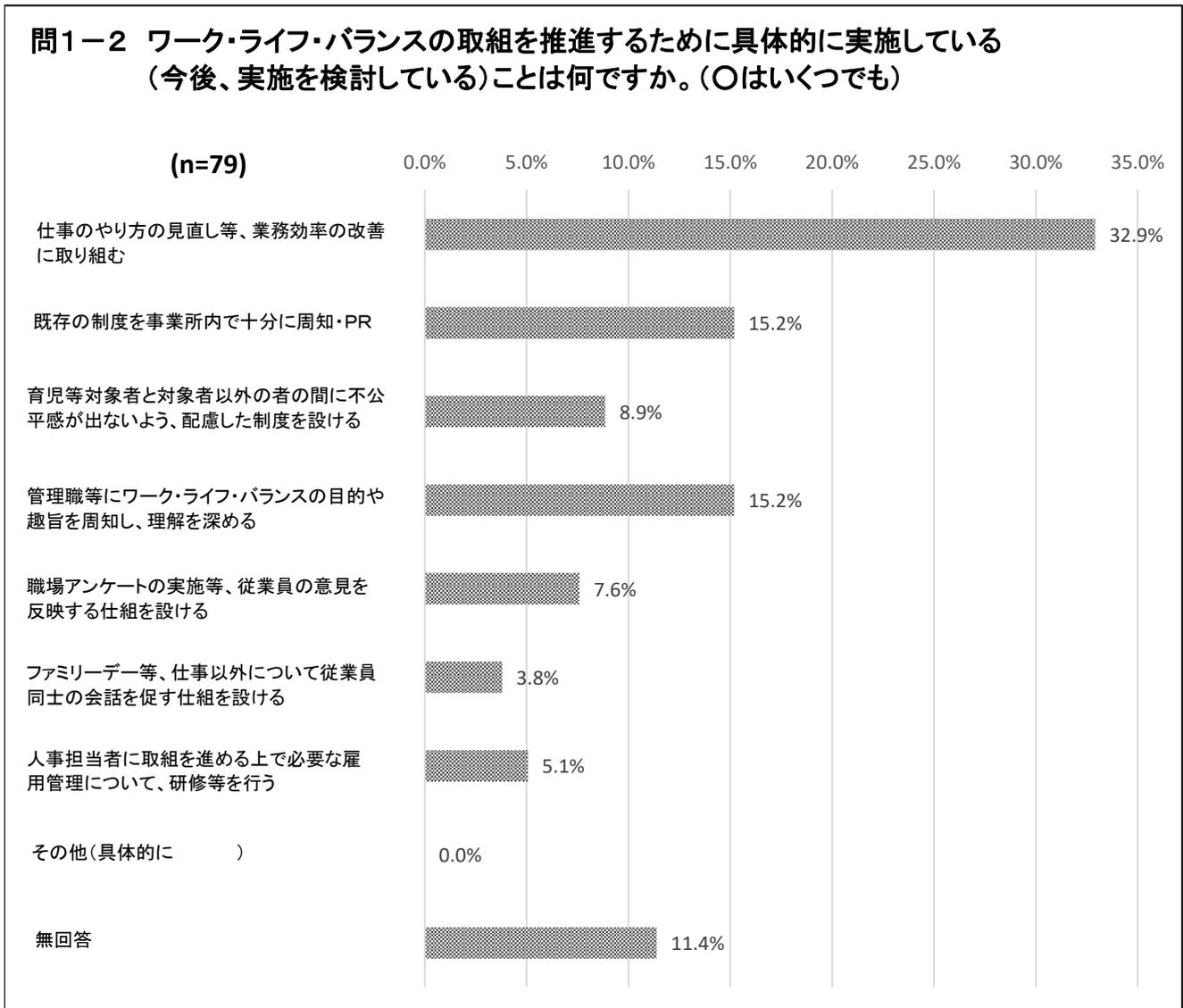
《問1で「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所が回答》



ワーク・ライフ・バランスへの取組を「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所に、実施している(今後実施を検討している)ことを聞いたところ、「有給休暇の取得促進」が22.9%で最も高く、次いで「長時間労働の削減」(21.0%)、「仕事と育児の両立支援」(17.1%)、「フレックスタイム、短時間勤務、テレワーク(在宅勤務等)制度など柔軟な働き方の導入」(13.1%)となっている。

### (3) 取組を推進するために実施している(実施を検討している)こと

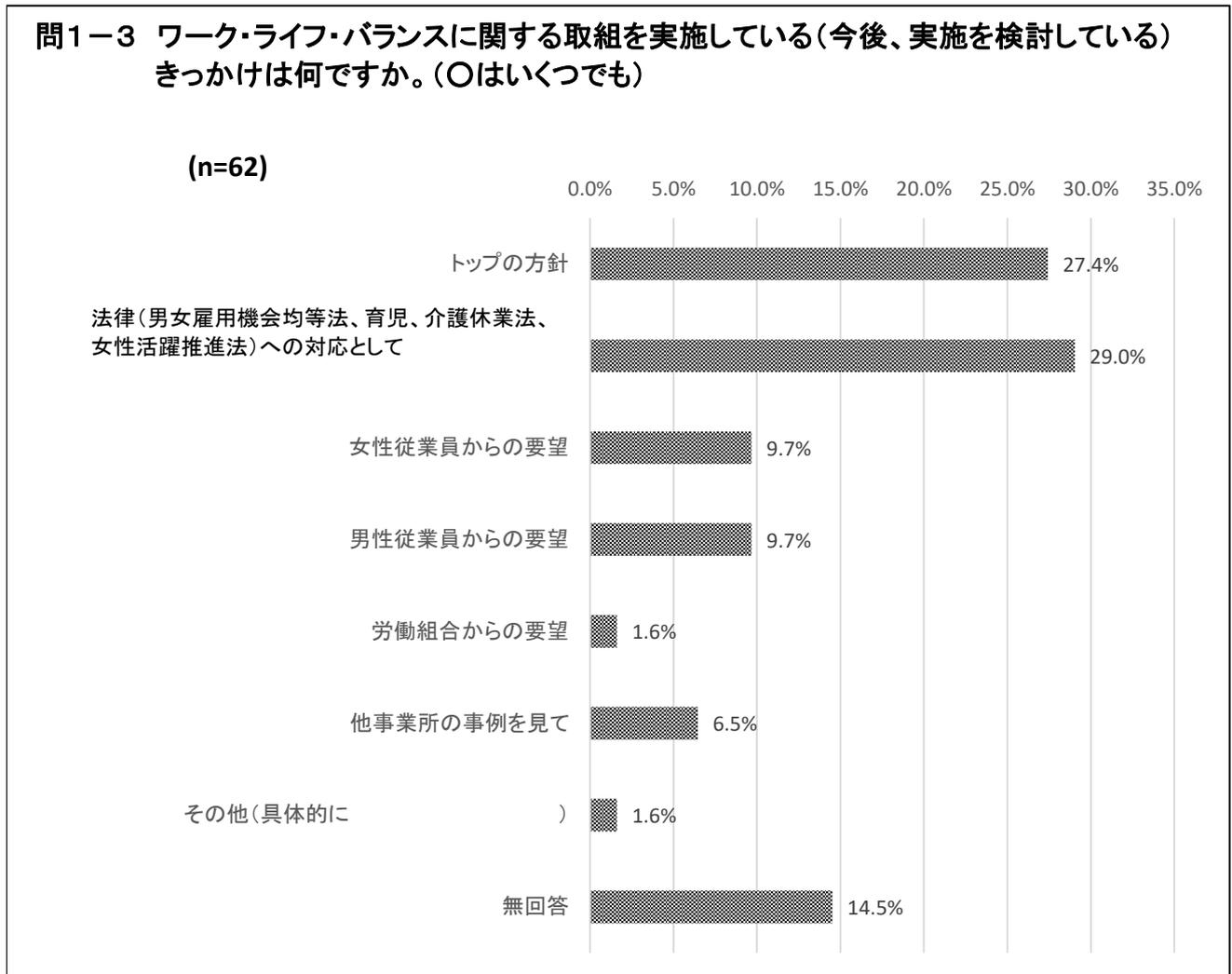
《問1で「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所が回答》



ワーク・ライフ・バランスへの取組を「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所に、ワーク・ライフ・バランスの取組を推進するために具体的に実施している(今後、実施を検討している)ことを聞いたところ、「仕事のやり方の見直し等、業務効率の改善に取り組む」が32.9%で最も高く、次いで「既存の制度を事業所内で十分に周知・PR」「管理職等にワーク・ライフ・バランスの目的や趣旨を周知し、理解を深める」がともに15.2%となっている。

#### (4) 取組を実施している(実施を検討している)きっかけ

《問1で「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所が回答》



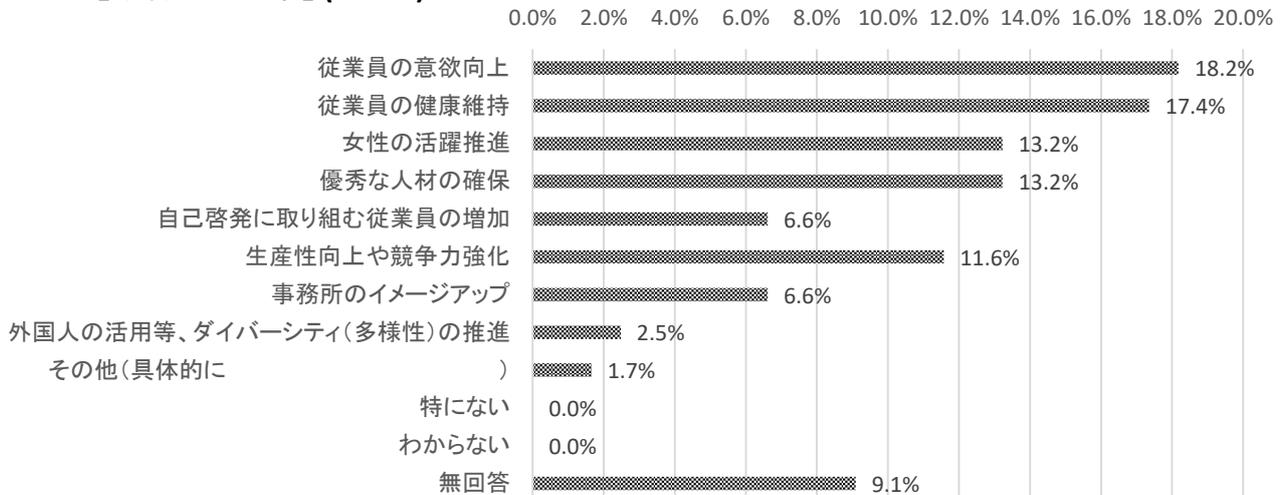
ワーク・ライフ・バランスへの取組を「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所に、取組実施している(今後、実施を検討している)きっかけを聞いたところ、「法律(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、女性活躍推進法)への対応として」が29.0%で最も高く、次いで「トップの方針」(27.4%)、「女性従業員からの要望」「男性従業員からの要望」がともに(9.7%)となっている。

(5) 取組によって期待する効果、得られた成果

《問1で「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所が回答》

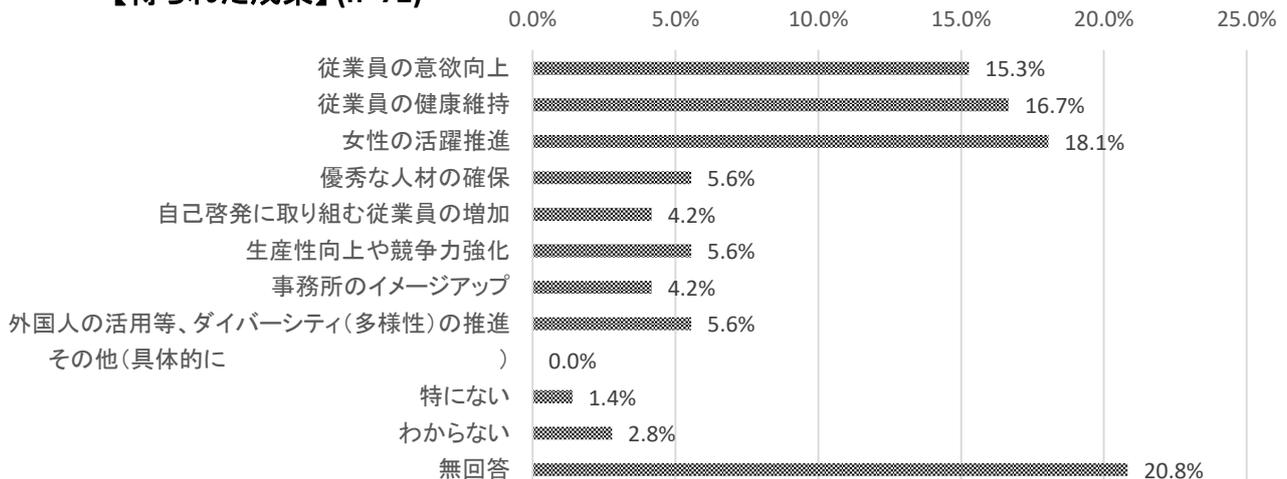
問1-4 ワーク・ライフ・バランスの取組によって期待する効果は何ですか。実施している事業所は、得られた成果についてもお答えください。(〇はいくつでも)

【期待する効果】(n=121)



問1-4 ワーク・ライフ・バランスの取組によって期待する効果は何ですか。実施している事業所は、得られた成果についてもお答えください。(〇はいくつでも)

【得られた成果】(n=72)

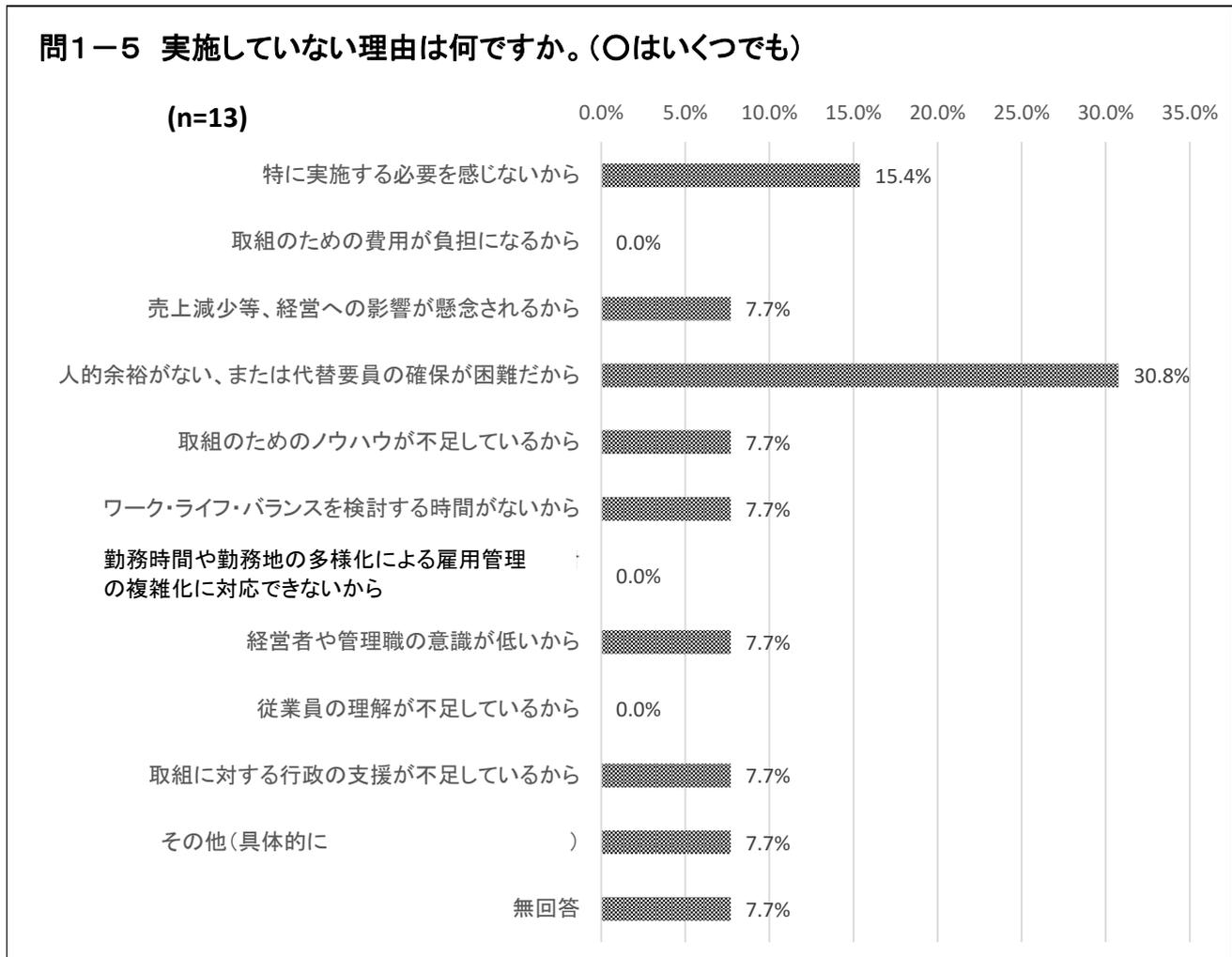


ワーク・ライフ・バランスへの取組を「実施している」、「今後、実施を検討している」と答えた事業所に、【期待する効果】を聞いたところ、「従業員の意欲向上」が18.2%で最も高く、次いで「従業員の健康維持」(17.4%)、「女性の活躍推進」「優秀な人材の確保」がともに13.2%となっている。

【得られた効果】を聞いたところ、「女性の活躍推進」が18.1%で最も高く、次いで「従業員の健康維持」(16.7%)、「従業員の意欲向上」(15.3%)となっている。

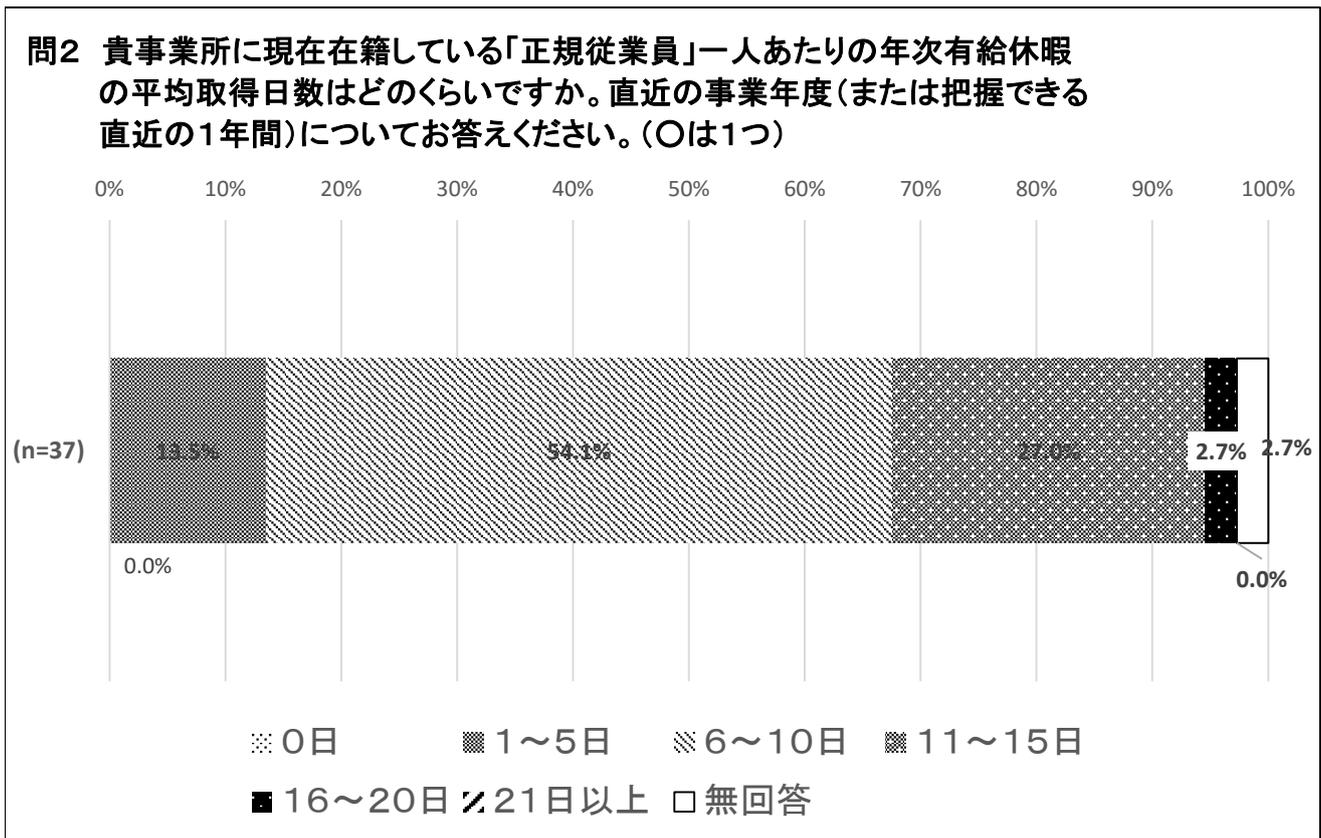
## (6) 取組を実施していない理由

《問1で「実施していない」と答えた事業所が回答》



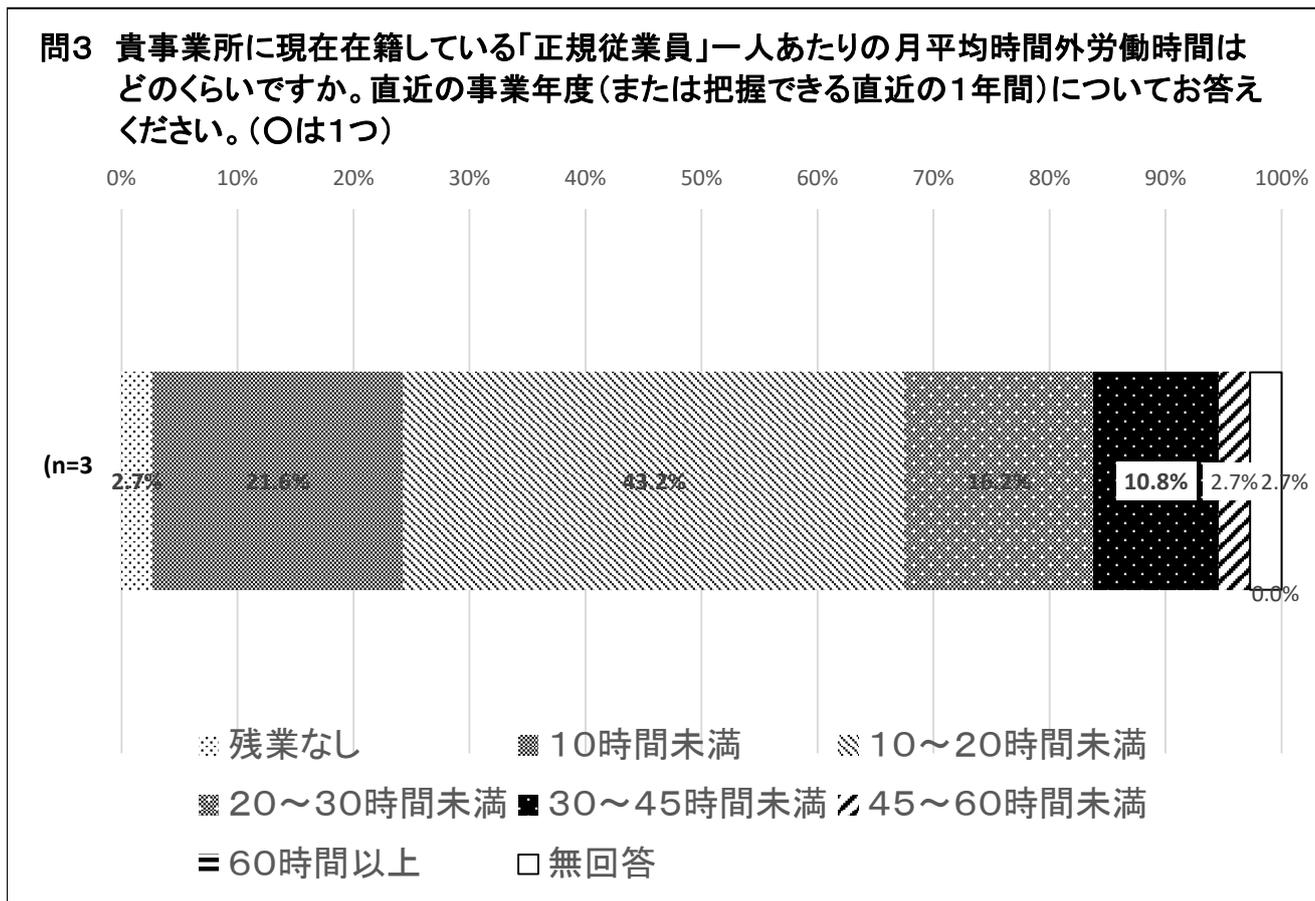
ワーク・ライフ・バランスへの取組を「実施していない」と答えた事業所に、実施していない理由を聞いたところ、「人的余裕がない、または代替要員の確保が困難だから」が30.8%で最も高く、次いで「特に実施する必要を感じないから」(15.4%)となっている。

(7)「正規従業員」一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数



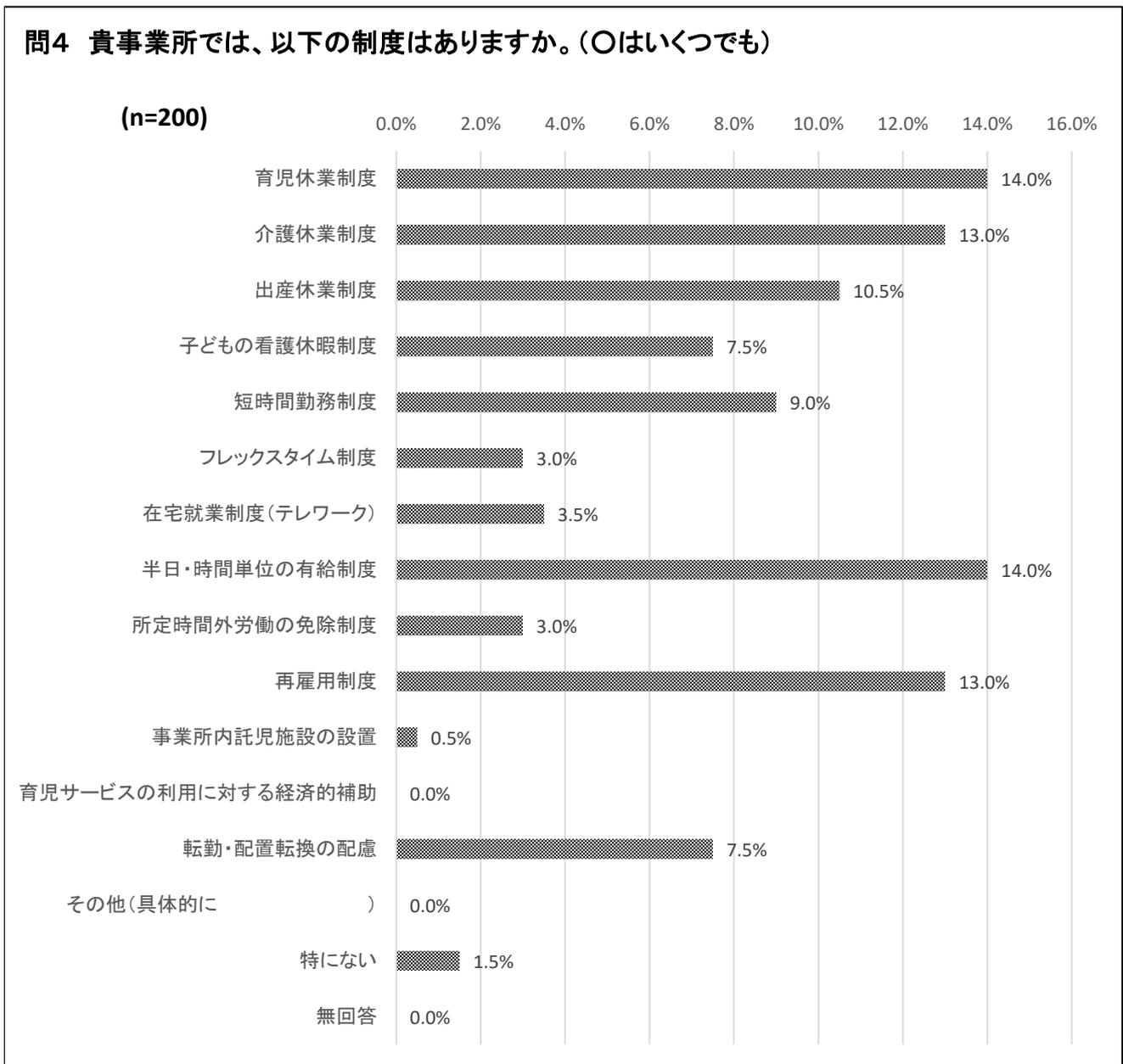
「正規従業員」一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数を聞いたところ、「6日～10日」が54.1%で最も高く、次いで「11日～15日」(27.0%)、「1日～5日」(13.5%)、「16日～20日」(2.7%)となっている。

(8)「正規従業員」一人あたりの月平均時間外労働時間



「正規従業員」一人あたりの月平均時間外労働時間を聞いたところ、「10時間～20時間未満」が43.2%で最も高く、次いで「10時間未満」(21.6%)、「20～30時間未満」(16.2%)、「30～45時間未満」(10.8%)となっている。

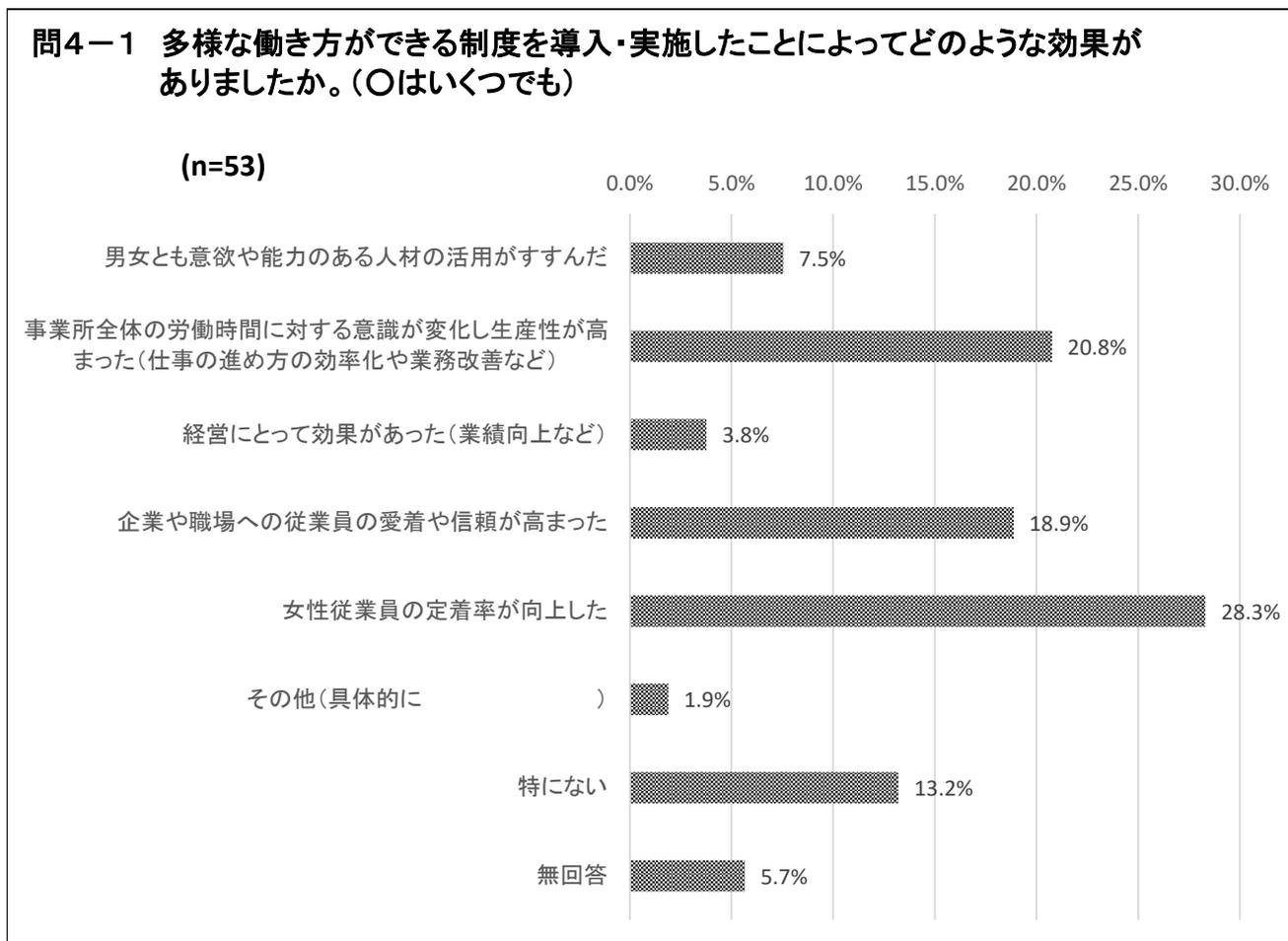
(9) 各種労働制度の有無



各種制度の有無を聞いたところ、「育児休業制度」「半日・時間単位の有給制度」がともに14.0%と最も高く、次いで「介護休業制度」「再雇用制度」がともに(13.0%)となっている。

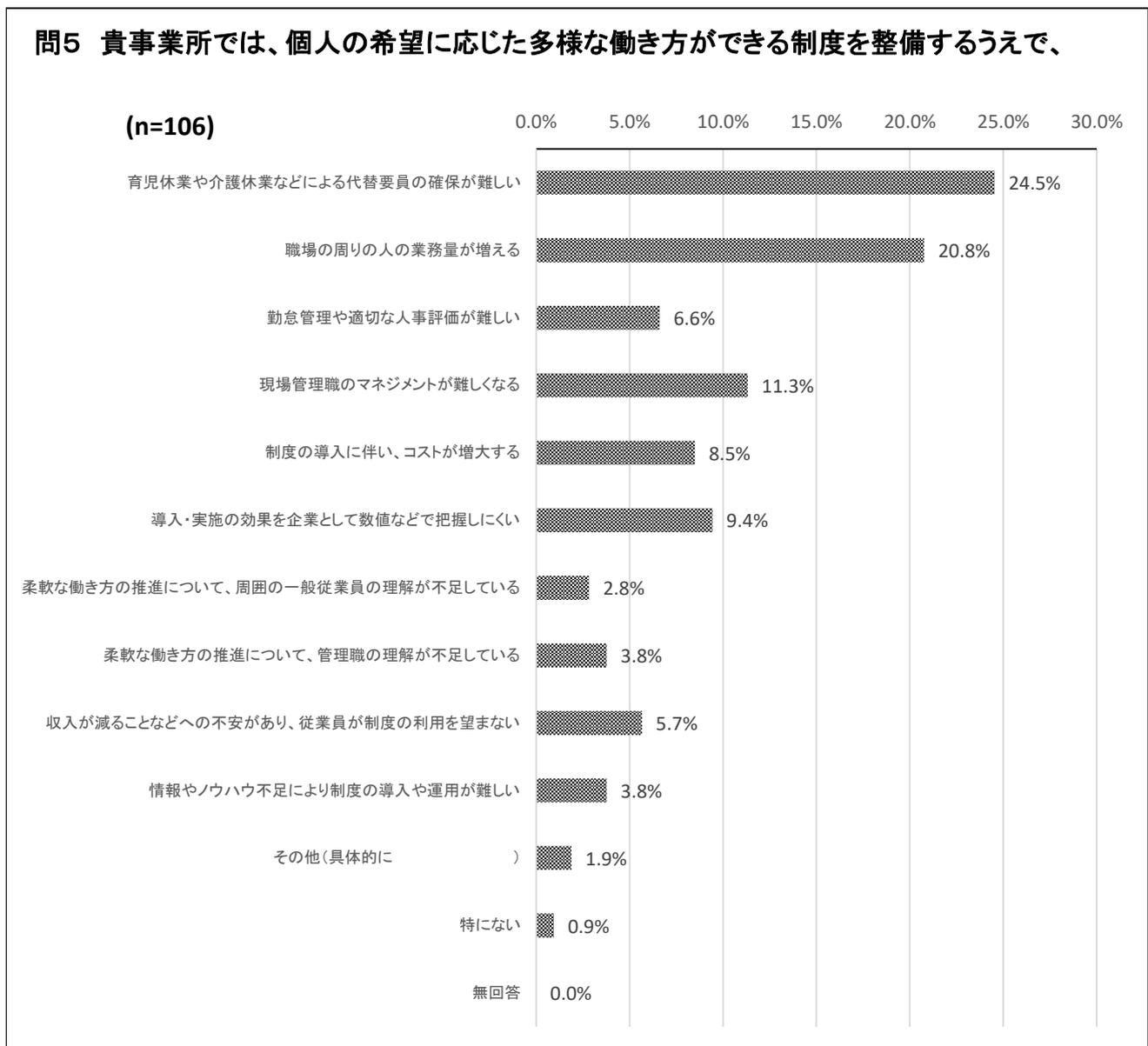
## (10) 制度を導入・実施したことによって得られた効果

《問4で1つでも「制度あり」と答えた事業所が回答》



「制度あり」と答えた事業所に、制度を導入・実施したことによって得られた効果を聞いたところ、「女性従業員の定着率が向上した」が28.3%で最も高く、次いで「事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(仕事の進め方の効率化や業務改善など)」(20.8%)、「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」(18.9%)、「特にない」(13.2%)となっている。

(11) 多様な働き方ができる制度を整備するうえで難しいこと

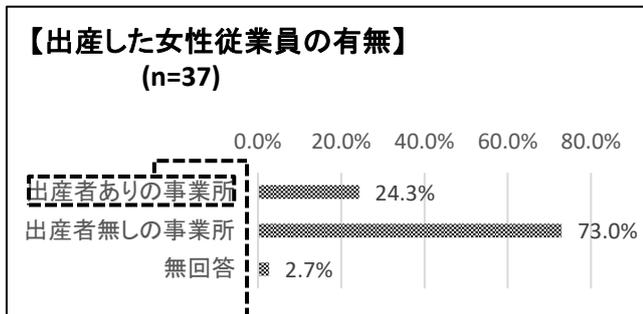


多様な働き方ができる制度を整備するうえで難しいことを聞いたところ、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」が24.5%で最も高く、次いで「職場の周りの人の業務量が増える」(20.8%)、「現場管理職のマネジメントが難しくなる」(11.3%)「導入・実施の効果を企業として数値などで把握しにくい」(9.4%)となっている。

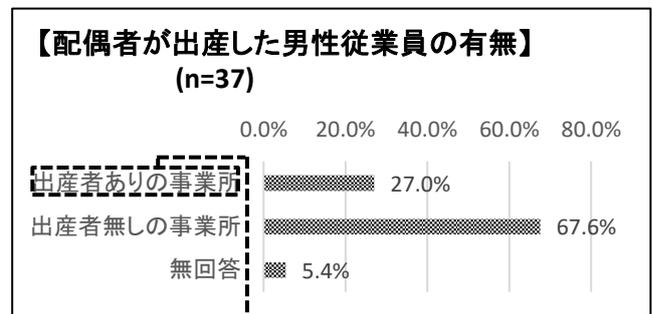
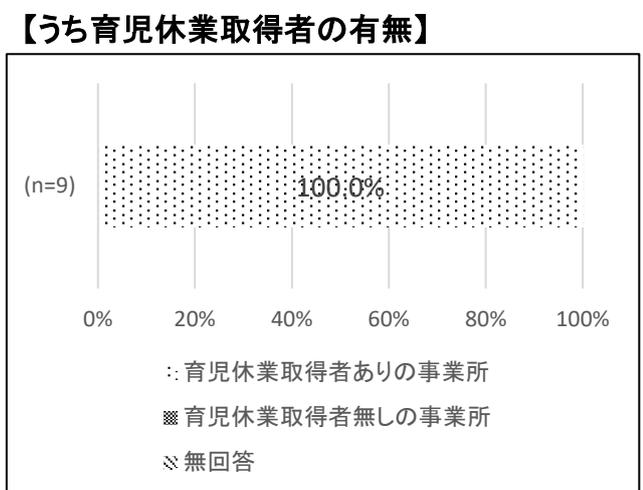
## 2. 従業員の仕事と生活の両立支援について

### (1) 出産した従業員数、育児休業取得人数

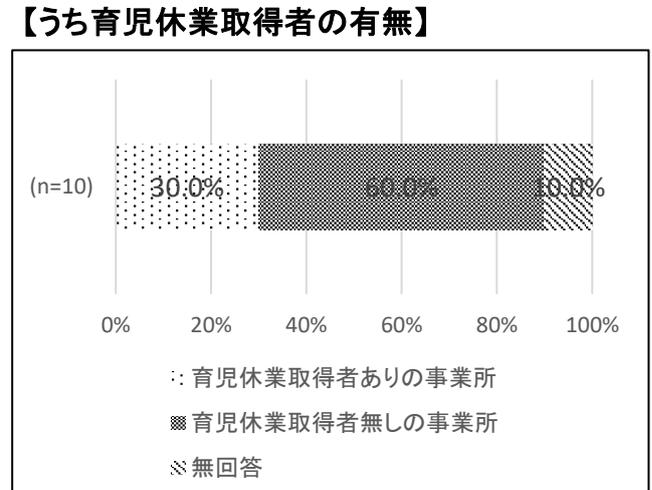
問6 貴事業所では、令和4年4月1日～令和5年3月31日の間に、出産した従業員(男性の場合は配偶者が出産した人)は何人いましたか。また、そのうち令和5年4月1日までに育児休業を取得した人数(育児休業取得予定の申出をした人も含む)を男女別に数字でご記入ください。該当者がいない場合は、「0」とご記入ください。



《問6で出産した女性従業員がいた事業所》



《問6で配偶者が出産した男性従業員がいた事業所》



### 【育児休業取得者の有無】

	全体	女性	男性
出産者数 (男性は配偶者が出産)	90人	33人	57人
育児休業取得者数	39人	33人	6人
育児休業取得率	43.3%	100%	10.5%

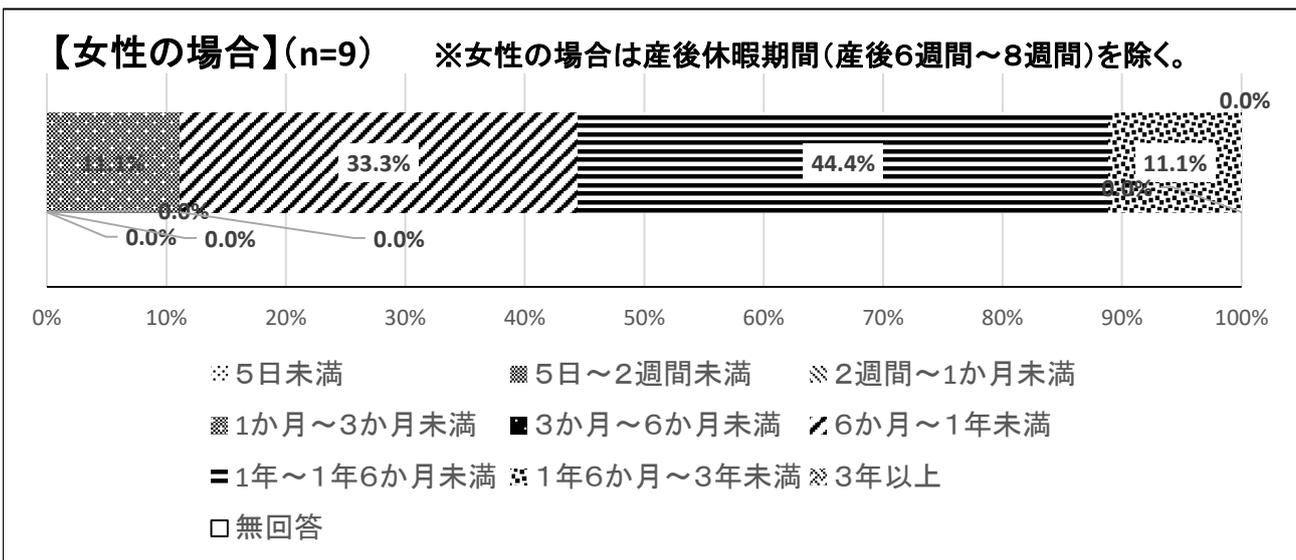
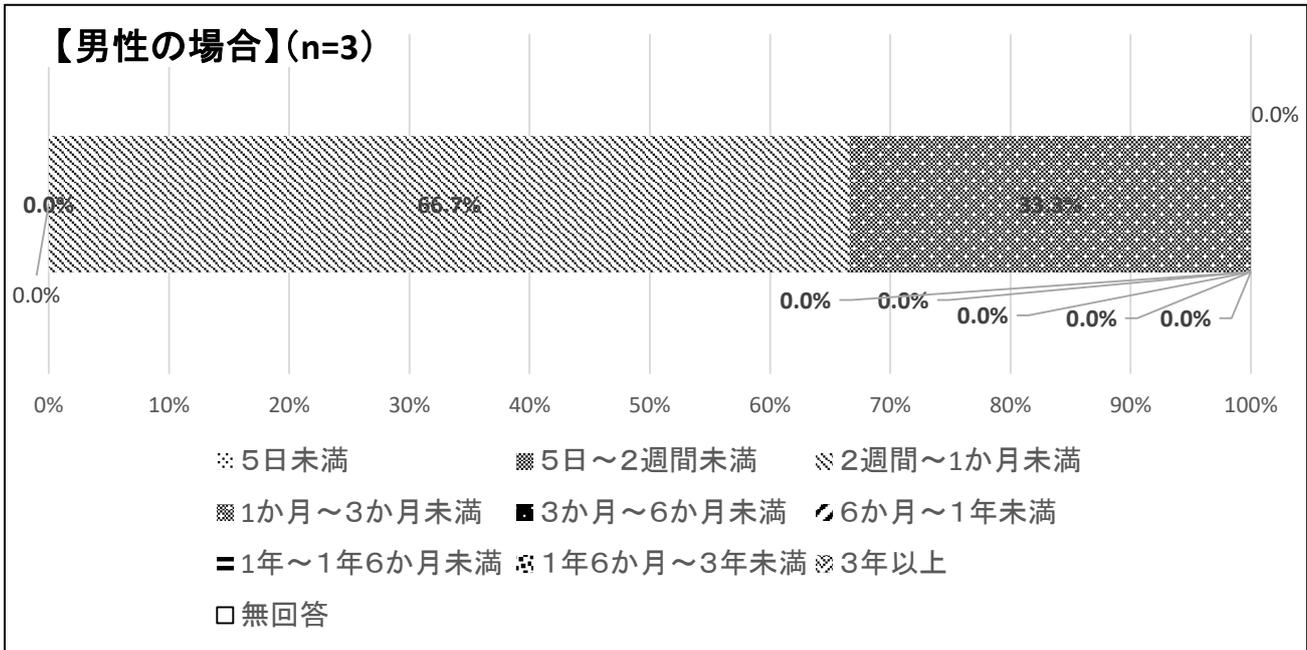
過去1年間(令和4年4月1日～令和5年3月31日)に、出産した女性がいた事業所は9事業所で24.3%、そのうち女性の育児休業取得者がいた事業所は9事業所で100%となっている。

配偶者が出産した男性がいた事業所は10事業所で27%、そのうち男性の育児休業取得者がいた事業所は3事業所で30%となっている。また、育児休業取得率は女性が100%、男性は10.5%となっている。

(2)最も多かった育児休業取得期間

《問6で育児休業取得人数が1人でもいたと答えた事業所が回答》

問6-1 取得者(申出をした人)が最も多かった育児休業取得期間は次のうちどれですか。

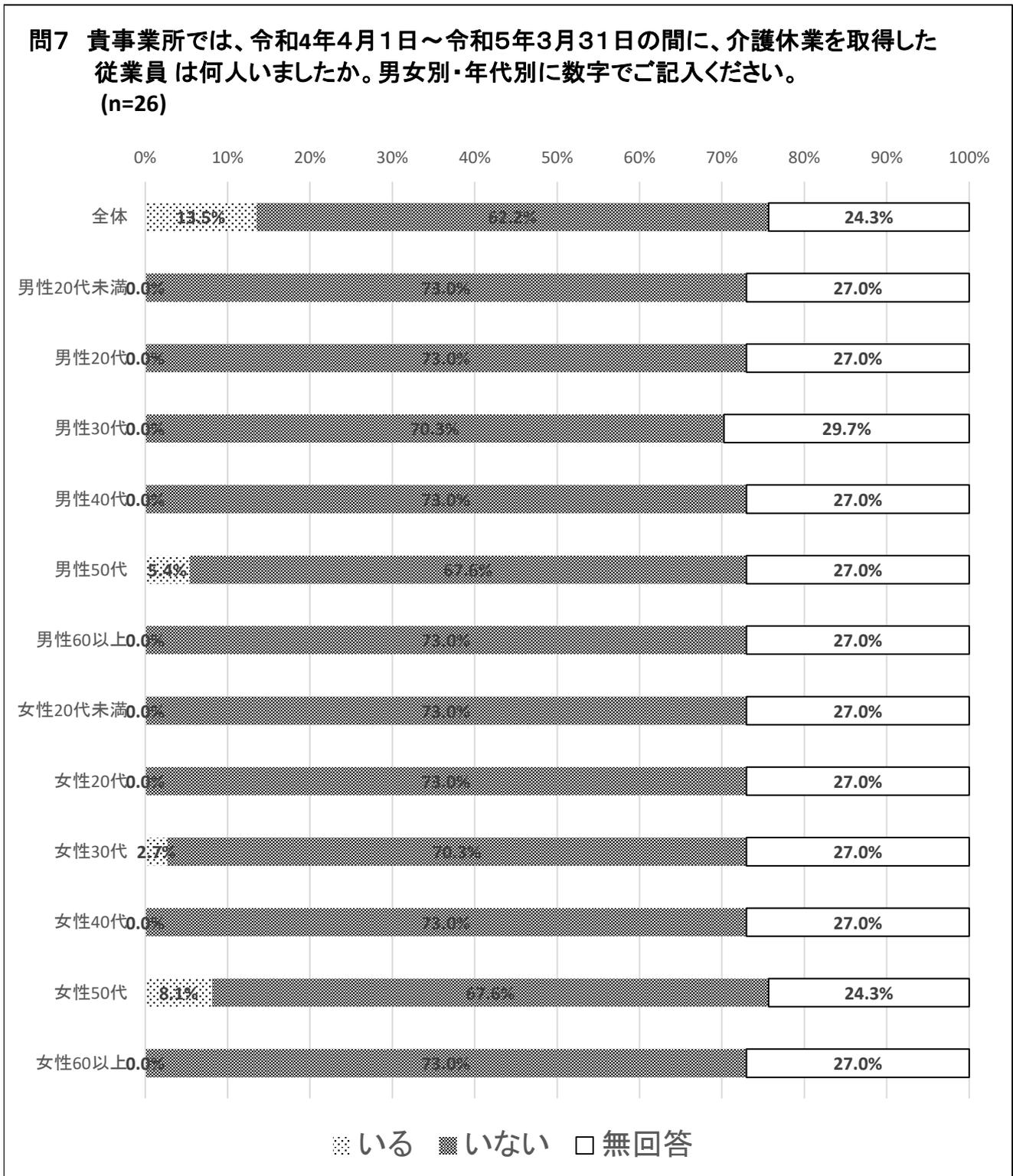


【男性】の最も多かった育児休業取得期間を聞いたところ、「2週間～1か月未満」が66.7%で最も多く、次いで「1か月から3か月未満」(33.3%)となっている。

【女性】の最も多かった育児休業取得期間を聞いたところ、「1年～1年6か月未満」が44.4%で最も多く、次いで「6か月～1年未満」(33.3%)、「1か月～3か月未満」と「1年6か月から3年未満」(ともに11.1%)となっている。

### (3) 介護休業を取得した従業員数

《問4で「2 介護休業制度」があると答えた事業所が回答》



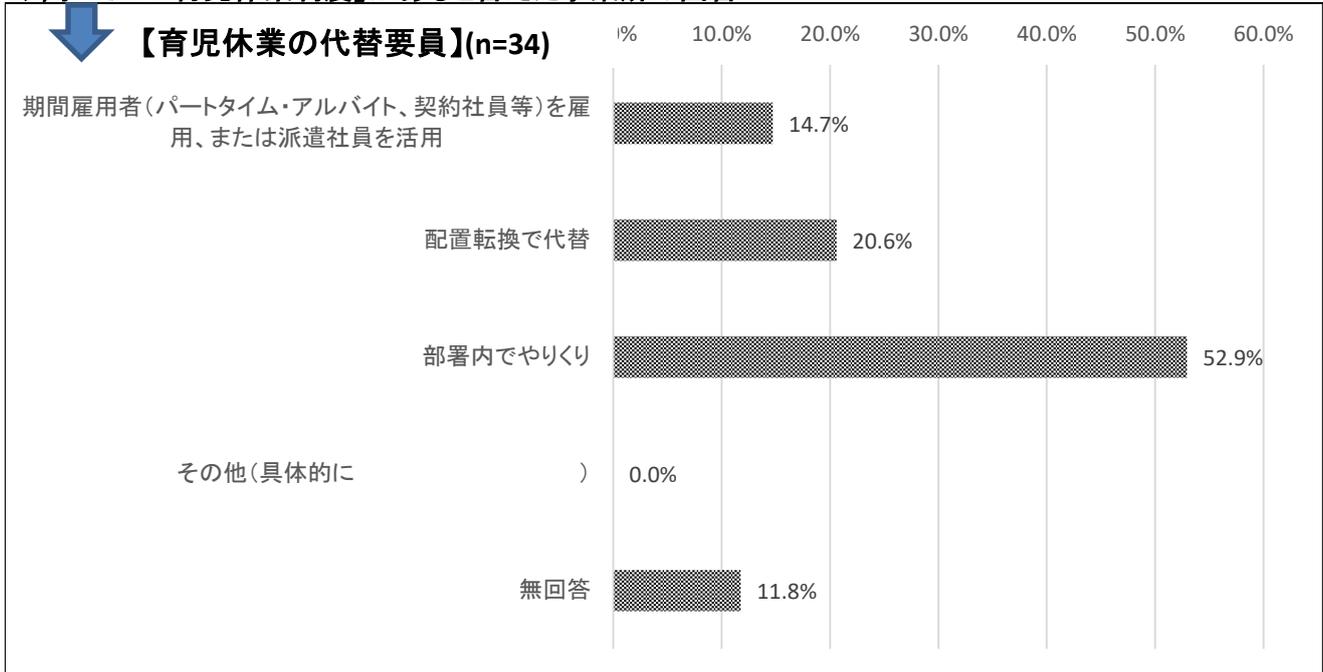
介護休業を取得した従業員がいるか聞いたところ、全体では「いる」が13.5%、「いない」は62.2%となっている。性別・年齢でみると、「いる」が最も多いのは女性50歳代で8.1%となっている。

#### (4) 育児休業者・介護休業者の代替要員の確保

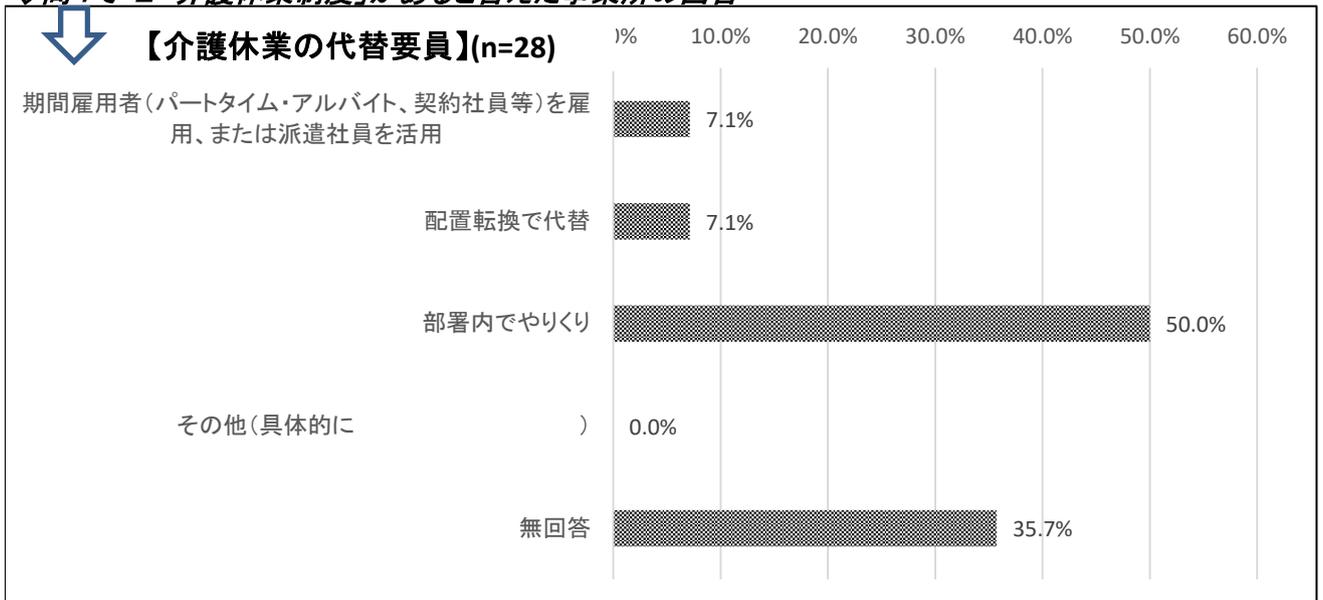
《問4で◆「1 育児休業制度」または◇「2 介護休業制度」があると答えた事業所が回答》

問8 それぞれの制度について、休業中の代替要員をどのように確保しましたか。またどのように確保したいと考えていますか。(○はそれぞれいくつでも)

##### ◆問4で「1 育児休業制度」があると答えた事業所の回答



##### ◇問4で「2 介護休業制度」があると答えた事業所の回答

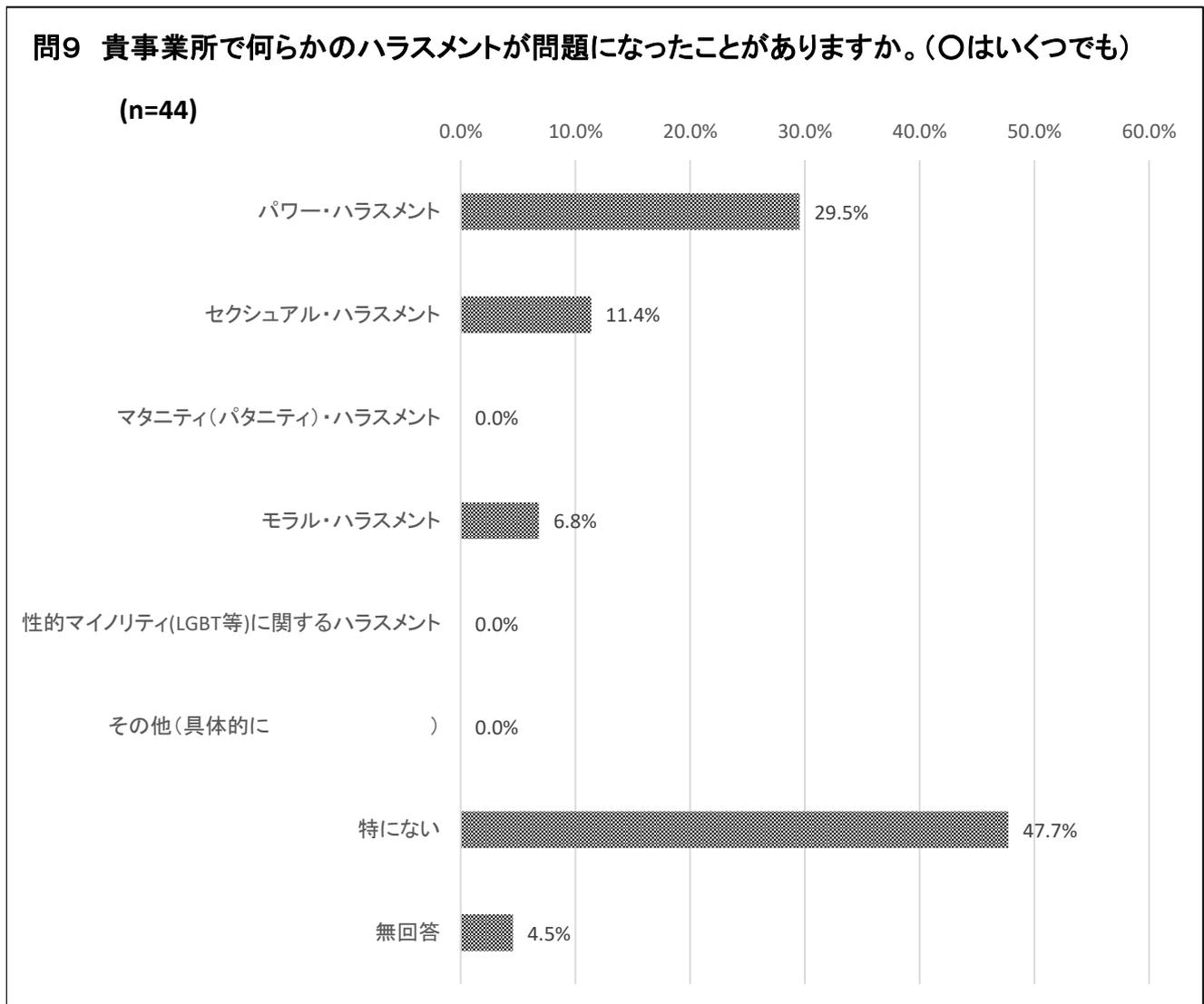


【育児休業者の代替要員】の確保について聞いたところ、「部署内でやりくり」が52.9%と最も高く、次いで「配置転換で代替」(20.6%)、「期間雇用者(パートタイム・アルバイト・契約社員等)を雇用、または派遣社員を活用」(14.7%)となっている。

【介護休業者の代替要員】の確保について聞いたところ、「部署内でやりくり」が50.0%と最も高く、次いで「期間雇用者(パートタイム・アルバイト・契約社員等)を雇用、または派遣社員を活用」と「配置転換で代替」(ともに7.1%)となっている。

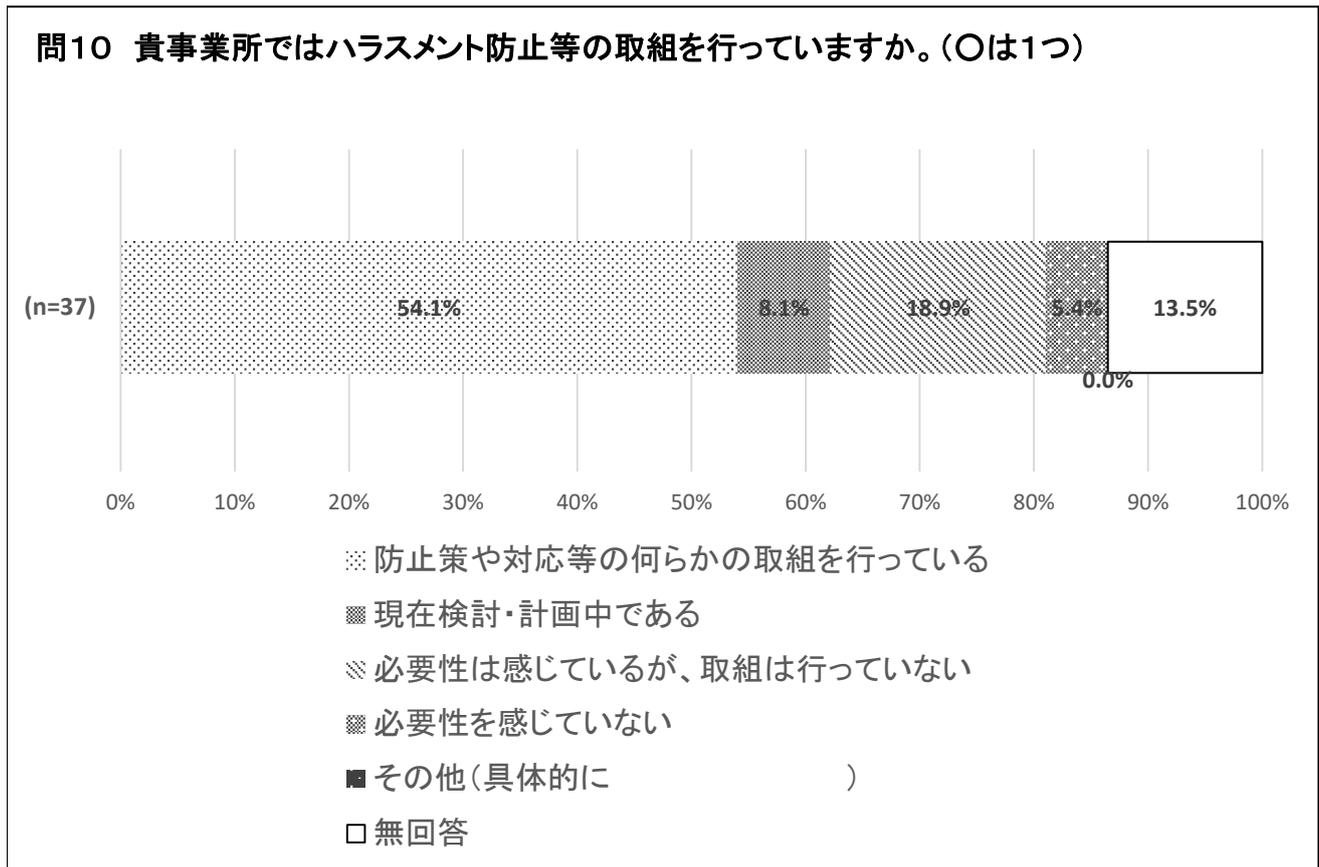
### 3. 職場のハラスメントについて

#### (1) 問題になったハラスメント



何らかのハラスメントが問題になったことがあるか聞いたところ、「特にない」が47.7%で最も高くなっている。一方、問題になったことがある中では、「パワー・ハラスメント」が29.5%で最も高く、次いで「セクシュアル・ハラスメント」(11.4%)、「モラル・ハラスメント」(6.8%)となっている。

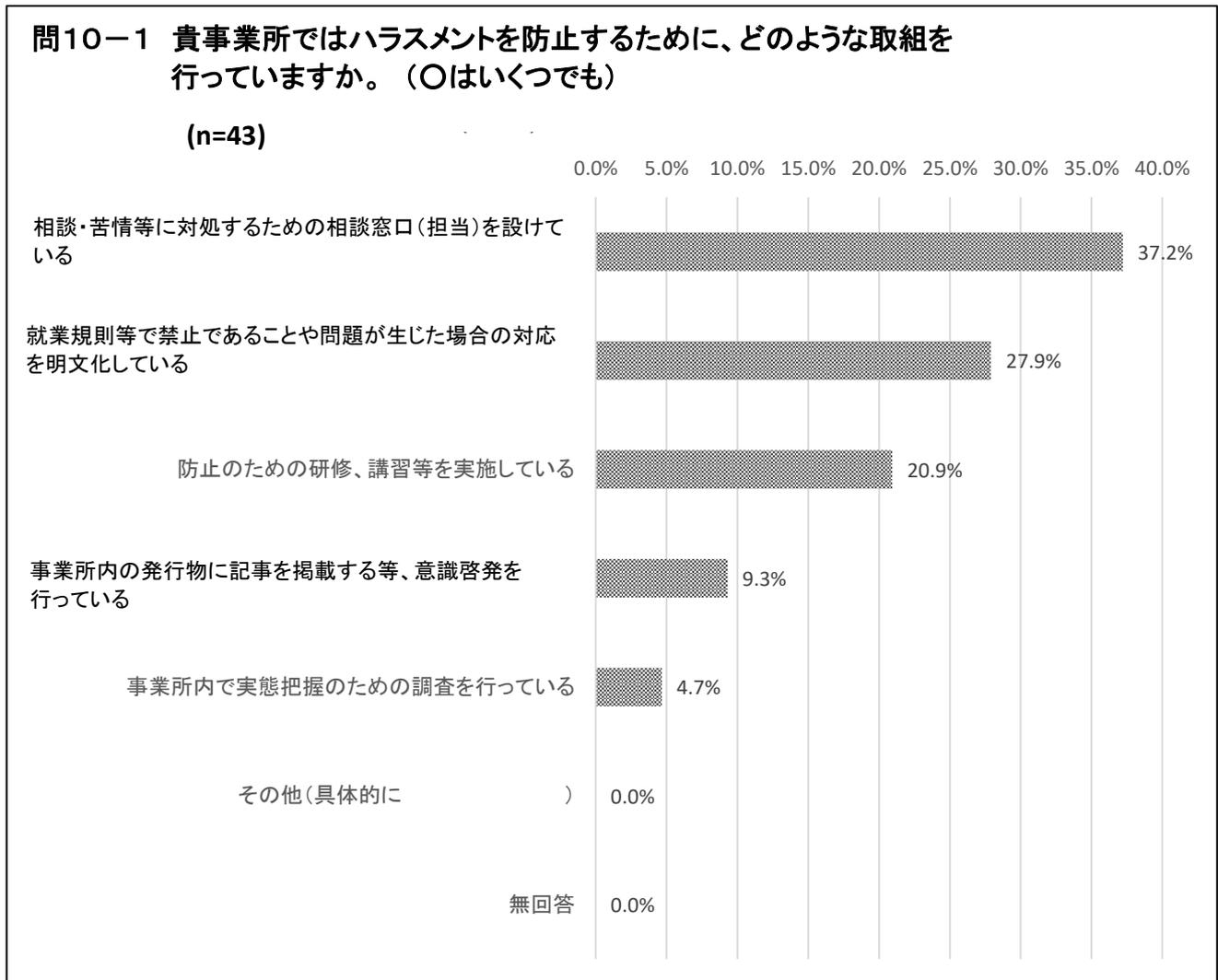
## (2) ハラスメント防止等の取組状況



ハラスメント防止等の取組状況を聞いたところ、「防止策や対応等の何らかの取組を行っている」が54.1%、「現在検討・計画中である」(8.1%)となっている。一方、「必要性は感じているが、取組は行っていない」は(18.9%)、「必要性を感じていない」は(5.4%)となっている。

### (3) ハラスメント防止するための具体的取組

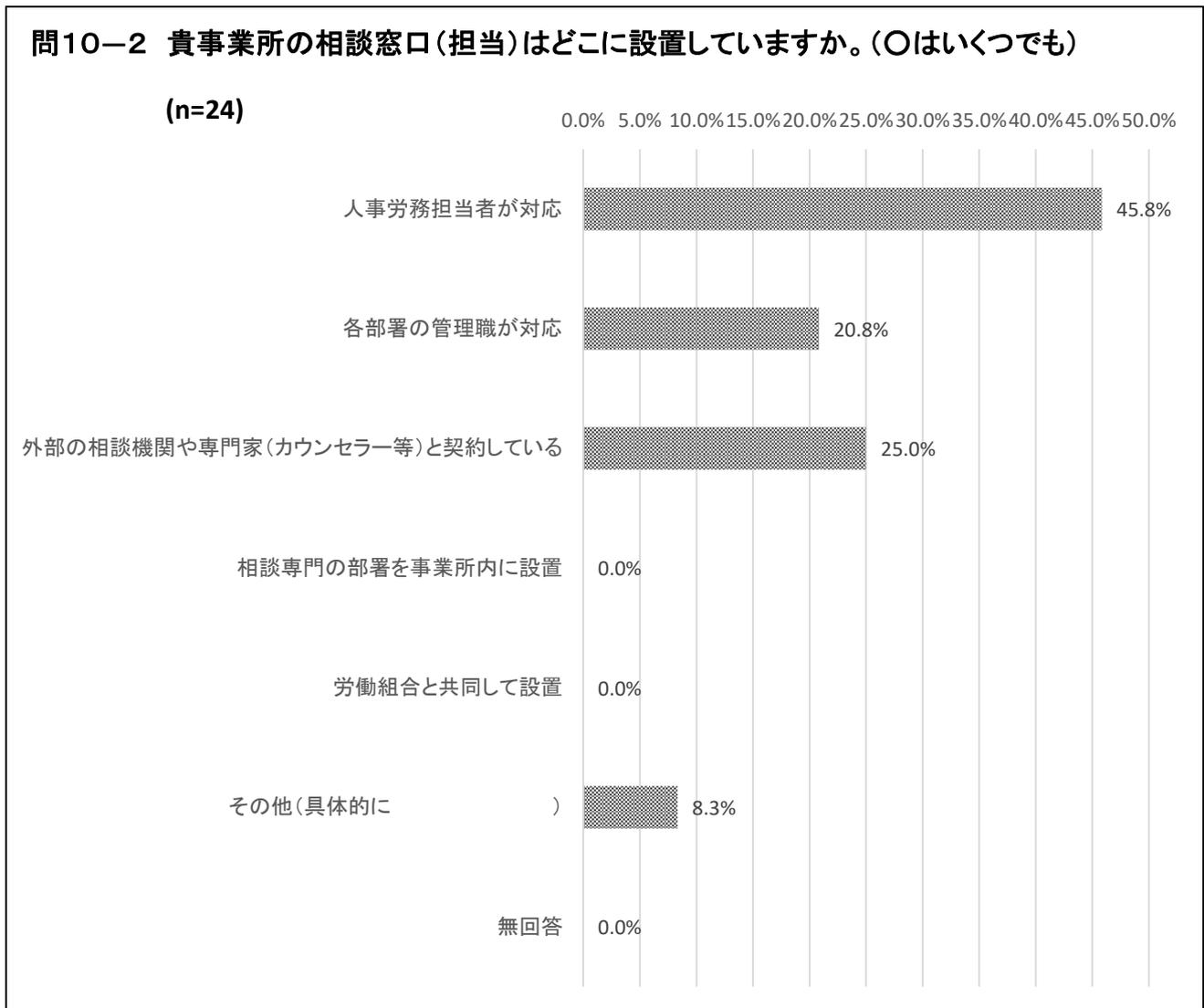
《問10で「1 防止策や対応等の何らかの取組を行っている」と答えた事業所が回答》



ハラスメントの「防止策や対応等の何らかの取組を行っている」と答えた事業所に、ハラスメントを防止するための具体的な取組を聞いたところ、「相談・苦情等に対処するための相談窓口(担当)を設けている」が37.2%で最も高く、次いで「就業規則等で禁止であることや問題が生じた場合の対応を明文化している」(27.9%)、「防止のための研修、講習等を実施している」(20.9%)、「事業所内の発行物に記事を掲載する等、意識啓発を行っている」(9.3%)となっている。

#### (4) 相談窓口

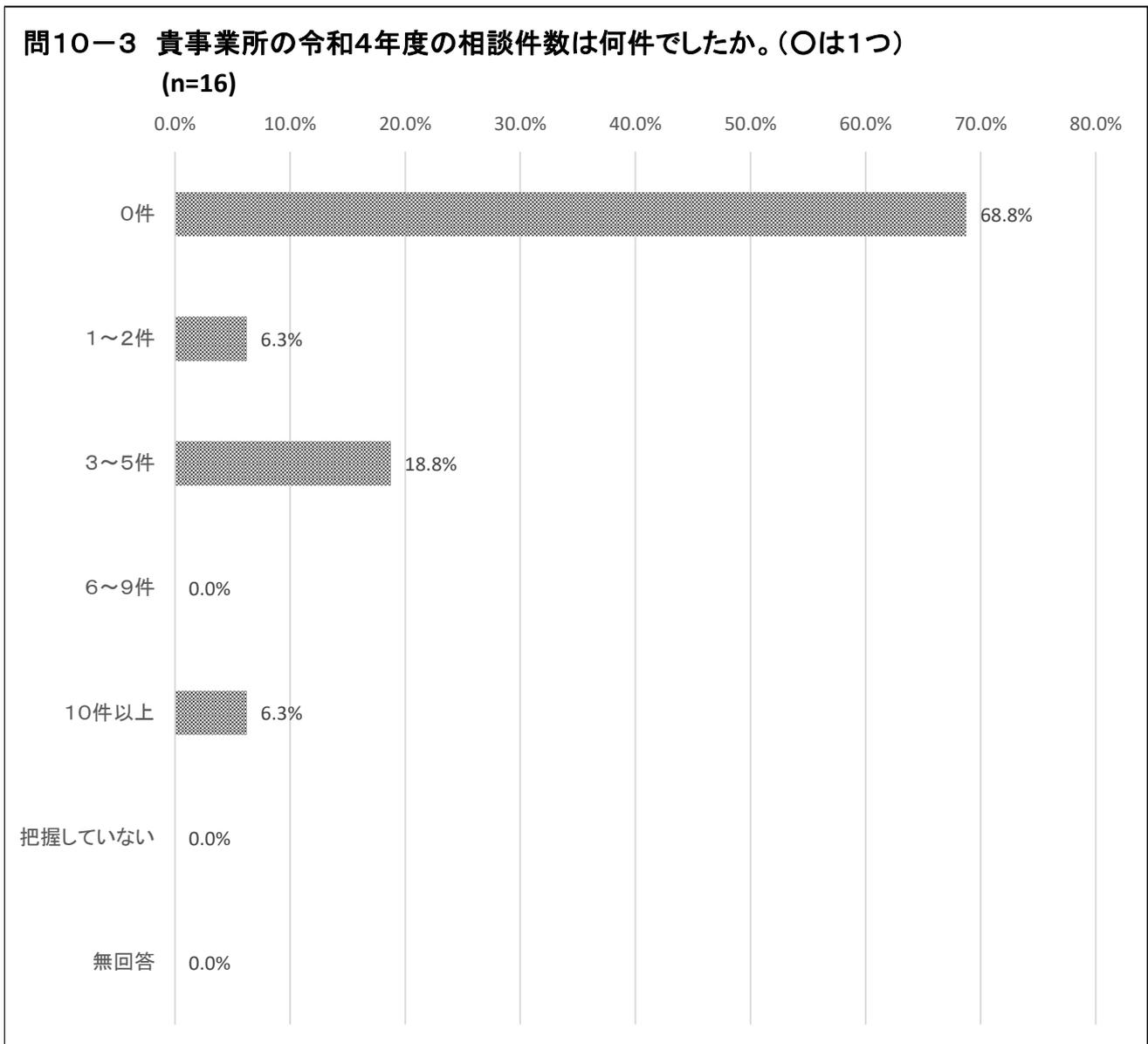
《問10-1で「1 相談B・苦情等に対処するための相談窓口(担当)を設けている」と答えた事業所が回答》



ハラスメントを防止するために「相談・苦情等に対処するための相談窓口(担当)を設けている」と答えた事業所に、相談窓口(担当)はどこに設置しているか聞いたところ、「人事労務担当者が対応」が45.8%で最も高く、次いで「外部の相談機関や専門家(カウンセラー等)と契約している」(25.0%)、「各部署の管理職が対応」(20.8%)となっている。

## (5) 相談件数

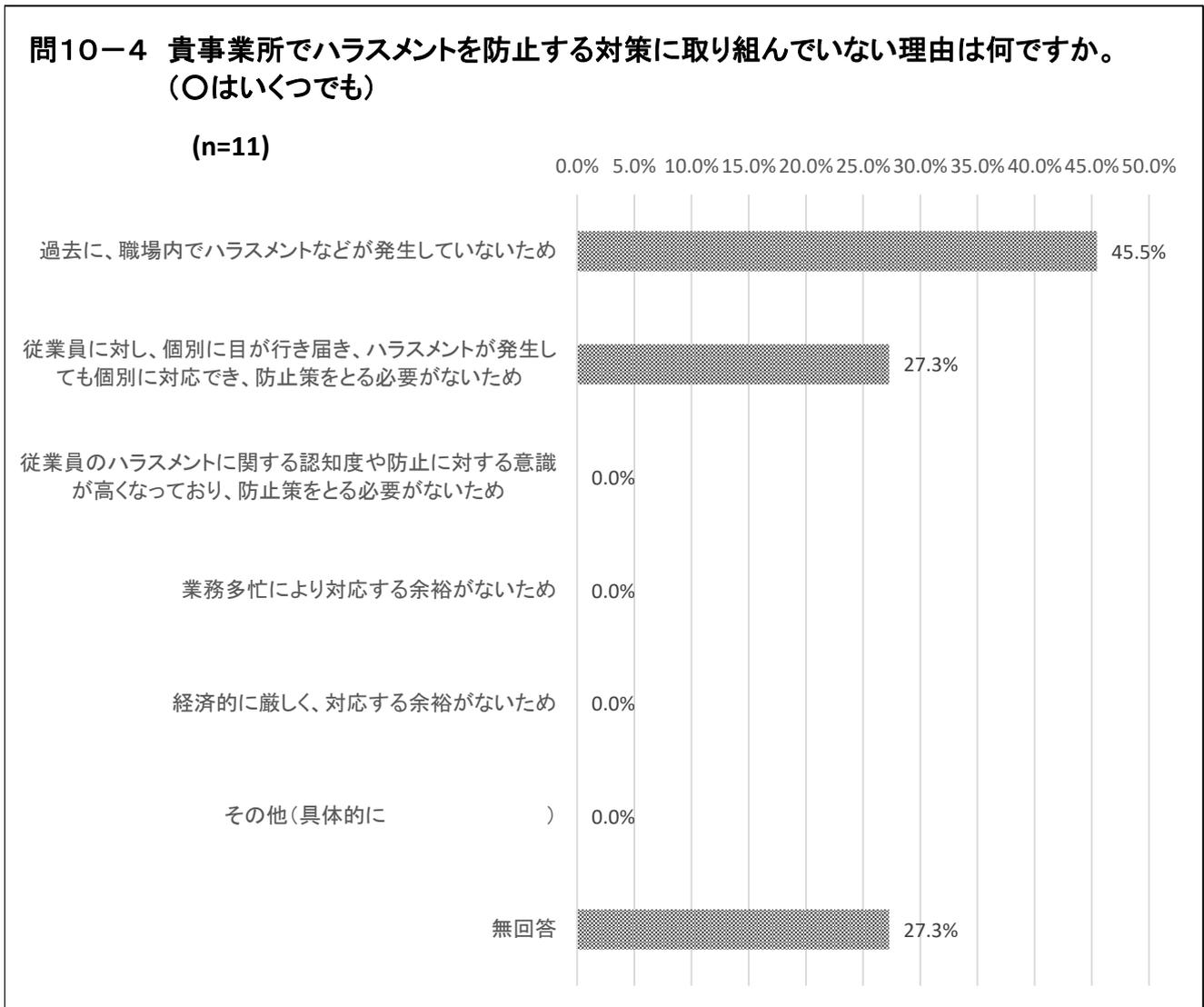
《問10-1で「1 相談・苦情等に対処するための相談窓口(担当)を設けている」と答えた事業所が回答》



ハラスメントを防止するために「相談・苦情等に対処するための相談窓口(担当)を設けている」と答えた事業所に、令和4年度の相談件数を聞いたところ、「0件」が68.8%と最も高く、次いで「3～5件」(18.6%)、「1～2件」と「10件以上」がともに(6.3%)となっている。また、「把握していない」は0%となっている。

## (6) ハラスメントを防止する対策に取り組んでいない理由

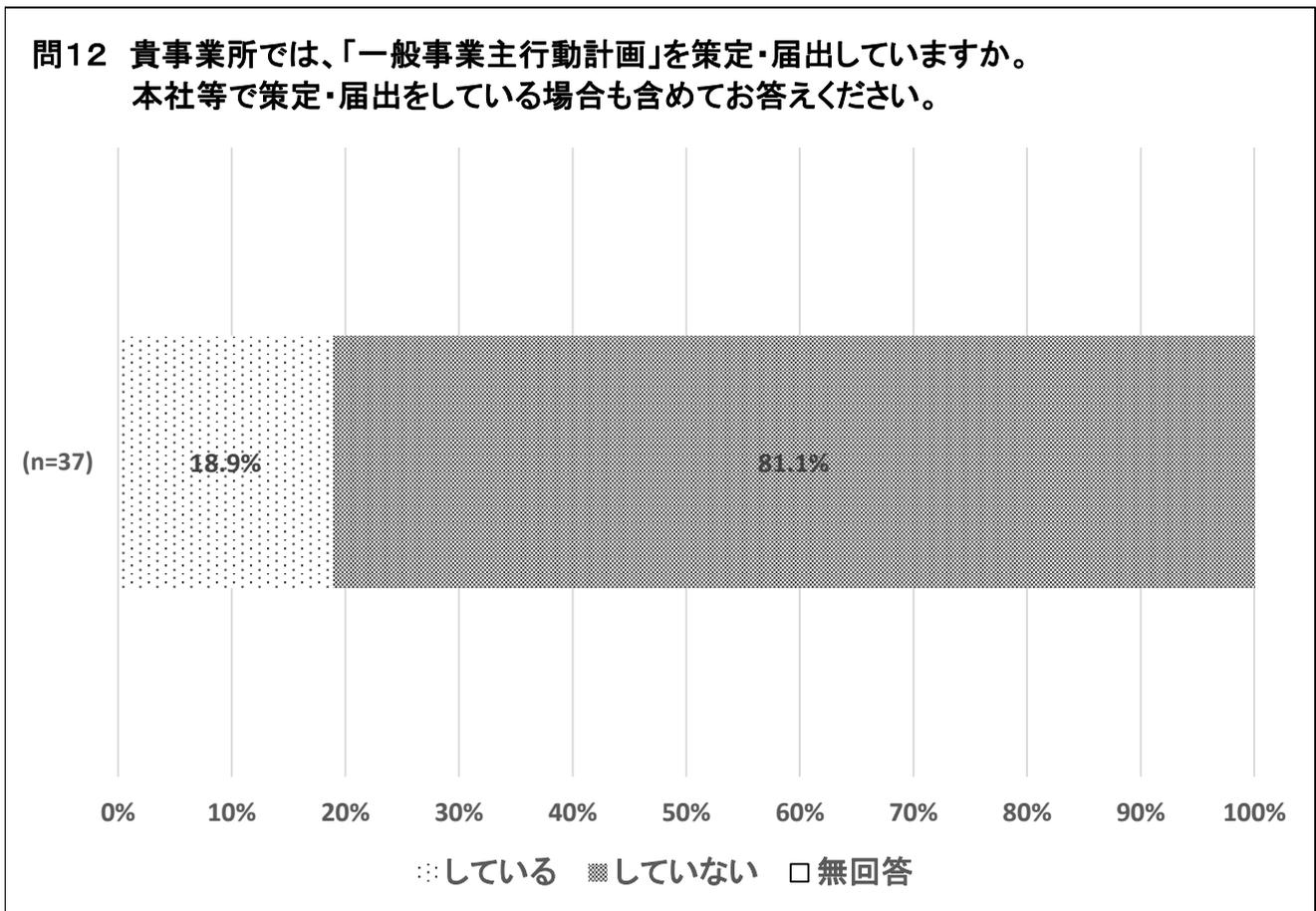
《問10で「3 必要性は感じているが、取組は行っていない」「4 必要性を感じていない」と答えた事業所が回答》



ハラスメント防止等の取組状況で「必要性は感じているが、取組は行っていない」、「必要性を感じていない」と答えた事業所に、ハラスメントを防止する対策に取り組んでいない理由を聞いたところ、「過去に、職場内でハラスメントなどが発生していないため」が45.5%で最も高く、次いで「従業員に対し、個別に目が行き届き、ハラスメントが発生しても個別に対応でき、防止策をとる必要がないため」(27.3%)となっている。



(2)「一般事業主行動計画」の策定・届出の有無



「一般事業主行動計画」を策定・届出しているか聞いたところ、「している」が18.9%、「していない」は81.1%となっている。

### (3) 管理職、係長職および女性管理職、女性係長職の人数

問13 貴事業所では、管理職、係長職および女性管理職、女性係長職は何人いますか。  
 該当者がいない場合は、「0」とご記入ください。【女性管理職を有する事業所の割合】

役員および「課長補佐職以上」の管理職／男女合計の人数	414 人
役員および「課長補佐職以上」の管理職／そのうち、女性の人数	60 人
係長職／男女合計の人数	420 人
係長職／そのうち、女性の人数	68 人

#### 事業所単位での女性の係長職以上がいるかどうかの分析

※10事業所は役員及び課長補佐職以上も係長も有する

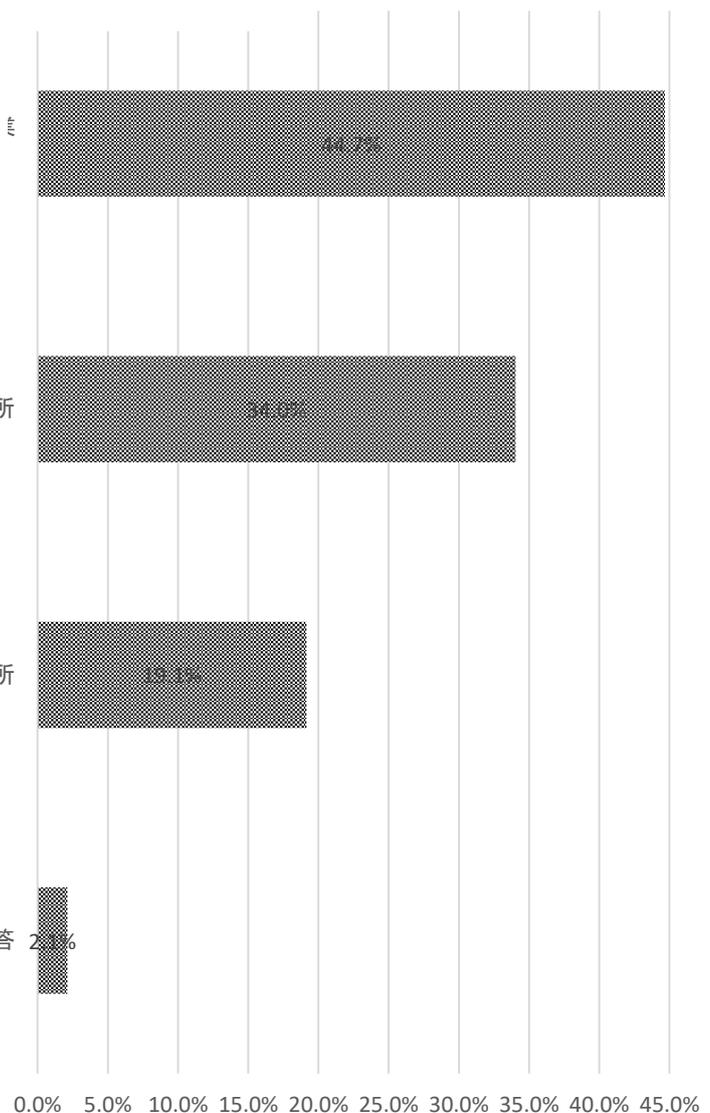
(n=47)

役員および「課長補佐職以上」の女性管理職を有する事業所

女性係長職を有する事業所

係長職以上の女性管理職がない事業所

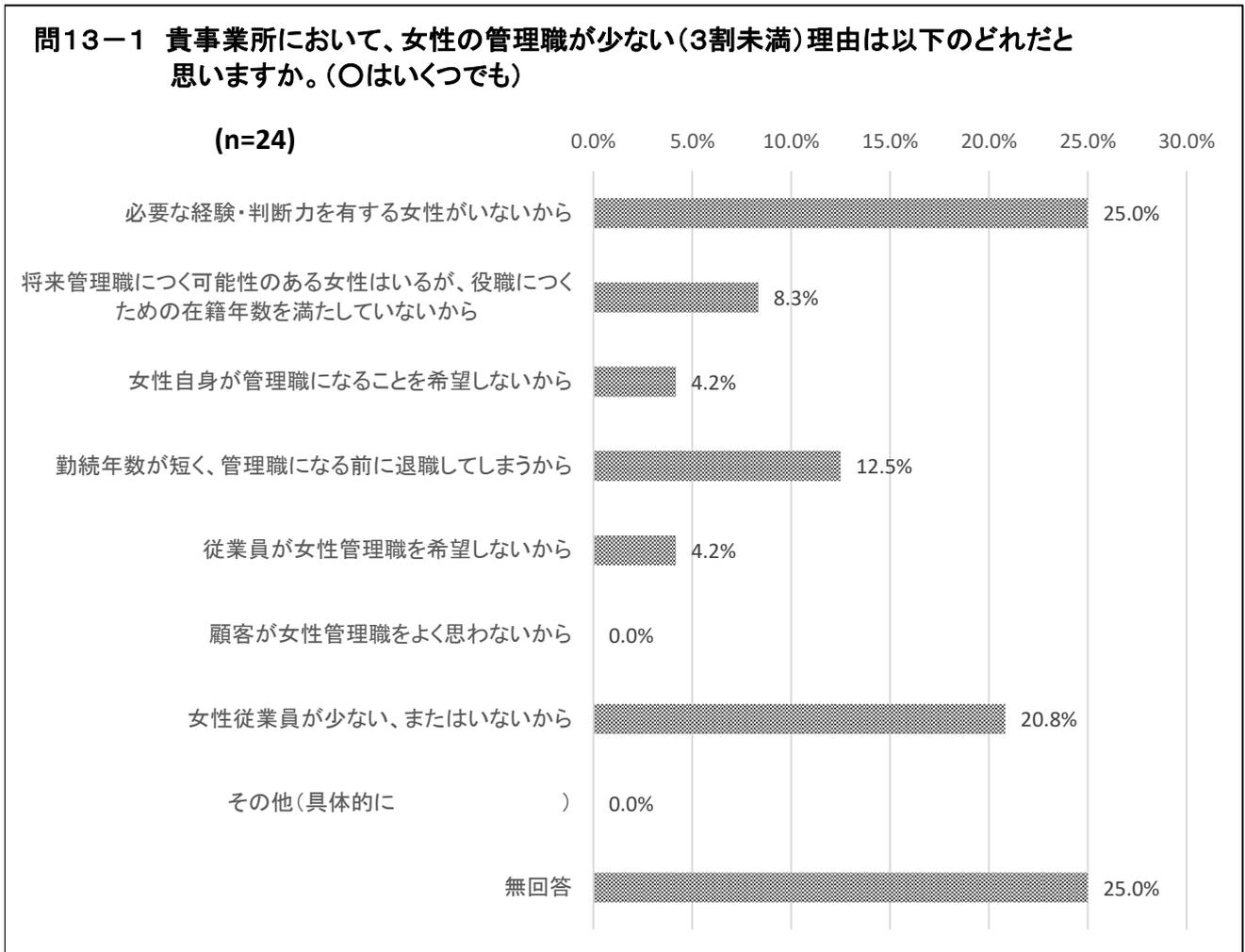
無回答 2.1%



女性管理職の有無を聞いたところ、「係長職以上の女性管理職を有する事業所」が78.7%、「係長職以上の女性管理職がない事業所」は19.1%となっている。

#### (4) 女性の管理職が少ない理由

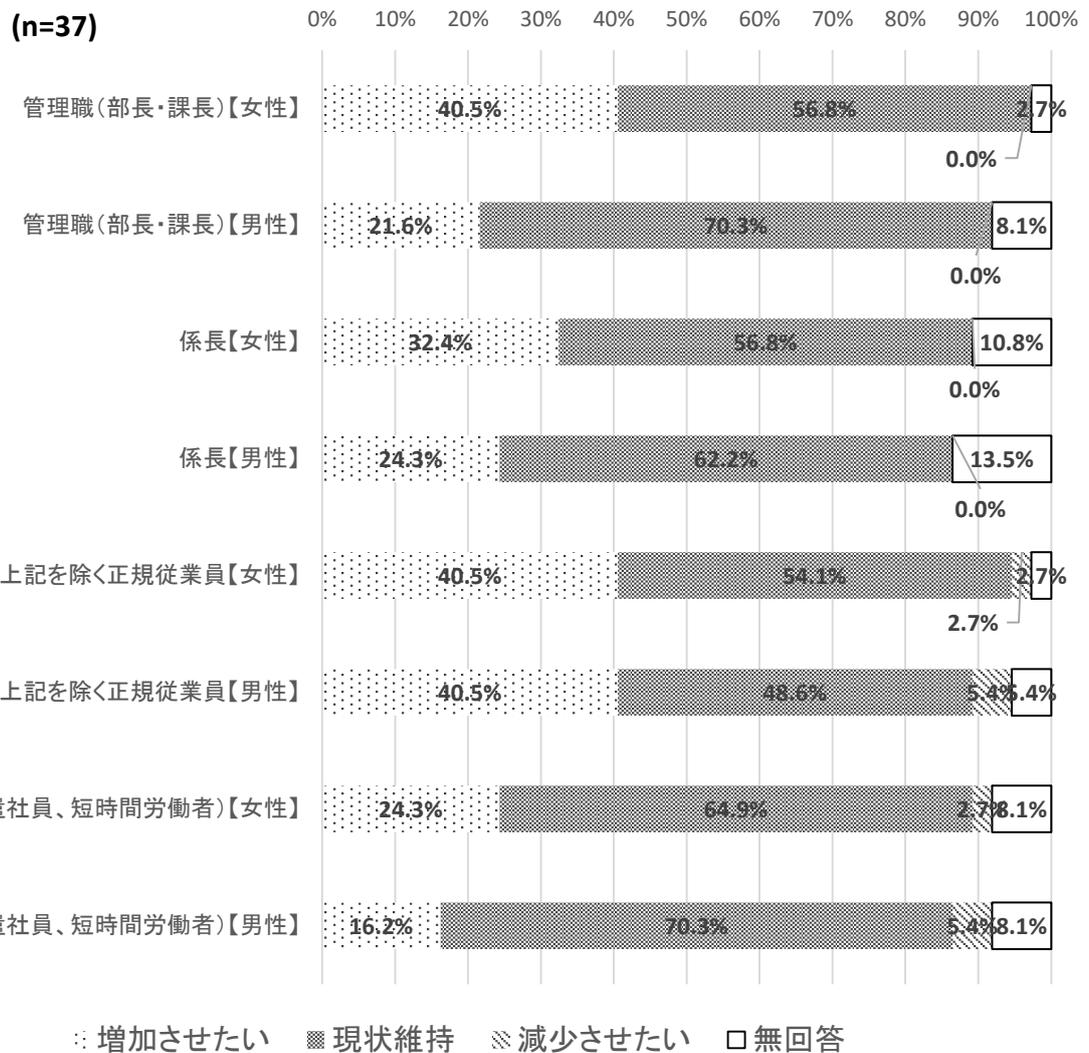
《問13で女性管理職の割合が3割未満であった事業所が回答》



女性管理職の割合が3割未満であった事業所に、女性の管理職が少ない(3割未満)理由を聞いたところ、「必要な経験・判断力を有する女性がいらないから」が25.0%で最も高く、次いで「女性従業員が少ない、またはいないから」(20.8%)、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから」(12.5%)、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」(8.3%)となっている。

## (5) 今後の人員計画

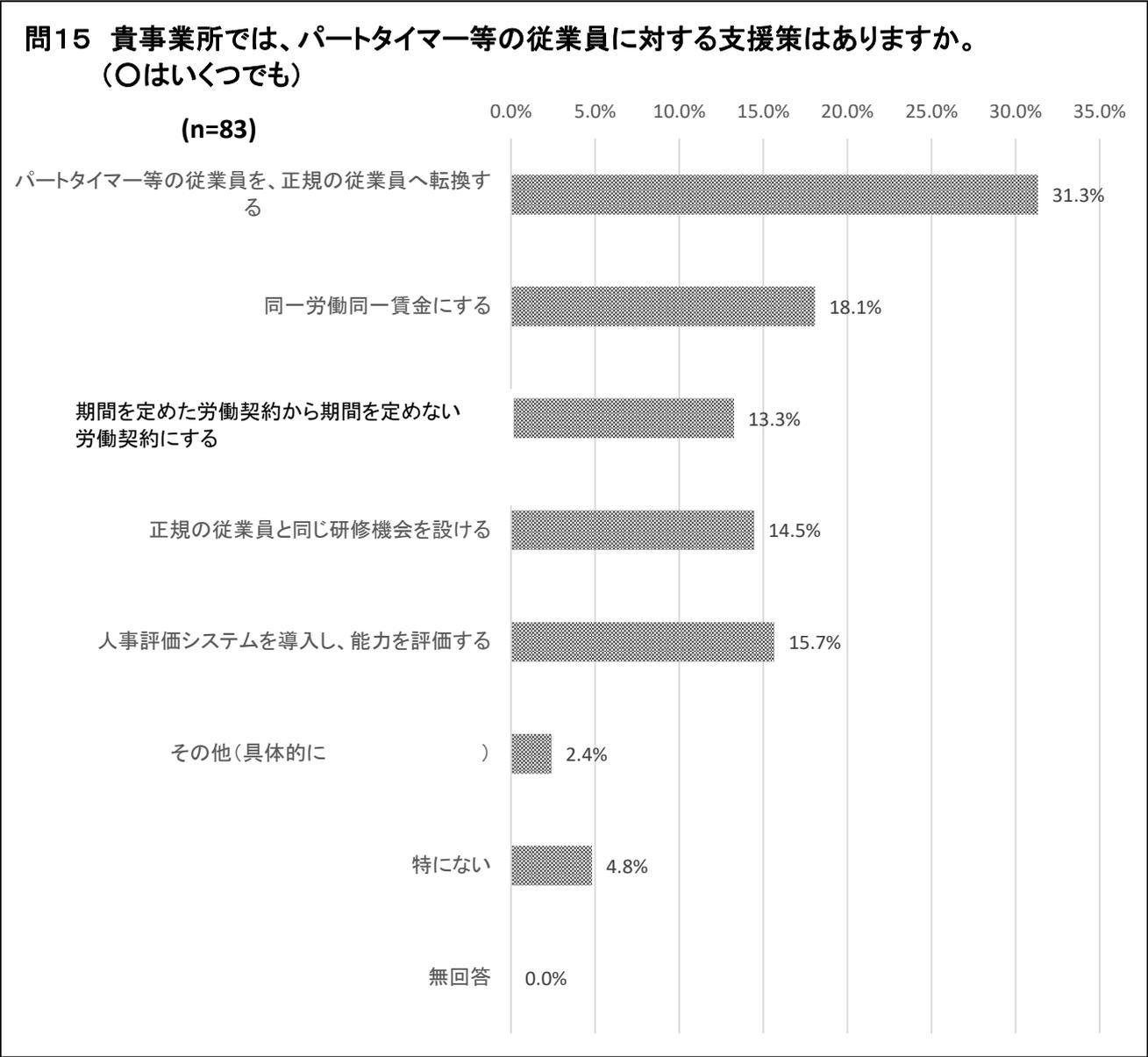
問14 今後の人員計画について、あてはまるものそれぞれ1つずつに○をつけてください。  
(○はそれぞれ1つずつ)



今後の人員計画について聞いたところ、「増加させたい」は“管理職(部長・課長)【女性】”と“管理職、係長を除く正規従業員【女性】”と“管理職、係長を除く正規従業員【男性】”がともに40.5%で高く、次いで“係長【女性】”(32.4%)、“係長【男性】”と“その他(契約・派遣社員、短時間労働者)【女性】”(ともに24.3%)となっている。

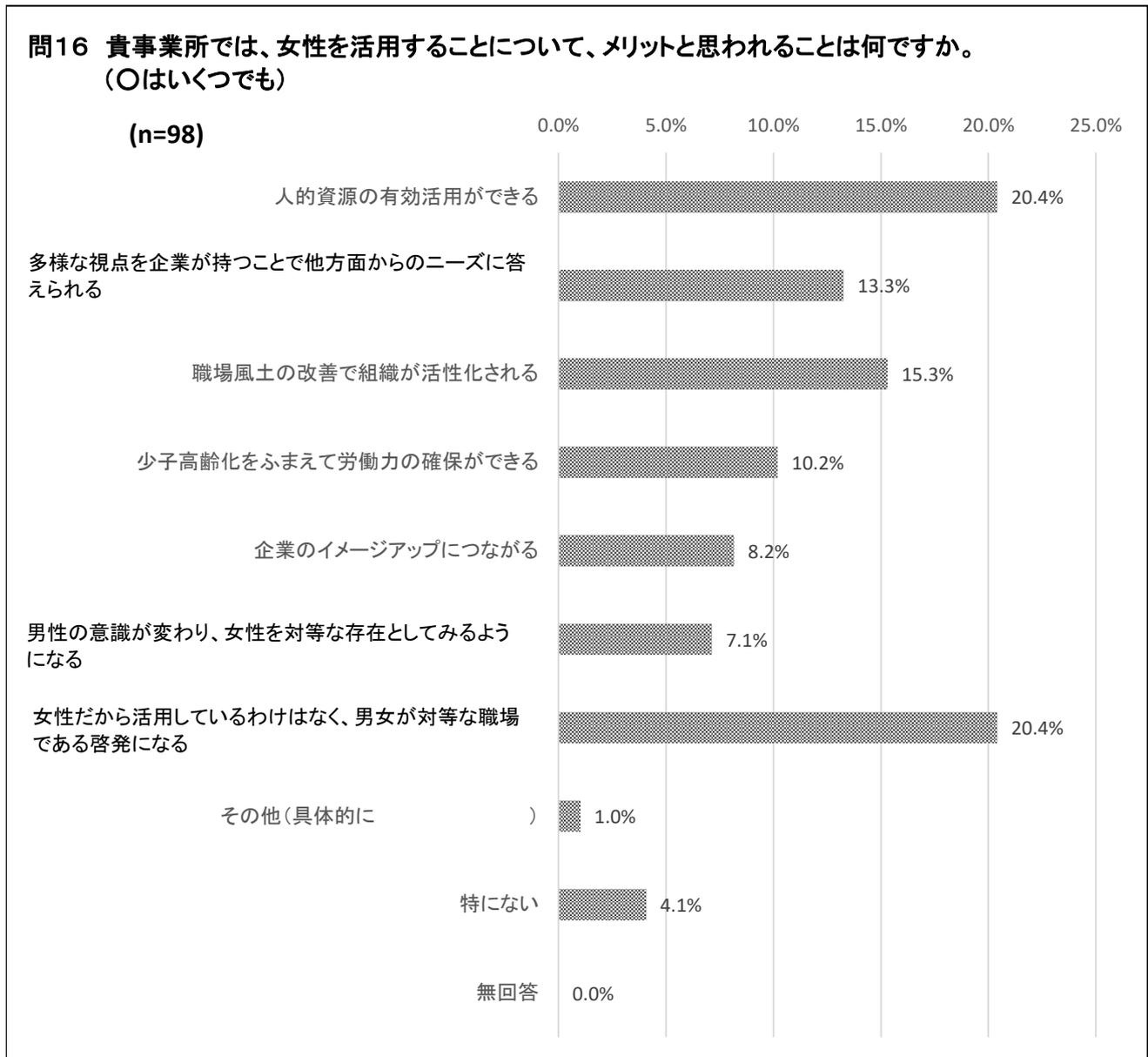
一方、「減少させたい」は、“管理職、係長を除く正規従業員【男性】”と“その他(契約・派遣社員、短時間労働者)【男性】”がともに5.4%で最も高く、次いで“管理職、係長を除く正規従業員【女性】”と“その他(契約・派遣社員、短時間労働者)【女性】”がともに(2.7%)となっている。

(6)パートタイマー等の従業員に対する支援策



パートタイマー等の従業員に対する支援策はあるか聞いたところ、「パートタイマー等の従業員を、正規の従業員へ転換する」が31.3%で最も高く、次いで「同一労働同一賃金にする」(18.1%)、「人事評価システムを導入し、能力を評価する」(15.7%)、「正規の従業員と同じ研修機会を設ける」(14.5%)となっている。

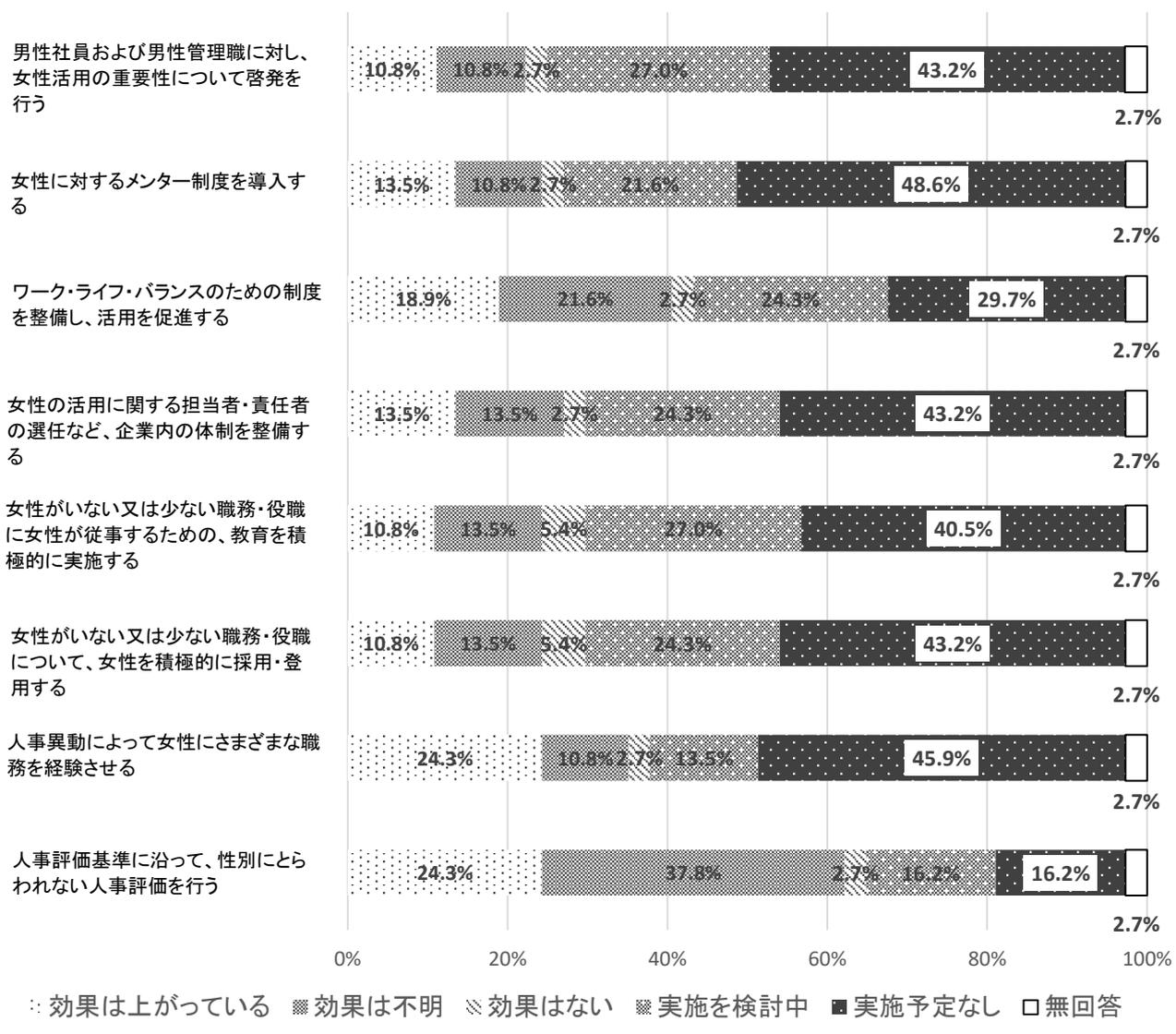
## (7) 女性を活用するメリット



女性を活用するメリットを聞いたところ、「人的資源の有効活用ができる」と「女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である啓発になる」がともに20.4%で最も高く、次いで「職場風土の改善で組織が活性化される」(15.3%)、「多様な視点を企業が持つことで他方面からのニーズに答えられる」(13.3%)となっている。

## (8) 女性を活用するための取組の実施状況

問17 貴事業所では、女性を活用するためにどのような取組を実施していますか。実施している場合は、取組の効果についてお答えください。実施していない場合は、今後の実施予定についてお答えください。(〇はそれぞれ1つずつ) (n=37)

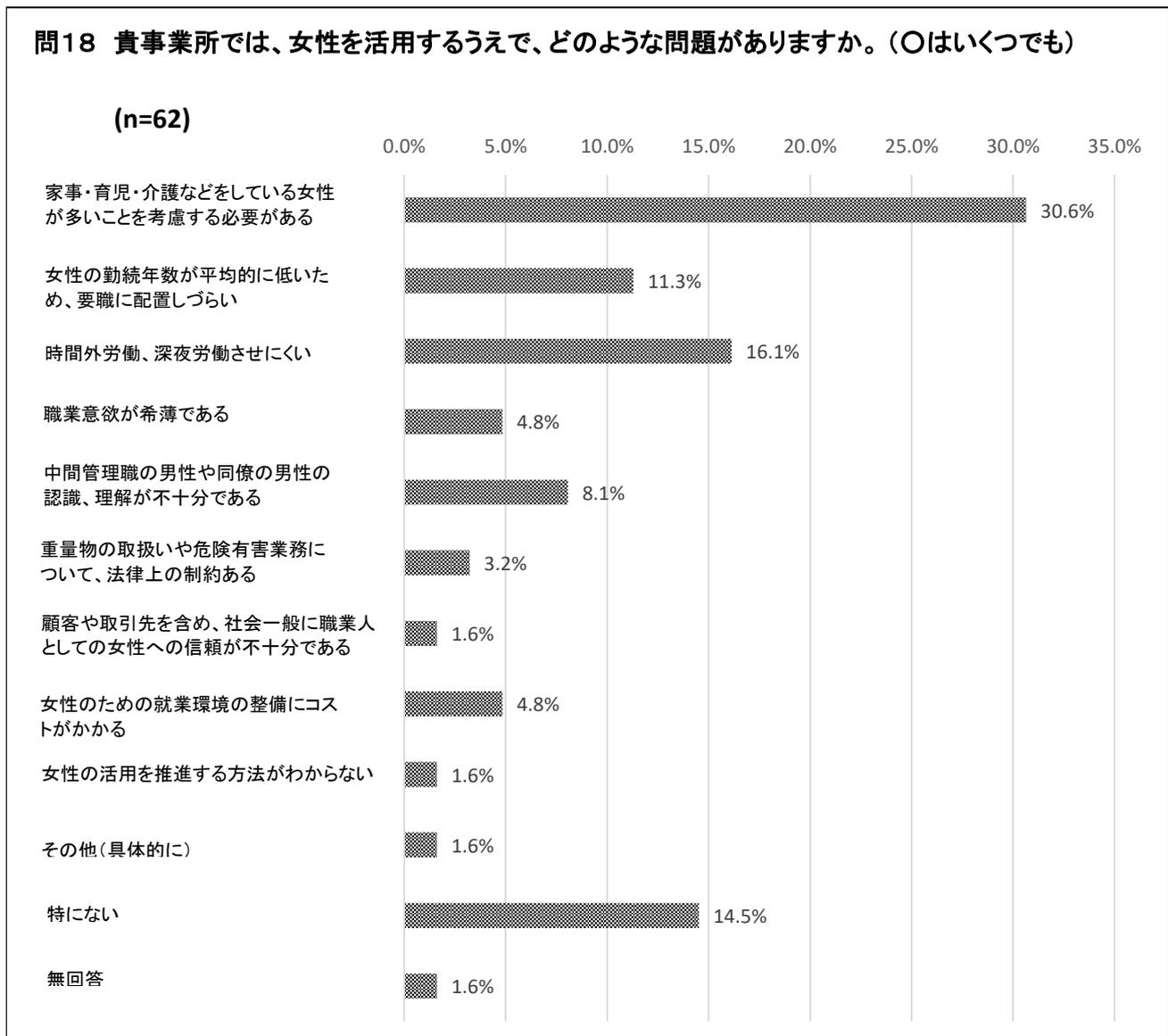


女性を活用するための取組の実施状況を、8項目について聞いたところ、「効果は上がっている」、「効果は不明」、「効果はない」を合わせた『実施している(計)』は“人事評価基準に沿って、性別にとられない人事評価を行う”が64.8%で最も高く、次いで“ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する”(43.2%)、“人事異動によって女性にさまざまな職務を経験させる”(37.8%)、となっている。

また、「効果はあがっている」は“人事評価基準に沿って、性別にとられない人事評価を行う”と“人事異動によって女性にさまざまな職務を経験させる”がともに24.3%で最も高く、次いで“ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備し、活用を促進する”(18.9%)となっている。

一方、「実施予定なし」は“女性に対するメンター制度を導入する”(48.6%)が最も高く、次いで“人事異動によって女性にさまざまな職務を経験させる”(45.9%)、“男性社員および男性管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を行う”と“女性の活用に関する担当者・責任者の選任など、企業内の体制を整備する”と“女性がない又は少ない職務・役職について、女性を積極的に採用・登用する”がともに(43.2%)となっている。

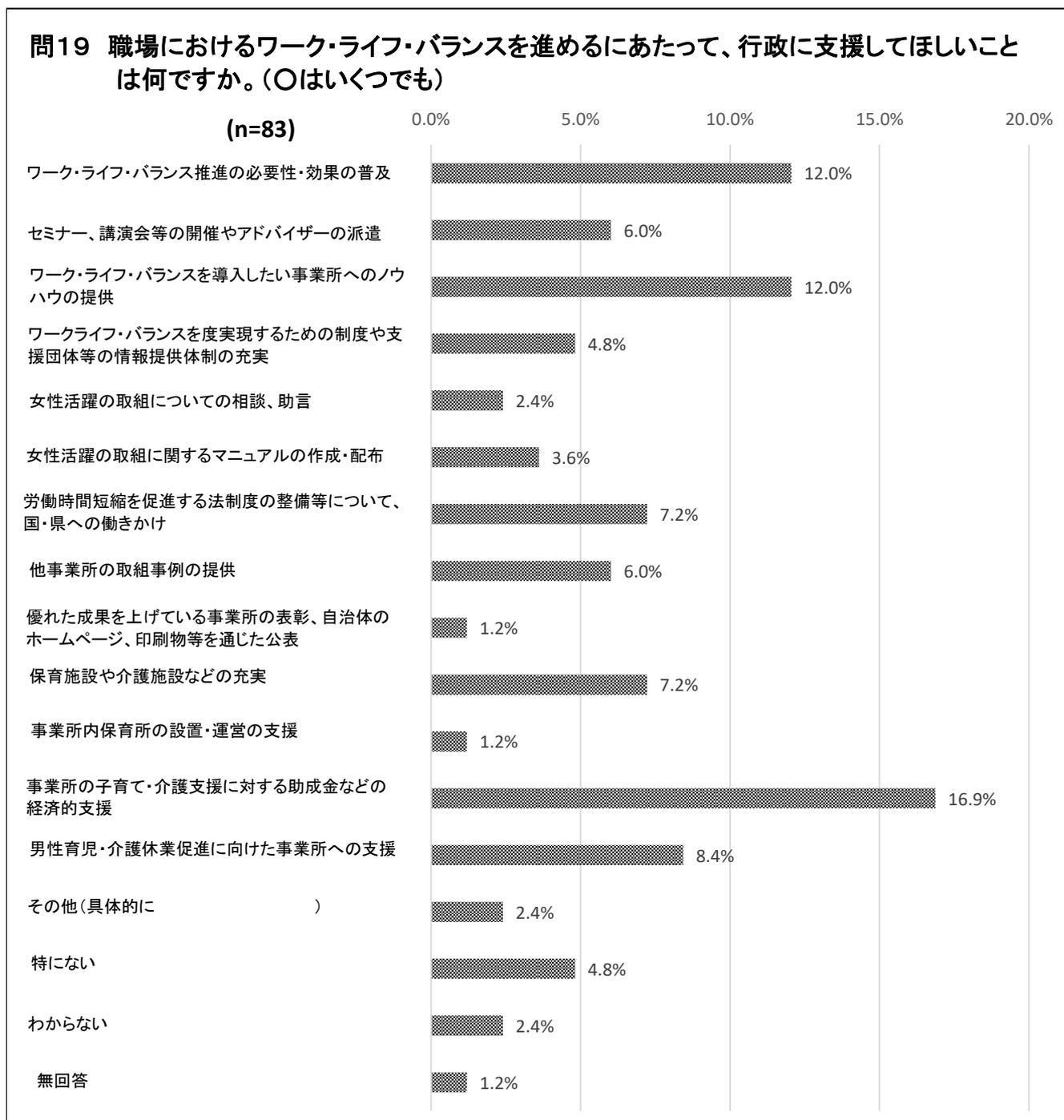
## (9) 女性を活用するうえでの問題点



女性を活用するうえでの問題点を聞いたところ、「家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある」が30.6%で最も高く、次いで「時間外労働、深夜労働をさせにくい」(16.1%)、「特にない」(14.5%)、「女性の勤続年数が平均的に低いため、要職に配置しづらい」(11.3%)となっている。

## 5. 行政のワーク・ライフ・バランス施策について

### (1) ワーク・ライフ・バランスを進めるにあたり行政に支援してほしいこと



ワーク・ライフ・バランスを進めるにあたり行政に支援してほしいことを聞いたところ、「事業所の子育て・介護支援に対する助成金などの経済的支援」が16.9%で最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランス推進の必要性・効果の普及啓発」と「ワーク・ライフ・バランスを導入したい事業所のノウハウの提供」(ともに12.0%)、「男性の育児・介護休業取得促進に向けた事業所の支援」(8.4%)となっている。

## 6. 自由意見

問20 男女がともに働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスについてのご意見・ご要望など、自由にご記入ください。

男女がともに働きやすい職場づくりやワーク・ライフ・バランスについてのご意見・ご要望を自由に回答してもらったところ、6事業所から回答がありましたので、全ての意見を掲載します。

### ワーク・ライフ・バランスについて

- ・働きやすい環境づくりにより、地域の発展を目指したい。情報や支援があると助かります。
- ・女性が新規入社してこない。
- ・働きやすい職場をつくるため努力はしていますが、働く人材が少なく人手不足になっている。
- ・会社の価値観に男女平等で上下関係が無い事が確認でき、会社員の協力関係が良好であれば、働きやすい職場が実現し後世に残る会社に育成できると思います。
- ・従業員の満足度が高まることで、離職率の低下と定着率の向上を見込みたい。
- ・医療機関のように男女比が極端（女性が大部分）な職種に対しても男性職員を増やせる様な支援を考えるのも行政の役割だと思うが、男女共同参画の本質が女性重視なので、その辺りはもう少し平等であってほしいと思う。