

平成 23 年度

企業における「仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ・バランス)」への取組み実態
調査研究報告書

大 阪 市

大阪市男女共同参画推進事業体

はじめに

クレオ大阪研究室では、男女共同参画社会の実現をめざし、大阪市の男女共同参画施策とクレオ大阪の各種事業に資するため調査研究を行っています。

大阪市内においては、平成18年4月から大阪市男女共同参画推進条例に基づく「大阪市男女共同参画基本計画―大阪市男女きらめき計画―」に沿って、男女共同参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進・実施することとし、後半期の重点的な取組みのひとつに仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を掲げています。

この調査は、平成16年度に実施した『企業における「仕事と生活のバランス」への取り組み実態調査』の結果と経年比較し、事業者の意識や取組み状況の変化・動向を概観し、今後の施策の推進に資することを目的としております。

本報告書が幅広く活用され、男女共同参画社会の実現に向けた取組みへの一助となれば幸いです。

最後に、本調査研究の実施にあたり、ご尽力いただきました関西大学経済学部の森田雅也教授をはじめ、調査にご協力いただきました事業所ほか関係者の皆様に厚くお礼申し上げます。

平成24年3月

大阪市立男女共同参画センター(クレオ大阪)
研究室長 榎村 久子

目 次

第 1 部 調査の概要

| | |
|----------------|---|
| 第 1 章 調査の目的と設計 | 1 |
| 第 2 章 回答者の属性 | 3 |

第 2 部 調査研究結果のまとめ

| | |
|---|----|
| 第 1 章 調査結果のまとめ | 11 |
| 第 2 章 ワーク・ライフ・バランスの実態と課題 ～大阪市の調査をもとに～ | 17 |
| —森田雅也 関西大学社会学部教授— | |
| 第 3 章 研究結果の考察とまとめ ～ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画について～ | 32 |

第 3 部 調査結果 ～アンケート調査～

| | |
|-----------------------------------|----|
| 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 | 37 |
| 1. ワーク・ライフ・バランスに対する認知度 | 37 |
| 2. 「次世代育成支援対策推進法」への取組み状況 | 38 |
| 3. ワーク・ライフ・バランスに対する考え方 | 40 |
| 4. ワーク・ライフ・バランスを推進する（したい）理由 | 41 |
| 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 | 44 |
| 6. ワーク・ライフ・バランス推進の効果や影響 | 51 |
| 7. ワーク・ライフ・バランス推進における問題点 | 57 |
| 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 | 60 |
| 9. 年次有給休暇付与日数と取得日数 | 64 |
| 第 2 章 育児・介護休業制度の利用状況等について | 66 |
| 1. 育児休業制度の利用状況 | 66 |
| 2. 育児休業中の代替方法 | 70 |
| 3. 育児休業取得者がいない理由 | 71 |

| | |
|--|------------|
| 4. 介護休業制度の利用状況 | 72 |
| 5. 介護休業中の代替方法 | 74 |
| 6. 介護休業取得者がいない理由 | 75 |
| 第3章 男女雇用機会均等（施策）について | 78 |
| 1. 女性の能力発揮促進への取組みの有無 | 78 |
| 2. 女性の能力発揮促進へ取り組んでいない理由 | 79 |
| 3. 女性の能力発揮促進への取組み実施後の変化 | 81 |
| 4. 女性の能力発揮促進への取組み状況 | 83 |
| 5. 役職者における女性の状況 | 86 |
| 第4章 行政に望む取組みについて | 91 |
| 1. 利用したいワーク・ライフ・バランス支援 | 91 |
| 2. 行政に望むワーク・ライフ・バランス支援 | 93 |
| 3. 自由記述「わが社自慢のご自慢プラン」と行政に対する要望 | 96 |
| 第4部 企業へのインタビュー調査 | 99 |
| 第5部 研究報告会 | 135 |
| シンポジウム「ワーク・ライフ・バランスのすすめ～企業と働く人 どちらもおトク～」 | |
| 第6部 資料編 | |
| ・ 調査票 | |
| ・ 集計表 | |
| ・ 図「従業員規模別 WLBへの取組みの現状と取得・実施状況」 | |
| ・ 図「WLBの推進意識度別 男女共同参画に関連する項目」 | |

第1部 調査の概要

第1章 調査の目的と設計

1. 調査の目的

就業における男女共同参画の推進に関しては、法律や諸制度の整備や充実に加えて、企業における主体的な取組みが不可欠である。

市内事業所の雇用状況や男女共同参画に関連する取組みの現状を把握し、今後の施策に役立てることを目的とする。

2. 調査の方法・期間等

| | |
|--------------|--|
| 調査対象 | 大阪市所在の従業者数5人以上の民間事業所 3,631 |
| 標本抽出法 | 平成21年経済センサス-基礎調査 調査区別民営事業所名簿より 従業者規模・産業分類別に層化無作為抽出 (ただし、母数の少ない300人以上の従業者規模の事業所は、標本誤差の値を小さくするため、全数抽出を行った。) |
| 調査方法 | 郵送による配布・回収 (葉書による督促1回) |
| 調査期間 | 平成23年10月11日(火)～10月31日(月) |
| 調査内容 (概要) | ・仕事と生活の調和(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 ・育児休業制度の利用状況について ・介護休業制度の利用状況等について ・男女雇用機会均等(施策)について ・行政に望む取組みについて ・企業概要について |
| 実施機関 | 大阪市男女共同参画推進事業体(代表者:財団法人大阪市女性協会) |

3. 回収率

| | |
|-------------------|---------|
| 配布数 | 3,631 件 |
| 回収数 | 821 件 |
| うち無効票 | 9 件 |
| 有効回収票 | 812 件 |
| 有効回収率 | 22.6% |
| * 未着等を除いた場合の有効回収率 | 24.3% |

* 配布3,631通のうち、住所不明等で返送されてきたものが287通、解散等のため返送されたものが4通、回答拒否が12通となっている。

回答拒否の理由は、「所在地が大阪市内に移転した」「国の基幹統計だけ回答している」「会社を解散した」などであった。

そのため、配布数から上記の住所不明等の返送287通、解散等のための返送4通を除き、所在が確かな事業所を母数とした場合の有効回収率は24.3%(=812÷3,340)となる。

◆本資料の見方◆

※アンケート調査結果における各設問の母数N(Number of case の略)は、設問に対する有効回答者数を意味する。

※本文中、表やグラフに次にあげるような表示がある場合、複数回答を依頼した質問である。

・MA%(Multiple Answer)=回答選択肢の中からあてはまるものをすべて選択する場合、複数回答のパーセントについては、サンプル数に対する割合を示しており、合計しても100%とはならない。

※特に断りのない限り、各選択肢の構成比(%)は小数点第2位以下を四捨五入している。このため、択一式の回答については構成比の合計が100%にならない場合がある。

※複数回答が可能な設問の場合、選択肢の構成比の合計が100%を超える場合がある。

※グラフ中の数字は、特に断り書きのない限りすべて構成比を意味し、単位は%である。

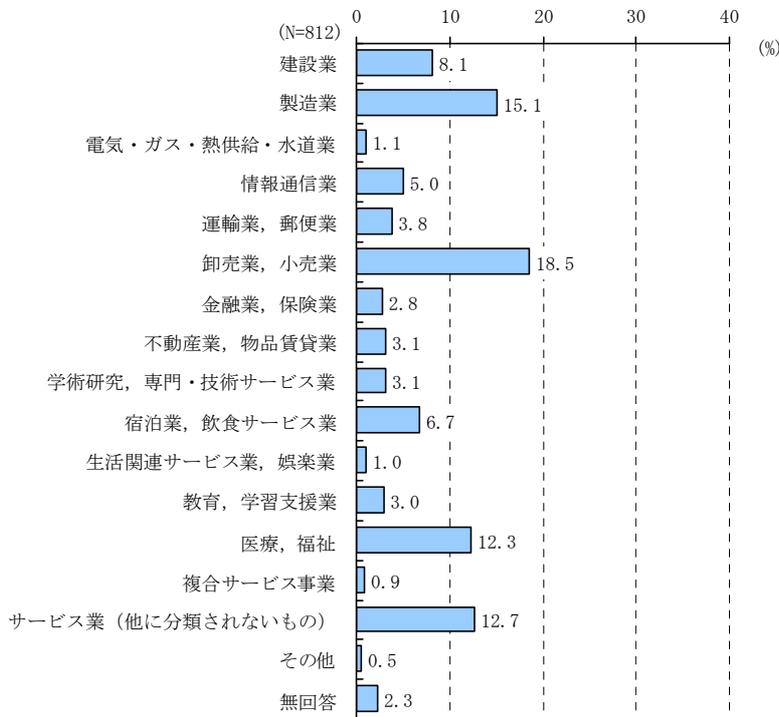
※百分比(%)どうしの比較における差は、原則として「…ポイント」という表現とした。

※経年比較集計表について、H17の数値データがない場合は「-」で記した。

第2章 回答者の属性

1. 業種別

【業種(大分類)】



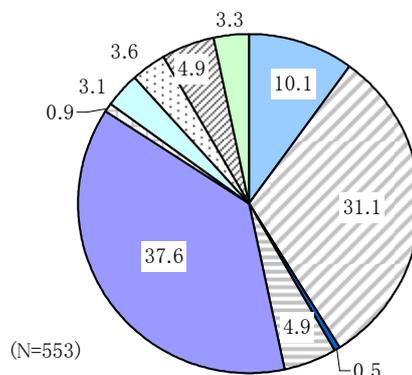
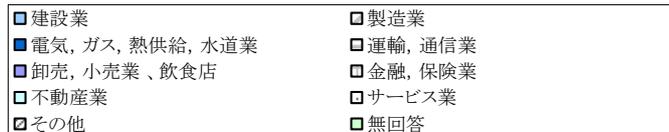
【業種(細分類)】

| 業種(細分類) | 割合 (%) |
|-------------------|--------|
| 建設業 | 8.1 |
| 製造業 | 15.1 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1.1 |
| 情報通信業 | 5.0 |
| 通信業 | 0.4 |
| 放送業 | 0.1 |
| 情報サービス業 | 3.6 |
| インターネット付随サービス業 | 0.4 |
| 映像・音声文字情報制作業 | 0.6 |
| 運輸業、郵便業 | 3.8 |
| 卸売業、小売業 | 18.5 |
| 卸売業 | 10.0 |
| 小売業 | 8.5 |
| 金融業、保険業 | 2.8 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 3.1 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 3.1 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 6.7 |
| 宿泊業 | 0.9 |
| 飲食業 | 5.7 |
| 持ち帰り・配達飲食サービス業 | 0.1 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 1.0 |
| 教育、学習支援業 | 3.0 |
| 医療、福祉 | 12.3 |
| 複合サービス事業 | 0.9 |
| サービス業(他に分類されないもの) | 12.7 |
| その他 | 0.5 |
| 無回答 | 2.3 |

回答者を大分類業種別にみると、「卸売業、小売業」が18.5%と最も多く、次いで「製造業」(15.1%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(12.7%)、「医療、福祉」(12.3%)となっており、それ以外の業種は1割以下となっている。

細分類業種別では、「製造業」(15.1%)が最も多くなっている。「卸売業、小売業」の内訳は、「卸売業」が10.0%、「小売業」が8.5%となっている。

【(参考)H17年 業種】



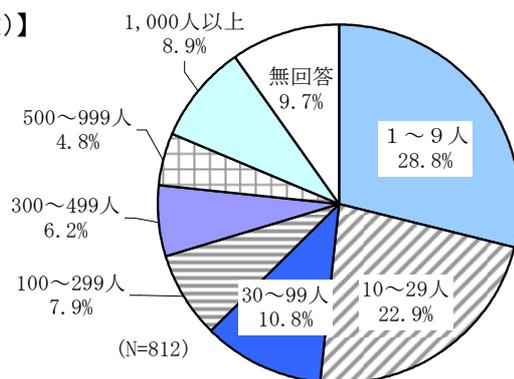
【従業員規模別 業種】

(上段:社、下段:%)

| 従業員規模別 | | 建設業 | 製造業 | 給電・水道業 | 情報通信業 | | | | | 運輸業、郵便業 | 卸、小売業 | | 金融業、保険業 | 業 | 不動産業、物品賃貸業 | 学術研究、専門・技術サービス業 | 宿泊業、飲食サービス業 | | | 生活関連サービス業、娯楽業 | 教育、学習支援業 | 医療、福祉 | 複合サービス事業 | 類されないもの | サービス業(他に分類されないもの) | その他 | 無回答 |
|----------|-------|------------|-------------|----------|----------|----------|-----------|--------------|---------------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------------|-------------|----------|----------|---------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------------|-----|-----|
| | | | | | 通信業 | 放送業 | 情報サービス業 | インターネットサービス業 | 映像・音声・文字情報制作業 | | 卸売業 | 小売業 | | | | | 宿泊業 | 飲食業 | サービス業 | | | | | | | | |
| 1～9人 | N=234 | 29 12.4 | 30 12.8 | 2 0.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 1.7 | 1 0.4 | 2 0.9 | 6 2.6 | 24 10.3 | 17 7.3 | 6 2.6 | 10 4.3 | 11 4.7 | 1 0.4 | 16 6.8 | 1 0.4 | 3 1.3 | 6 2.6 | 36 15.4 | 2 0.9 | 21 9.0 | 1 0.4 | 5 2.1 | | |
| 10～29人 | N=186 | 16 8.6 | 27 14.5 | 3 1.6 | 1 0.5 | 0 0.0 | 8 4.3 | 1 0.5 | 2 1.1 | 4 2.2 | 24 12.9 | 12 6.5 | 4 2.2 | 4 2.2 | 7 3.8 | 1 0.5 | 13 7.0 | 0 0.0 | 2 1.1 | 8 4.3 | 25 13.4 | 4 2.2 | 17 9.1 | 1 0.5 | 2 1.1 | | |
| 30～99人 | N=88 | 3 3.4 | 7 8.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 3.4 | 1 1.1 | 0 0.0 | 6 6.8 | 10 11.4 | 15 17.0 | 1 1.1 | 1 1.1 | 6 6.8 | 0 0.0 | 4 4.5 | 0 0.0 | 2 2.3 | 3 3.4 | 8 9.1 | 1 1.1 | 14 15.9 | 1 1.1 | 2 2.3 | | |
| 100～299人 | N=64 | 3 4.7 | 13 20.3 | 1 1.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 6.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 6.3 | 8 12.5 | 6 9.4 | 2 3.1 | 2 3.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 5 7.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 1.6 | 4 6.3 | 0 0.0 | 11 17.2 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |
| 300～499人 | N=50 | 4 8.0 | 8 16.0 | 0 0.0 | 1 2.0 | 0 0.0 | 2 4.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 2.0 | 3 6.0 | 3 6.0 | 0 0.0 | 3 6.0 | 0 0.0 | 2 4.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 8 16.0 | 0 0.0 | 14 28.0 | 0 0.0 | 1 2.0 | | |
| 500～999人 | N=39 | 2 5.1 | 8 20.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 2.6 | 4 10.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 5.1 | 7 17.7 | 5 12.8 | 1 2.6 | 3 7.7 | 2 5.1 | 1 2.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 8 20.5 | 0 0.0 | 7 17.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | | |
| 1,000人以上 | N=72 | 4 5.6 | 18 25.0 | 3 4.2 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 4.2 | 0 0.0 | 0 0.0 | 5 6.9 | 3 4.2 | 9 12.5 | 2 2.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 1.4 | 3 4.2 | 0 0.0 | 1 1.4 | 3 4.2 | 6 8.3 | 0 0.0 | 8 11.1 | 1 1.4 | 2 2.8 | | |
| 全体合計 | N=812 | 66 8.1 | 123 15.1 | 9 1.1 | 3 0.4 | 1 0.1 | 29 3.6 | 3 0.4 | 5 0.6 | 31 3.8 | 81 10.0 | 69 8.5 | 23 2.8 | 25 3.1 | 25 3.1 | 7 0.9 | 46 5.7 | 1 0.1 | 8 1.0 | 24 3.0 | 100 12.3 | 7 0.9 | 103 12.7 | 4 0.5 | 19 2.3 | | |

2. 従業員規模別

【従業員規模(常用労働者数)】



回答者を従業員規模別にみると、「1～9人」が28.8%と最も多く、次いで「10～29人」が22.9%となっており、30人未満の事業所が半数以上である(51.7%)。100人未満の事業所でみると、全体の62.5%を占めている。

【経年比較 従業員規模(常用労働者数)】

| | H23 (N=812) | H17 (N=553) |
|----------|----------------|----------------|
| 1～9人 | 28.8 | 16.0 |
| 10～29人 | 22.9 | 27.5 |
| 30～99人 | 10.8 | 39.8 |
| 100～299人 | 7.9 | 11.8 |
| 300～499人 | 6.2 | 0.4 |
| 500～999人 | 4.8 | 1.1 |
| 1,000人以上 | 8.9 | 1.8 |
| 無回答 | 9.7 | 1.4 |

平成17年調査と比べると、「30～99人」の事業所の割合が29ポイント減少しており、一方、100人以上の事業所の割合は、平成17年15.1%に対し、平成23年では27.8%と約3割程度に増加している。

3. 創業年

【従業員規模別 創業年】

(上段:社、下段:%)

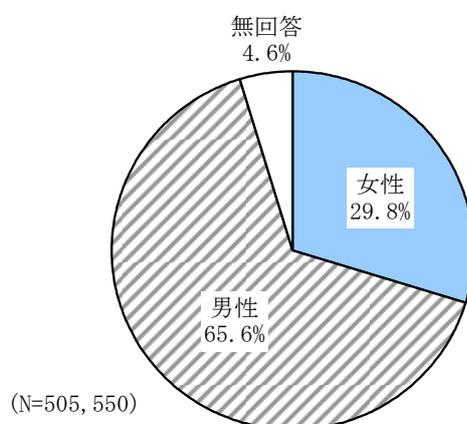
| 従業員規模別 | 1800年以前 | 1800～1899年 | 1900～1909年 | 1910～1919年 | 1920～1929年 | 1930～1939年 | 1940～1949年 | 1950～1959年 | 1960～1969年 | 1970～1979年 | 1980～1989年 | 1990～1999年 | 2000～2009年 | 2010年以降 | 無回答 |
|------------------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|----------|-----------|
| 1～9人 N=234 | 1 0.4 | 2 0.9 | 1 0.4 | 0 0.0 | 5 2.1 | 3 1.3 | 13 5.6 | 22 9.4 | 24 10.3 | 28 12.0 | 38 16.2 | 39 16.7 | 43 18.4 | 2 0.9 | 13 5.6 |
| 10～29人 N=186 | 0 0.0 | 1 0.5 | 2 1.1 | 2 1.1 | 2 1.1 | 4 2.2 | 9 4.8 | 20 10.8 | 19 10.2 | 21 11.3 | 34 18.3 | 38 20.4 | 21 11.3 | 3 1.6 | 10 5.4 |
| 30～99人 N=88 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 2.3 | 4 4.5 | 1 1.1 | 3 3.4 | 5 5.7 | 6 6.8 | 11 12.5 | 12 13.6 | 14 15.9 | 12 13.6 | 13 14.8 | 1 1.1 | 4 4.5 |
| 100～299人 N=64 | 0 0.0 | 3 4.7 | 3 4.7 | 1 1.6 | 6 9.4 | 1 1.6 | 7 10.9 | 11 17.2 | 10 15.6 | 5 7.8 | 7 10.9 | 5 7.8 | 5 7.8 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| 300～499人 N=50 | 0 0.0 | 1 2.0 | 1 2.0 | 2 4.0 | 2 4.0 | 3 6.0 | 7 14.0 | 5 10.0 | 8 16.0 | 9 18.0 | 6 12.0 | 1 2.0 | 2 4.0 | 0 0.0 | 3 6.0 |
| 500～999人 N=39 | 0 0.0 | 4 10.3 | 0 0.0 | 3 7.7 | 3 7.7 | 0 0.0 | 2 5.1 | 7 17.9 | 4 10.3 | 5 12.8 | 3 7.7 | 2 5.1 | 4 10.3 | 0 0.0 | 2 5.1 |
| 1,000人以上 N=72 | 2 2.8 | 13 18.1 | 4 5.6 | 5 6.9 | 4 5.6 | 5 6.9 | 2 2.8 | 11 15.3 | 5 6.9 | 4 5.6 | 7 9.7 | 3 4.2 | 5 6.9 | 1 1.4 | 1 1.4 |
| 全体合計 N=812 | 3 0.4 | 29 3.6 | 16 2.0 | 18 2.2 | 25 3.1 | 22 2.7 | 48 5.9 | 95 11.7 | 87 10.7 | 89 11.0 | 120 14.8 | 107 13.2 | 100 12.3 | 7 0.9 | 46 5.7 |

創業年についてみると、1980～1989年が14.8%と最も高くなっている。また1950～1979年の間に創業した割合は48.2%と約半数を占めている。

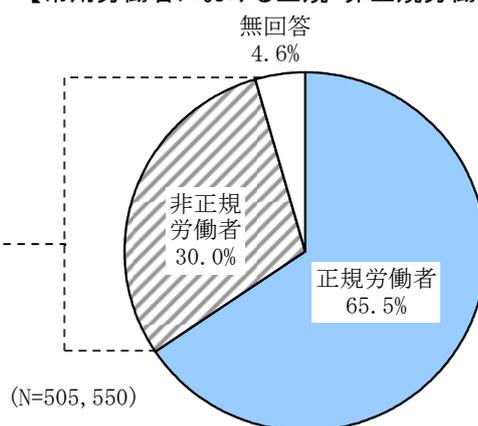
4. 労働者の構成

(1) 労働者の内訳

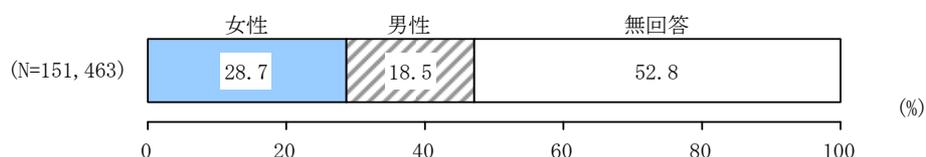
【常用労働者における男女の割合】



【常用労働者における正規・非正規労働者の割合】



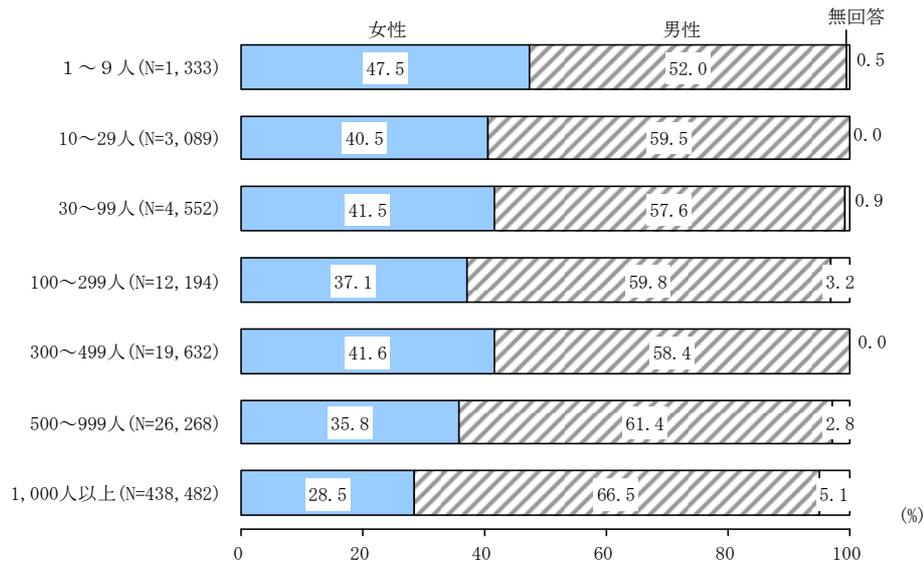
【非正規労働者における男女の割合】



常用労働者における男女の割合をみると、女性29.8%、男性65.6%となっており、男性の割合が大きく上回っている。

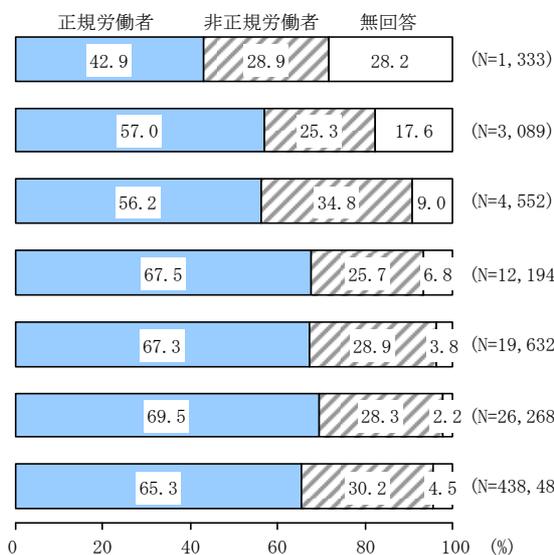
常用労働者における正規・非正規労働者の割合をみると、正規労働者の割合が65.5%と非正規労働者の割合(30.0%)の約2倍となっている。また非正規労働者における男女の割合では、女性が28.7%、男性18.5%と、女性の割合が男性の割合を上回っている。

【従業員規模別 常用労働者における男女の割合】

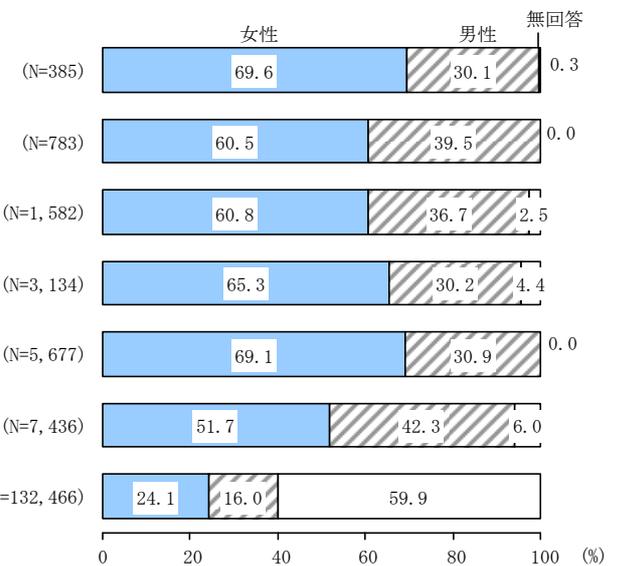


常用労働者における女性の割合について従業員規模別にみると、女性の割合が最も高いのは「1～9人」規模で47.5%となっている。一方、女性の割合が最も低いのは「1,000人以上」規模で28.5%と3割を下回っており、他の従業員規模に比べ特に低くなっている。

【従業員規模別 常用労働者における正規・非正規労働者の割合】



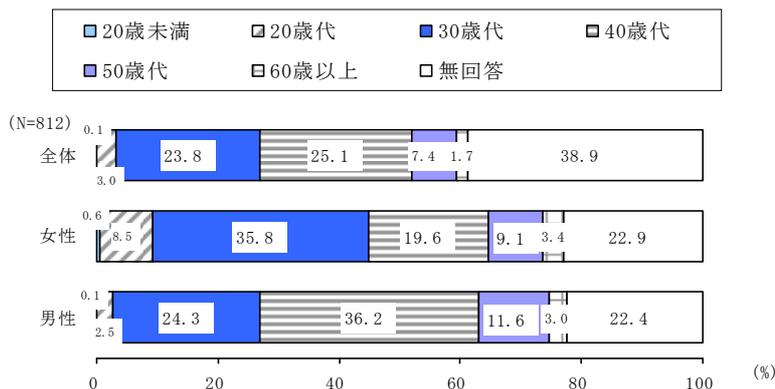
【従業員規模別 非正規労働者における男女の割合】



常用労働者における非正規労働者の割合について従業員規模別にみると、全ての従業員規模で3割前後となっており、その中で最も高いのが「30～99人」規模となっている(34.8%)。また『100人以上』規模では正規労働者の割合が約7割と高くなっているが、「1～9人」規模では42.9%と他の従業員規模に比べ特に低くなっている。

非正規労働者における男女の割合については、全ての従業員規模で女性の割合が男性の割合を上回っている。特に「1～9人」、「100～299人」、「300～499人」規模では、女性の割合が男性の2倍以上と、他の従業員規模に比べ男女の差が特に大きくなっている。

(2) 正規従業員の平均年齢



正規従業員の平均年齢をみると、男性では「40歳代」が36.2%、女性では「30歳代」が35.8%と最も多くなっており、30歳代、40歳代の合計はともに5割を超えている。

【経年比較 正規従業員の平均年齢】

| | 全体 | | 女性 | | 男性 | |
|-------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | H23 (N=812) | H17 (N=553) | H23 (N=812) | H17 (N=553) | H23 (N=812) | H17 (N=553) |
| 20歳未満 | 0.1 | 0.0 | 0.6 | 0.0 | 0.1 | 0.0 |
| 20歳代 | 3.0 | 1.3 | 8.5 | 13.4 | 2.5 | 0.9 |
| 30歳代 | 23.8 | 28.8 | 35.8 | 39.1 | 24.3 | 23.0 |
| 40歳代 | 25.1 | 38.5 | 19.6 | 24.8 | 36.2 | 53.7 |
| 50歳代 | 7.4 | 6.3 | 9.1 | 7.6 | 11.6 | 11.6 |
| 60歳以上 | 1.7 | 1.3 | 3.4 | 2.7 | 3.0 | 1.4 |
| 無回答 | 38.9 | 23.9 | 22.9 | 12.5 | 22.4 | 9.4 |

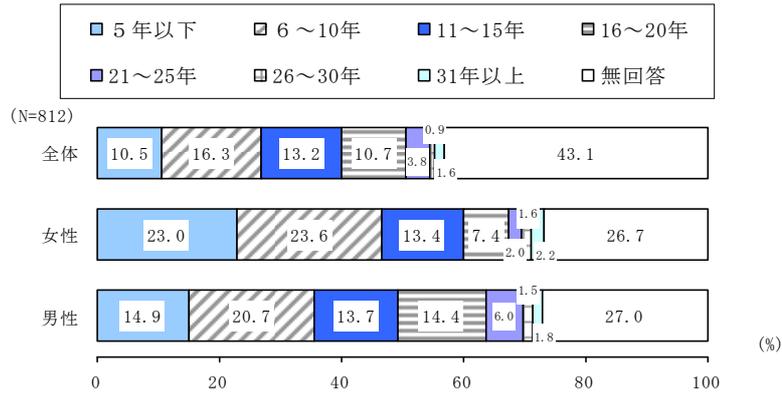
平成17年調査と比べると、比率に多少の変動はあるものの、最も多い年代は、女性「30歳代」、男性「40歳代」と大きな変化はなかった。

【経年比較 従業員規模別 正規従業員の平均年齢(平均値)】

| 従業員規模別 | 全体 | | | 女性 | | | 男性 | | |
|----------|-----|---------------|--------|-----|---------------|--------|-----|---------------|--------|
| | H23 | | H17 | H23 | | H17 | H23 | | H17 |
| | N値 | 平均値(歳) (a) | 平均値(歳) | N値 | 平均値(歳) (b) | 平均値(歳) | N値 | 平均値(歳) (c) | 平均値(歳) |
| 1～9人 | 114 | 44.7 | 46.8 | 187 | 42.2 | 45.3 | 182 | 44.4 | 48.2 |
| 10～29人 | 117 | 41.8 | 42.8 | 157 | 39.7 | 39.6 | 163 | 42.2 | 44.3 |
| 30～99人 | 62 | 40.8 | 40.2 | 76 | 37.1 | 35.6 | 78 | 40.1 | 41.4 |
| 100～299人 | 55 | 41.5 | 40.1 | 54 | 36.3 | 36.4 | 55 | 43.3 | 41.5 |
| 300～499人 | 42 | 43.1 | 40.1 | 49 | 38.7 | 40.3 | 49 | 43.4 | 44.3 |
| 500～999人 | 37 | 40.8 | 39.0 | 37 | 37.0 | 34.6 | 37 | 40.8 | 40.4 |
| 1,000人以上 | 67 | 39.8 | 42.0 | 65 | 36.8 | 35.1 | 65 | 41.0 | 43.3 |
| 無回答 | 2 | 34.9 | 44.0 | 1 | 38.8 | 36.3 | 1 | 41.2 | 42.3 |
| 全 体 | 496 | 42.0 | 41.8 | 626 | 39.3 | 38.2 | 630 | 42.6 | 43.3 |

※ a=各社の全従業員平均年齢合計/N値
 b=各社の女性従業員平均年齢合計/N値
 c=各社の男性従業員平均年齢合計/N値
 N=無回答を除く回答者数

(2) 正規従業員の平均勤続年数



正規従業員の平均勤続年数は、女性では「5年以下」、「6～10年以下」がともに2割を超えており、10年以下で見ると46.6%を占めている。男性では10年以下が35.6%と女性より11ポイント少なく、16年以上の割合が女性よりも高くなっている。

【経年比較 正規従業員の平均勤続年数】

| | 全体 | | 女性 | | 男性 | |
|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | H23 (N=812) | H17 (N=553) | H23 (N=812) | H17 (N=553) | H23 (N=812) | H17 (N=553) |
| 5年以下 | 10.5 | 3.3 | 23.0 | 11.4 | 14.9 | 3.4 |
| 6～10年 | 16.3 | 10.7 | 23.6 | 34.7 | 20.7 | 10.3 |
| 11～15年 | 13.2 | 29.7 | 13.4 | 21.3 | 13.7 | 25.5 |
| 16～20年 | 10.7 | 19.9 | 7.4 | 11.0 | 14.4 | 26.6 |
| 21～25年 | 3.8 | 5.8 | 2.0 | 2.5 | 6.0 | 12.7 |
| 26～30年 | 0.9 | 1.4 | 1.6 | 1.4 | 1.5 | 4.3 |
| 31年以上 | 1.6 | 1.8 | 2.2 | 2.9 | 1.8 | 4.3 |
| 無回答 | 43.1 | 27.5 | 26.7 | 14.6 | 27.0 | 12.8 |

平成17年調査と比べると、勤続年数「5年以下」では、女性11.6ポイント、男性11.5ポイント増加しており、「16～20年」、「21～25年」、「26～30年」、「31年以上」それぞれの項目では、概ね減少傾向にある。

【経年比較 従業員規模別 正規従業員の平均勤続年数(平均値)】

| 従業員規模別 | 全体 | | | 女性 | | | 男性 | | |
|----------|-----|---------------|--------|-----|---------------|--------|-----|---------------|--------|
| | H23 | | H17 | H23 | | H17 | H23 | | H17 |
| | N値 | 平均値(年) (a) | 平均値(年) | N値 | 平均値(年) (b) | 平均値(年) | N値 | 平均値(年) (c) | 平均値(年) |
| 1～9人 | 105 | 18.1 | 15.3 | 174 | 11.1 | 13.8 | 164 | 13.4 | 17.9 |
| 10～29人 | 106 | 10.7 | 14.3 | 152 | 9.3 | 11.0 | 156 | 11.1 | 16.4 |
| 30～99人 | 56 | 9.7 | 16.1 | 69 | 8.4 | 9.1 | 72 | 9.6 | 15.1 |
| 100～299人 | 51 | 13.5 | 14.4 | 51 | 10.5 | 11.2 | 52 | 14.1 | 15.4 |
| 300～499人 | 41 | 12.5 | 18.5 | 47 | 10.5 | 18.0 | 47 | 13.4 | 19.9 |
| 500～999人 | 35 | 14.1 | 16.2 | 35 | 11.5 | 13.1 | 35 | 14.8 | 17.1 |
| 1,000人以上 | 66 | 14.1 | 19.7 | 65 | 11.8 | 13.2 | 65 | 15.0 | 18.9 |
| 無回答 | 2 | 28.0 | 14.0 | 2 | 26.0 | 8.2 | 2 | 29.1 | 13.3 |
| 全体 | 462 | 13.5 | 15.4 | 595 | 10.4 | 10.7 | 593 | 12.7 | 16.0 |

※ a=各社の全従業員平均勤続年数合計/N値
 b=各社の女性従業員平均勤続年数合計/N値
 c=各社の男性従業員平均勤続年数合計/N値
 N=無回答を除く回答者数

第2部 調査研究結果のまとめ

第1章 調査結果のまとめ

1. 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

■ワーク・ライフ・バランスの認知度、取組みの推進度と次世代育成支援推進対策法(問1、問2、問3)

認知度と取組み推進度は従業員規模が大きいほど高まり、法律による義務付けが影響を与えている

・(問1)ワーク・ライフ・バランスの認知度は、『300人以上』規模では「1年以上前から知っていた」7～8割、「30～99人」および「100～299人」規模では「1年以上前から知っていた」4割強、「ここ1年ほどの間に知った」が2割弱となり合計して6割となっている。一方で、『29人以下』規模では「今回の調査で初めて知った」割合が6割強～7割強と最も高い回答となり、従業員規模によって認知度に大きな差があり、「30～99人」および「100～299人」規模を境に認知度の差があることが明らかとなった。

・(問2)取組みの推進度では、『300人以上』規模で「すでに推進している」が4～5割、「今後積極的に推進したい」と合わせると6割前後となり、大きな規模ではすでにWLBの取組みが進められている、また、積極的に進めようと考えている。

一方で、「わからない」割合が『29人以下』規模では最も多く3割強～4割、「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割弱あり、小さな規模ではWLBの取組みが進んでいないことが判明した。

また、「30～99人」「100～299人」規模では「今後ある程度推進していきたい」割合が最も多く3割、『推進している・積極的にしたい』割合が25.0%と34.4%となり、WLBの取組みを進めようとする分岐点となっている。

・そして、(問3)「次世代育成支援推進対策法」に関する取組み状況は、従業員規模が大きくなるに従い『取組みをしている』割合が増加し、『100人以上』規模では約5～7割を示し、『99人以下』規模では、「特に取組みをしていない」が最も多く約7割を示す結果となり、認知度及び推進度と同じく、規模により大きな違いが見て取れる。

・次で述べている(問7)「ワーク・ライフ・バランスを推進している(したい)理由」をみると、「次世代育成支援推進対策法の対策のため」が『99人以下』規模では1割程度、『300人以上』規模では、3～6割弱となっている。そして、「100～299人」規模では50.0%を示し最も多い回答となった。これは、次世代育成支援推進対策法が改正され、「101人以上300人以下」の規模において、平成23年4月1日から行動計画の届出および公表・周知の義務化がされ、法律改正が大きな影響を与えたことがうかがわれる。

このように、ワーク・ライフ・バランスは、「30～99人」および「100～299人」規模を境に、小さな規模では認知度と推進度が低く、大きな規模では高くなっている。また、推進している(したい)理由も同様に、「次世代育成支援推進対策法の対策のため」という理由が大規模で割合が高く、また、「100～299人」規模では過半数を示す結果となった。

これは、当然のことではあるが、次世代育成支援推進対策法が企業の行動に影響を与えることを改めて示すものであり、WLBの取組みにおいても、少なからず法律が影響を与えていることを示す結果となった。

■WLBを推進している(したい)理由(問3)

主な理由は「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」「社員の生活を支援するため」の4つ

『29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、『30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」「社員の定着を図るため」の割合が高くなっている。

また、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。
なお、『100人以上』規模では「次世代育成支援対策推進法に対応するため」が高い割合を示し、中でも「100～299人」規模では50%と最も多い回答となったが、これは、「次世代育成支援推進対策法」の改正において平成23年度からの義務化が影響を与えたと推測される。

男女共同参画関連では、「女性社員の活用のため」の回答が『500人以上』規模では5割弱と相対的に高い割合を示し、大きな規模においてはWLBに取り組む理由のひとつとして考えられていることが明らかとなった。

また、「社員のメンタルヘル스에配慮するため」が相対的に高い割合を示し、『500人以上』規模で特に高まり40～50%を占め、昨今、社会問題として取り上げられる精神的に問題を抱える従業員への対策としてもWLBが取り組まれていることが明らかとなった。

一方、「生産性向上のため」の回答は「1,000人以上」規模のみが過半数となり、また、「人件費を削減するため」は全ての規模において25%を下回り、業績との直接的な関連の項目はWLBへの取り組みの理由としてあげられなかった。

■ワーク・ライフ・バランスの制度・取り組みの有無と活用状況(問4)

制度・取り組みの有無と活用度は従業員規模により異なり、規模が大きくなるほど制度・取り組みが整い、活用もされている

総体的に規模が大きくなるほど、制度・取り組みのある割合が高く、また、活用されている割合も高くなり、「100～299人」規模を境に差異がみられる傾向を表している。各項目のうち、比較的、制度・取り組みがなされているものは次の通りとなる。

▽柔軟な働き方

全11項目のうち[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][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

▽育児支援

全9項目のうち[育児休業者の職場復帰支援][産前産後休暇あるいは育児休業の法基準を上回る延長]の2項目

▽介護支援

全5項目のうち、他のカテゴリと比較して制度・取り組みがされている項目は、なかった。

▽休業・ケア制度

全5項目のうち[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][休業・休職者に対する情報提供]の3項目

▽キャリア形成支援

全3項目のうち[自己啓発・キャリアアップのための経済的支援][若手(20代、30代)を対象としたキャリアプラン研修]の2項目

男性の育児休業取得の取り組みについて

大阪市男女共同参画基本計画では、男女共同参画を推進するための数値目標を掲げている。そのなかで、男性の育児休業取得率を平成32年度には13.0%にすることを目標としており、今回の調査で関連する制度・取り組みおよび活用度は次の2項目が該当する。

調査結果では、2項目とも全体としては、まだまだ取り組みが進んでいないが、大規模ほど取り組みが進み、また、活用されていることがわかる。また、2つの項目を比較すると、取り組み度はほぼ同じだが、活用度では、若干ながらも「産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさへの工夫」の割合が高いことが明らかとなった。

| | | 制度・取組みあり | よく活用している |
|---------------------------|------------|------------|------------|
| 産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさへの工夫 | 『299人以下』規模 | 6.4～12.4% | 14.3～33.3% |
| | 『300人以上』規模 | 30.8～33.3% | 33.3～54.2% |
| 男性の育児休業の取りやすさへの工夫 | 『299人以下』規模 | 3.0～8.6% | 0.0～40.0% |
| | 『300人以上』規模 | 7.8～38.5% | 18.2～29.4% |

■ワーク・ライフ・バランスの取組みの効果・影響（問5）

効果・影響がみられたものは「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」「女性社員の活用を高めた」の4つ

4つの中でも「社員が安心して仕事に取り組めた」効果を強く感じていることが判明した。

一方、「優秀な人材（新規・中途）を獲得できた」「会社の生産性を高めた」は『300人以上』規模では少なからず効果を感じてはいるものの、全体としては取組みとしての効果や影響となっていないことが分かった。

また、規模別にみると、規模が大きくなるほど効果・影響をより感じている傾向がみられた。

なお、「100～299人」規模では全ての項目で「どちらともいえない」「影響なし」を合わせた割合が過半数を上回り、ワーク・ライフ・バランスの取組みの効果・影響を感じていない結果となっている。

■ワーク・ライフ・バランスを推進する上での困難（問6、問7）

『100人以上』規模で「困難を感じている」割合が過半数を超え、困難を感じる主な理由としては、「代替要員の確保が難しい」「業務量が増える」の2つ。

WLBを推進する上で「代替要員の確保が難しい」ことが『299人以下』規模では約7割以上となり、特に小さな規模で困難な理由とされている。また、「職場で周りの人の業務量が増える」割合が比較して4～6割強と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。

2つの主な理由以外にも、管理面である「現場管理者のマネジメントが難しくなる」と「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」という従業員の収入面が全般的に高い割合を示している。

また、小さな規模ほど「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」というコスト増加・収益減少という業績面で、大きな規模ほど「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」という意識・理解の面で困難を感じている。また、「導入・実施の効果を数値等で把握しにくい」ということにも難しさを感じている。

なお、「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」「労働生産性や売り上げが低迷する」を除き、全般的に回答の割合が高く、特に困難であると感じていることが判明した。

■企業はワーク・ライフ・バランスの取組みをどのように考えているのか（問8）

「今後の企業には当然求められるもの」であり、推進するためには「施設や制度の整備」といった行政の支援が重要であると考えている

従業員規模別でみると、「企業にとっては負担が大きすぎる」と『肯定』する割合が『99人以下』規模で4割弱～5割となり、また、「従業員個人の問題であり、企業が関与することではない」割合が『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、そして、「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」を『肯定』する割合が『99人以下』規模では3割強を示し、規模が小さいとWLBの取組みに負担を感じ、また、どこまで企業が関わるのか、従業員に不公平感が生じるのではないかとすることに迷いが生じていると推測される。

一方、大きな規模では、負担感を感じる、企業は関与することではない、不公平感が生じるとする意見は相対

的に低く、「今後の企業には当然求められるものである」と『肯定』する割合が『100人以上』規模では6割を超え相対的に高く、積極的に企業に関わりを持ち、取り組んでいこうという姿勢が明らかになった。

なお、傾向として「30～99人」「100～299人」規模を境に、企業のWLBに対する考え方は差異がある結果となっている。

2. 育児休業制度の利用状況等について(問9、問10、問11、問12)

▽育児休業取得率

育児休業取得率は女性97.0%、男性2.3%

前回調査より男女とも取得率は増加し92.0%から5.0ポイント、0.4%から1.9ポイント増加しているが、前回調査同様に男女により取得率に大きな差がある。

▽育児休業取得期間

女性の取得期間は、「6カ月以上～1年未満」「1年以上」と回答する事業所の割合がともに過半数を占め、男性の取得期間では「1週間未満」と回答する事業所が過半数の割合を示した。

従業員規模でみると、「100～299人」規模より大きくなると、女性の取得期間は「6カ月以上～1年未満」と「1年以上」とも5割前後となり、規模が大きくなるに従い、回答する割合が高くなっている。また、『99人以下』規模でも回答は「6カ月以上～1年未満」が最も多いが、5割を下回る。

▽育児休業取得者がいない理由

男性の取得者がいない理由としては「本人が育児休業を必要としていない」回答が最も多い。女性の取得者がいない理由としては大多数が育児休業を取得するため不明。

男性の育児休業取得者がいない理由は、「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割強と過半数を超えるが、『300人以上』規模は「無回答」の割合が6割～7割と過半数を超える結果となった。また、『99人以下』規模では、「対象者が少ない」回答が2番目に多く、2割強の割合を示している。

▽育児休業中の労働者の代替方法

基本は「部署内でやりくり」となるが、規模が大きくなると「配置転換で代替」が可能。

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、「1,000人以上」規模では8割を超えている。規模が大きくなると「配置転換で代替」が可能となり、『300人以上』規模で約4～5割となるが、小さな規模では配置転換はできにくく、「期間雇用者を雇用」したり「派遣労働者を利用」している結果となった。

なお、『500人以上』規模では、『499人以下』規模と比較すると全ての項目で25%を超え、「部署内でやりくり」とあわせて様々な方法で対応を行っていると推測される。

3. 介護休業制度の利用状況等について(問13、問14、問15、問16)

▽介護休業取得者がいる事業所の割合

介護休業取得者がいない事業所の割合が過半数を超えている。

女性の取得者、男性の取得者ともにいない事業所の割合が全ての規模で過半数を超え、『299人以下』規模では約8～9割と多数を占めている。男性よりも女性の取得者が「いる」事業所の割合が高く、介護を女性が担っていることが推測される。なお、「1,000人以上」規模では、男性の取得者、女性の取得者ともに「いる」割合が4割前後と高くなっている。

▽介護休業取得期間

過去3年間で介護休業の取得期間は、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い割合を示している。

▽介護休業取得者がいない理由

男女とも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)」が7割前後

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」となるが、男性の方が女性より若干高い割合を示し、育児同様、女性がケアワークを担っていることが推測される。

▽介護休業中の労働者の代替方法

代替方法は「部署内でやりくり」がおおよそ7割以上

『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、それ以外の規模では、「期間雇用者を雇用」「派遣労働者を利用」により代替している。

4. 男女雇用機会均等(施策)について

■女性の能力発揮促進に関する取組みの有無(問17)と取り組んでいない理由(問19)

「300～499人」規模を境に「取り組んでいる」割合が過半数を超え、規模が大きくなるほど取組みを推進している。
また、「取り組んでいない理由」は「もともと男女同等に扱っているから」が主なものとなっている。

取組みの有無を規模別にみると、「300～499人」規模で「取り組んでいる」48.0%、「取り組んでいない」50.0%と五分五分となり、従業員規模が小さくなると「取り組んでいない」割合が過半数となり、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。

また、取り組んでいない理由は、「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く、「もともと男女同等に扱っているから」「すでに取組みが終わり、男女同等になっているから」の合計は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。

『30～999人』規模では、「検討中」が1割強～2割あり、今後、女性の能力発揮促進に関する取組みを進めようとしていることが見受けられる。

しかし、『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く、取り組む予定なし」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。

■実施後の変化内容(問18)

全体として「女性の職業意識・意欲が高まった」36.5%と最も高く、次いで「女性の勤続年数が伸びた」が32.9%。
『499人以下』規模では「特に変化はなかった」が2割前後を示す結果となった。

従業員規模で見ると、『100人以上』規模では「女性管理職の数が増えた」割合が相対的に高く、『99人以下』規模では「顧客や取引先からの評判がいい」が高い割合となっている。「組織が活性化された」割合は、全ての規模で相対的に高い結果となった。

なお、『499人以下』規模で「特に変化はなかった」割合が2割前後を示した。

■女性の能力発揮促進への取組み(問20)

女性の能力発揮促進への取組みは、男女平等の評価を行うという[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][男女平等の評価や給与体系を実施している]の2つ。

[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][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]という「働きがいのある職場環

境について」は積極的に取り組んでいることが明らかとなった。

一方で、「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」「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」「女性に対して積極的な教育訓練や昇進の機会がある」というポジティブ・アクションにより職場における女性の機会均等を図ろうとする「男女機会均等について」の取組みは進んでいない。

また、「募集・採用について」においても、「採用比率が男女均等になるように配慮している」「面接先行担当者の中に男性・女性ともが入っている」「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」という取組みはされていないことが判明した。

なお、傾向として規模が大きくなるほど女性の能力発揮への取組みがされており、特に『500人以上』規模では高い数値を示している。

■女性役職者について(問 30)

女性役職者の割合は全ての役職で増加し、特に係長相当職で顕著な伸びがみられる。

女性役職者の割合は、係長相当職(7.8→13.9%)、課長相当職(2.2→6.7%)、部長相当職(0.5→4.7%)、社長及び役員、社外取締役(7.4→6.7%)と前回調査から全ての役職において増加している。

5. 行政に望む取組みについて

■ワーク・ライフ・バランス支援の取組みで利用したいもの(問 21)

利用したい取組みは「人事担当者向けWLBセミナー等」「WLBに関する啓発冊子」の2つとなり、知識を得ることができる内容が挙げられた。

全ての規模において、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、規模が小さくなるほど高くなる。

■行政に支援、補助して欲しいこと(問 22)

行政に求める支援、補助は「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つ

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」規模の割合は高く、WLBの取組みの推進度と比例して、積極的に行政の支援等を求めていることが推測される。

なお、「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なっている。

また、「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回答の割合が高くなっている。

以上、『…』二重かぎ括弧は、2つ以上の属性および選択肢を統合したことを表す。

(例)『300人以上』規模＝「300～499人」規模＋「500～999人」規模＋「1,000人以上」規模

『影響あり』＝「少しは影響あり」＋「大いに影響あり」

第2章 ワーク・ライフ・バランスの実態と課題 ～大阪市の調査をもとに～

関西大学 社会学部教授 森田雅也

1 はじめに

ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB と略記)という言葉を見かけたり、耳にしたりする機会がずいぶん増えてきた。平成 19 年 12 月に政府が「官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定してから 4 年以上が経過している。それ以前から WLB に取り組んでいる企業も多いだろうが、もしその頃に WLB への取り組みに着手した企業があるとなると、そろそろその効果が確認され始めている頃かもしれない。

本稿では、平成 23 年 10 月に大阪市が行った『企業における「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」への取り組み実態調査』(以下、本調査と略記)結果をもとに WLB に関わることがらの実態を確認し、その課題について検討していくことにする。

2 ワーク・ライフ・バランスという言葉

WLB が何を意味するかは多様である。本調査においては、紙幅の関係もあり WLB の定義については掲載されていないため、回答者によってその認識が異なっているかもしれない。以下に示すように、WLB については多様な見方がなされている以上、それは致し方のないことではある。しかし、本稿では WLB についてどのように考えて論を進めていくかを示すためにも、WLB という言葉について見ておくことは必要だろう。まず、いろいろな定義について見てみよう。

仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活においても子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」(内閣府「仕事と生活の調和推進室」URL①)

「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態である」(男女共同参画会議「仕事と生活の調和に関する専門調査会」URL②)

WLB を実現できている状態とは、「会社や上司から期待されている仕事あるいは自分自身が納得できる仕事ができ、なおかつ仕事以外でやりたいことや取り組まなくてはならないことにも取り組めること」(佐藤・武石, 2010, 14 ページ)

「仕事もプライベートもともに充実させる働き方や生き方」(大沢, 2006, 2 ページ)

これらの定義から見いだせる共通項について整理しておこう。ひとつ目は、WLB という名の示す通り、働き方だけに関わることがらではなく生活の送り方、さらには生き方にも関わる問題であるということである。そもそも、働き方と生き方を分けるところに異論があるかもしれないが、良くも悪くも仕事を重視するわが国においては、WLB は働き方の問題だけではないという点を強調しておくべきであろう。WLB とは、その両者を視野に入れて考えるべき問題であり、自分の生活の中にどのように仕事を位置づけるかという問題として捉える必要がある。

次に、どのような働き方や生き方を選ぶのかは自分が決めるということである。これは少し考えてみれば当たり前のことかもしれない。上の定義を見ても、「選択」「やりたいこと」「自ら希望する」といった言葉がでてきているが、これらは全て私たち一人一人が決めなければならないことである。しかし、それが簡単なことかという決してそう

ではないように思われる。だからこそ、自分で決めるという行為があって WLB は成り立つものであるという点を確認しておきたい。

第三に、これらの定義を見ても言葉として直接現れてはいないが、WLB を語る際の背後には、仕事にかかりすぎている時間、負担、労力をもう少し生活の方に振り向けましょうという問題意識があるということである。少なくとも現時点のわが国の状況をみれば、仕事への負担が生活での諸活動を難しくしているところがあり、ここを是正しようという共通認識があるだろう。

まとめると、WLB とは生活の中で仕事をどこに位置づけるかをできる限り働く人が決められるようにしていこうという諸活動であり、多くの人にとっては仕事に偏りすぎたこれまでの働き方とは違う新しい働き方を創っていこうという動きを総称しているものである。以上を踏まえて、調査結果を見ていくことにしよう。

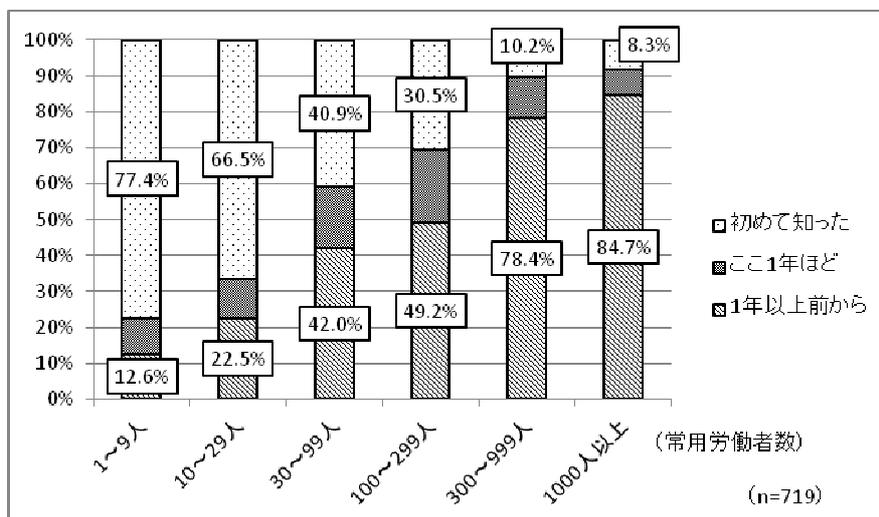
3 調査結果からわかったこと

(1) WLB の認識度と推進意識

まず、WLB という言葉がどれくらい知られているかを問 1 の結果から確認してみよう。全体では、「1 年以上前から知っていた」割合は 37%、「ここ 1 年ほどの間に知った」割合は 12%、「今回の調査で初めて知った」割合が 51%である（無回答を除いた有効パーセント。以下、同様）。つまり、回答企業の過半数が WLB という言葉を今回の調査まで知らなかったということであり、これは他の WLB に関する調査結果とほぼ同様である¹。

さらに、会社の大きさの違い毎の認知度を見るために、問 28 を利用して常用労働者数別に分けた結果を示したのが図1である。今まで知らなかった（「今回の調査で初めて知った」）割合が、規模が小さくなればなるほど高くなるのがここから読み取れる。ざっくりとさえ、まだまだ世間の半分くらいの企業では WLB という言葉が知られておらず、常用労働者数が 30 人より少ない小規模企業に限ると、4 分の 3 ほどの企業では WLB とはどのようなことが意識されていないことになる。

図1 ワーク・ライフ・バランスの認知度（従業員規模別）



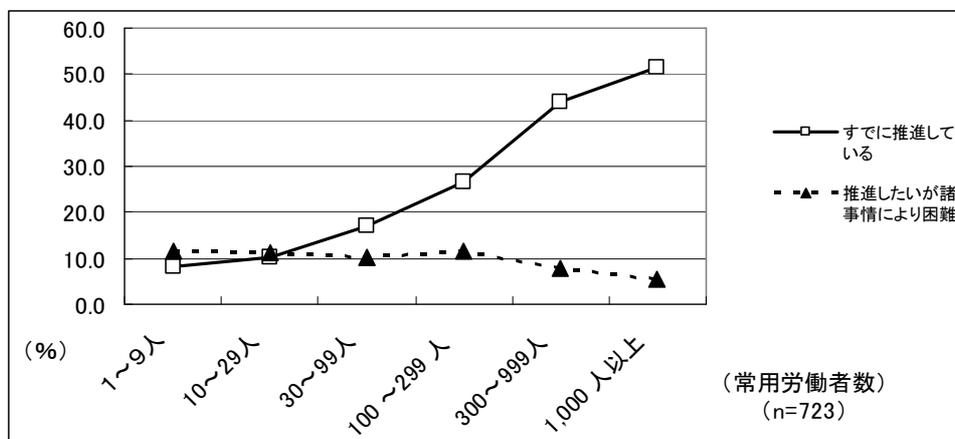
WLB の必要性を説く研究者や行政は、この事実を強く認識しておく必要があるだろう。特に今回の調査は労働者ではなく、代表者もしくは人事・労務部門の責任者が回答した結果である。後述するように、WLB の推進には企業トップの関与が重要であるので、そうした立場にある人たちが WLB について認識していないと組織内へ

¹例えば、少し古くなるが、内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する特別世論調査」（2008年6月）では、WLB の「名前も内容も知っている」人は 9.8%であり、「名前も内容も知らない」人が 60.1%である。

の浸透を図ることが難しくなってしまうことが懸念される。

それでは、実際にどの程度 WLB は推進されているのだろうか。問 2 において、「既に推進している」と回答している企業の割合は 20.1%となっており、約 5 分の 1 の企業が何らかの取り組みを行っていることがわかる。さらに、「すでに推進している」企業はどのような企業なのかを従業員規模別で見ると、300～999 人規模の企業が約 27%、1,000 人以上規模の企業が約 26%を占めており、それらは従業員規模の大きい企業に多いことが確認できる。また、図 2 は、「すでに推進している」割合と「推進したいが諸事情により困難」とする割合を従業員規模別に示したものである。「推進したいが諸事情により困難」とする割合は、1,000 人以上規模の場合は 5.6%であるのに対して 1～9 人規模でも 11.7%と約 2 倍の開きしか認められない。しかし、「すでに推進している」割合は、1～9 人規模の 8.3%から規模が大きくなるにつれて増えていき、1,000 人以上規模では 51.4%と過半数の企業が WLB に取り組み始めていることと、取り組み度合いに規模間で大きな差があることが確認できる。

図 2 WLB 推進状況と考え方（従業員規模別）



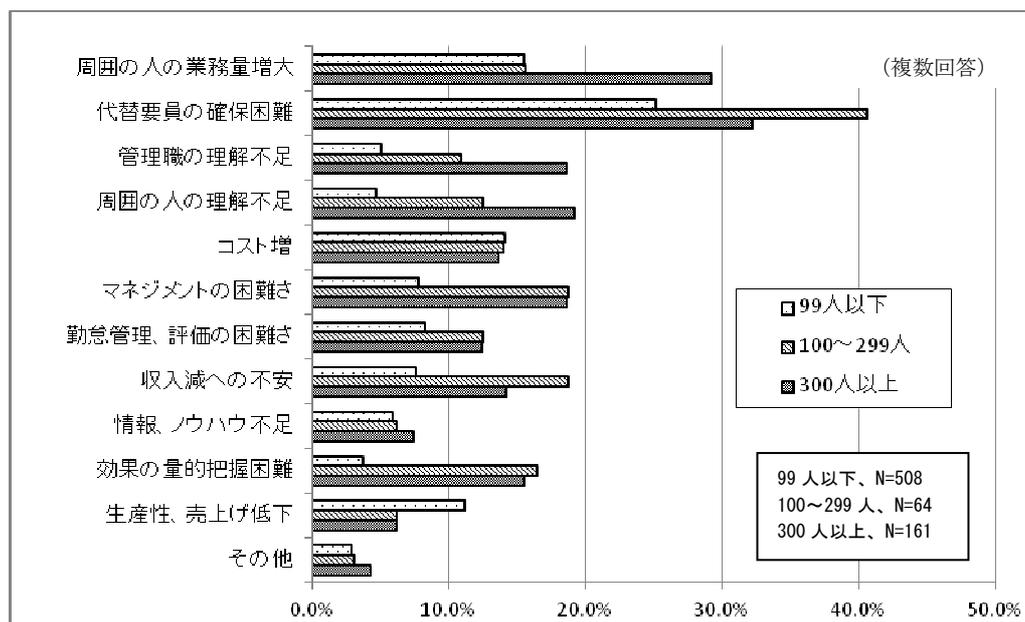
「WLB を推進する上で困難と感じていることはありますか」という問 6 の質問に対して「ある」と答えた企業の割合は全体で 42.6%であり、「特にない」の 20.1%のほぼ倍の割合となっている。しかし、規模別に見た場合、「ある」と答えた企業の割合は、「1～9 人」規模で 34.8%、「10～29 人」規模で 31.1%となっているが、それ以後は規模が大きくなるにつれ割合も高くなり、「1,000 人以上」規模では 63.4%となっている。このように組織規模が大きくなるほど、困難と感じる割合が高くなる傾向が確認される。

また、問 2 と問 6 をクロスした結果を見ると、「すでに推進している」と回答した企業で 54.5%が、「今後積極的に推進していきたい」とする企業で 48.7%が、困難と感じていることは「ある」と回答している。「推進したいが諸事情により困難」とする企業では、その割合は 78.5%にまでなっている。これらのことから、推進に踏み切れない企業が WLB に取り組むと困難なことがあると認識しているだけでなく、実際に取り組んでいる企業も困難なことに直面している状況がうかがえる。

困難さを感じている内容については、「代替要員の確保が難しい」(67.0%)、「職場で周りの人の業務が増える」(46.0%)、「制度の導入に伴い、人件費等のコストが増大する」(34.3%)、「現場管理者のマネジメントが難しくなる」(28.4%)、「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」(24.1%)、「労働生産性や売上げが低迷する」(24.1%)となっている(問 7)。困難さを感じていることがらを従業員規模別に見たものが図 3 である。規模が大きくなるほど困難と考える割合が高くなる項目がほとんどであるが、「代替要員の確保が難しい」(図 3 では、「代替要員の確保困難」。以下、同様)と「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」(「収入減への不安」)、「導入・実施の効果を数値等で把握しにくい」(「効果の量的把握困難」)は、100～299 人規模での割合が最も高くなっている。「労働生産性や売上げが低迷する」(「生産性、売上

げ低下))は、数値はそれほど高くないが 99 人以下規模で突出している。これらより総じて、WLB を推進するにあたって、小規模企業ほど人とお金の工面で難渋している様子が浮かび上がってくる。

図3 WLB 推進上困難と感じていることがら（従業員規模別）



(2) WLBに取り組むことの効果

次に、WLBに取り組んでいる企業はどのような効果があったと考えているのかを見てみよう。図4は、先ほどの問いでWLBを「すでに推進している」と回答した事業所に対して、WLBに取り組むことの効果や影響を尋ねた結果(問5)を図示したものである。

最も影響があったと評価されているのは、「社員が安心して仕事に取り組めた」であり、「社員のモチベーションを向上させた」もその効果を高く評価されている。そして、「社員の定着率を高めた」「女性社員の活用度を高めた」がそれらに続いて評価が高くなっている。一方、「優秀な人材(新卒・中途)を獲得できた」と「会社の対外イメージを高めた」については、影響があったと答えた事業所は半数に満たず、同時に「影響なし」の割合も17%程度と最も高くなっており、これらのことがらについてはWLBに取り組むことの効果としてそれほど評価されていないようである。

ここでは、WLBに取り組むことが安心感の提供、やる気の向上という従業員の精神的側面に影響力を発揮している点を確認しておこう。ともすれば、WLBに取り組むことの効果として、目に見えやすく短期的なものが求められがちであるが、優秀人材の獲得、対外イメージの向上、生産性の向上といったわかりやすい成果に直接結びついていることがらは、WLBに取り組むことの効果としてあまり高く評価されていない。

図4 WLBに取り組むことの効果や影響

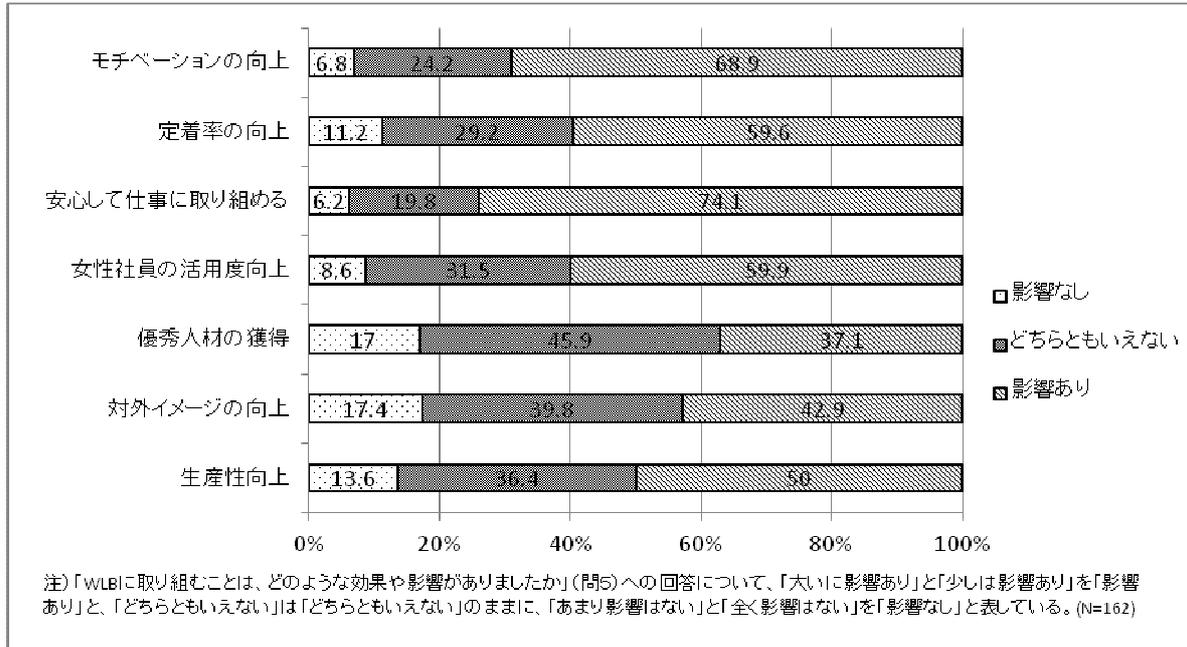
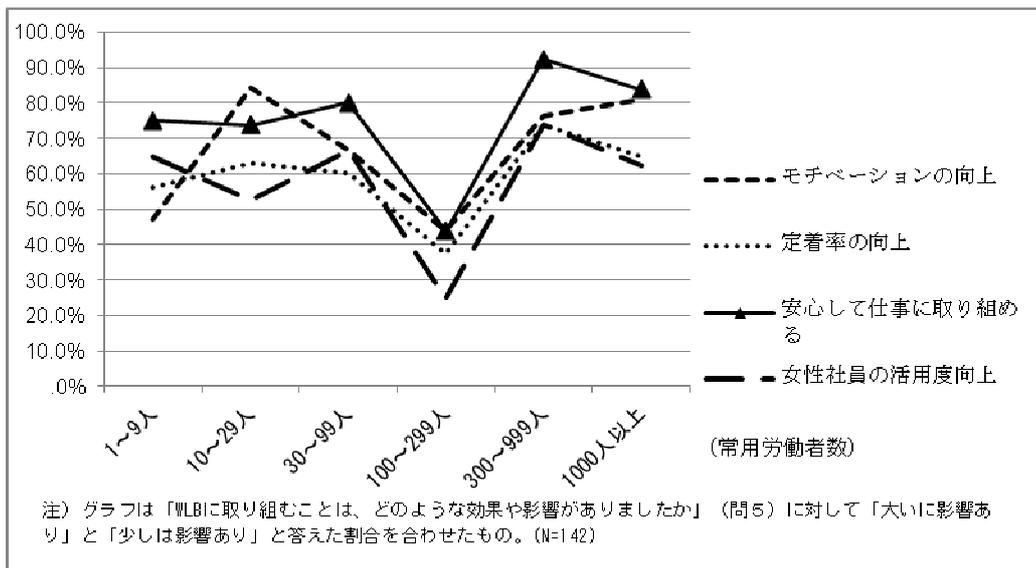


図5は、評価の高かった4つの項目について、「大いに影響あり」と「少しは影響あり」と評価した企業の割合を従業員規模とクロスさせて示したものである。これを見ると、従業員規模100～299人のところで4つの項目全てにおいて「影響あり」とする割合が大きく下がっており、100～299人規模の企業ではWLBに取り組むことの効果がそれほど認められていないことがわかる。

図5 WLBに取り組むことの効果ありの割合(抜粋)と従業員規模



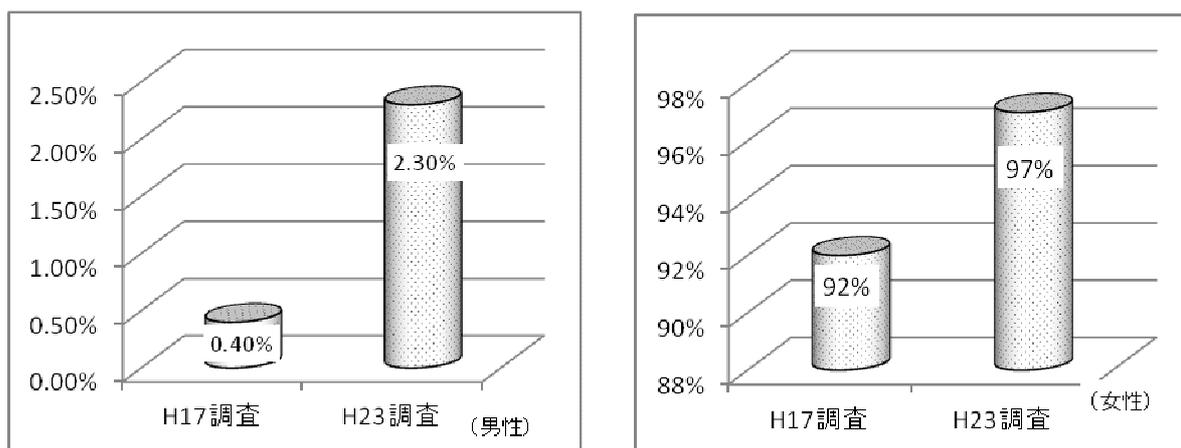
先ほど図3において「WLB 推進上困難と感じることがら」を確認したが、100～299人規模の組織が他の2グループ(99人以下規模と300人以上規模)に比べて最も高い割合を示していた項目は、「代替要員の確保が難しい」、「収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない」、「導入・実施の効果を数値等で把握しにくい」であった。WLBに取り組むことの効果を評価しきれない背景には、これらの推進上の困難さを克服しきれないことがあるのかもしれない。また、「(5)行政に求められているもの」で見る図11は、行政に求める支援や補助を示しているが、100～299人規模の事業所は「公的施設の整備(保育所・学童保育等の環境整

備)」を求める割合が、99人以下規模や300人以上規模に比べて非常に高い。これは特に子育てに関わることからであるが、これに関して人的な助け合い、金銭的支援、制度的な拡充などが組織内で対応しきれないために公的な支援を求めているのではないかと推察される。規模の大きな組織が制度の整備や金銭的な支援を中心に、規模の小さな組織は人的な助け合いを主とする小回りのきく柔軟な対応を中心にWLBに取り組んでいるのに対して、100～299人規模の事業所では小回りをきかせるには大きすぎ、制度を整えるには至らずという状況のために、WLBによる効果を得るに至っていない可能性が考えられる。

(3) 育児休業をめぐる状況

次に、育児休業を巡る状況を見てみよう。先に見てきたようにWLBは多様なことがらに関連しており育児に関わることがらに関係するだけではない。しかし、仕事と生活の調和をうまくはかるためには育児と仕事の両立が大きな課題であることは間違いない。そしてそれは女性の就業継続に女性だけが関与するという状況から、女性の就業継続に男性も関与するという状況に変化し、さらには女性の就業継続とは関わりなく男性が育児に関与する(例えば、配偶者が専業主婦であっても男性も育児参加を行う場合)というように状況は変化しつつある。それゆえ、育児休業に関して本調査から明らかになったことをここで整理しておくことにしよう。なお、このように昨今大きく変化しつつあることがらなので、平成17年調査の結果との比較も可能な限り交えながら見ていくことにする。

図6 育児休業取得率の推移(男女)



男女別の育児休業取得率は図6に示されているとおり、男性2.3%、女性97%であった。男女ともに前回調査の平成17年よりも上昇しており、男性の場合、伸び率は5倍以上となっている。実数ベースで見ると、男性の場合、前回調査の育児休業対象者総数2,702名、取得者12名(対象者「あり」と回答した企業185社)から、本調査では同4,653名、取得者109名(同294社)へと増加している。対象者「あり」企業に占める取得者の割合で見ると、0.06ポイントから0.37ポイントへと5.7倍の伸び率である。女性の場合も、前回調査の育児休業対象者総数326名、取得者300名(対象者「あり」と回答した企業92社)から本調査では同2,209名、取得者2,143名(同262社)へと伸びており、男性同様、対象者「あり」企業に占める取得者割合を見ると、3.26ポイントから8.18ポイントへと2.5倍となっている。調査対象企業数は前回の553社から今回の812社へと1.5倍弱しか増えていないのに、対象者「あり」企業に占める取得者割合の増加率がそれを上回っていることは、出産を機に退職する女性が減り、より多くの女性が出産しても就業を継続するようになってきていることをうかがわせる。

では、男性の育休取得の実態について、もう少し詳しく見てみよう。本調査での男性育休取得者109名の在籍企業数は51社である。企業規模別²⁾に見ると、大企業32社(86名)、中小企業14社(17名)、小規模企業1社

²⁾ ここでは、中小企業基本法に基づいて、業種と従業員数から「中小企業」「小規模企業」、それら以外の「大企業」に分類している

(1名)となっており、企業規模が大きいほど取得者も多いことが確認できる³。

表1は男性育休取得者がいる企業とない企業とで、WLB 認知度の違いを見た結果である。男性育休取得者がいる企業の方が WLB の認知度が高くなっているが、これはおそらく多くの人にとっては予想通りであろう。それよりも注目しておきたいことは、男性育休取得者がいる企業でも4分の1強の企業はWLBという言葉の本調査で初めて知ったということである。「今回の調査で初めて知った」とする13社の企業規模別内訳は、大企業3社、中小企業9社、小規模企業1社となっている。ここからわかることは、WLBという言葉を知らなくとも、結果としてWLBに関与する施策や活動を行っている企業は存在するということである。

表1 男性育休取得企業とWLB認知度

| | | WLBを知っていたか | | |
|-----------|------|--------------|--------------|--------------|
| | | 1年以上前から知っていた | ここ1年ほどの間に知った | 今回の調査で初めて知った |
| 男性育休取得者なし | 事業所数 | 263 | 92 | 393 |
| | 割合 | 35.2% | 12.3% | 52.5% |
| 男性育休取得者あり | 事業所数 | 32 | 4 | 13 |
| | 割合 | 65.3% | 8.2% | 26.5% |

表2は男性育休取得者の有無別にWLB推進意識を見た結果である。男性育休取得者がいる企業では「すでに推進している」「今後積極的に推進していきたい」を合わせると約7割になっており、男性育休取得者がいない企業との間には大きな差がある。WLBの推進意識が強い企業は、男性の育休取得に対しても積極的に対応しようとしている可能性が高い。

表2 男性育休取得企業とWLB推進意識

| | | WLB推進意識 | | | | | |
|-----------|------|-----------|----------------|----------------|----------------|-----------|-------|
| | | すでに推進している | 今後積極的に推進していきたい | 今後ある程度推進していきたい | 推進したいが諸事情により困難 | 推進する予定はない | わからない |
| 男性育休取得者なし | 事業所数 | 137 | 74 | 196 | 79 | 40 | 222 |
| | 割合 | 18.3% | 9.9% | 26.2% | 10.6% | 5.3% | 29.7% |
| 男性育休取得者あり | 事業所数 | 30 | 6 | 7 | 1 | 2 | 5 |
| | 割合 | 58.8% | 11.8% | 13.7% | 2.0% | 3.9% | 9.8% |

また、企業がWLBに取り組むことについてどのように考えるか(問8)について、男性育休取得者の有無別に見てみると、男性育休取得者がいる企業とない企業の間には次の項目で統計的に有意な差が確認された。男性育休取得者がいる企業では、WLBに取り組むことは「企業にとって負担が大きすぎる」とも、「従業員個人の問題であり、企業が関与することではない」とも考えておらず、「今後の企業には当然求められるものである」と考えている。さらに、「保育所や制度の整備は行政による支援が重要である」と考えてはいるものの、その程度は男性育休取得者がいない企業に比べると弱く、自助努力を重視している姿勢がうかがえる。

次に、男性育休取得者の有無別にWLBに取り組むことの効果や影響を見てみよう。表3に示されているように、いずれの項目においても男性育休取得者がいる企業の方が、WLBに取り組むことの効果や影響があったと評価している。図4で、全体における結果を確認したが、その際には、「優秀な人材(新卒・中途)を獲得できた」「会社の対外イメージを高めた」への評価は相対的に低かった。しかし、男性育休取得者有無別に見ると、この2つの項目については取得者がいる企業とない企業との間に統計的に有意な差が認められる。先ほど全体で見ただけでは、WLBに取り組むことが優秀な人材獲得や対外イメージの向上にそれほど役立っているとは言えないと考えられた。しかし、男性育休取得者がいる企業では、WLBに取り組むことが優秀人材の獲得や対外イメージの向上に役立っていると判断されている。これらの企業では男性育休取得の支援以外にもWLB施策を行っているだろう。しかし、イクメンという言葉が2010年流行語大賞に選ばれる(URL③)など、男性の育児参加や

³ 常用労働者数が記載されておらず企業規模の分類ができないものは除いているので、企業数の合計が51社に、取得者の合計が109名にならない。

育児休業取得に対する社会的関心は高まってきている現在、男性育休取得者がいるという事実が企業のイメージアップやその企業への関心を高めることになり、結果としての人材獲得につながっていると考えられる。

表3 男性育休取得者の有無別 WLB に取り組むことの効果

| | 男性育休取得者の有無 | 事業所数 | 平均値 | 標準偏差 |
|---------------------|------------|------|------|-------|
| 社員のモチベーションを向上させた | あり | 30 | 3.93 | .583 |
| | なし | 131 | 3.67 | .924 |
| 社員の定着率を高めた | あり | 30 | 3.77 | .728 |
| | なし | 131 | 3.56 | 1.046 |
| 社員が安心して仕事に取り組めた | あり | 30 | 4.07 | .640 |
| | なし | 132 | 3.80 | .928 |
| 女性社員の活用度を高めた | あり | 30 | 3.77 | .817 |
| | なし | 132 | 3.69 | 1.012 |
| 優秀な人材（新卒・中途）を獲得できた* | あり | 30 | 3.60 | .855 |
| | なし | 129 | 3.09 | .952 |
| 会社の対外イメージを高めた* | あり | 30 | 3.93 | .828 |
| | なし | 131 | 3.17 | .946 |
| 会社の生産性を高めた | あり | 30 | 3.43 | .817 |
| | なし | 132 | 3.39 | .947 |

*: $p < 0.05$

最後に、男性育休取得者がいる企業の創業年についてみておこう。図7に示されたように、創業年を5つのカテゴリーに分けてみると、男性育休取得者がいる企業は創業年が古いカテゴリーほど多くなっている。また、図8は創業年カテゴリー別に全企業に占める男性育休取得者がいる企業の割合を示したものであるが、最も古いカテゴリーにあたる1945年以前創業企業に占める割合が13.4%と最も高くなっている。男性の育休取得という新たな動向は創業年数が比較的短い、「若い」企業で見られるわけではないことが確認される。歴史のある企業では制度や施設が「若い」企業よりも整っている割合が高いであろうことを考えると、この結果は男性が育休を取得するには制度的な支援が必要である可能性を示唆している。同時に、男性が育休を取得するにはそれを認める職場風土なども影響するが、歴史のある企業でもこうした新しいことを認めていく職場風土を形成できることを表しているだろう。なお、制度的支援と職場風土については、後ほど改めて触れることにする。

図7 男性育休取得者がいる企業の創業年割合

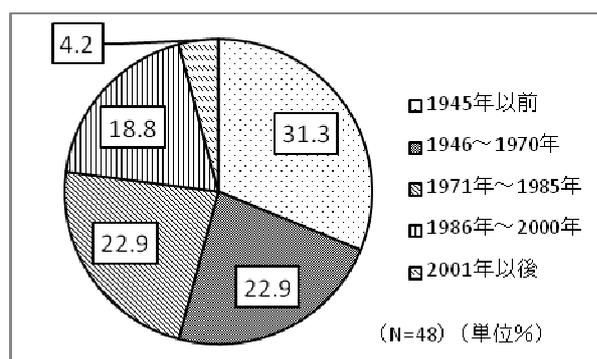
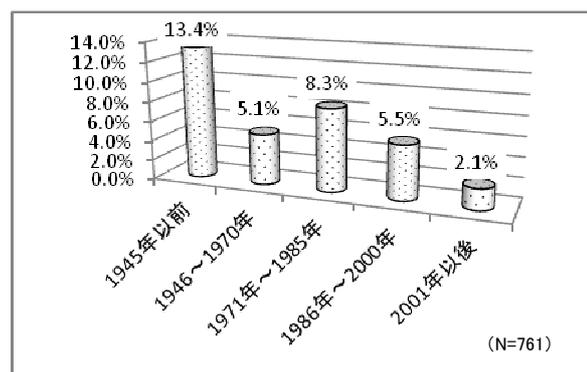


図8 創業年に占める男性育休取得者がいる企業の割合



(4) 雇用機会均等施策をめぐる状況

ここでは女性の能力発揮促進を中心としながら、雇用機会均等施策についてわかったことを見ていくことにしよう。

まず、「女性の能力発揮促進に関する取り組みをしていますか」(問 17)に対して、「取り組んでいる」と回答した企業の割合は39.6%となっており、60.4%が「取り組んでいない」と回答している。この数字はやや意外に感じられるかもしれない。そこで、「取り組んでいない」企業がその理由をどのように答えているか(問 19)を見てみると、

「もともと男女同等に扱っているから」(188社)、「女性社員がいない」(53社)、「すでに取組みが終わり、男女同等となっている」(15社)など、現時点で取り組む必要がない企業は全体の約33%となっている。さらに、「今後取り組んでいく」が21社、「検討中である」が55社となっており、これは全体の9.7%にあたる。それゆえ、これらを合算すると全体の8割強の企業では女性の能力発揮促進に必要な応じて前向きに関与しているといえるだろう。ただし、「取り組んでいる」と回答した企業の割合を規模別で見ると、「大企業」が48.1%、「中小企業」が36.3%、「小規模企業」が17.1%と、規模が小さくなるほどその割合も少なくなっている。

女性の能力発揮促進についての取り組み状況を尋ねた結果をまとめたものが表4である(問20)。ここでは、「積極的にしている」を4点、「徐々にしている」を3点、「まだ考えていない」を2点、「していない」を1点として得点化している。この結果から、性別にとらわれず能力を基準とした採用や男女平等の評価や給与、職場環境についての意見・要望の受け入れ体制については積極的に取り組まれていることがわかる。一方、採用比率の男女均等化や男女の選考基準統一化への取り組みは遅れているようである。

表4 女性の能力発揮促進取り組み状況

| | 事業所数 | 平均値 | 標準偏差 |
|---|------|------|------|
| 採用比率が男女均等になるように配慮している | 705 | 1.86 | 1.11 |
| 面接選考担当者の中に男性・女性ともが入っている | 712 | 2.28 | 1.32 |
| 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 | 706 | 1.96 | 1.22 |
| 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 | 727 | 3.27 | 1.08 |
| 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 | 713 | 2.42 | 1.19 |
| 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(したことがある) | 706 | 2.07 | 1.13 |
| 女性に対して積極的な教育訓練や昇進の機会がある | 707 | 2.46 | 1.19 |
| 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 | 723 | 2.92 | 1.05 |
| 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 | 719 | 2.66 | 1.19 |
| 男女平等の評価や給与体系を実施している | 724 | 3.12 | 1.12 |

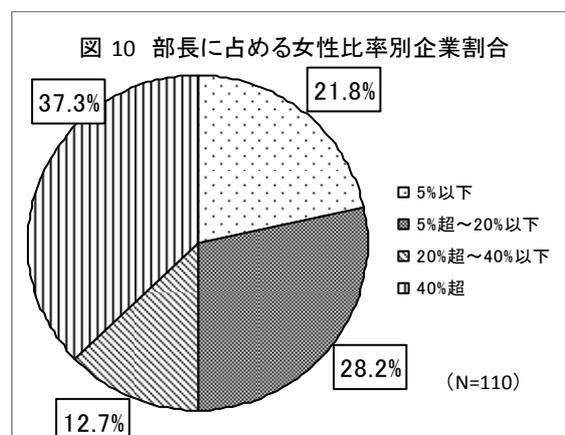
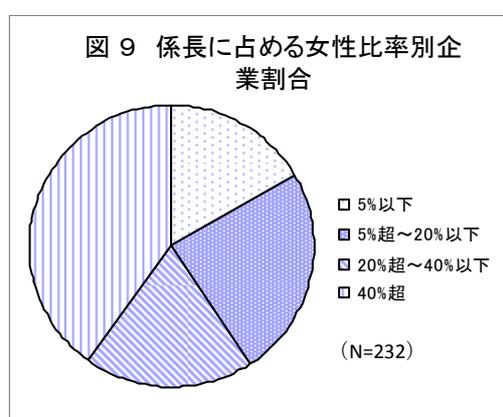
これらについて「大企業」「中小企業」「小規模企業」に分けて見てみると、企業規模が大きくなるほど取り組み度合いを表す得点は高くなり、いずれの企業規模間にも統計的に有意な差が確認される。また、問2で見たWLB推進に対する意識別で見ると、「すでに推進している企業」(142社)とそれ以外の企業(563社)の間にも、すべての項目で統計的に有意な差が確認され、WLBを「すでに推進している企業」は女性の能力発揮促進についても積極的に取り組んでいることがわかる。

また、「取り組んでいる」企業に実施後の変化を尋ねたところ(問18、複数回答)、「女性の職業意識・意欲が高まった」(36.5%)、「女性の勤続年数が伸びた」(32.9%)、「女性管理職の数が増えた」(25.8%)、「女性従業員が増えた」(25.2%)が上位にならんでいる。企業規模に着目して特徴を見ると、「女性管理職の数が増えた」(大企業42.1%、中小企業12.7%、小規模企業0%)や「女性の勤続年数が伸びた」(大企業33.3%、中小企業35.9%、小規模企業9.1%)は規模の大きな組織において実施後の変化として認識されている。一方、「女性の職業意識・意欲が高まった」(大企業38.9%、中小企業35.2%、小規模企業45.5%)や「顧客や取引先からの評判がよい」(大企業5.6%、中小企業17.6%、小規模企業27.3%)という項目は、小規模企業で変化として認めている割合が高い。

では次に、女性の能力発揮促進の1つの結果である昇進状況について、管理職に占める女性比率を見てみよう。役職毎の女性役職者比率を見ると、係長に女性が占める比率は13.9%、課長に女性が占める比率は6.7%、

部長に女性が占める比率は 4.7%となっており、役職が上がるほど女性比率は低くなっている。また、係長人数を分母に、課長の人数を分子にとって係長と課長の比率を見ると、男性は89.0%であるのに対して、女性は39.8%となっている。課長と部長についても同様の比率を見ると、男性は 41.6%であるのに対して、女性は 28.6%となっている。同一の企業内で見た数字ではなく、回答企業全体を対象とした大きな傾向をつかむ数字ではあるが、昇進結果に男女で差がついていることは確認できる。

図 9 は、女性係長がいる企業 232 社を対象に、係長に占める女性比率がどの程度かによって分けた4つのグループの割合を示したものである。係長に占める女性比率が 40%以上の企業が 4 割あることが確認される。同様に、図 10 は部長に占める女性比率別に企業割合を見たものである。女性部長が在職する企業の数は、図は掲げていないが女性課長がいる企業数 213 社からほぼ半減して、110 社となっている。しかし、その内訳を見ると女性の部長比率が 4 割を超える企業の割合は 37%程度となっており、係長や課長の場合と大きくは変わっていない。



以上のことより、女性役職者がいる企業数は役職が上がるにつれて少なくなっていくが、その中での各役職に占める女性比率別の企業数割合はそれほど変化がないことが確認される。ただし、女性部長のいる組織には必ず女性係長も課長もいるわけではない⁴点は押さえておく必要があるだろう。

表 5 は、課長に占める女性比率の低い企業(5%以下)と高い企業(40%以上)とで、女性の能力開発促進への取り組み状況の違いを見て統計的に有意な差があるものだけを抜き出したものである。女性比率の高い企業の方が能力開発促進への取り組みが積極的であるように思われるが、結果は逆になっており、すべての項目で女性比率の低い企業の方が積極的であることが示されている。統計的に有意な差がある項目は異なるが、同じ傾向が係長でも部長でも確認されている。なぜこのような結果が出たのかは、残念ながら、今回のデータからは明らかに出来なかった。ひとつの可能性として推測されるのは、役職者に占める女性比率が高い企業では、男女を同等に扱うことが組織に根付いており、特に女性の能力開発に努めているとは意識されていないのではないかというものである。この点については今後の課題であろう。

⁴ 女性の部長がいても女性の係長がいない事業所が 45 社（女性部長がいる事業所全体の 40.9%）、女性の部長がいても女性の課長がいない事業所が 33 社（同 30.0%）ある。

表5 課長に占める女性比率別 女性の能力開発促進への取り組み（有意差のあるもののみ）

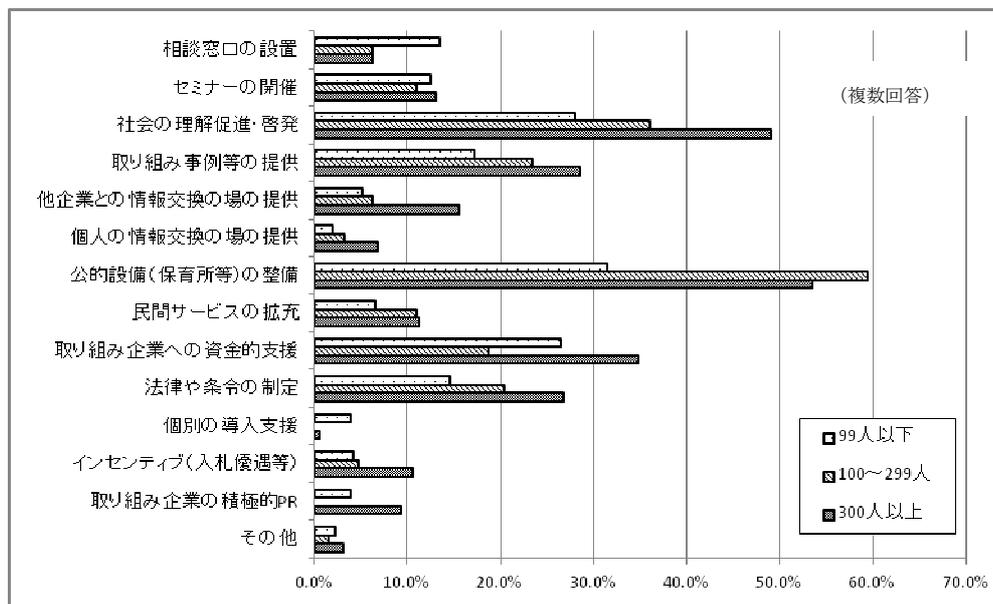
| | | 事業所数 | 平均値 | 標準偏差 |
|---|-----------|------|------|-------|
| 採用比率が男女均等になるように配慮している | 女性比率 5%以下 | 52 | 2.25 | 1.186 |
| | 女性比率 40%超 | 55 | 1.73 | 1.044 |
| 男性と女性の選考基準の統一を図るため、面接選考担当者に対して研究の実施やマニュアルの配布を行う | 女性比率 5%以下 | 52 | 2.90 | 1.225 |
| | 女性比率 40%超 | 56 | 2.05 | 1.271 |
| 性別にとらわれず個人の能力を基準として採用している | 女性比率 5%以下 | 55 | 3.84 | .420 |
| | 女性比率 40%超 | 59 | 3.49 | .954 |
| 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（したことがある） | 女性比率 5%以下 | 55 | 2.87 | .904 |
| | 女性比率 40%超 | 57 | 2.05 | 1.187 |
| 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 | 女性比率 5%以下 | 55 | 3.42 | .738 |
| | 女性比率 40%超 | 56 | 3.13 | 1.010 |
| 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 | 女性比率 5%以下 | 55 | 3.58 | .712 |
| | 女性比率 40%超 | 56 | 2.50 | 1.191 |
| 男女平等の評価や給与体系を実施している | 女性比率 5%以下 | 55 | 3.82 | .434 |
| | 女性比率 40%超 | 58 | 3.31 | .902 |

すべて $p < 0.05$

(5) 行政に求められているもの

最後に行政に求められているものは何かを確認しておこう。図 11 は、行政からどのような支援や補助があれば男女共同参画や WLB の支援の取り組みがしやすくなるかを尋ねた結果を従業員規模別に示したものである。全体として、規模の大きな企業の方が行政に支援や補助を求める割合が高い。

図 11 行政に求める支援・補助（従業員規模別）



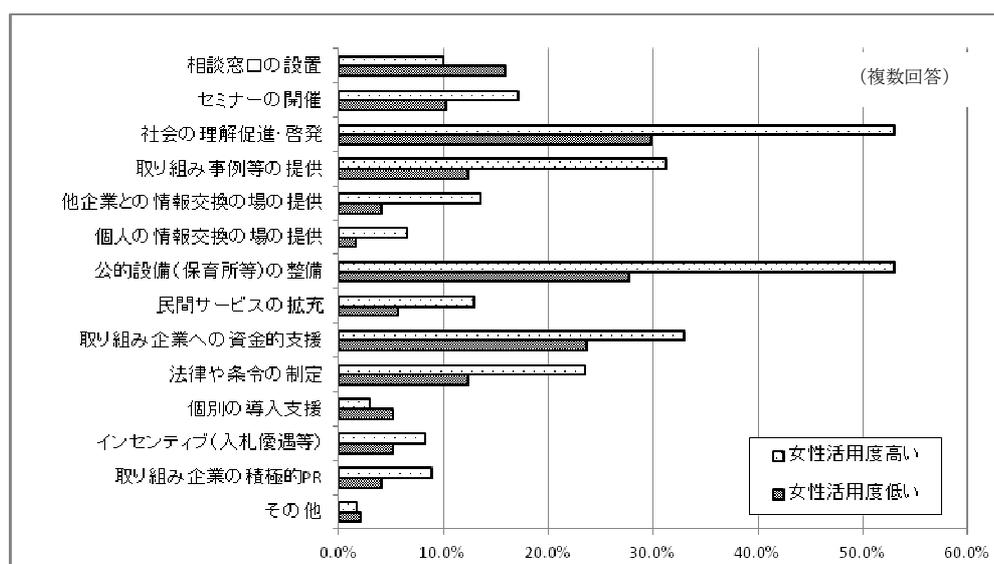
300人以上規模の企業が求める支援や補助は、割合の大きいものから順に「公的施設の整備（保育所・学童保育等の環境整備など）」（図中「公的設備（保育所等）の整備」と表記）（53.4%）、「社会全体の理解促進・啓発」（同「社会の理解促進・啓発」）（49.1%）、「男女共同参画や WLB の実現に向けて取り組む企業向けの資金的支援（奨励金、低利融資等）」（同「取り組み企業への資金的支援」）（34.8%）、「他の企業の取り組み事例の紹介、関連情報、ノウハウの提供」（同「取り組み事例等の提供」）（28.6%）となっている。

図 12 は、同じ質問に対する結果を上で見た女性の能力発揮促進についての取り組み状況を得点化したものに基づいて「女性活用度の高い企業」（31点以上）と「女性活用度の低い企業」（20点以下）とに分けて図示したものである。「女性活用度の高い企業」が求めるのは、「社会の理解促進・啓発」と「公的設備（保育所等）の整

備」が 52.9%で最も高く、「取り組み企業への資金的支援」(32.9%)、「取り組み事例等の提供」(31.2%)と続き、上位の項目は規模別に見たものとほとんど同じである。

しかし、ここで着目しておきたいのは、これら行政への支援・補助は「女性活用度の低い企業」よりも「女性活用度の高い企業」の方がほとんどすべての項目において強く求めている点である。トップの 2 項目では、その差は「公的設備(保育所等)の整備」では 25.2 ポイント、「社会の理解促進・啓発」では 23.2 ポイントにも至っている。一方、「女性活用度の低い企業」の方が高い割合を示している項目は、「相談窓口の設置」(15.9%)、「アドバイザーの派遣等の「個別の導入」支援」(同「個別の導入支援」)(5.1%)であり、従業員規模別に見た場合に 99 人以下規模の企業が最も高い割合を示す項目と同じとなっている。

図 12 行政に求める支援・補助（女性活用度別）



また、大阪市の WLB 支援の取り組みについて利用したいものを尋ねたところ(問 21)、高い割合を示したものは「人事担当者向け WLB セミナー等」(23.2%)、「WLB に関する啓発冊子」(23.9%)であった。これらについても、企業規模が大きいほど利用したいと回答する割合が高くなっている。

これらのことより、規模の大きな企業や「女性活用度の高い企業」は、さらに WLB への取り組みや女性の能力開発促進を進めるためにあらゆる資源を動員しようと努力している様子がうかがえる。逆に、規模の小さな企業からは支援を求める声自体は少ないが、自社としてどのようにすればよいのかわからず苦慮しており、個々の状況に応じたアドバイスを求めているように推察される。行政には、企業規模等を考慮した上で、WLB を自社で進めるにあたって企業が求めているものに対応した、企業の使い勝手のよい支援を見極めて提供していくことが必要であろう。

4 ワーク・ライフ・バランスの課題

これまで本調査をもとに大阪市における WLB の実態を確認してきた。それらを踏まえて、境界管理という考え方と WLB に取り組む際の課題に触れて本稿を終えることにしよう。

(1) ワーク・ライフ・バランスと境界管理

「2 ワーク・ライフ・バランスという言葉」(以下、「2」と略記)で確認してきたように、また本調査の結果を見てきたように WLB の有り様はさまざまであり、一律の何かを行うことで事足りるものではない。しかし、企業の人事・労務管理にとって WLB の要諦は何かと問われれば、「境界管理を緩やかにすること」と「境界決定の支援」と答え

たい。説明を加えよう。

まず、境界とは何と何の境界かと言えば、仕事と生活(仕事を離れた生活)との境界である。私たちは毎日、始業時間までに職場に行き、終業時間までは職場で働く。この時、始業時間に生活の側から仕事の側へと、終業時間に仕事の側から生活の側へと境界を越えている。一週間の単位で見れば、週の初めに境界を越えて仕事の世界に入り、週の終わりに境界を越えて生活の側に戻ってくる。休暇を取る時にも同じことが言える。休暇を取る際に、仕事の側から境界を越えて生活の側にもどり、休暇を終えた時に生活の側から仕事の世界への境界を越えている。このように私たちは、仕事と生活との境界を頻繁に越えて、両方の世界を行ったり来たりしているわけである。しかし、組織で働くとなると、働く人たちはこの境界を越える自由をなかなか持てない。なぜなら、始業・終業時間は基本的に組織の専決事項であるように、境界管理が厳しくなされているからである。有給休暇や男性育休の取得率がなかなか上がらないのも、境界管理の厳しさがその一因と言えるだろう。制度上は許されていても、職場風土やさまざまな非制度的な要因が、無意識であるかもしれないが境界管理を厳しくしている。

もちろん、組織が境界管理を厳しくするには理由がある。それは従業員にはできるだけ組織内部にいて働いてもらいたいからである。経営側からすればもっともな理由であろう。そして、これまではみんながそれに従って働いてきた。というよりも、それに従えない人は働くことをあきらめてきた。例えば、多くの女性が出産や育児を機に退職してきたことを考えてみよう。出産や育児に携わっている期間は組織が求める時間通りに職場にすることができなくなる。彼女たちは、「仕事に投入できる時間に制約のあるいわゆる「時間制約」社員」(佐藤・武石, 2010, 3 ページ)なので、働きたいと思っても厳しい境界管理のために就業継続を断念せざるを得なかったのである。結果として、働き続けることができたのは、「時間制約」のない社員(佐藤・武石, 2010)であった。

問題は、人口が減少し、仕事や生活に対する意識が多様化する今後も、「時間制約」のない社員ばかりで職場を回していけるか、という点であり、おそらく、それは難しいと判断した組織はWLBに真剣に取り組み始めているのであろう。では、WLBに取り組み始めている組織はどのようにして境界管理を緩やかにして、境界決定の支援をしているのであろうか。

(2) 境界決定の支援

境界を決定するのは、「2」で見たとおり、働く人たちの一人一人である。ここで、彼(女)らが自分で境界を決定する自由を「境界決定の自律性」と呼べば、組織が境界管理を緩めることは、同時に、彼(女)らの境界決定の自律性をこれまで以上に認めることを意味している。組織が働く人たちの境界決定の自律性を認め、それを発揮できるようにするには、制度的支援、非制度的支援、組織風土、仕事の再編成が求められる。順に見ていこう。

制度的支援とは文字通り、制度を設けることである。例えば、育休制度がない組織で、法律に謳われているからと言って、育休をとらせてくださいと従業員が申し出るのはなかなか難しい。それゆえ、小規模な企業など制度が整っていない組織においては、WLBに役立つ制度を設けて、WLBにつながる従業員の行動を制度的に保障することがWLBの推進に有用であろう。本調査の問4では制度の有無と利用状況を尋ねている。紙幅の関係上、本稿には掲載していないが、結果は企業規模が小さくなるほど、制度が設けられている割合は低くなっている。制度的支援が必要な組織はかなりあると言えるだろう。

しかし、制度はあるだけでは十分に機能しない。運用こそがカギとなる。そこで、管理者や同僚の理解ある行動や言動、お互い様の気持ちでの助け合いといった非制度的支援が重要となってくる。特に管理職の行動が大切となる。制度の利用をはじめ、部下の様々な行動を認めるかどうかは直属の上司の権限だからである。例えば、有休取得を部下が申し出た時に、「いいよ。楽しんでリフレッシュしてこいよ」と答えるか、「ええ、どうしてこの時期に」と顔をしかめるか。つい無意識にしているような行動であるが、こうした些細な言動でも部下の(そして、申し出た本人以外の周りの部下の)気持ちに大きな影響を与えることになる。同僚の態度も同様である。非制度的な支

援の有り方は、WLB が組織に普及するかどうか大きな影響を与えている。

そして、非制度的支援と表裏一体となるのが組織風土である。WLB を是とするような組織風土が醸し出されていくと組織メンバーの言動も変化するのか、言動を変えると組織風土が変わっていくのかという因果関係をはっきりさせることは難しい。しかし、いずれにしても、組織のメンバーが「この職場では WLB を求めてもいいんだ」と自然に思えるような組織風土を作り出していくことが必要である。

最後に、仕事の再編成である。「時間制約」のある社員で職場を形成していくとなると、これまでのような「いつでもみんながいる職場」の形成は到底できなくなる。必然的に、誰かが抜けても仕事が回る状態を創り出さなければならないこととなる。これまでと同じ仕事の進め方でも、残ったメンバーが無理をすれば短期的には何とかなるかもしれない。しかし、こんな状態は長続きしない。必ず、残ったメンバーから不平や不満が出る。こうなると WLB を是とする組織風土の形成ができなくなってしまう。だからこそ、仕事を再編成して、仕事の進め方を変えることが必要となる。それは、人員配置の見直しであったり、権限委譲であったり、多能工化の推進であったり、組織によって適切な手法は異なるだろう。

(3) 「私の」、「わが社の」ワーク・ライフ・バランスの重要性

組織として WLB を支援していくことの重要性は上で見たとおりであるが、WLB のあり方は各人各様である。一人の人でも、人生のそれぞれの段階において求める WLB のあり方は異なってくる。「2」において、どのような働き方や生き方を選ぶのかを自分で決めることが WLB には必要なこととその難しさを確認した。同時に、佐藤・武石(2010)の WLB の定義にあるように、仕事はきちんと行った上で、仕事以外のやりたいことや取り組まなければならないことに取り組むことが WLB には求められる。そのためには境界決定の支援の一つとして、仕事の再編成があげられている。しかし、より良い仕事の進め方を考え出す、新しい方法を生み出すといったことも簡単にできることではない。こう考えると、WLB は労働者にとって優しいものとはばかりは言っていられないかもしれない(森田, 2009)。けれども、こうした点を克服しながら、自分の生き方、働き方は自分で決めるという姿勢を確立して、「私の」WLB を考え続けることが私たち一人一人の課題となろう。

一方、組織にとっても「わが社」の WLB を築くことが大切である。組織規模の大小などによって、WLB に関するところが異なっていることは上で見てきたとおりである。「3(3)育児休業をめぐる状況」で、男性育児取得者がいる企業でも約 4 分の 1 の企業が、本調査で初めて WLB という言葉を知ったことに触れた。WLB という言葉や世の中の動向を知らなくても、それが求めている職場のあり方を構築することができている一例である。つまり、「WLB はこうあるべき」を真似るのではなく、わが社において従業員が最高のパフォーマンスを発揮するにはどうすれば良いか、を考えた結果、ひとつの結論として WLB に配慮した職場が導き出されたということであろう。WLB という言葉やそれが目指すところ、様々な事例を知っている方が望ましいとは思われるが、知っていれば WLB に相応しい職場が自然に形成されるものでもない。規模、業種、従業員構成など組織が置かれた状況は千差万別である。WLB のあり方も、「わが社」のものが考案されて然るべきだろう。

「わが社」の WLB を構築するためには、組織のトップが積極的に関与し、ぶれない軸を定めることが必要となってくる。「2」でも触れたように、WLB 施策に取り組むことによって求められるのは新しい働き方である。そうである以上、「今」どうであるかも大切だが、「この先」どうなるのかをそれ以上に考える必要がある。例えば、環境への配慮や女性の活躍推進、社会的貢献といった今では当然視されていることがらも、それらが初めて出てきた時には「そんなことに取り組んで企業経営に役立つのか」という声が多かっただろう。しかし、世の中は変化した。それを考えた時、WLB の名の下に求められている新しい働き方ができない職場に、5 年先、10 年先に有能な人材が集まってくれるか、そこで従業員が良好なパフォーマンスをあげてくれるか、ということは真剣に問うに値する問題であろう。今期の数字が残せるかどうか企業が死活問題となるのは事実である。しかし、世の中の変化の

方向を見誤ったまま経営の舵取りをすることも、同じく組織の明暗を分けることとなる。こうした長期的な視点に関わる判断は、トップでなければ下せない。

最後に、極めて素朴な問いかけとなるが、心身に不安を覚える人が最高のパフォーマンスを発揮できるだろうか。「3(2)ワーク・ライフ・バランスに取り組むことの効果」で確認したのは、WLB に取り組むことが安心感の提供、やる気の向上という従業員の精神的側面に影響力を発揮している点であった。「時間制約」社員がますます増えるであろう今後、彼(女)らへの境界管理をきつくしたまま仕事に就かせるより、境界決定の自律性を認めて、気がかりのない、仕事に集中できる状態で仕事に臨んでもらう方が良いパフォーマンスを発揮してくれるのではないだろうか。職場にいる時間は1時間少なくとも、7時間仕事に集中できる状態で働く方が、働く個人にも、組織にも望ましい結果が得られると考えられないだろうか。新しい働き方を創り出すには、新しい発想が必要となる。WLBを推進しようとする組織は、まずこの点を強く認識することから始めるべきであろう。

〔参考文献〕

大沢 真知子(2006)『ワークライフバランス社会へ:個人が主役の働き方』岩波書店。

佐藤 博樹・武石 恵美子(2010)『職場のワーク・ライフ・バランス』(日経文庫 1212)日本経済新聞出版社。

森田 雅也(2009)「ワーク・ライフ・バランスは労働者に優しいか」『人事労務管理の諸課題』関西経営者協会, 48-49 ページ。

[参考 URL]

- ① 内閣府ホームページ「仕事と生活の調和の実現に向けて」(<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html> 2011年12月20日アクセス)。
- ② 内閣府男女共同参画局「「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告」(<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/index-wlb1907.html> 2011年12月20日アクセス)。
- ③ 「ユーキャン新語・流行語大賞全受賞記録」(<http://singo.jiyu.co.jp/index.html> 2012年1月10日アクセス)。

第3章 研究結果の考察とまとめ～ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画について～

調査結果及び森田教授の分析(第1章「ワーク・ライフ・バランスの実態と課題 ～大阪市の調査をもとに～」)からWLBと男女共同参画の関係性について考察する。

■WLBに取り組む企業の割合

本調査においては、WLBを「すでに推進している」企業の割合をもって「WLBに取り組む」企業の割合とした。この割合は『300人以上』の規模では4～5割で、一方、『299人以下』の規模では12.1%である。しかし、『299人以下』の規模では「今後積極的に推進していきたい」(8.7%)、「今後ある程度推進していきたい」(26.0%)を合わせた34.7%がWLB推進の意欲をもっていることがうかがえ、今後の企業への取組みが功を奏すれば、ポイントが大きく上がる可能性はある。

また、これらの回答は企業側の主観的なものであるため、「すでに推進している」以外の回答をされた場合においても制度・取組みについての33項目への回答から、「WLBに取り組んでいない」企業であっても実際には何らかの取組みがなされていることがうかがえる。

■社会変化により、これからは男女ともに「時間制約」のある社員の働き方を前提にする

従来の男性中心の長時間労働という「時間制約」のない社員を前提とした働き方は、例えば、出産・子育てや介護のために女性は就労継続を断念しなければならない、逆に男性は、長時間労働による仕事中心の生活のため、育児や地域活動などに参加することができないという状況を余儀なくされていたと言える。

しかし、共働き世帯の増加、高齢社会の到来による介護問題、少子高齢化による労働力人口の減少といった社会状況の変化のみに留まらず、イクメンと呼ばれる育児に参加する男性の増加など、仕事や生活に対する意識や実態が変化し、多様化している。

このような仕事や生活に対する意識や実態の大きな変化、多様化に対応するためには、「時間制約」のある社員を前提として、男女がそれぞれ希望する仕事と生活の調和を図ることができるように支援すること、つまり、WLBの取組みが重要となってくる。

男女共同参画が実現した社会は男女がともに仕事と生活を担うことができる社会であると考え、**「時間制約」のある社員を前提とし、仕事と生活との境界を自分で決めることができるようにすることは、男女共同参画の推進の基本であることを改めて確認することができる。**

■ワーク・ライフ・バランスの取組みは、仕事と生活の境界を緩やかにし、働く人自らが境界を決定できるように支援することが重要である

働く人の一日を考えると始業時間に生活の側から仕事の側へ、終業時には仕事の側から生活の側へと境界を越えている。また、休暇を取る際には、仕事の側から境界を越えて生活の側にもどり、休暇を終えた時に生活の側から仕事の世界への境界を越えていると考えることができる。

しかし、組織で働く場合は、始業・終業時間は基本的に組織の専決事項であり、経営側からすれば、従業員にはできるだけ組織内部にいて働いてもらいたいというもっともな理由から境界管理が厳しくなされてきたので、従業員はこの境界を越える自由をなかなか持てなかった。

このように境界管理が厳しく、働く人が自由に境界を決定できない場合は、前述したように、今の「時間制約」のある社員を前提にした社会の現状には対応できず、従業員の満足度の低下をもたらし、有効なパフォーマンスが発揮できず、今後の企業経営にも影響を与える可能性もあるかもしれない。

そのため、企業がWLBの取組みを行うにあたっては、境界を緩やかにすること、つまり、働く人が自ら境界を決定できる制度的支援、管理者や同僚の理解ある行動や言動、お互い様の気持ちでの助け合いといった非制度的支援、WLBを是とするような組織風土の醸成、そして、人員配置の見直しや権限委譲、多能工化の推進などの仕事の再構成を支援することが重要となってくる。

■WLBに取り組むことの効果 — 組織マネジメントのツール、リスクの軽減になる

さて、WLBに取り組むことで、企業は何がメリットとなるのか。今回の調査結果から、企業はWLBに取り組むことで「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」という効果があると回答し、従業員の精神面への影響がみられる。つまり、WLBが従業員に対して安心感の提供とモチベーションの向上をもたらし、ひいては定着率や女性社員の活用度を高めるという効果測定ができたことで、WLBは組織のマネジメントとして役立つツールであることが確認された。

また、昨今、厚生労働省が「メンタルヘルス対策の充実・強化」をするため医師または保健師による労働者の精神的健康の状況を把握するための検査を事業者に義務付ける「労働安全衛生法の一部を改正する法案」を（平成23年12月2日）に国会に提出するなど働く人のメンタルヘルス不全が社会問題となっている。メンタルヘルス不全を引き起こす原因が、必ずしも職場・労働環境によるものだけとは言えないが、WLBは働く人のメンタルヘルス不全への予防にもなりうると考えられる。

従業員に安心感とやる気を与えるという精神面での効果を発揮するWLBの取組みは、仕事と生活の緩やかな境界を自由に決めることができる職場環境を実現し、従業員が安心して仕事に集中し、心身ともに健康で意欲をもち働き続けることを可能にすることから、メンタルヘルス不全の予防対策となり、リスクの軽減につながると言える。

■「わが社の」WLBを築く — 最高のパフォーマンスをめざして

調査結果及び森田教授の分析からも、WLBの制度・取組みの有無、活用度は、規模の大小により差があることが明らかとなっている。当然のことながら、業種や従業員の年齢、性別などの構成により、ニーズがどこにあるかは企業により異なってくるため、WLBの取組みも各社独自のものが必要となる。

仕事や生活に対する意識や実態が大きく変化、多様化し従業員も多様化しているなか、「わが社の」WLBを構築するためには、組織のトップが積極的に関与することが重要である。これまでの「時間制約」のない社員から「時間制約」のある社員を前提とする、つまり、新しい働き方を前提とした職場のあり方を考えることは、5年先、10年先という長期的な視点で、有能な人材をどう集めるのか、そこで従業員に良好なパフォーマンスをどのように発揮してもらうのかという職場環境づくりに他ならず、それはトップの経営判断にかかってくるためである。

■働く人に求められる「私の」WLB — 従業員にはやさしくもあり、厳しくもある

働く人にとって、年齢やライフステージにより、仕事と生活のバランスは各人各様である。それに応じて、どのような働き方や生き方を選ぶのかを自分で決められることがWLBには必要なことである。しかし、自分の働き方や生き方を決めることは、決して楽ではなく、メリハリを持って効率的に働くことが求められる。そして、どのような働き方や生き方を選ぶのかという仕事と生活の境界を自らが決定するためには、より良い仕事の進め方を考え出す、新しい方法を生み出す、つまり仕事の再編成という簡単にできることではないことが待ち構えている。こう考えるとWLBは「企業は労働者が自由に働き方・生き方を選択できるように制度整備等のWLB支援すること」「労働者は制度を利用しながら働く選択を自らが決定した責任として企業に貢献する」ことの両輪であり、労働者にとってやさしいだけでなく厳しいものとも言えるかもしれない。こうした点を克服しながら、自分

の生き方、働き方は自分で決めるという姿勢を確立して、「私の」WLB を考え続けることが働く人の課題となるのであろう。

■WLBは男女共同参画に有効な作用をもたらす

まず、男性育児休業取得の有無別によりWLB推進についての意識をみると、男性育休取得者がいる企業では「すでに推進している」「今後積極的に推進していきたい」を合わせると約7割になっており、男性育休取得者がいない企業との間には大きな差がみられる。そして、男性育児休業取得企業とWLBに取り組むことの効果や影響の関係では、男性育休取得者がいる企業の方が、全ての項目においてWLBに取り組むことの効果や影響があったと評価している。また、前述したように、全体でみるとWLBに取り組むことでそれほど役立っていない「優秀な人材獲得」や「対外イメージの向上」が男性育休取得者のいる企業では、男性育休取得者がいない企業と比較すると効果があったとみられている。

このように、男性が育児休業を取得できる職場環境のある企業においては、WLBの取り組みが効果を表し、また、男女共同参画の実現に向けて進みつつあるということがみて取れる。

次に、女性活用度の違いによるWLBの推進意識をみていく。行政からどのような支援や補助があれば男女共同参画やWLBの支援の取り組みがしやすくなるかを尋ねた結果では、「女性活用度の高い企業」の方が「女性活用度の低い企業」よりも「公的設備(保育所等)の整備」「社会の理解促進・啓発」など、ほとんどすべての項目において行政による支援や補助を強く求めていることが分かる。当然ともいえる結果かもしれないが、「女性活用度の高い企業」はさらにWLBへの取り組みや女性の能力開発促進を進めるためにあらゆる資源を動員しようと努力している様子が見えてくる。

最後に、WLBの推進意識別により、男女共同参画に関するWLBの取り組みがどうなっているのかをみていく。今回の調査では、男女共同参画に関するWLBの取り組みとして、男性の育児休業を支援する「産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさへの工夫」と「男性の育児休業の取りやすさへの工夫」の取り組みの制度整備とその活用度が該当する。また、WLBを推進している(したい)理由のうちの「女性社員の活用のため」、「女性の能力発揮促進への取り組み実施後の変化」の内容を、WLBと男女共同参画との関連性をみる項目とした。これら全ての項目において、WLBの推進意識が高い企業では、男性の育児休業取得実績があり、女性活用の推進度が高く、そして、女性の能力発揮促進の取り組み後の効果も高い結果を示した。

以上のことから、男性の育児休業取得実績のある企業や女性の能力開発を進めようとする企業は、WLBを積極的に推進しようとしていること、また、WLBの取り組みを積極的に進めている・しようとする企業ほど、男性の育児休業取得を可能にし、女性の能力開発を促進している結果となり、男女共同参画を進めている様子が見えてくる。

つまり、男女ともに「時間制約」のある社員を前提としたWLBの取り組みを進めることは男女共同参画の推進につながり、WLBは男女共同参画の推進に有効な作用をもたらすという関係性が明らかとなった。

■大阪市において男女共同参画を推進するためのWLB施策のあり方

以上のように、WLBが男女共同参画の推進に有効な作用をもたらすことが明らかとなった。また、WLBの取り組みがどうあるべきかを考えてきた。今後、大阪市において男女共同参画を推進するためにWLB施策をどのように展開していけばよいかを調査結果に基づいて考察する。

①WLBを推進するための基盤整備

「企業はワーク・ライフ・バランスの取り組みをどのように考えているのか」として「保育所や制度の整備は行政による支援が重要である」と考え、また、「ワーク・ライフ・バランスの取り組みを進める行政に支援、補助して欲しいこ

と」では「公的施設の整備」があげられている。核家族の共働き世帯が増加し、また、働く人の労働時間や休日が多様化している現状に対応するには、休日保育や延長保育などをはじめとした柔軟なサービスを提供する公的施設の整備を積極的に進めることが重要となってくる。

②従業員規模の違いによるニーズに合った WLB 支援

調査結果から、小さな規模ほど WLB を推進する上で「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」というコスト増加・収益減少という金銭面での困難を抱える。また、行政に支援、補助して欲しいことでは少なからず「相談窓口の設置」「アドバイザーの派遣等の「個別の導入」支援」という回答があり、自社としてどのようにすればよいかわからず苦慮しており、個々の状況に応じたアドバイスを求めていることが推察される。

そして、今回の調査で特徴的な結果が現れたのが、「100～299 人」規模の事業所である。WLB に取り組むことの効果がそれほど認められず、「WLB を推進する上での困難」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」「労働生産性や売り上げが低迷する」を除き項目で全般的に回答の割合が高くなっている。また、行政に求める支援や補助として、特に子育てに関わる「公的施設の整備（保育所・学童保育等の環境整備）」を求める割合が非常に高い。これらを総合して考えてみると、規模の大きな組織が制度の整備や金銭的な支援を中心に、規模の小さな組織は人的な助け合いを主とする小回りのきく柔軟な対応を中心に WLB に取り組んでいるのに対して、「100～299 人」規模では小回りをきかせるには大きすぎ、制度を整えるには至らずという状況のために、WLB による効果を得るに至っていない可能性が考えられる。

このように、従業員規模の違いにより、WLB に取り組む上での困難や求める支援が異なっているため、従業員規模等を考慮した上で、WLB を各社で進めるにあたっては、企業が求めているものに対応したきめ細やかな支援を見極めて提供していくことが必要となってくる。

③男性の育児休業取得率の向上をめざして - ステップアップとして短期的な育児休業を奨励する

大阪市男女共同参画基本計画では、男女共同参画を推進するための数値目標を掲げている。そのひとつとして、男性の育児休業取得率を平成 32 年度に 13.0%とすることをめざしている。

男性の育児休業取得率を高める取組みとして、「産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさへの工夫」「男性の育児休業の取りやすさへの工夫」の取組み度及び活用度の結果では、まだまだ、取組みが進んでいない。大規模ほど取り組まれ、活用されていることから、小規模企業への WLB の積極的な啓発が必要であると考えられる。

若干ながらも「男性の育児休業の取りやすさへの工夫」よりも「産前産後などに関する男性の休暇の取りやすさへの工夫」の活用度が高いこと、「ワーク・ライフ・バランスを推進する上での困難」として、「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」ことが全般的に高いことも明らかとなっている。

これらから、段階的な取組みとして、『産前産後の短期間での育児休業取得』という現実的な取組みを奨励することが有効であると考えられる。

なお、『男性の育休取得者がいることは「優秀な人材（新規・中途）を獲得できた」「企業の対外的イメージを高めた」という効果をもたらす』ことを企業のトップに伝えることも重要なひとつの取組みとなる。

④男女共同参画を進めるために、行政の積極的な啓発活動としての「大阪市 WLB キャンペーン」

WLB の取組みが就労の場における女性の参画及び男性の家庭や地域社会への参画を促進し、男女共同参画の推進に有効であることが明らかとなった。

そして、WLB は小規模ほど認知度が低く、また、認知度の高い大きな規模では「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」という意識・理解の面で困難を感じる結果を示した。また、行政に求めるものとして、企業は社会全体の理解促進・啓発をすることを希望している。

すでに述べたように、新しい働き方として「わが社の」WLB を構築するためには、トップが積極的に関与することが重要である。

また、次世代育成支援推進対策法の改正による行動計画の届出および公表・周知という法律の義務化が、企業が WLB に取り組むかどうかに影響を与えていることも改めて調査結果から確認できた。

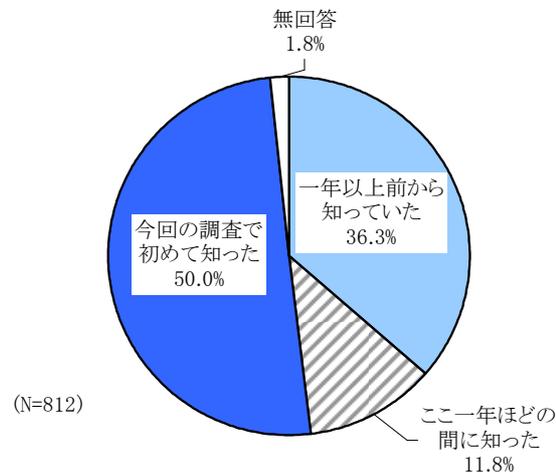
以上のことから、男女共同参画を推進するためにWLBを積極的に啓発できる有効な取組みとして、都道府県や各地の労働局が実施しているWLB週間やWLB月間のような企業、全ての働く人、そしてメディアにもPRできるキャンペーン活動をしていくことが重要である。

第3部 調査結果 ～アンケート調査～

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

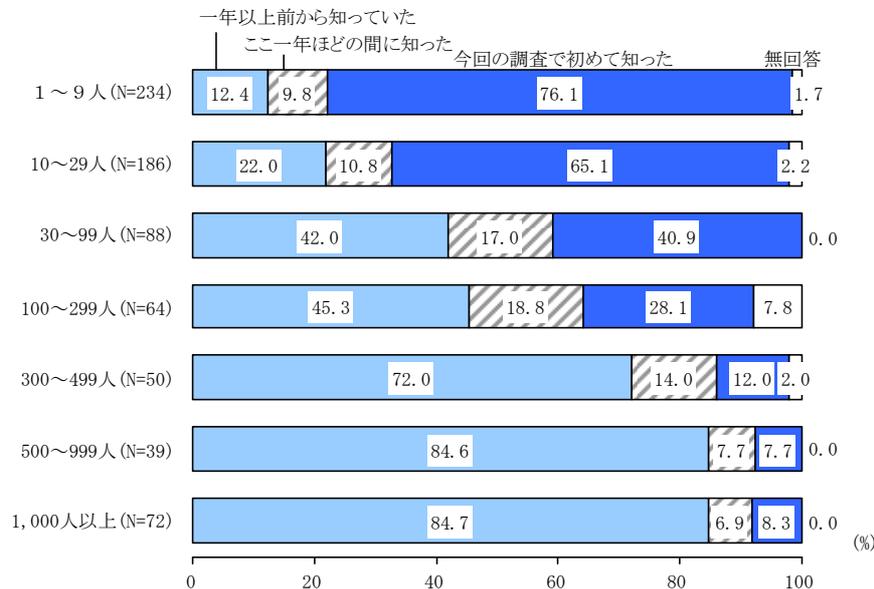
問1 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」について、ご存知でしたか。(〇はひとつ)



【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。

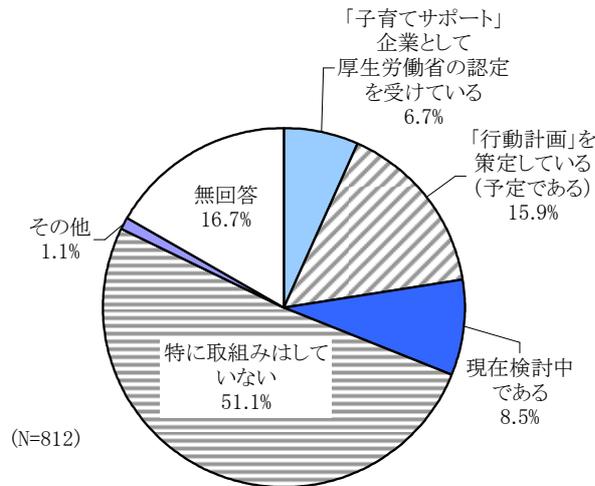
【従業員規模別 ワーク・ライフ・バランス認知度】



- ・「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します。(〇はひとつ)

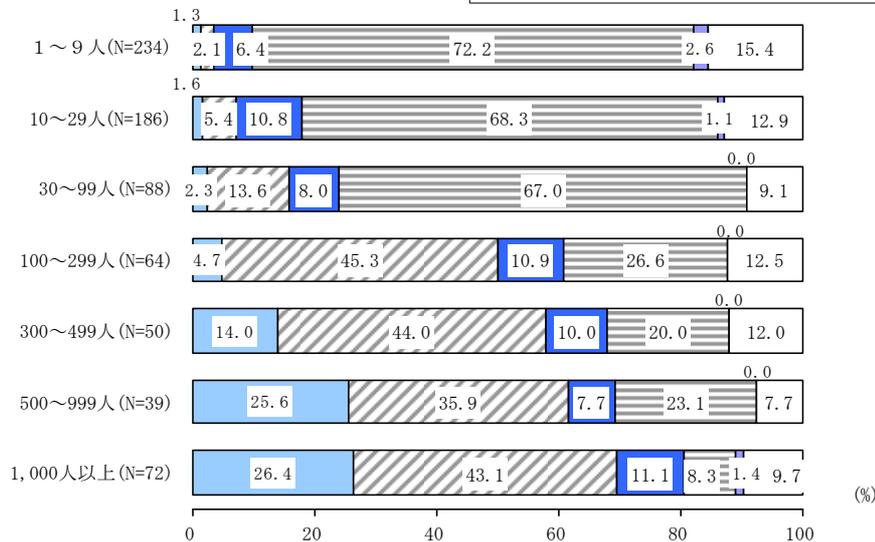
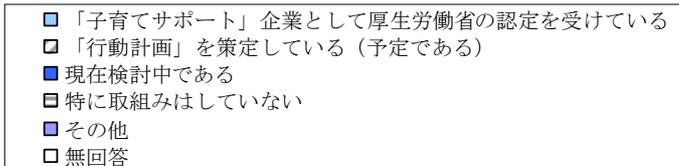


【全体として】

「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

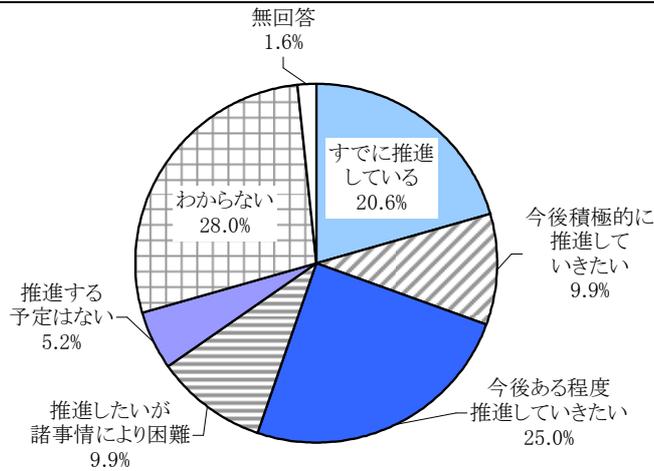
「次世代育成支援対策推進法」への取組み状況



- ・『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

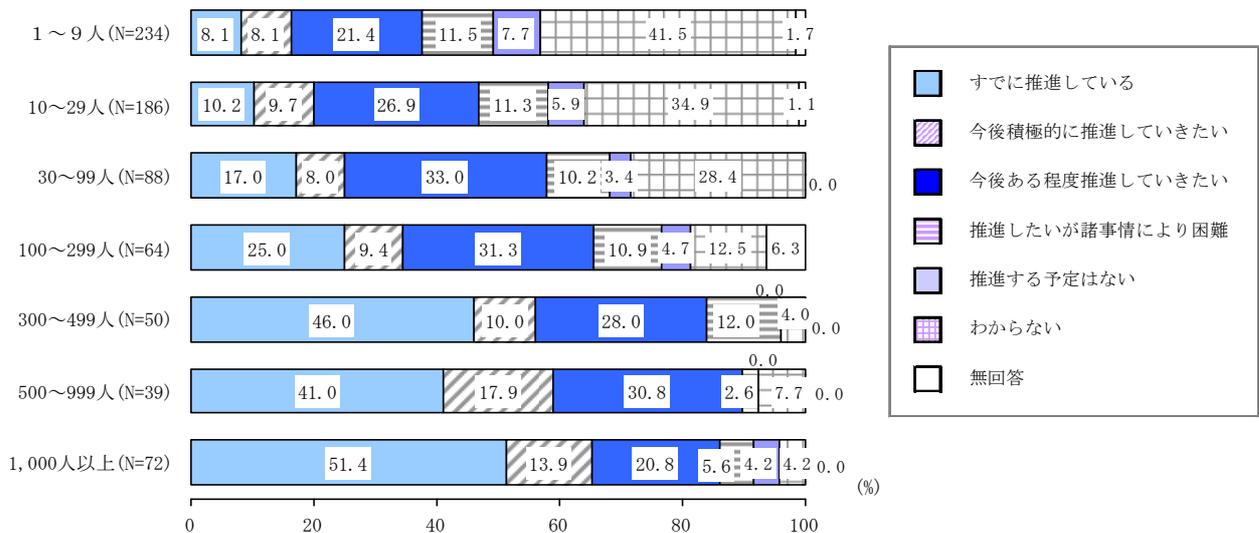
問2 御社はWLBに関してどのようにお考えですか。(〇はひとつ)



【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。

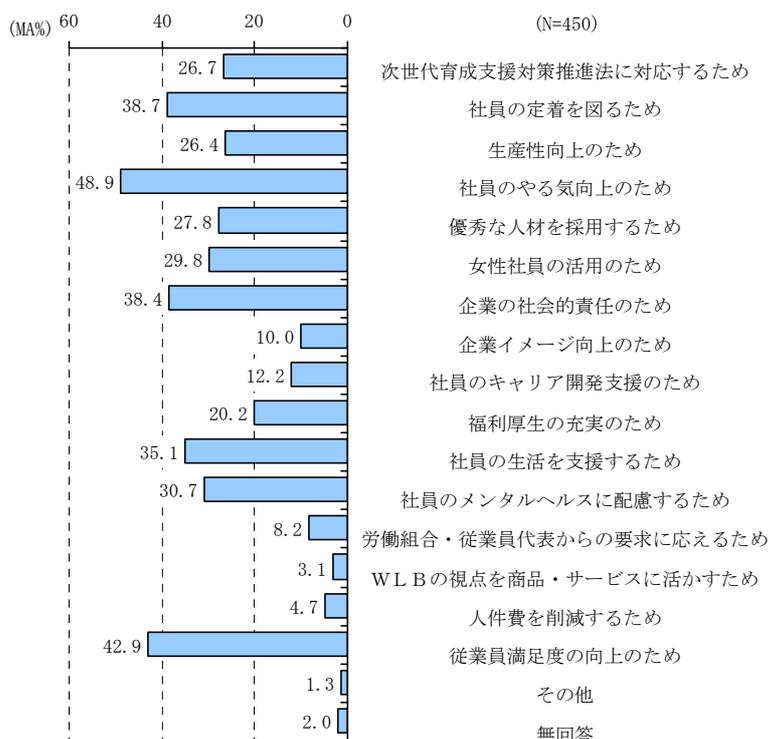
4. ワーク・ライフ・バランスを推進する(したい)理由

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。

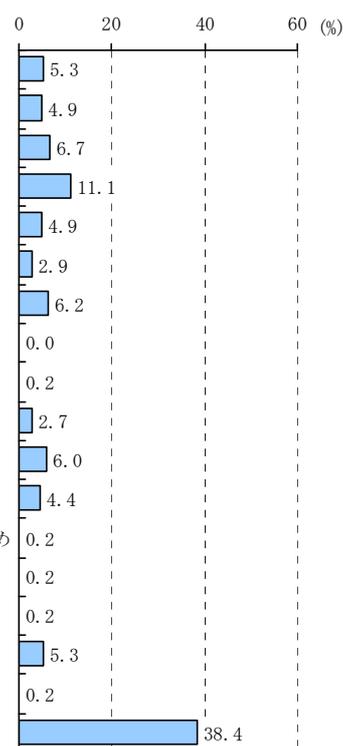
また、その中で最も重要だとお考えの理由1つだけに◎をつけてください。

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】

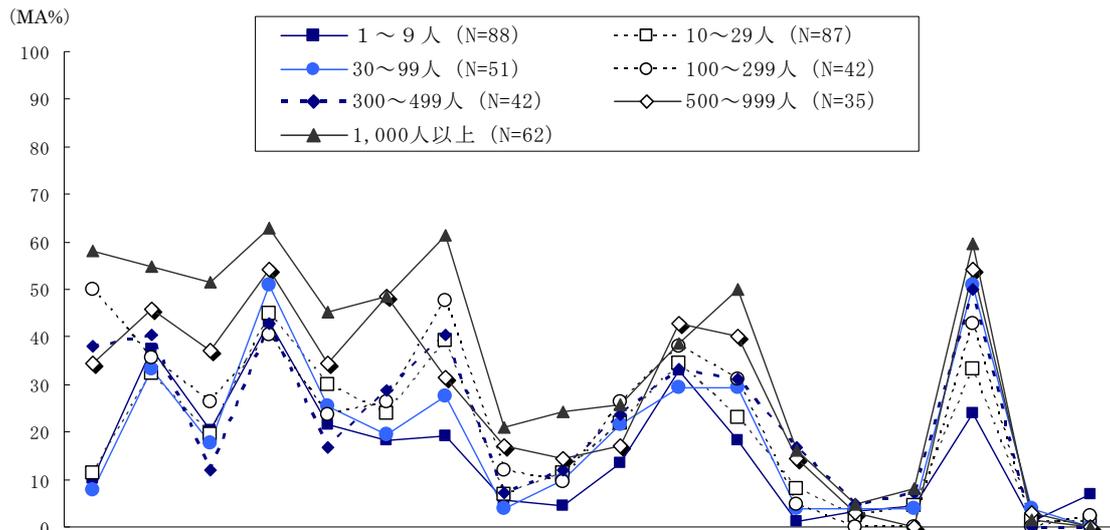


【全体として】

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。

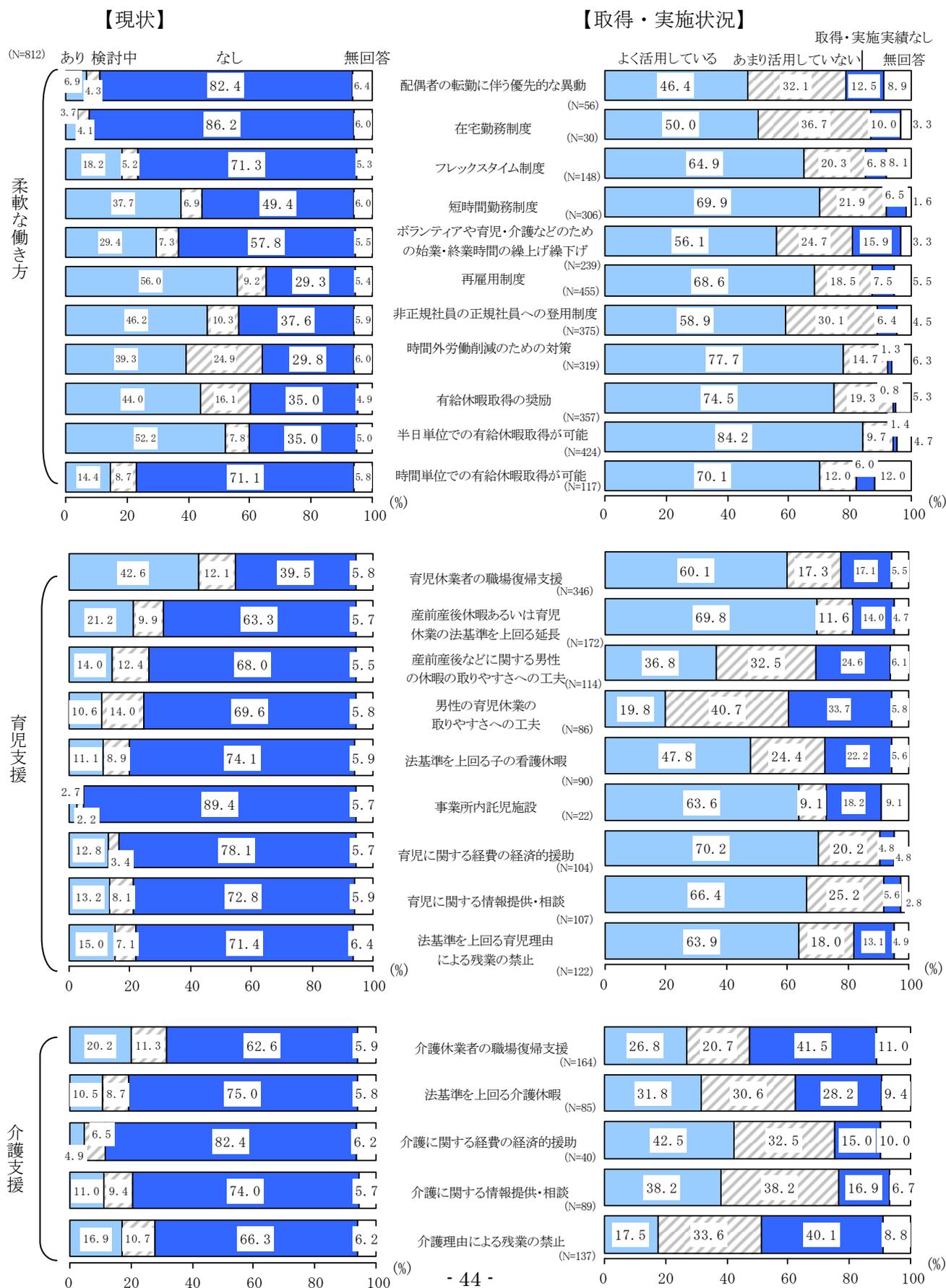
※従業員規模別の一番の理由は、無回答が多く、各項目の回答数が少ないため、割愛する。

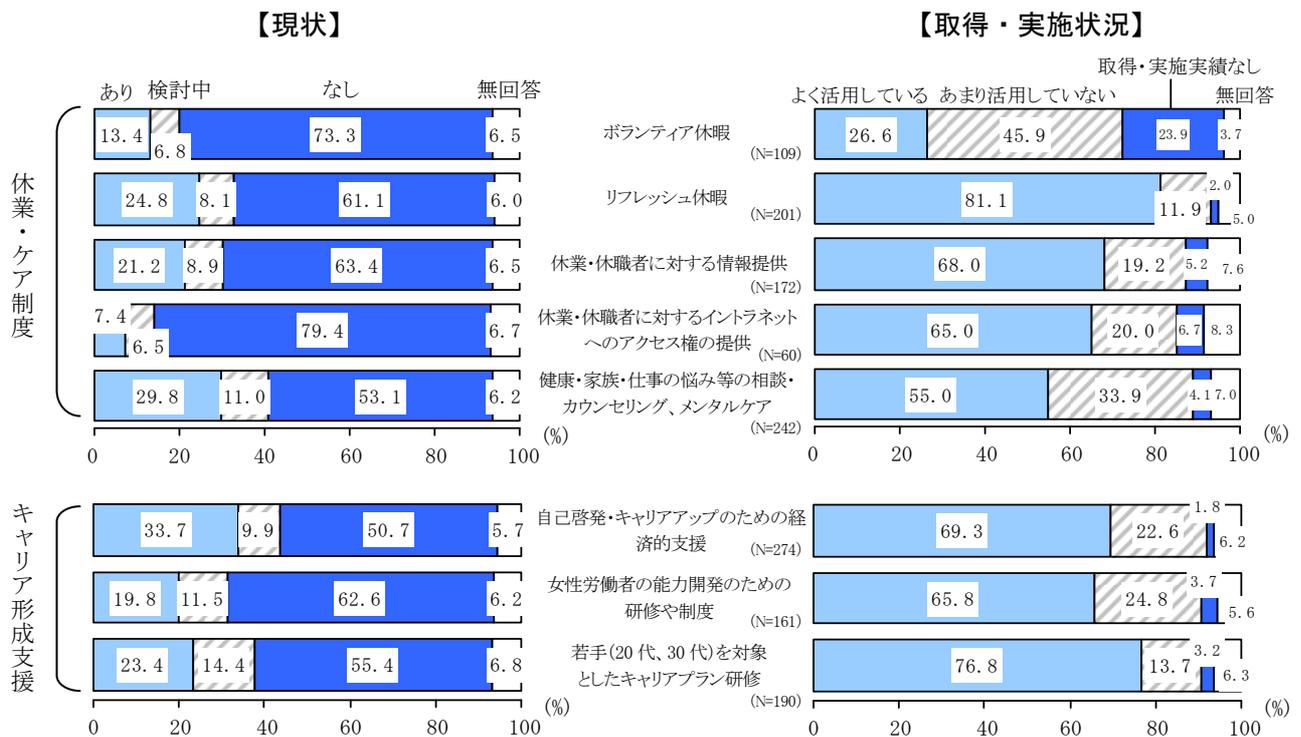
【従業員規模別 WLBを推進している(したい)理由(複数回答)上位 4 位】

| | 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。

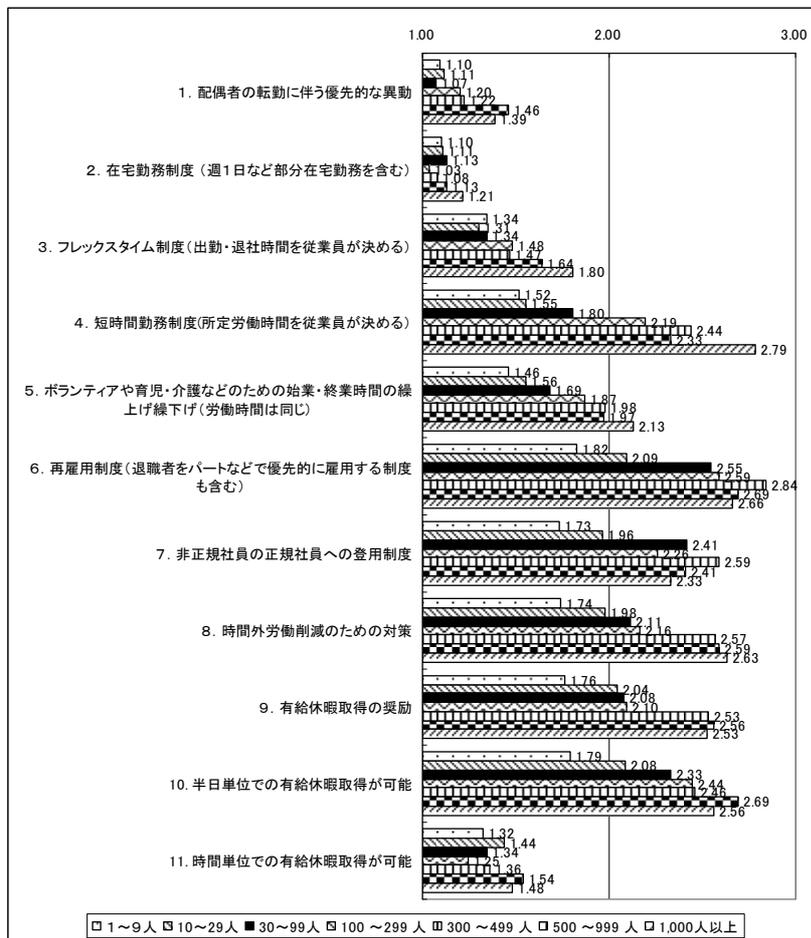
(キャリア形成支援) 取組み「あり」が[自己啓発・キャリアアップのための経済的支援]が33.7%と最も高くなっている。また、キャリア形成支援の取得・実施状況は、全ての項目で6割を超えており、[若手(20代、30代)を対象としたキャリアプラン研修]が76.8%と最も高くなっている。

【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

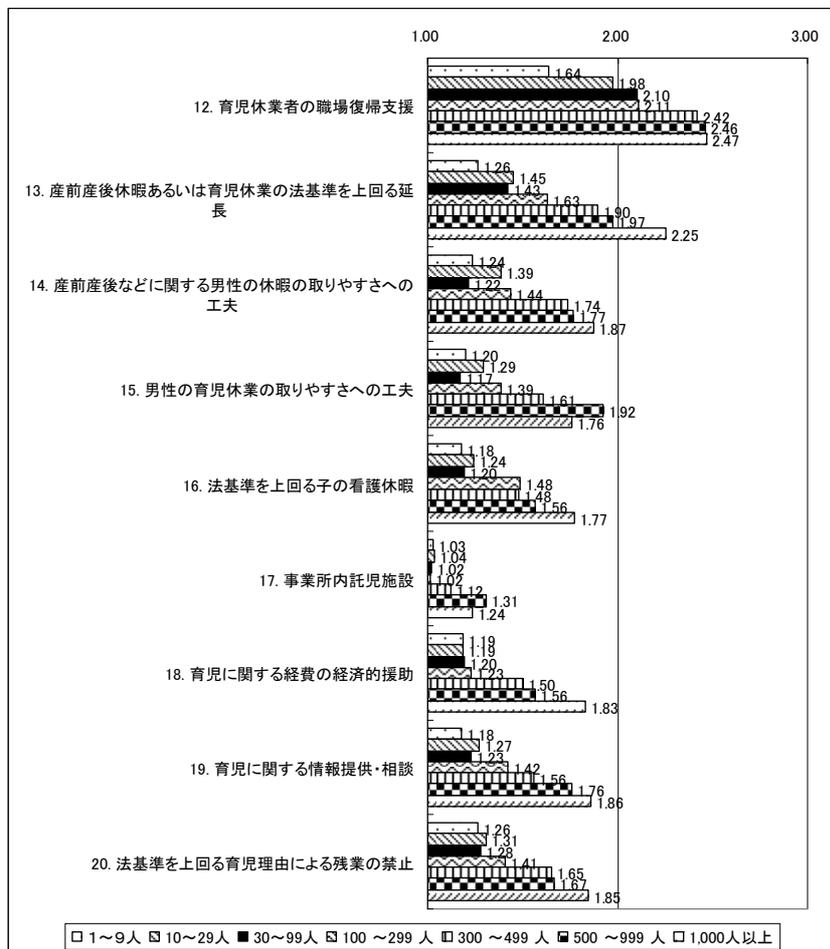


〔あり:+3 検討中:+2 なし:+1 以上のように回答を得点化している。(以下、同様。)]

・「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。

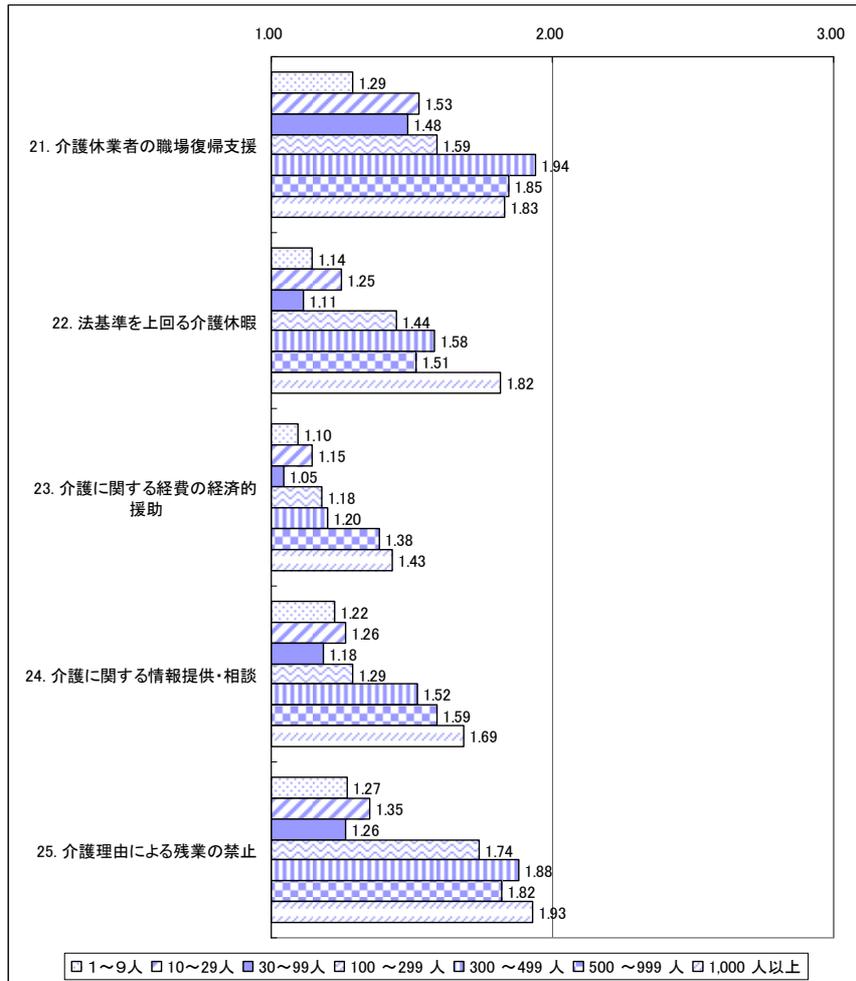
- ・一方、「配偶者の転勤に伴う優先的な異動」「在宅勤務制度（週1日など部分在宅勤務を含む）」「フレックスタイム制度（出勤・退社時間を従業員が決める）」「時間単位での有給休暇取得が可能」の4項目は全ての規模で2点以下となっている。
- ・また、「1～9人」規模では全ての項目で2点を下回る結果となっている。

▽（育児支援）の得点化による得点化



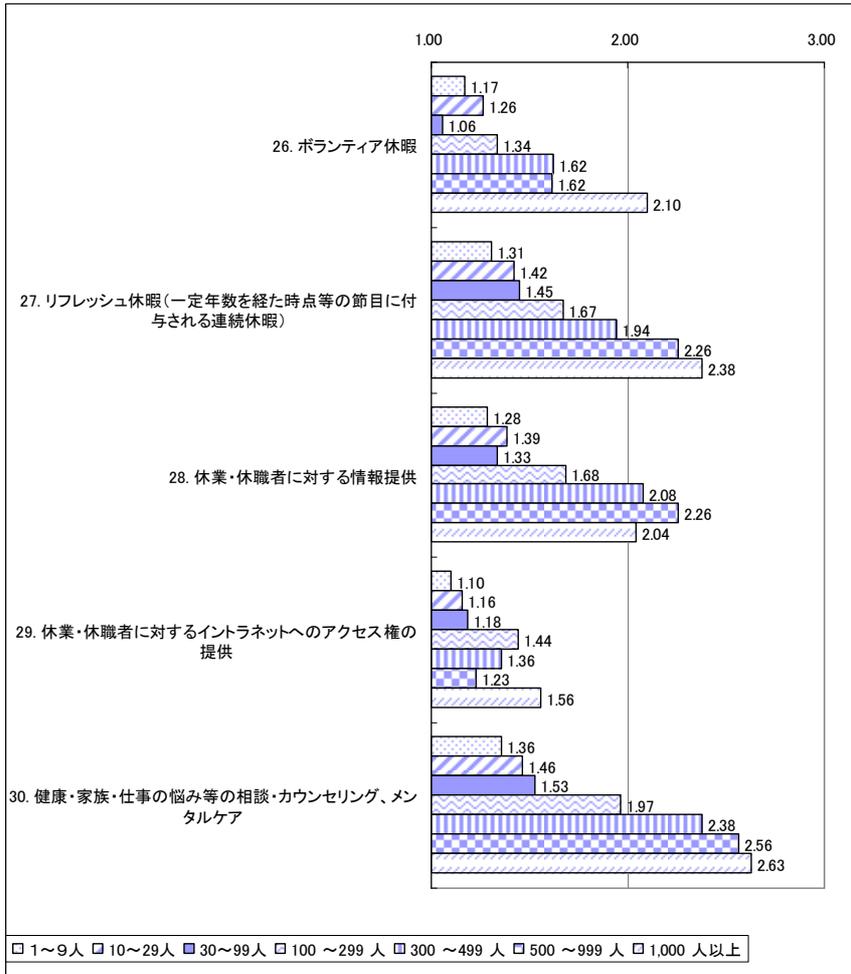
- ・「育児休業者の職場復帰支援」のみ、『300人以上』規模で2点以上となっている。
- ・全ての項目において、規模が大きくなるほど点数は高くなり、『300人以上』規模では特に高くなっている。

▽(介護支援)の得点化



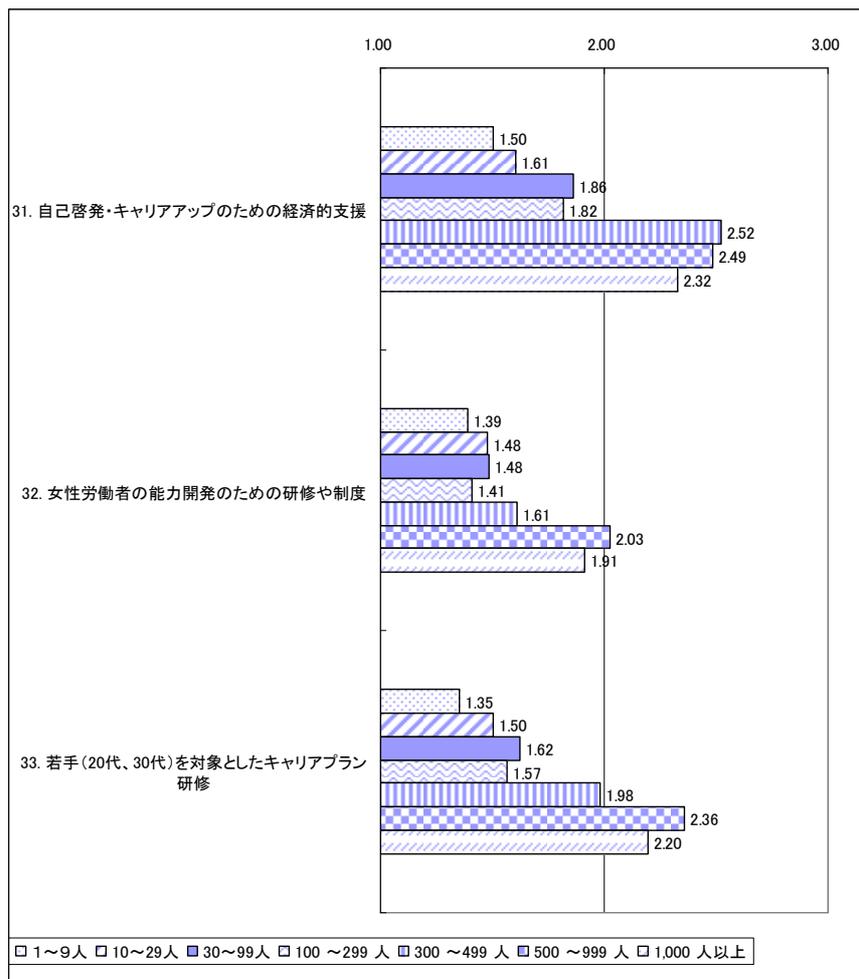
- すべての項目が2点以下となっているが、「介護休業者の職場復帰支援」は比較的、点数が高くなっている。また、規模が大きくなるほど点数は高く、『300人以上』規模で高くなっている。

▽(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

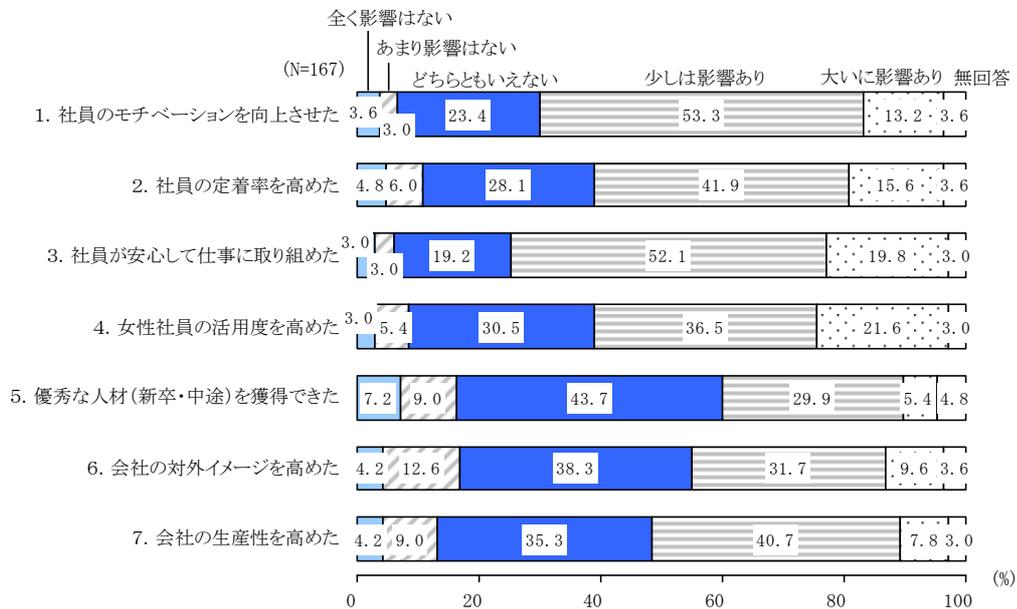


- ・「自己啓発・キャリアアップのための経済的支援」が他の項目と比較して点数が高くなり、『300人以上』規模で、2点を超えている。
- ・『299人以下』規模では、全ての項目で2点を下回る。

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】

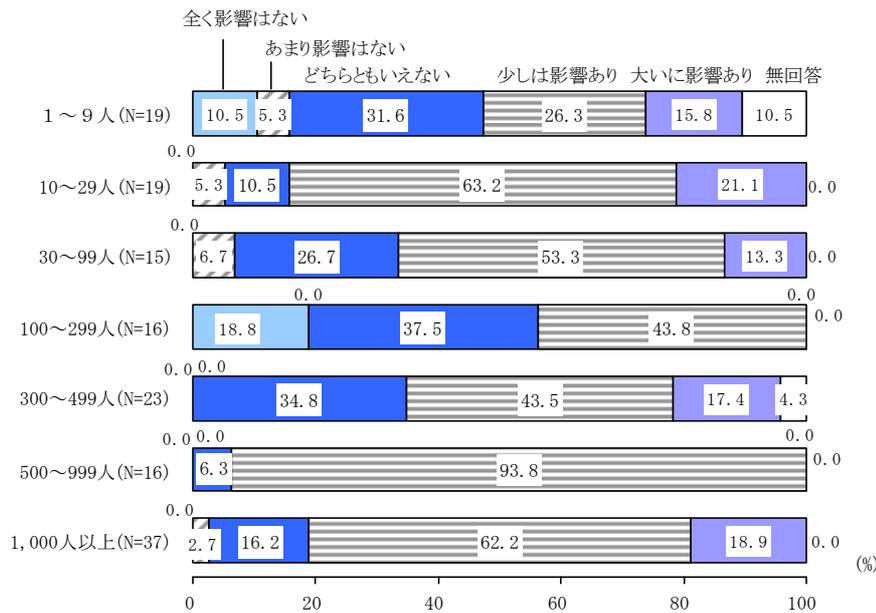
WLBに取り組むことで、『影響あり』(「少しは影響あり」「大いに影響あり」の計)の割合が特に高いものは、「社員が安心して仕事に取り組めた」(71.9%)と「社員のモチベーションを向上させた」(66.5%)で7割前後を占めている。

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。

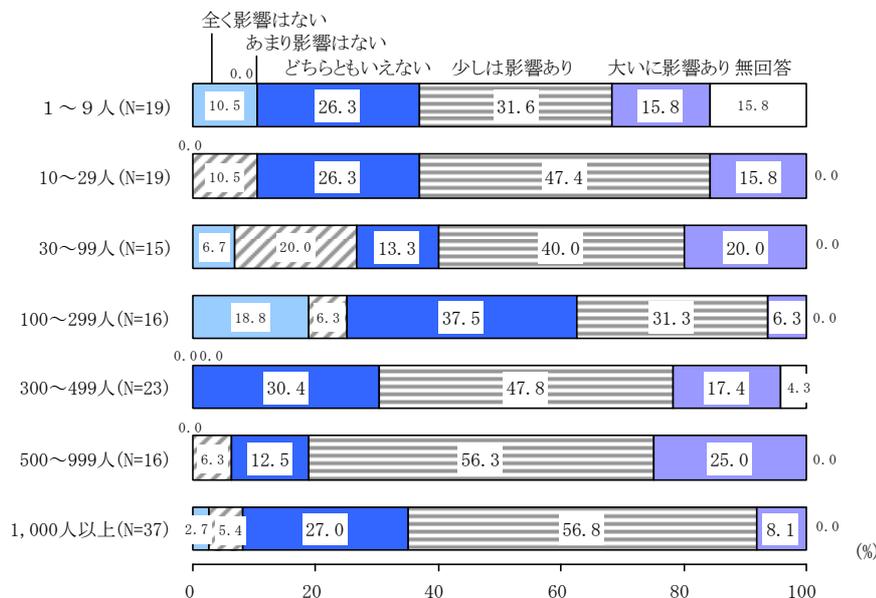
【従業員規模別 ワーク・ライフ・バランス推進の効果や影響】

1. 社員のモチベーションを向上させた



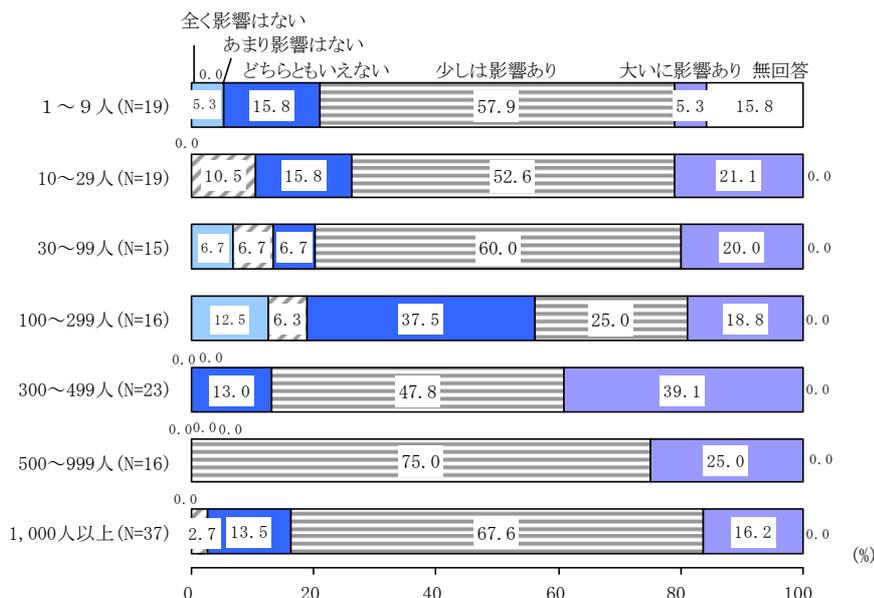
- ・『影響あり』は「1～9人」「100～299人」規模では42.1%、43.8%と4割強、その他の規模では6～9割を占め、特に、『500人以上』規模では8～9割と高い割合となっている。
- ・「どちらともいえない」は「1～9人」「30～99人」31.6%、26.7%、「100～299人」37.5%、「300～499人」34.8%となり、他の規模に比較して割合が高く、「1～9人」規模では「どちらともいえない」が最も多く31.6%となっている。
- ・『影響なし』は全ての規模で2割を下回る結果となったが、「1～9人」「100～299人」規模では15.8%、18.8%と相対的に割合が高くなっている。

2. 社員の定着率を高めた



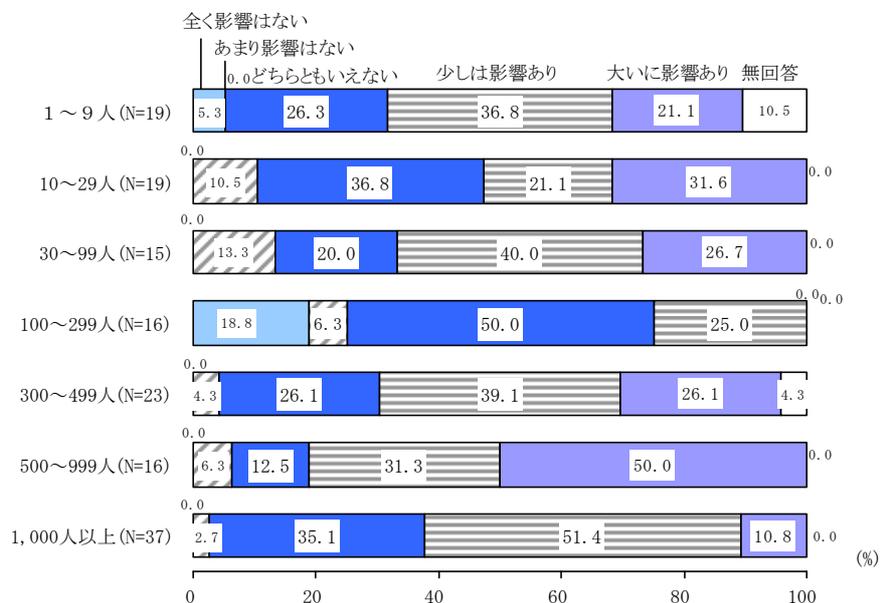
- ・「100～299人」規模を除き、「少しは影響あり」が最も多い回答となり、3～6割弱の回答を示し、「大いに影響あり」と合わせた『影響あり』は「1～9人」規模(47.4%)で5割弱、他の規模では6割強～8割の高い割合を示している。
- ・「100～299人」規模では「どちらともいえない」が37.5%と最も多く、『影響あり』37.6%と同じ割合となっている。
- ・『影響なし』は「30～99人」「100～299人」規模で26.7%、25.1%と4分の1を占め、相対的に高い割合を示している。

3. 社員が安心して仕事に取り組めた



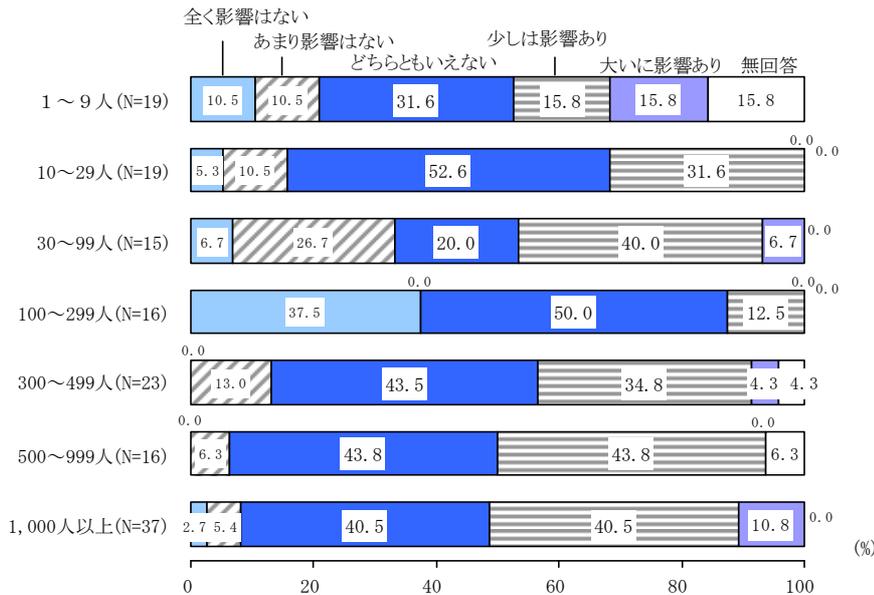
- ・「100～299 人」規模を除き最も多い回答は「少しは影響あり」で5割弱～7割強となり、「大いに影響あり」と合わせた『影響あり』の回答は6～10割、『300人以上』規模では8～10割と特に高い割合を示す結果となった。
- ・「100～299 人」規模では『影響あり』が5割弱、「どちらともいえない」が最も多い回答で37.5%となっている。
- ・『影響なし』の割合は、「10～29 人」「30～99 人」「100～299 人」規模で10.5%、13.4%、18.8%と相対的に高い割合を示す結果となった。

4. 女性社員の活用度を高めた



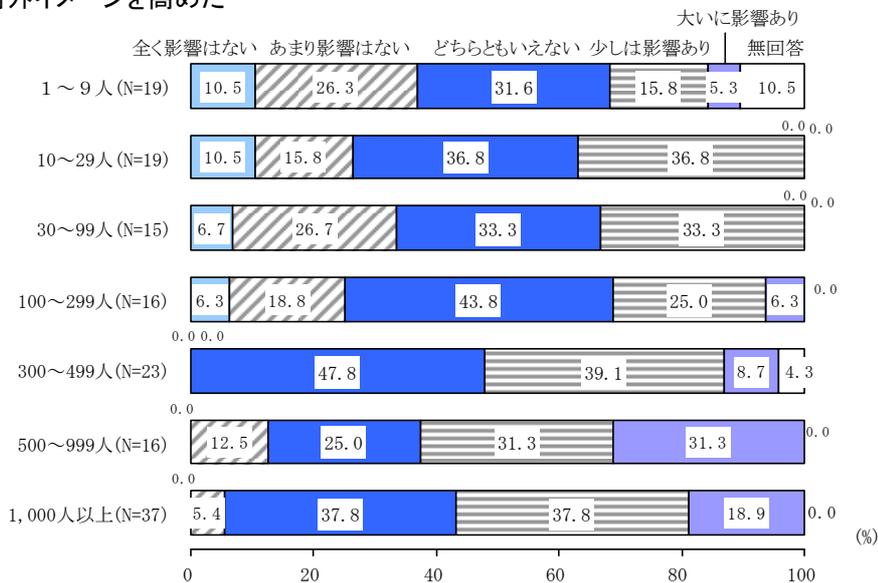
- ・「100～299 人」規模を除き、女性社員の活用度を高めるのに『影響あり』の割合が5～8割となっている。
- ・「100～299 人」規模では「どちらともいえない」が50.0%と最も多い回答となった。
- ・女性社員の活用度を高めるのに『影響なし』の割合は、「10～29 人」「30～99 人」「100～299 人」規模で10.5%、13.3%、25.1%と相対的に高い割合を示す結果となった。

5. 優秀な人材(新卒・中途)を獲得できた



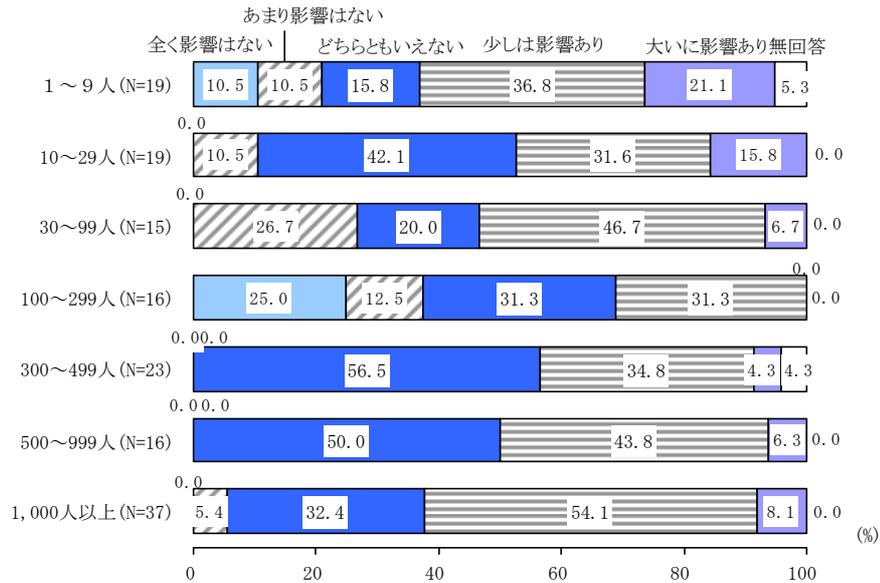
- ・「30～99人」規模を除き、「どちらともいえない」が最も多い回答で3～5割強を示す結果となった。
- ・『300人以上』規模では『影響あり』が4割弱～5割強となり、「どちらともいえない」4割とほぼ拮抗している。
- ・「100～299人」規模では、「どちらともいえない」が5割となり、次いで『影響なし』が37.5%となっている。
- ・『99人以下』規模では、『影響あり』が3～5割弱となっているが、『影響なし』も1割強～3割強と相対的に高い割合を示している。

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。

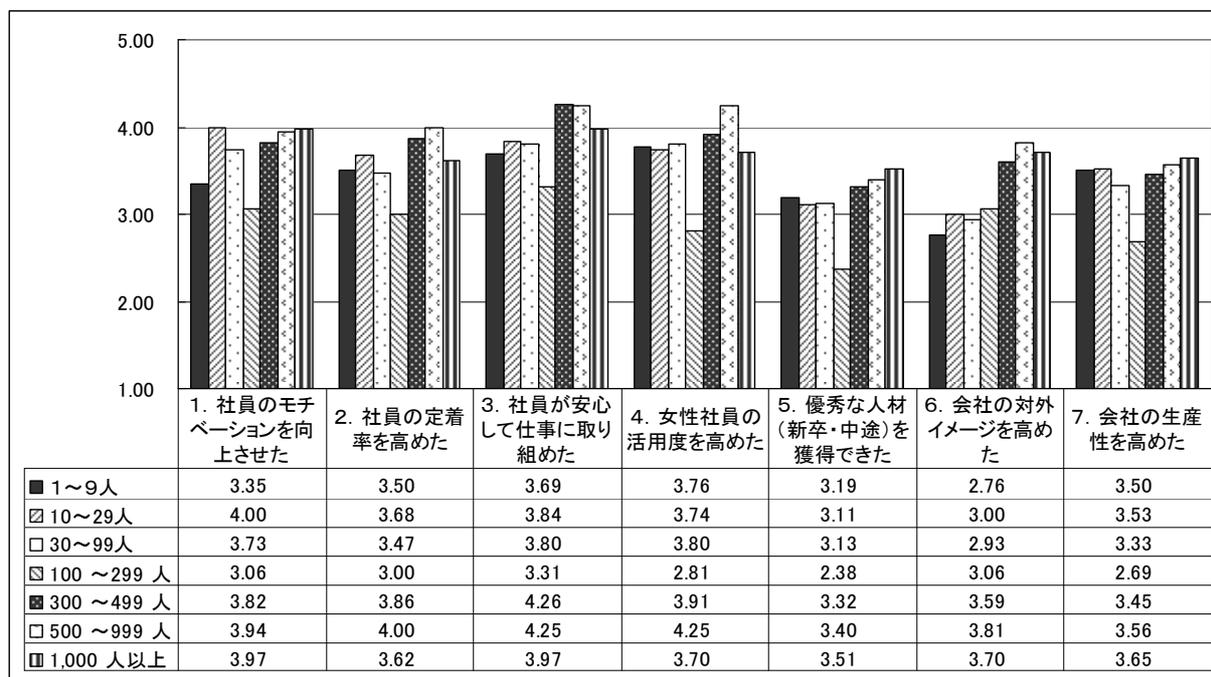
7. 会社の生産性を高めた



- ・『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。



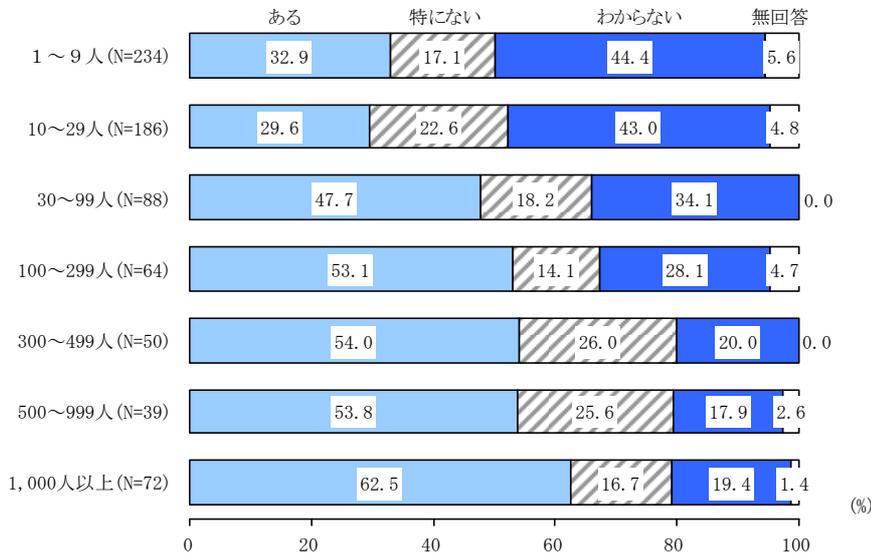
全く影響はない: +1 あまり影響はない: +2 どちらともいえない: +3 少しは影響あり: +4 大いに影響あり: +5
 以上のように、回答を得点化している。

- ・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

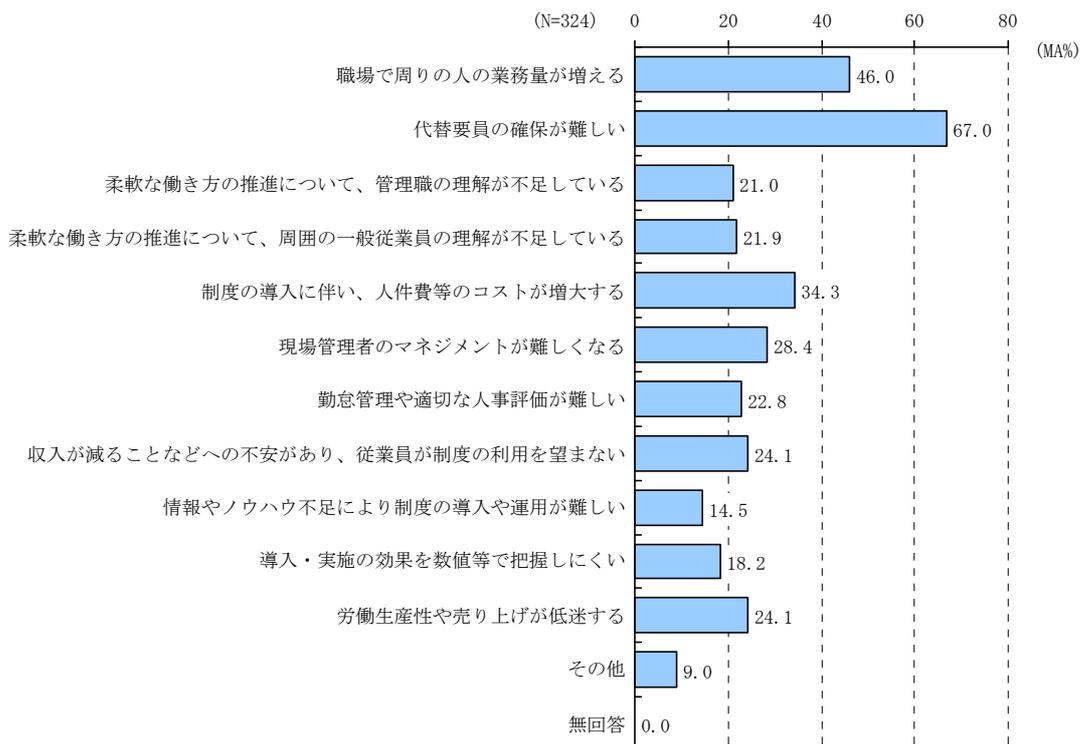
問6 御社において、WLBを推進する上で、困難と感じていることはありますか。(〇はひとつ)。

【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。

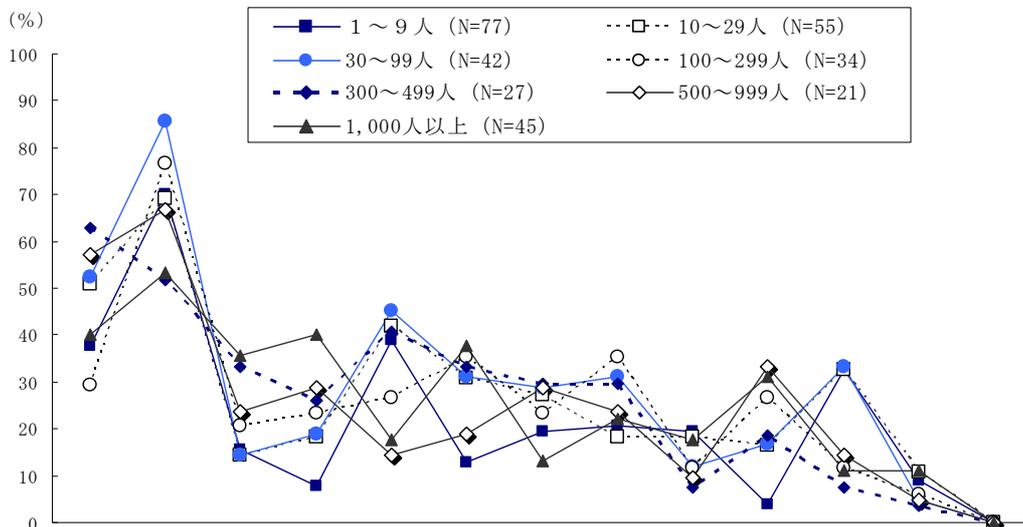
問7 御社において、WLBを推進する上で、困難と感じていることにあてはまるもの全てに〇をつけてください。[「ある」と回答された方のみ]



【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。

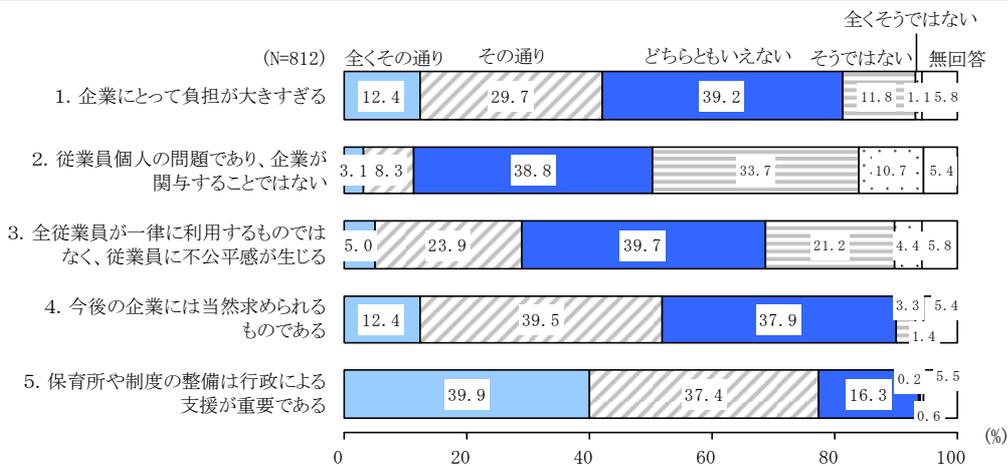
・「100～299 人」「300～499 人」規模では「情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい」「労働生産性や売上げが低迷する」を除き項目で一般的に回答の割合が高くなっている。

【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。

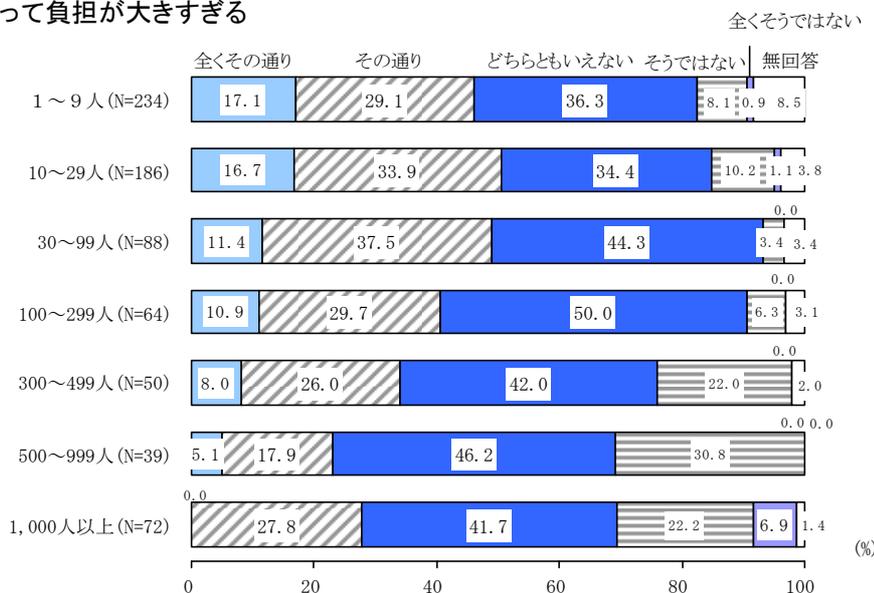


【全体として】

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。

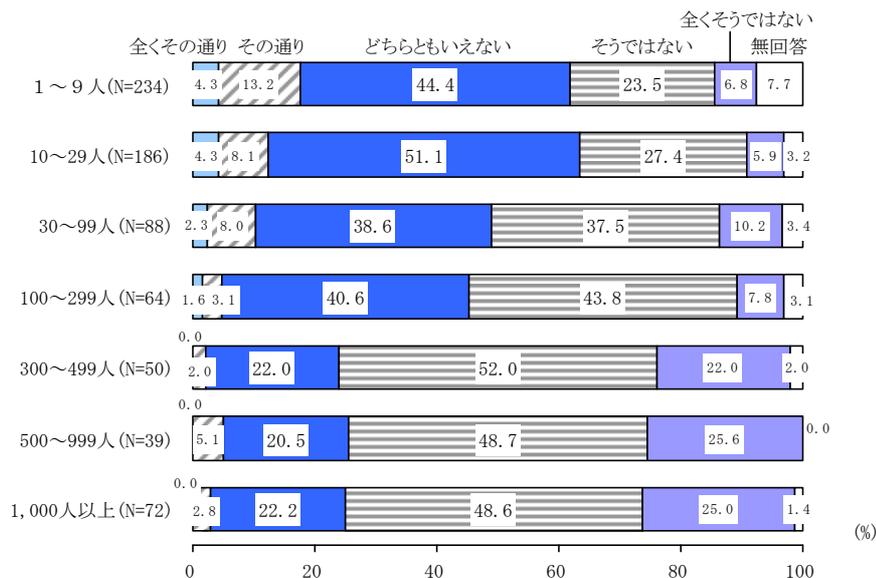
【従業員規模別 企業がワーク・ライフ・バランスへ取り組むことへの考え】

1. 企業にとって負担が大きすぎる



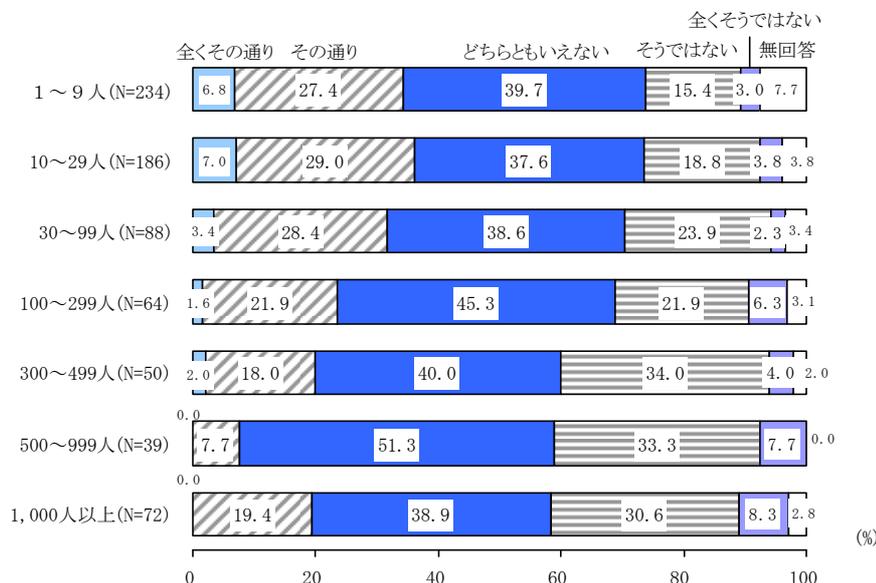
- ・『99人以下』規模では、[企業にとって負担が大きすぎる]と『肯定』する回答が5割前後となっている。
- ・「どちらともいえない」がすべての規模で最も多い回答で3割強～5割を占め、「100～299人」規模では過半数を占めている。
- ・『300人以上』規模では、負担が大きすぎるを『否定』する回答が2～3割と相対的に高い割合を示している。

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



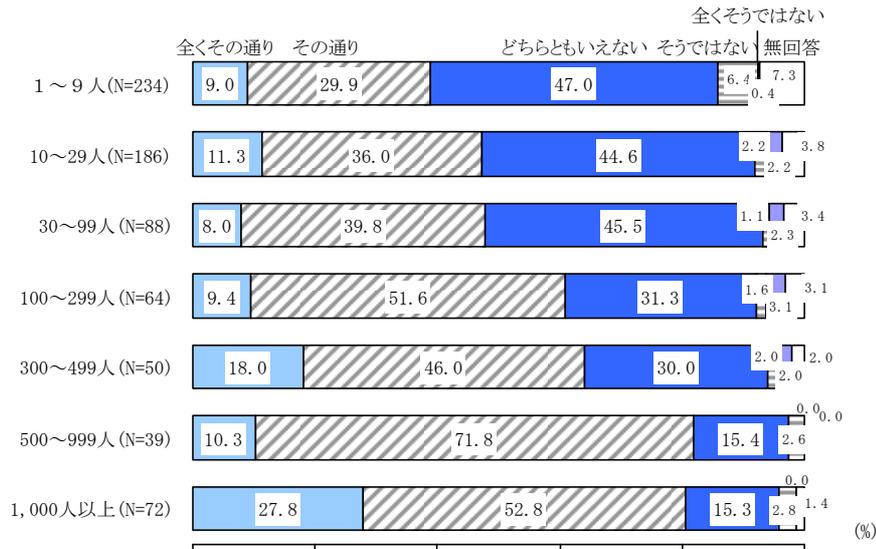
- ・『300人以上』規模では「そうではない」が最も多く約5割を示し、「全くそうではない」と合わせた『否定』する割合は、7割強となっている。
- ・『29人以下』規模では、「どちらともいえない」が最も多く4～5割の回答となっている。
- ・「30～99人」「100～299人」規模では、『否定』する回答が5割前後で、「どちらともいえない」が4割弱となっている。

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



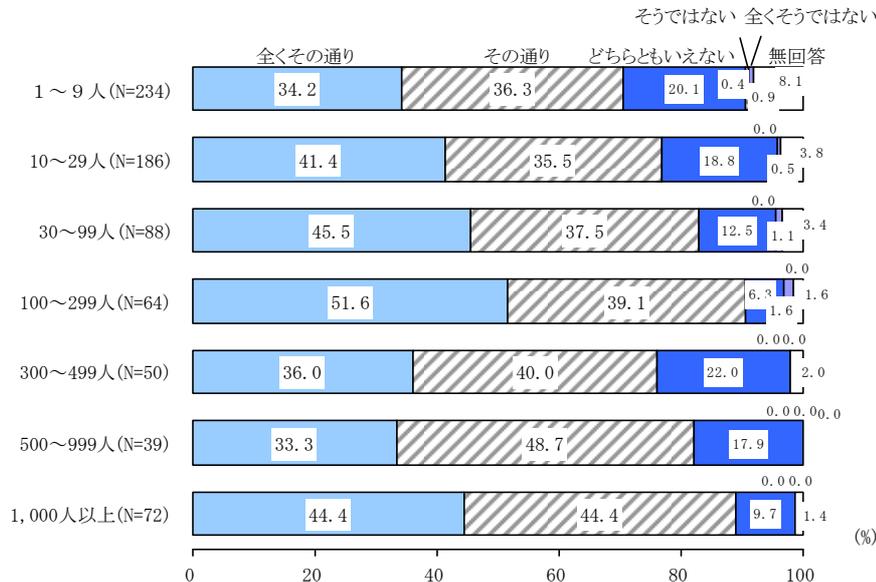
- ・すべての規模で「どちらともいえない」が最も多く、約4～5割の回答となり、「500～999人」規模では5割となっている。
- ・不平等が生じると『肯定』する割合が『99人以下』規模では3割強を示し、一方で『否定』している割合が『300人以上』規模で約4割を示している。

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。

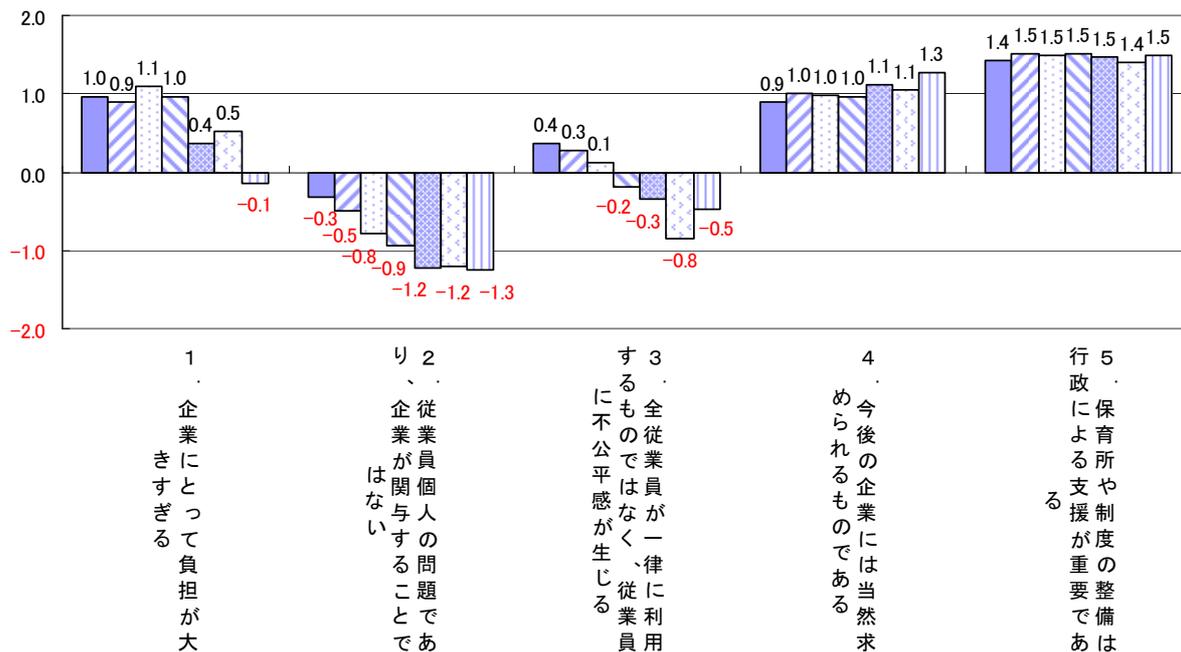
5. 保育所や制度の整備は行政による支援が重要である



- ・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 |

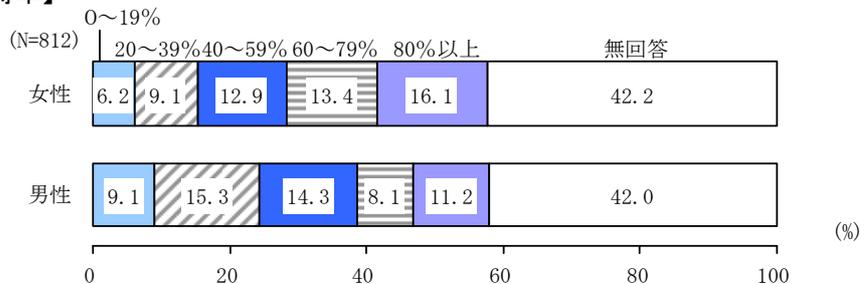
※ a=各社の平均付与日数合計/N値

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 日分男性の方が多い。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】

(%)

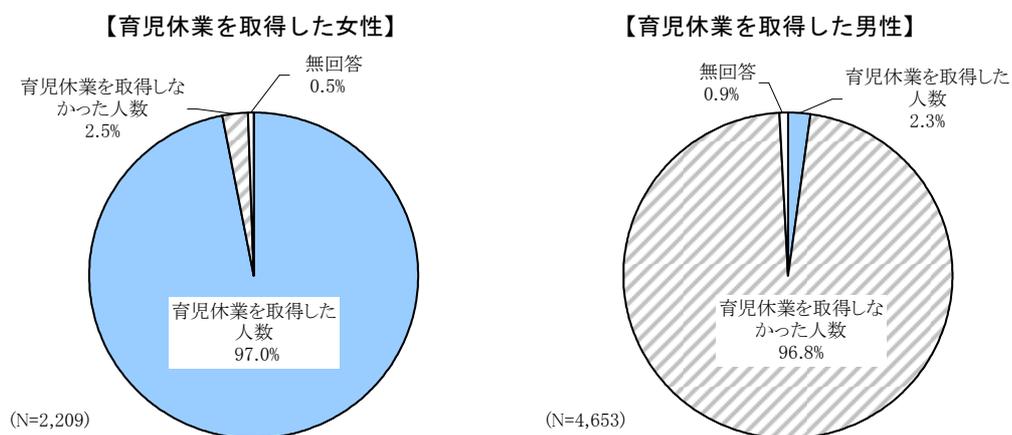
| | 全体 | | 女性 | | 男性 | |
|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | H23 (N=812) | H17 (N=553) | H23 (N=812) | H17 (N=553) | H23 (N=812) | H17 (N=553) |
| 0～19% | 7.0 | 17.2 | 6.2 | 13.6 | 9.1 | 24.1 |
| 20～39% | 9.5 | 21.3 | 9.1 | 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% | |

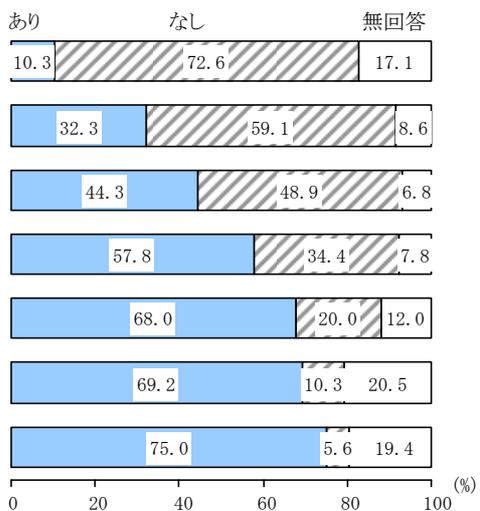
【全体として】

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。

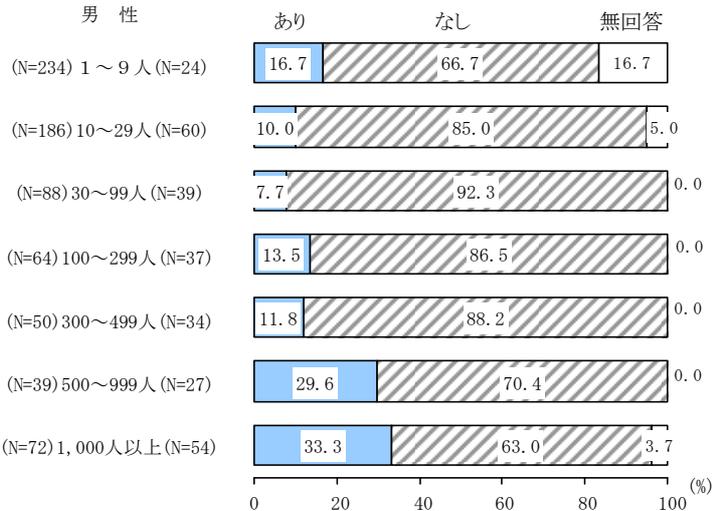
また、配偶者が出産した男性がいる事業所は全体の36.2%(294社)、そのうち育児休業を取得した男性のいる事業所は17.3%(51社)である。配偶者が出産した男性を全体の人数で見ると、配偶者が出産した男性は4,653人、そのうち育児休業を取得した男性は109人と2.3%になっている。

【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)

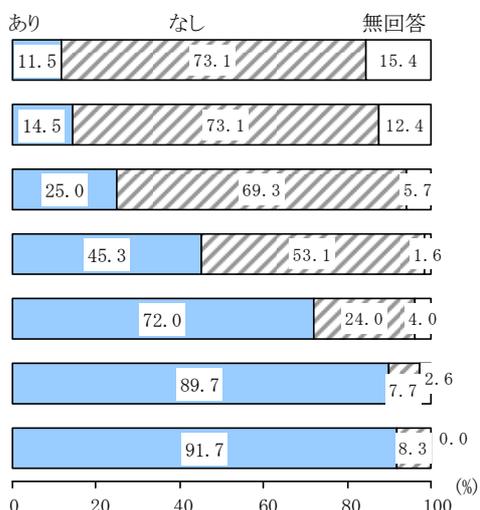
・「30～99人」規模で『いる・いない』が半々であり、規模が小さくなると「1～9人」が72.6%、「10～29人」が59.1%と『いない』が増加し、規模が大きくなると「100～299人」が57.8%、「300～499人」が68.0%、「500～999人」が69.2%、「1,000人以上」が75.0%と『いる』が増加する。

(育児休業を取得した男性がいる事業所)

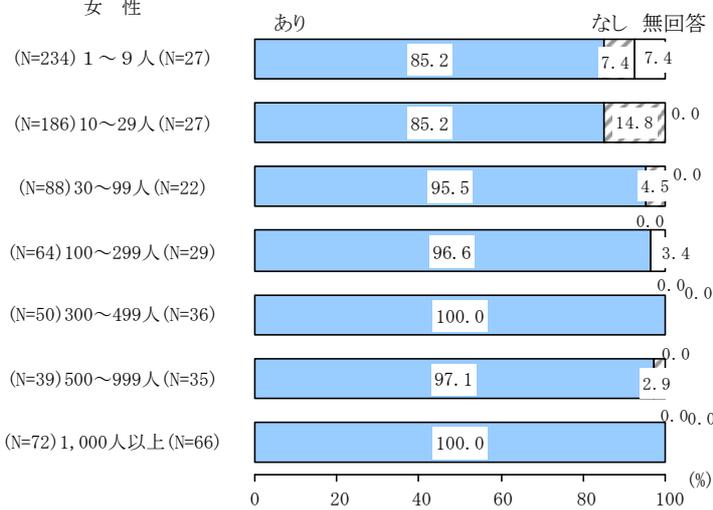
- ・『500人以上』規模では、男性が育児休業を取得した事業所は約3割あり、相対的に高い割合となっている。
- ・「1～9人」規模では男性が育児休業を取得した事業所は16.7%と『500人以上』規模ほど高くないが、『10～499人』規模と比べると相対的に高くなっている。
- ・『10～499人』規模では、男性が育児休業を取得した事業所は1割前後と相対的に低い割合を示す結果となった。

【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)



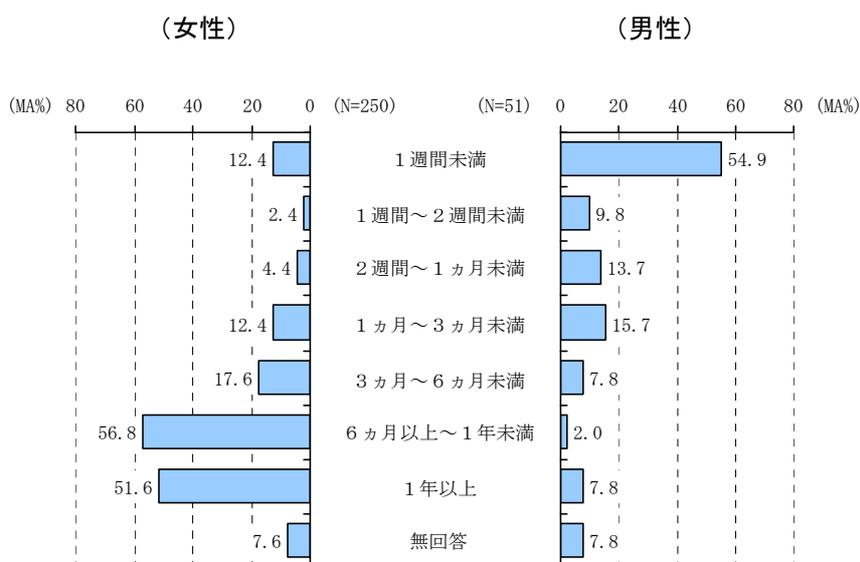
(本人が出産した女性がいる事業所)

- ・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。

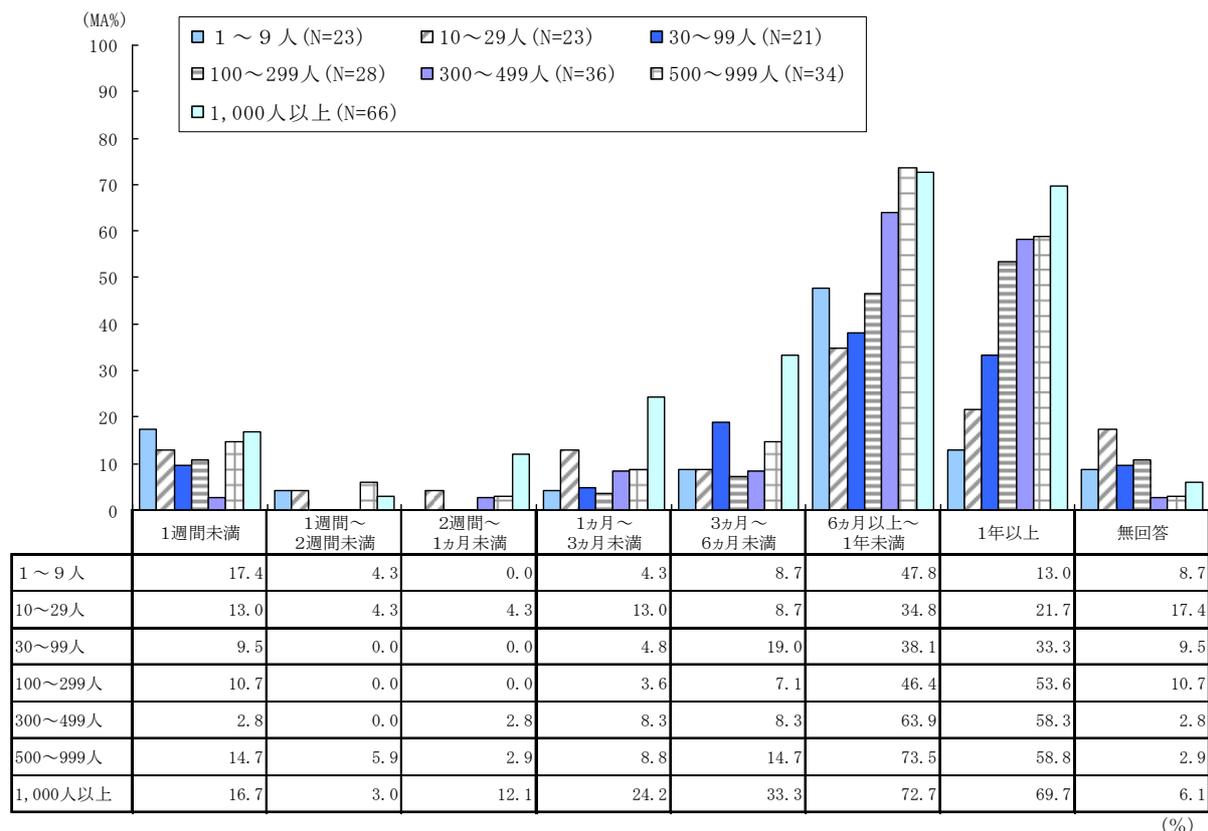


【全体として】

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】



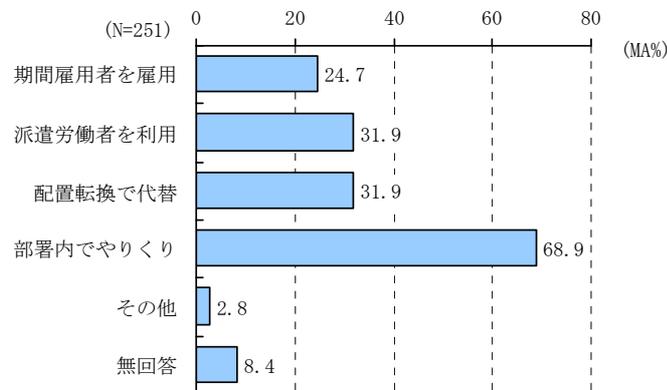
- ・「100～299人」規模の回答は「1年以上」が最も高いが(53.6%)、その他の規模では、「6ヵ月以上～1年未満」が最も高くなっている。また、「100～299人」規模より大きくなると、「6ヵ月以上～1年未満」と「1年以上」を回答する事業所が約6～7割となり、規模が大きくなるに従い、割合が高くなっている。
- ・「1週間未満」が「29人以下」及び「500人以上」規模で相対的に高くなっている。
- ・「1,000人以上」規模では、「1ヵ月～3ヵ月未満」「3ヵ月～6ヵ月未満」と回答する割合が、2～3割と他の規模と比較して、高くなっている。

【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

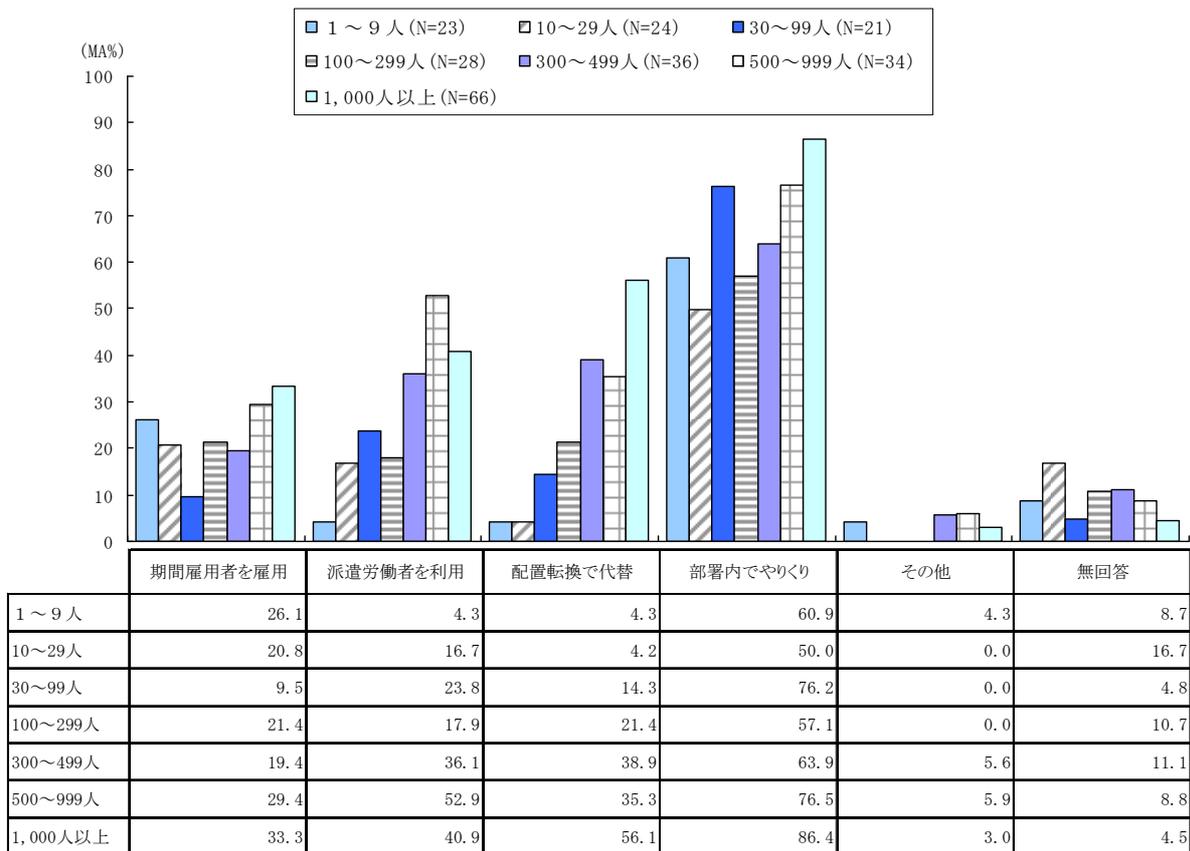
問11 問9で育児休業を実際に取得した男性または女性がいると回答された場合、育児休業中の労働者の代替方法について、あてはまるもの全てに○をつけてください。



【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)

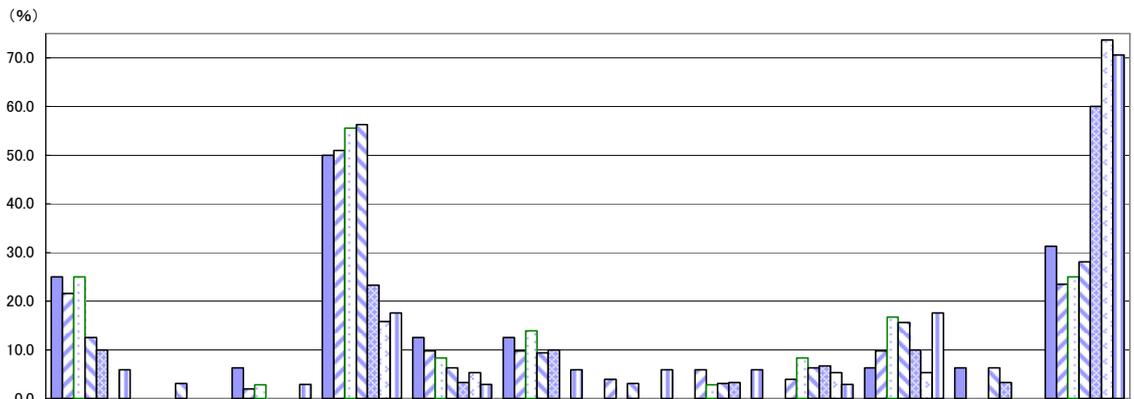
[問 9 で育児休業を取得した方が「0名」とお答えした方にお聞きます。]

【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ない | 同僚社員の理解等が得られない | 社員の休業によるキャリアの不安を作っている | 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 |

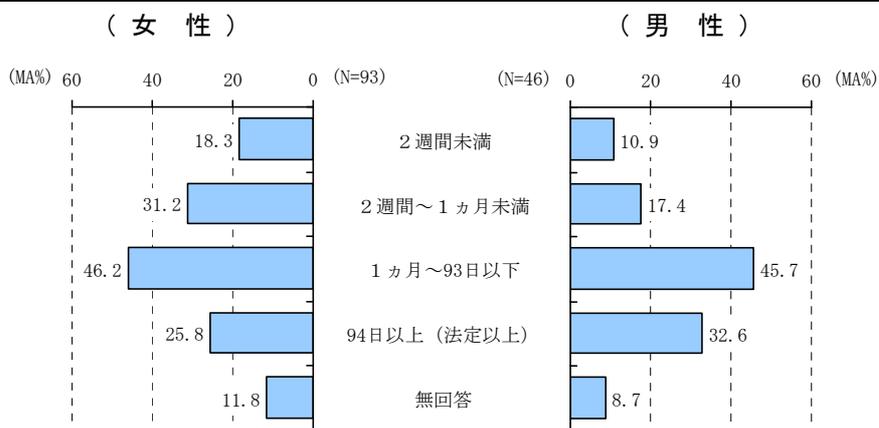
【女性】

- ・「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】

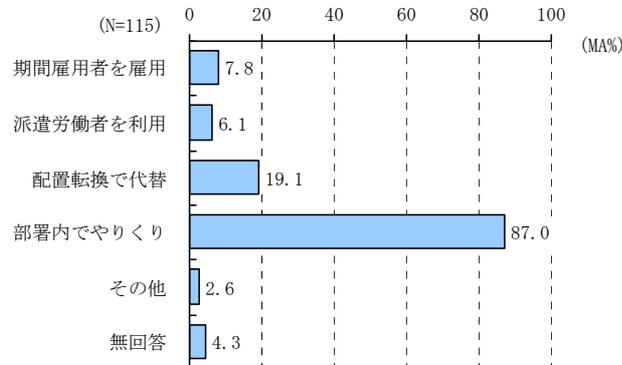
過去3年間で介護休業を取得した従業員の取得期間について、男女とも「1ヵ月～93日以下」と回答した事業所の割合が約半数と、最も高くなっている。

【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

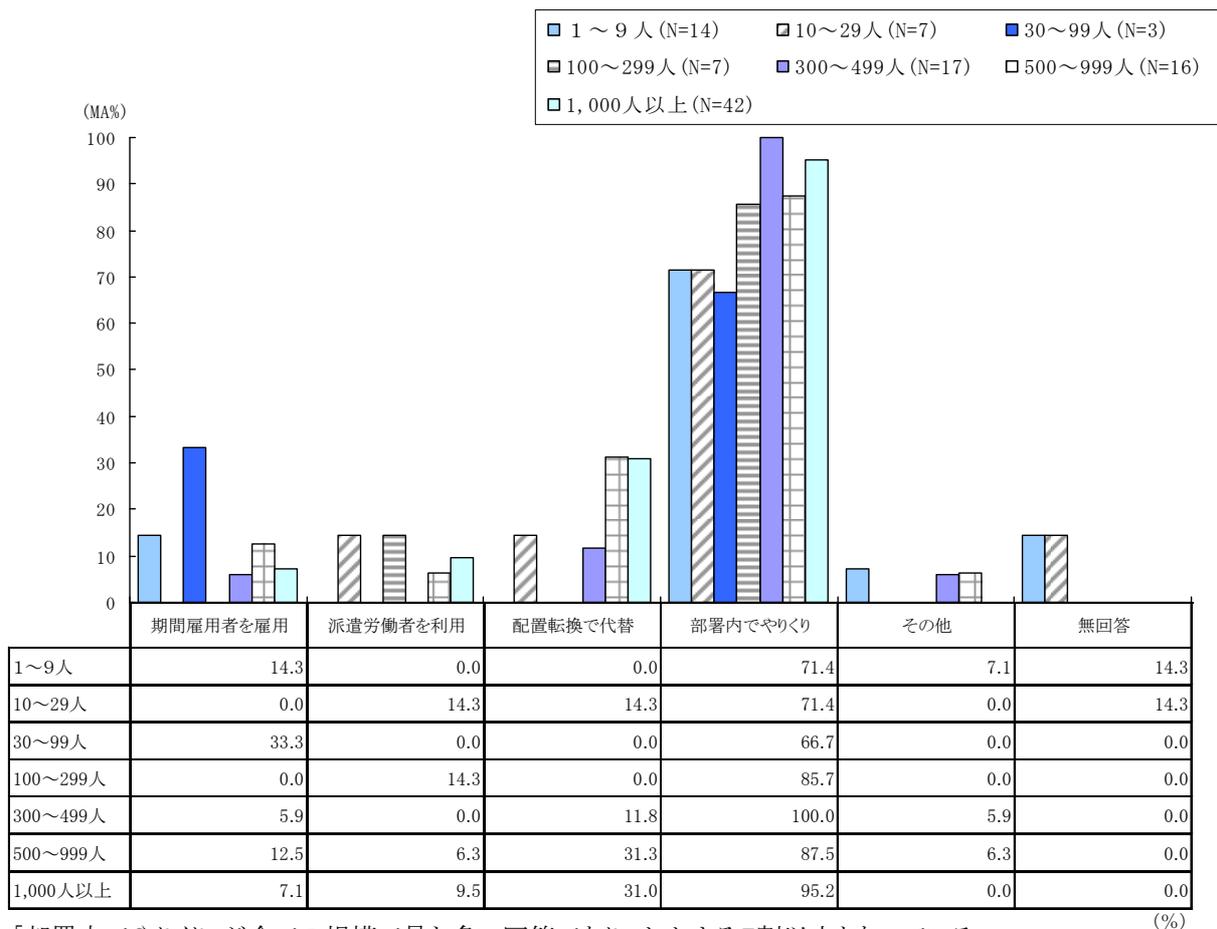
問15 過去3年間で介護休業を取得した従業員がいる場合、介護休業中の労働者の代替方法について、あてはまるもの全てに○をつけてください。



【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。]

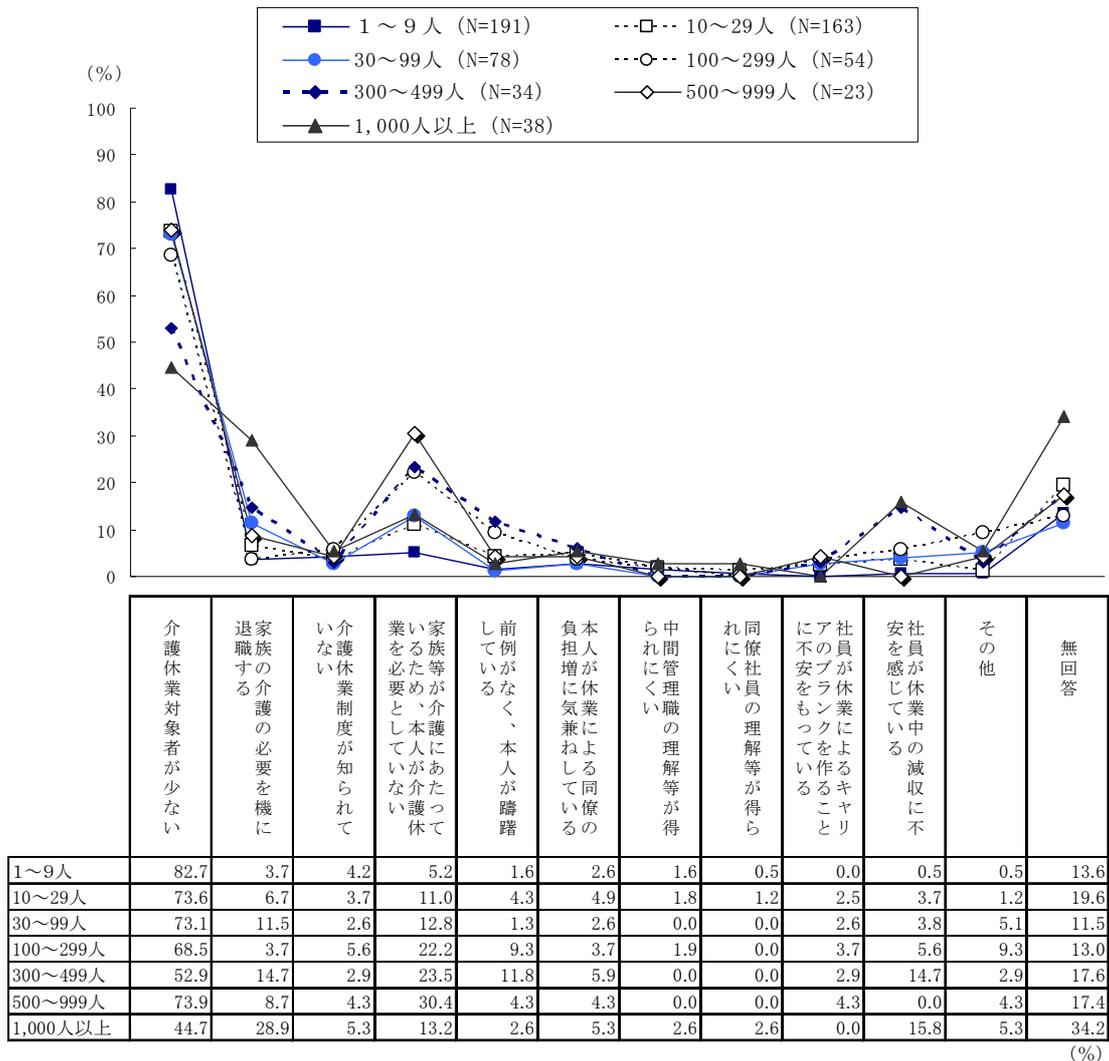
| (MA%) | | 女 性 (N=627) | 男 性 (N=649) |
|-------|----------------------------------|----------------|----------------|
| 1. | 介護休業対象者が少ない(いない) | 73.0 | 69.3 |
| 2. | 家族の介護の必要を機に退職する | 8.8 | 4.6 |
| 3. | 介護休業制度が知られていない | 4.0 | 3.2 |
| 4. | 家族等が介護にあたっているため、本人が介護休業を必要としていない | 12.8 | 16.5 |
| 5. | 前例がなく、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)

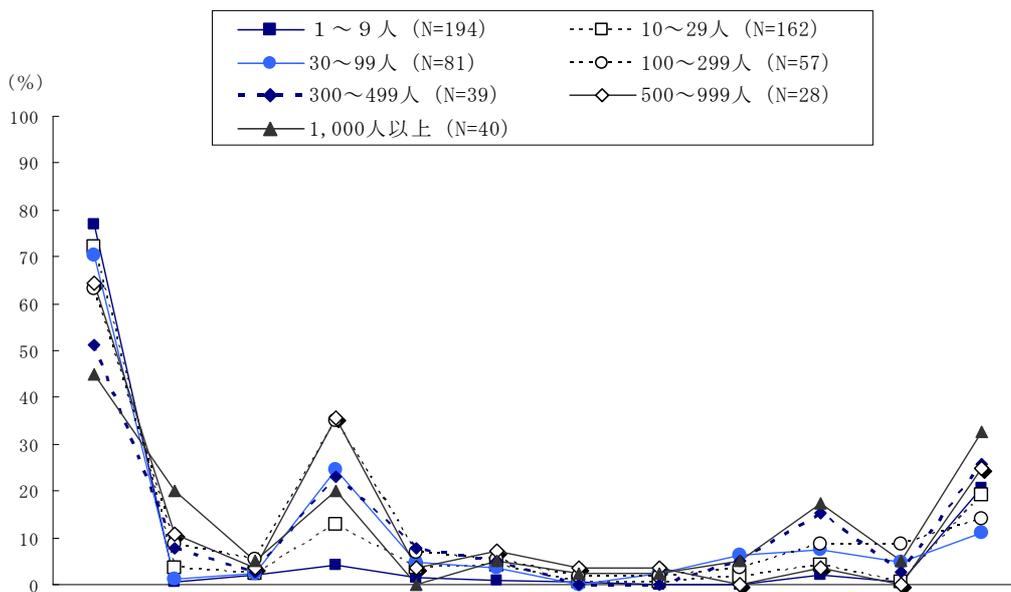


(%)

- 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必要としないため、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 | 家族等が介護にあたって業務を必要としない | 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 | 社員のランクによるキャリア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 |

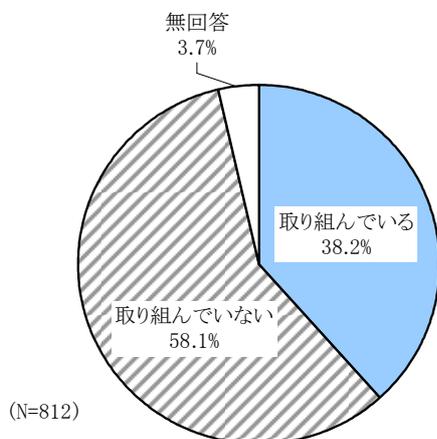
(%)

- 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「家族等が介護にあたって業務を必要としない」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

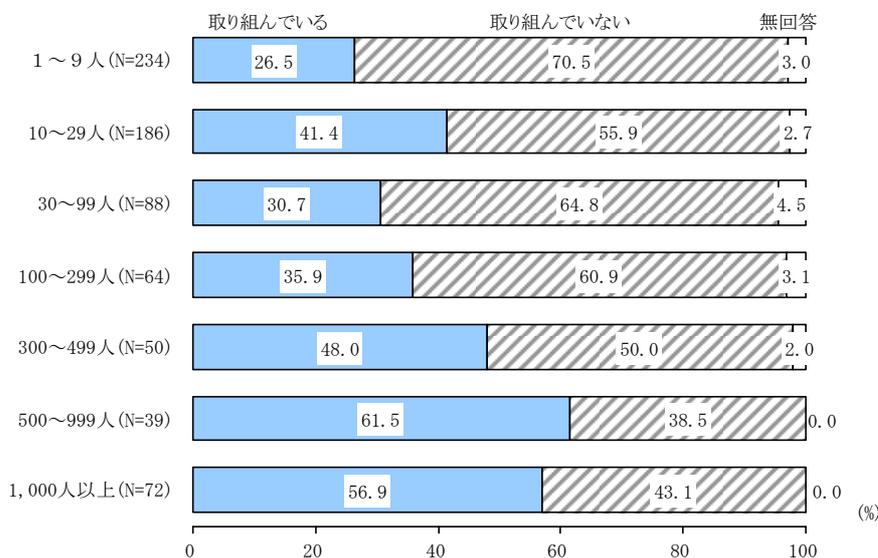
問 17 女性の能力発揮促進に関する取組みをしていますか。(〇はひとつ)



【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】

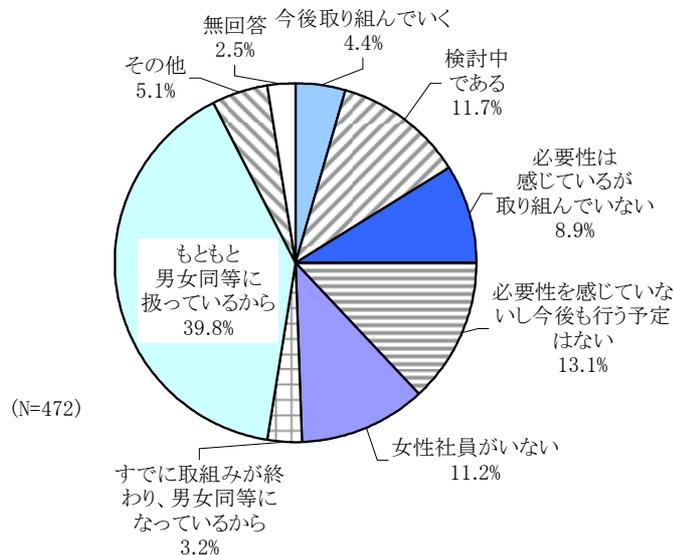


- ・「300～499人」で取組の有無が「取り組んでいる」48.0%、「取り組んでいない」50.0%と五分五分である。これを境に、従業員規模が小さくなると「取り組んでいない」割合が高く、規模が大きくなると「取り組んでいる」割合が高くなる傾向を示す。
- ・「500～999人」61.5%、「1,000人以上」56.9%となり、「取り組んでいる」割合が6割前後となっている。
- ・「1～9人」70.5%、「10～29人」55.9%、「30～99人」64.8%、「100～299人」60.9%と、規模の小さい事業所では「取り組んでいない」割合が6割弱～7割と高い割合を示している。

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。]

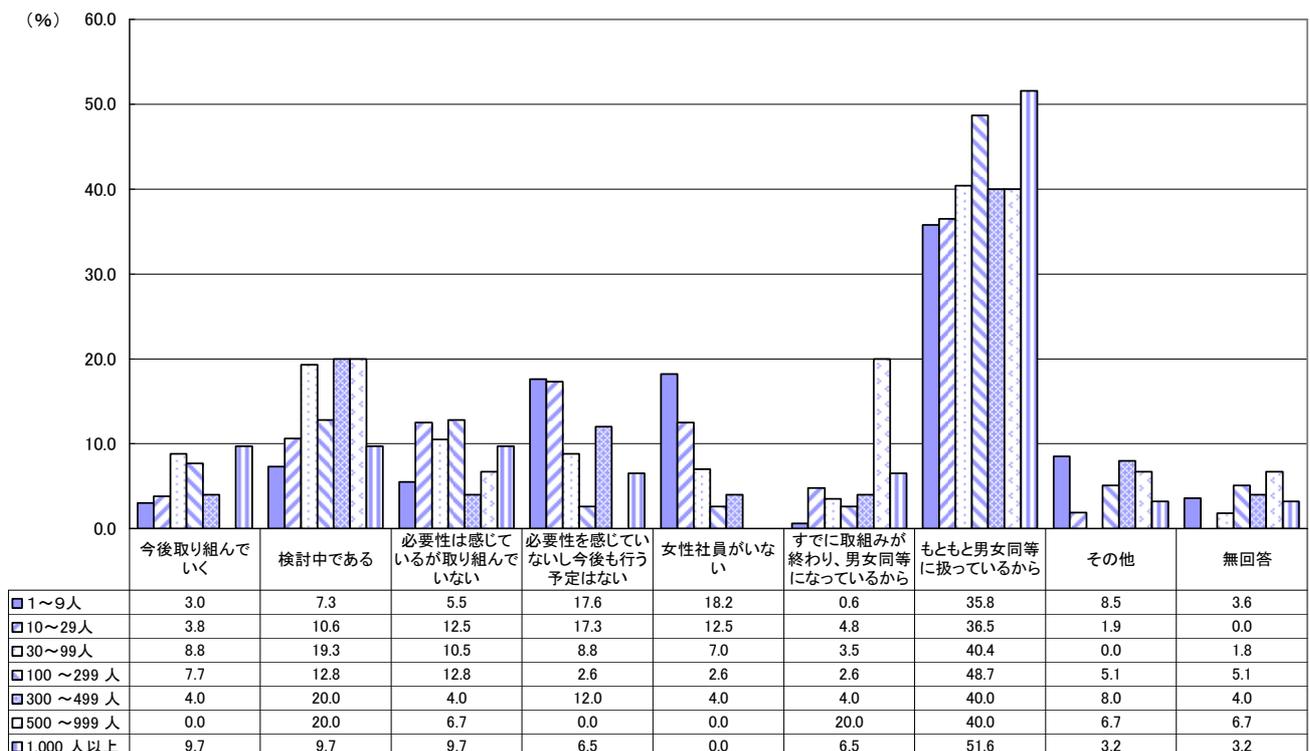


【全体として】

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】



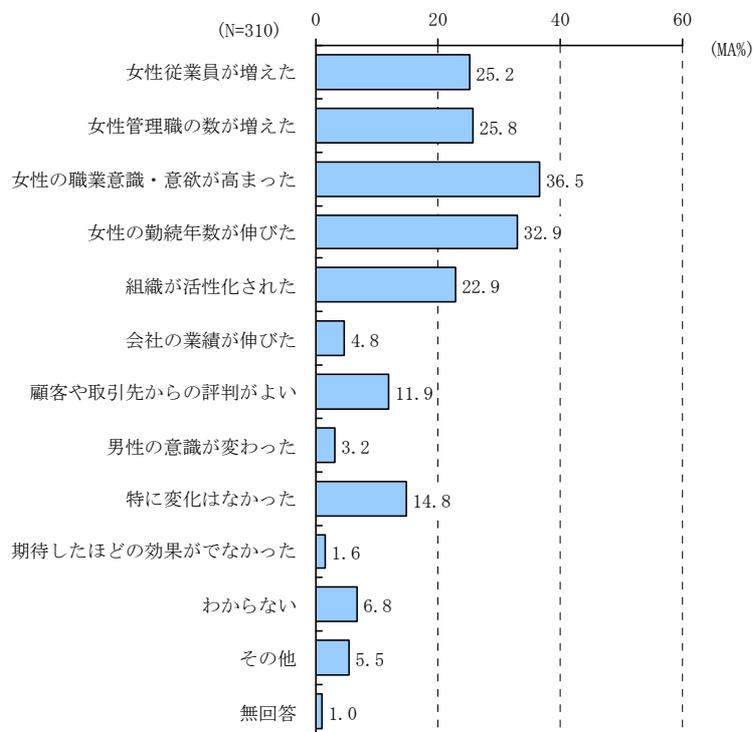
- ・「もともと男女同等に扱っているから」が全ての規模で最も多い回答となっている。
- ・「もともと男女同等に扱っているから」「すでに取り組みが終わり、男女同等になっているから」の合計は、次表のとおり4割弱～6割となり、『500人以上』規模では、約6割と相対的に特に高い割合を示している。
- ・『30～99人』規模では女性の能力発揮促進の取り組みに関して「検討中」が2番目に多い回答となり、1割強～2割となっている。
- ・『29人以下』規模では、「女性社員がいない」「必要性を感じていないし、今後行う予定はない」がともに1～2割と他の規模と比較して、高い割合を示している。
- ・「今後取り組んで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

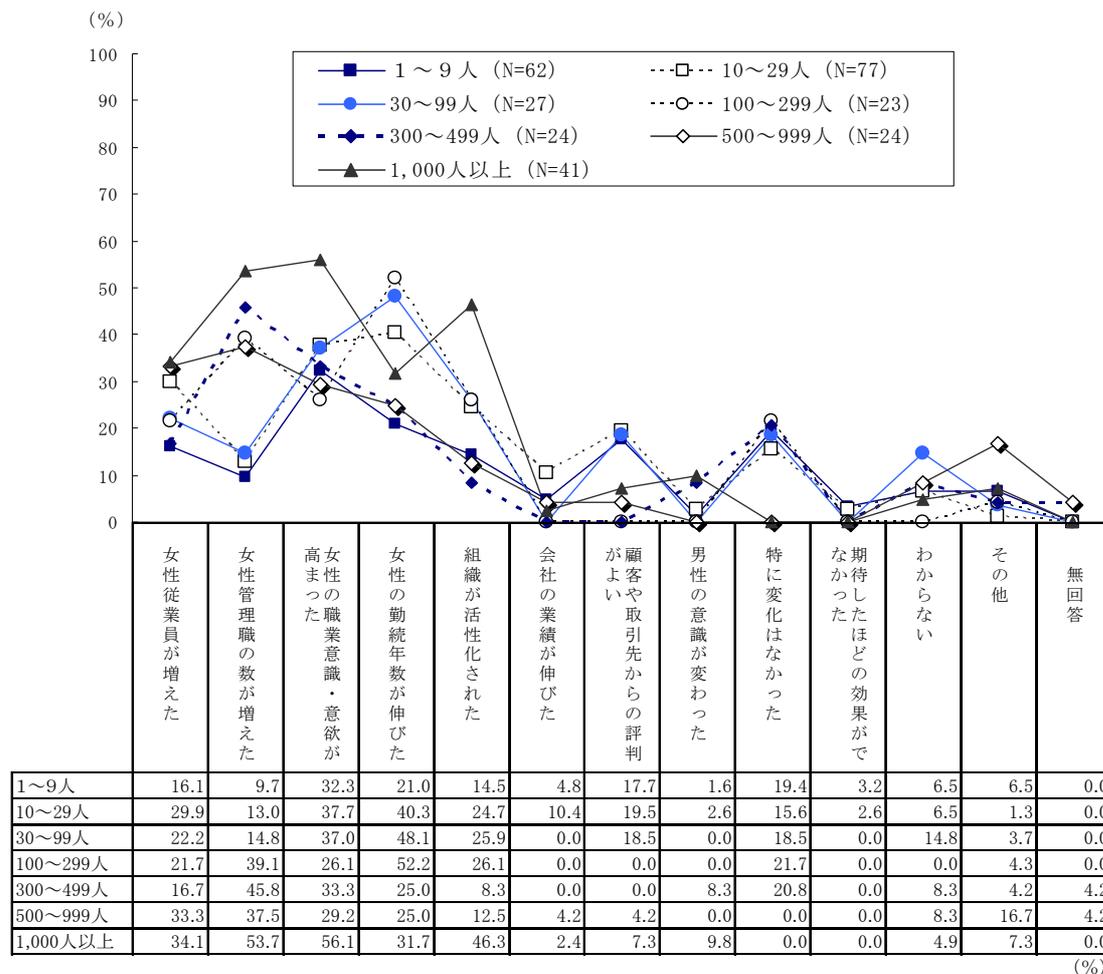


【全体として】

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】



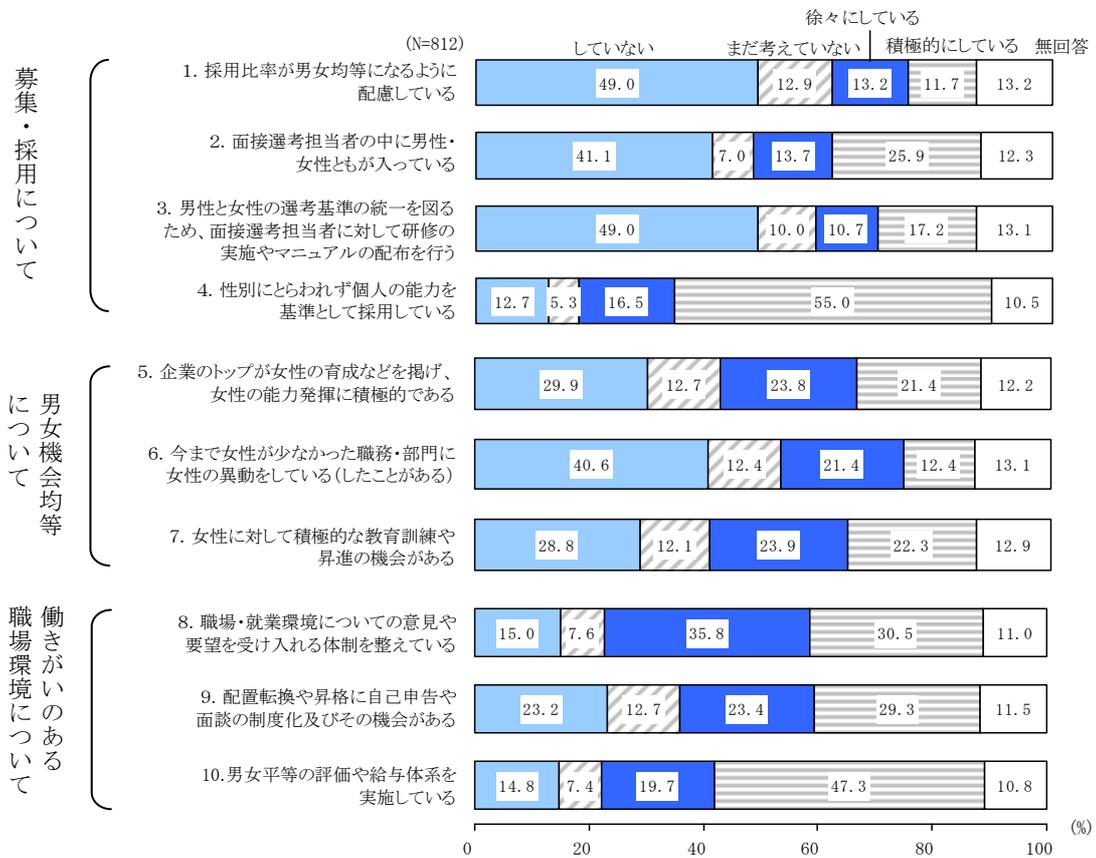
- ・総体的に「女性の就業意識・意欲が高まった」(26.1~56.1%)「女性の勤続年数が伸びた」(21.0~52.2%)の2つ回答が高い割合を示している。次いで「女性従業員が増えた」(16.1~34.1%)「組織が活性化された」(8.3~46.3%)の割合が他の項目と比較して高くなっている。
- ・『100人以上』規模では「女性管理職の数が増えた」割合が「100~299人」39.1%、「300~499人」45.8%、「500~999人」37.5%、「1,000人以上」53.7%と相対的に高い割合を示している。
- ・逆に『99人以下』規模では「顧客や取引先からの評判がいい」が2割弱を示し、相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

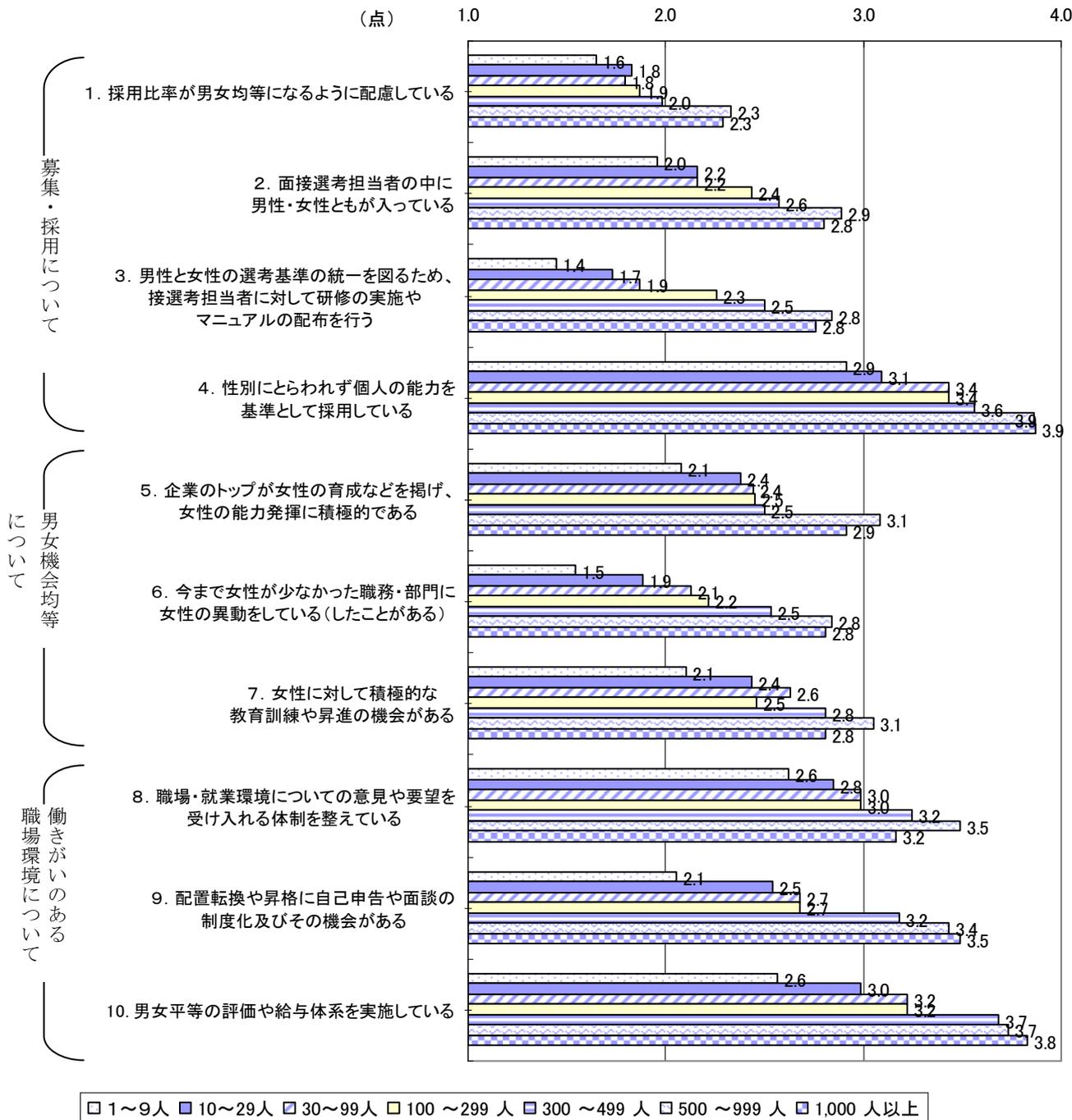
(募集・採用について) [性別にとらわれず個人の能力を基準として採用している]では、「積極的にしている」が過半数を占めているが、それ以外の項目では「していない」が4~5割近くを占めており、「まだ考えていない」と合わせると、[採用比率が男女均等になるように配慮している](61.9%)、[男性と女性の選考基準の統一を図るため、面接選考担当者に対して研修の実施やマニュアルの配布を行う](59.0%)で特に高くなっている。

(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 | 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 | 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 | 9 10.0 | 77 85.6 |
| 10~29人 | | N=152 | 40 26.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 1.3 | 3 8.6 | 13 61.8 | 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:%)

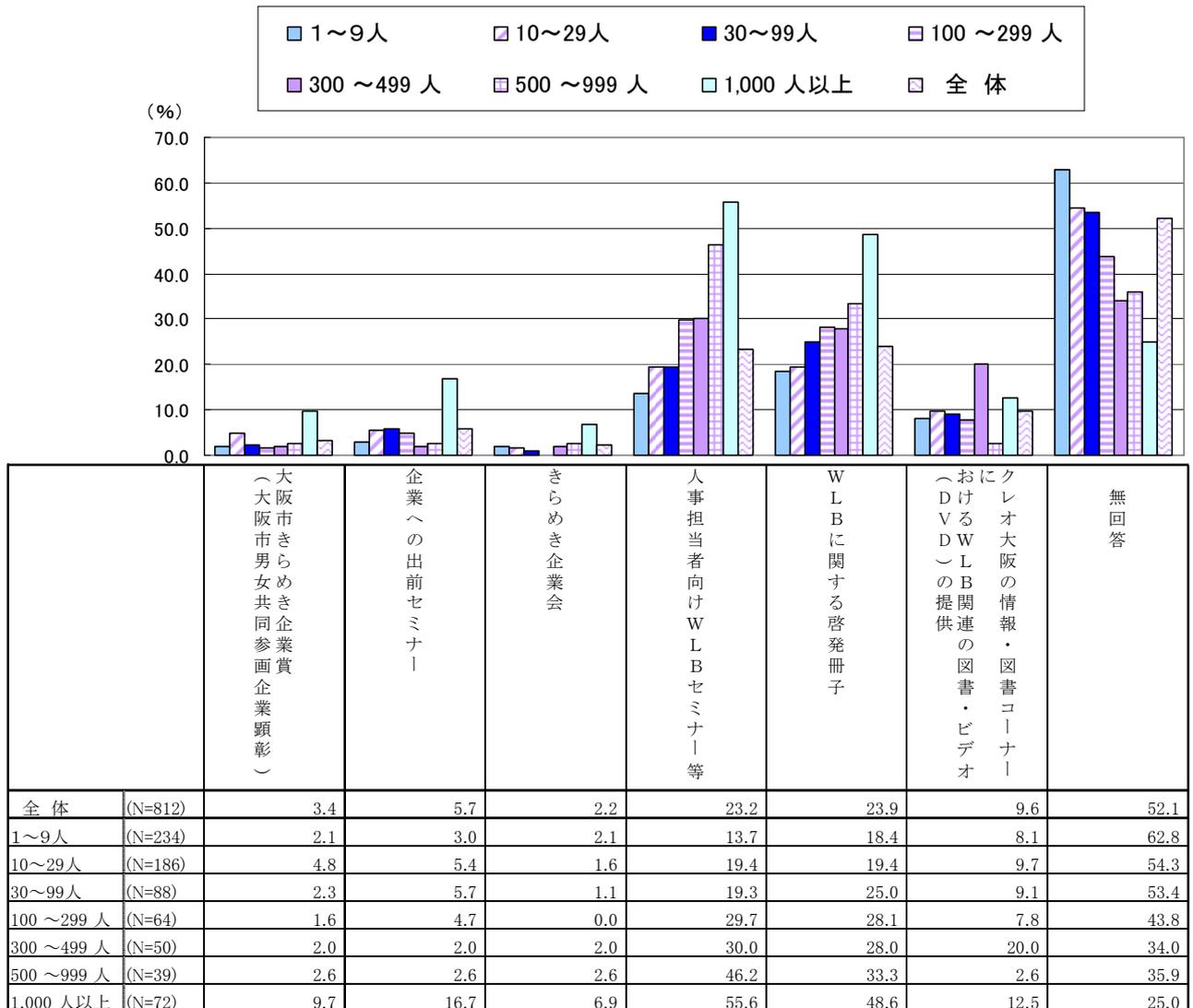
| 従業員規模別 | | | 女性の割合 | | | | | | | | | |
|----------|----------|-------|-------------|------------|-----------|----------|-----------|------------|-------------|-------------|--------------|-------------|
| | | | 0% | 1%未満 | 1~5%未満 | 5~10%未満 | 10~20%未満 | 20~30%未満 | 30%以上 | 無回答 | 合計実数 | |
| H23 | 1~9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。

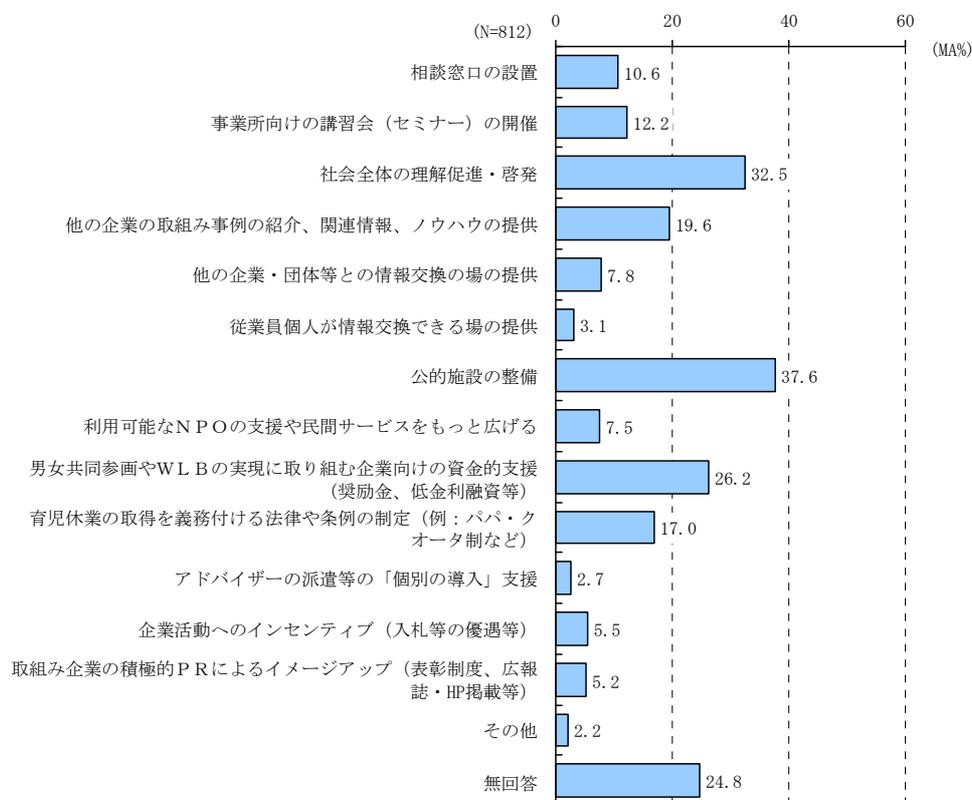
・「無回答」の割合が『499人以下』規模では最も多く、特に『99人未満』で5割を超えている。

【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

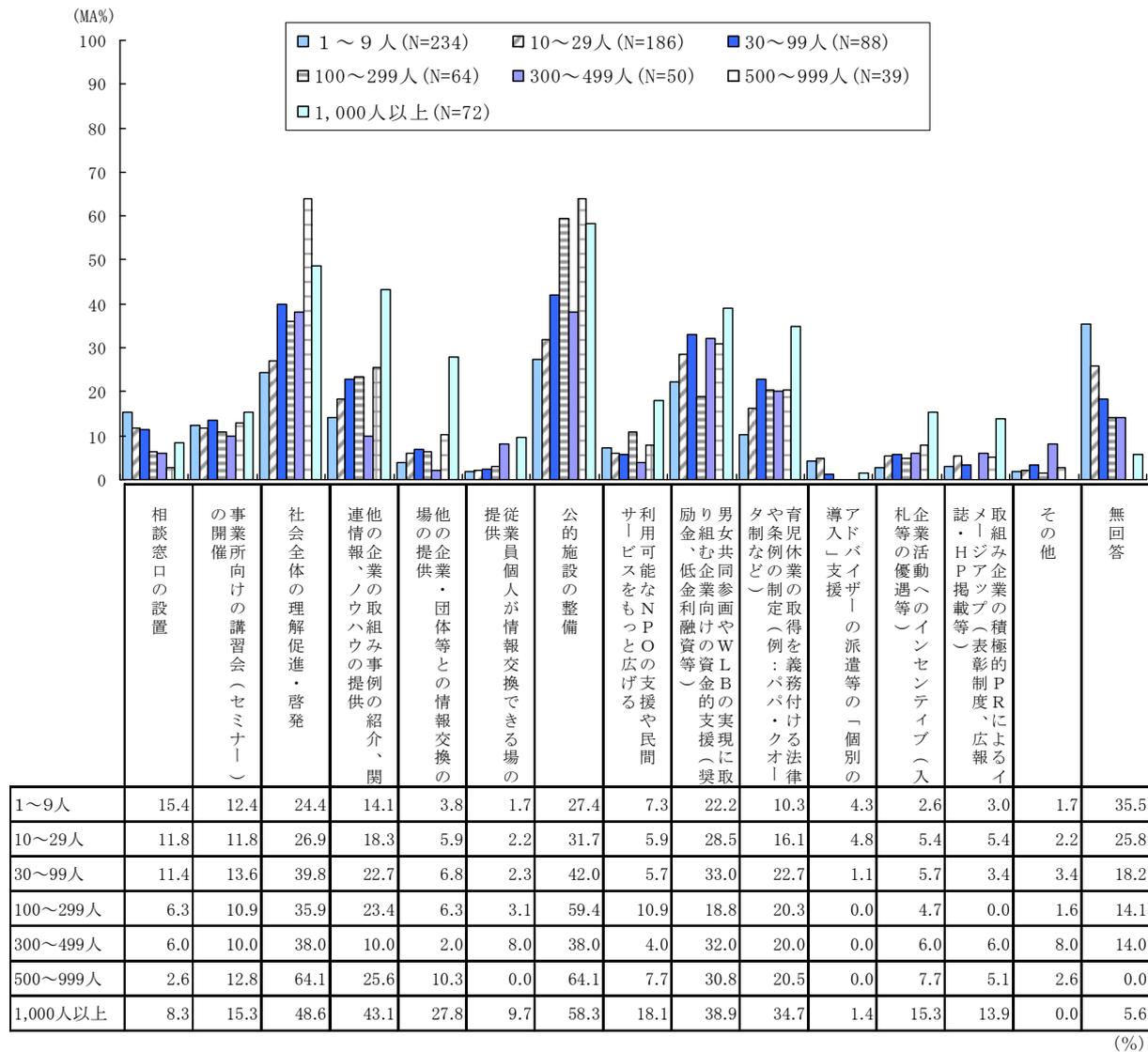
問 22 行政からどのような支援、補助があれば御社として男女共同参画やWLBの支援の取組みがしやすくなると思いますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。



【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 | | |

平成 23 年度
企業における「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」への取組み実態
調査研究報告書

| | | | |
|-------------|---|---|-------------|
| 発 | 行 | 大阪市(市民局 男女共同参画課) 〒530-8201 大阪市北区中之島 1 丁目 3-20 | |
| 調 査 実 施 機 関 | | 大阪市男女共同参画推進事業体 代表者:財団法人大阪市女性協会 〒543-0002 大阪市天王寺区上汐 5 丁目 6-25 電話 06-6770-7200 | |
| 発 | 行 | 日 | 平成 24 年 3 月 |