

会津若松市

男女共同参画に関する事業所の  
実態・意識調査

報 告 書

令和4年度  
会津若松市



# 目 次

第1章 調査の概要	1
第2章 回答者の属性	7
第3章 調査結果の概要と分析	21
1. 女性活躍推進について	22
問1 ポジティブ・アクションの認知度	22
問2 女性従業員（正規従業員）の働き方	23
問3 女性の活躍推進に関する取組状況	26
問4 女性の活躍推進に関する取組の具体的内容	29
問5 女性の活躍推進の課題	30
2. 育児・介護支援制度について	31
問6 育児・介護支援制度の就業規則等への規定状況	31
問7 育児・介護支援制度の利用者数	32
問8 一般事業主行動計画の策定状況	34
問9 育児や介護を行う従業員を支援する取組の状況	37
問10 育児や介護を行う従業員を支援する取組の具体的内容	40
3. 職場におけるハラスメント等の防止について	42
問11 事業所におけるハラスメントの状況	42
問12 ハラスメント防止の具体的取組	43
問13 ハラスメントが起こった場合の対応等において特に困難に感じる事	44

4. 性の多様性への配慮について .....	45
問 14 性的マイノリティ（LGBT 等）への配慮に関する取組状況及び具体的内容	45
5. 労働時間や有給休暇取得状況について .....	46
問 15 正規従業員の直近 1 ヶ月あたりの平均残業時間 .....	46
問 16 所定外労働時間が発生する要因 .....	51
問 17 長時間労働の是正や解消するための取組状況 .....	53
問 18 長時間労働の是正や解消するための取組の具体的内容 .....	56
問 19 従業員の年次有給休暇の取得状況 .....	58
問 20 有給休暇取得を促進するための取組状況 .....	59
問 21 有給休暇取得を促進するための取組の具体的内容 .....	62
6. 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取組について .....	64
問 22 「ワーク・ライフ・バランス」の推進にかかる取組状況 .....	64
問 23 (1) 「ワーク・ライフ・バランス」の実現にむけた具体的な取組内容 .....	67
問 23 (2) 「ワーク・ライフ・バランス」の実現にむけた取組のうち、特色があるま たは効果がある取組の具体的な内容 .....	69
問 24 (1) 「ワーク・ライフ・バランス」の取組の実施により期待できる成果 .....	75
問 24 (2) 「ワーク・ライフ・バランス」の取組の実施による成果の具体的な内容 .....	76
問 25 「ワーク・ライフ・バランス」に関する取組の推進に対する意識 .....	79
問 26 「ワーク・ライフ・バランス」に関する取組の推進を困難に感じる、または 必要ないと考える理由 .....	82
問 27 「ワーク・ライフ・バランス」に関する経営上の困り事 .....	84

7. 市に対しての意見・要望 ..... 86

問 28 女性活躍、「ワーク・ライフ・バランス」の取組の推進にあたって市（行  
政）に望む支援..... 86

男女共同参画に関する施策等へのご意見・ご要望..... 87

資 料 調査票 ..... 89



# 第 1 章 調査の概要

## 第1章 調査の概要

### 1. 調査目的

会津若松市では、「すべての人が、性別にかかわらず、一人ひとりがその個性や能力を十分に発揮することができる社会」、「多様な生き方を互いに認め合い、生きがいを持って自分らしく安心して暮らせる社会」の実現を目指し、様々な施策に取り組んでおります。

本調査は、「第5次会津若松市男女共同参画推進プラン」に代わる新たなプラン策定のための基礎資料とするとともに、男女共同参画に関する事業所の実態・意識の変化の把握並びに社会情勢の変化に伴う新たな問題に対する意識等を総合的に調査し、今後の施策の方向性等の参考とするために実施したものです。

### 2. 調査設計

- (1) 調査対象：事業所母集団データベース（総務省統計局提供、令和2年次フレーム）  
における従業者規模 21 名以上の市内の事業所
- (2) 標本数：524 社
- (3) 抽出方法：事業所母集団データベースより、従業者規模 21 名以上の市内の事業所を抽出し、その中より、現在営業していない事業所や移転した事業所、重複している事業所を削除
- (4) 調査方法：郵送法（配布・回収とも郵送）による自記式の調査及び Google フォーム申請による調査
- (5) 調査時期：令和4年9月1日（木）～9月30日（金）

### 3. 調査内容

- (1) 女性活躍推進について
- (2) 育児・介護支援制度について
- (3) 職場におけるハラスメント等の防止について
- (4) 性の多様性への配慮について



- (5) 労働時間や有給休暇取得状況について
- (6) 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取組について
- (7) 市に対しての意見・要望

#### 4. 回収結果

- 配布数 (A) : 524
- 有効回収数 (B) : 164 (郵送 : 126、Google フォーム : 38)
- 有効回収率 (B/A) : 31.3%

## 第1章 調査の概要

### 5. 調査項目一覧

分類	問番号	調査項目
属性	(1)	事業所の概要 ①業種 ②事業所の性格 ③常用従業員数 ④管理職等の数 ⑤正規従業員の新規採用者数
1. 女性活躍 推進について	1	ポジティブ・アクションの認知度
	2	女性従業員（正規従業員）の働き方
	3	女性の活躍推進に関する取組状況
	4	女性の活躍推進に関する取組の具体的内容
	5	女性の活躍推進の課題
2. 育児・介護 支援制度につ いて	6	育児・介護支援制度の就業規則等への規定状況
	7	育児・介護支援制度の利用者数
	8	一般事業主行動計画の策定状況
	9	育児や介護を行う従業員を支援する取組の状況
	10	育児や介護を行う従業員を支援する取組の具体的内容
3. 職場にお けるハラスメ ント等の防止 について	11	事業所におけるハラスメントの状況
	12	ハラスメント防止の具体的取組
	13	ハラスメントが起こった場合の対応等において特に困難に感 じること
4. 性の多様 性への配慮に ついて	14	性的マイノリティ（LGBT等）への配慮に関する取組状況及び 具体的内容

分類	問番号	調査項目
5. 労働時間 や有給休暇取 得状況につい て	15	正規従業員の直近1ヶ月あたりの平均残業時間
	16	所定外労働時間が発生する要因
	17	長時間労働の是正や解消するための取組状況
	18	長時間労働の是正や解消するための取組の具体的内容
	19	従業員の年次有給休暇の取得状況
	20	有給休暇取得を促進するための取組状況
	21	有給休暇取得を促進するための取組の具体的内容
6. 「ワーク・ ライフ・バラ ンス（仕事と 生活の調和）」 の取組につい て	22	「ワーク・ライフ・バランス」の推進にかかる取組状況
	23（1）	「ワーク・ライフ・バランス」の実現にむけた具体的な取組内容
	23（2）	「ワーク・ライフ・バランス」の実現にむけた取組のうち、特色があるまたは効果がある取組の具体的な内容
	24（1）	「ワーク・ライフ・バランス」の取組の実施により期待できる成果
	24（2）	「ワーク・ライフ・バランス」の取組の実施による成果の具体的な内容
	25	「ワーク・ライフ・バランス」に関する取組の推進に対する意識
	26	「ワーク・ライフ・バランス」に関する取組の推進を困難に感じる、または必要ないと考える理由
7. 市に対し ての意見・要 望	28	女性活躍、「ワーク・ライフ・バランス」の取組の推進にあたって市（行政）に望む支援
		男女共同参画に関する施策等へのご意見・ご要望

### 6. 調査結果の見方

#### (1) 調査の数値

- ①調査結果の数値は、原則として回答率（％）で表記しています。
- ②数値は、小数第二位を四捨五入し、小数第一位まで表示しています。そのため、質問に対する回答の選択肢が一つだけの場合で、選択肢の数値（％）をすべて合計しても、四捨五入の関係で100%にならないことがあります。
- ③質問に対する回答の選択肢が複数の場合、回答者数を分母として比率（％）を計算しているため、選択肢の数値（％）を合計すると、100%以上となっています。

#### (2) 図表の見方

- ①グラフや表の中で、アンケート調査票の選択肢の文章が長い場合、要約して短く表現している場合があります。
- ②グラフの中で、回答がなかった場合等にスペースの都合上「0.0」の表記を省略している場合があります。

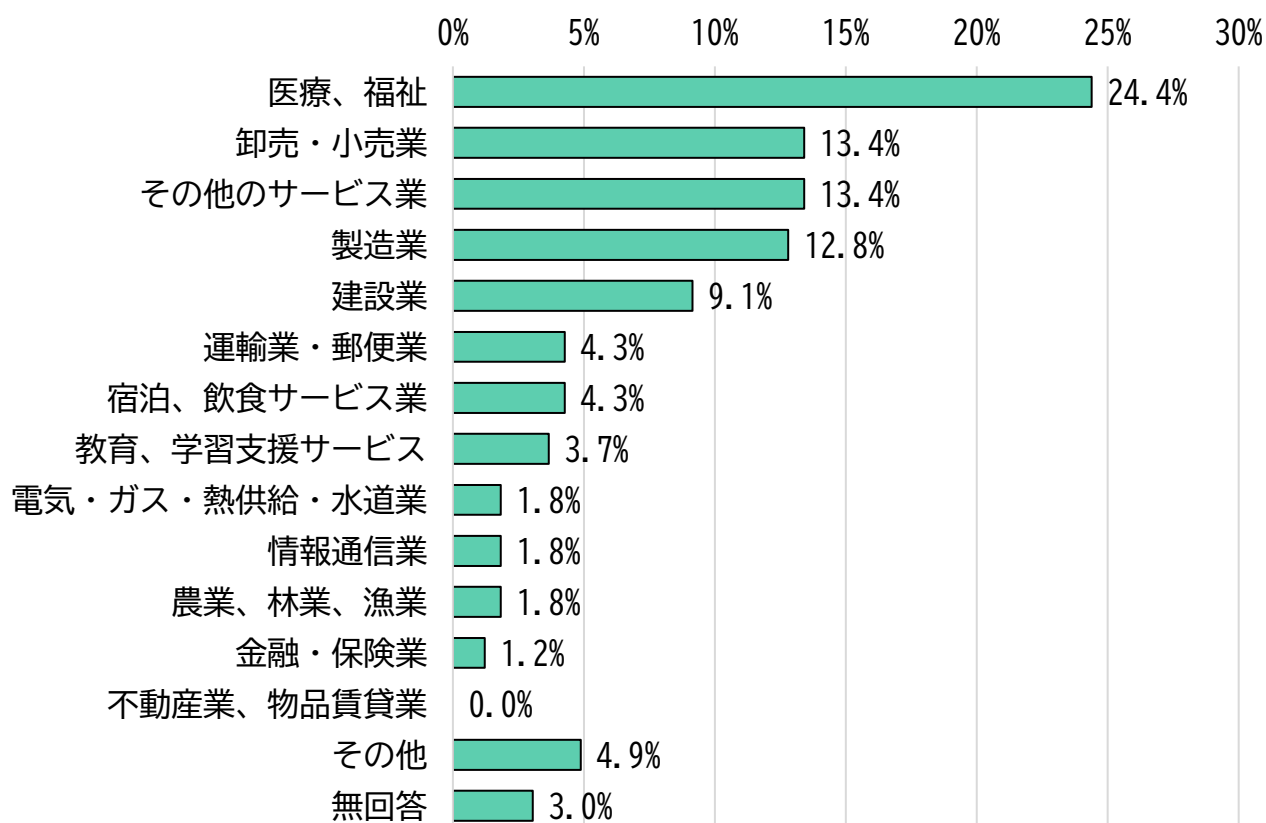
## 第2章 回答者の属性

## 第2章 回答者の属性

### ①業種

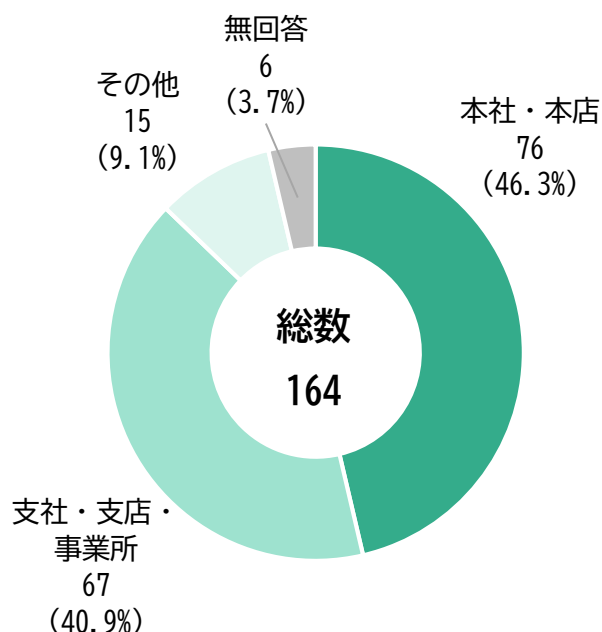
項目	回答数	割合
医療、福祉	40	24.4%
卸売・小売業	22	13.4%
その他のサービス業	22	13.4%
製造業	21	12.8%
建設業	15	9.1%
運輸業・郵便業	7	4.3%
宿泊、飲食サービス業	7	4.3%
教育、学習支援サービス	6	3.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1.8%
情報通信業	3	1.8%
農業、林業、漁業	3	1.8%
金融・保険業	2	1.2%
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%
その他	8	4.9%
無回答	5	3.0%
合計	164	100.0%

(n=164)



②事業所の性格

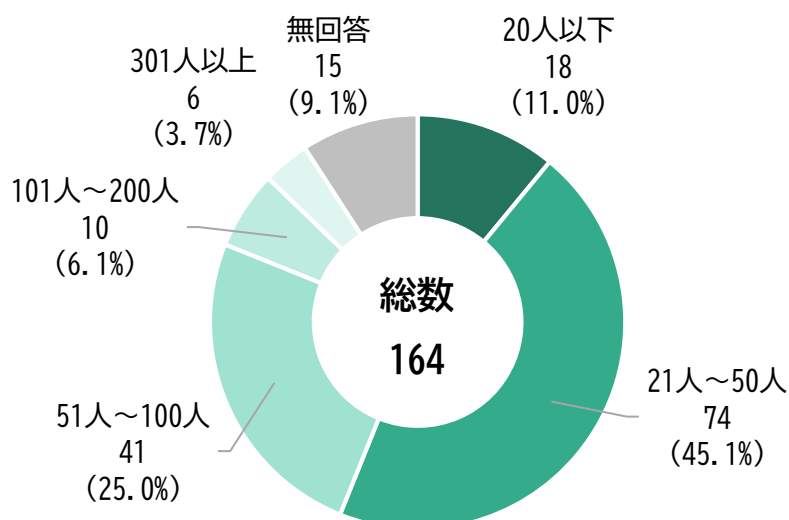
項目	回答数	割合
本社・本店	76	46.3%
支社・支店・事業所	67	40.9%
その他	15	9.1%
無回答	6	3.7%
合計	164	100.0%



③常用従業員数

ア. 全体

項目	回答数	割合
20人以下(※)	18	11.0%
21人～50人	74	45.1%
51人～100人	41	25.0%
101人～200人	10	6.1%
201人～300人	0	0.0%
301人以上	6	3.7%
無回答	15	9.1%
合計	164	100.0%

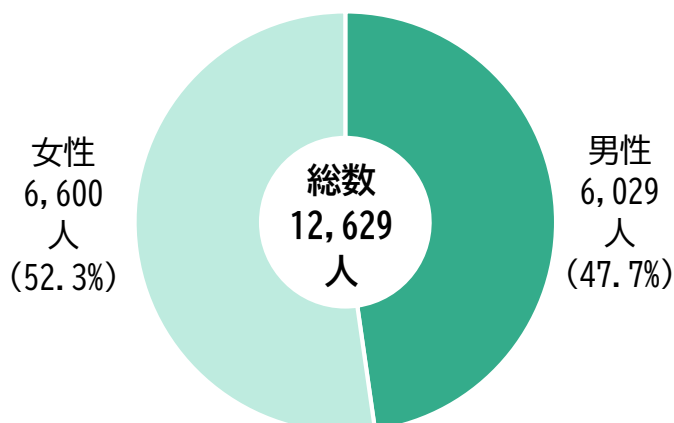


(※) 本調査は事業所母集団データベース（令和2年次フレーム）の従業員規模21名以上の事業所を対象として実施したのですが、本調査時期（令和4年9月）までの経営状況の変化等により、回答には20名以下の事業所も含まれています。

## 第2章 回答者の属性

### イ. 従業員の男女比

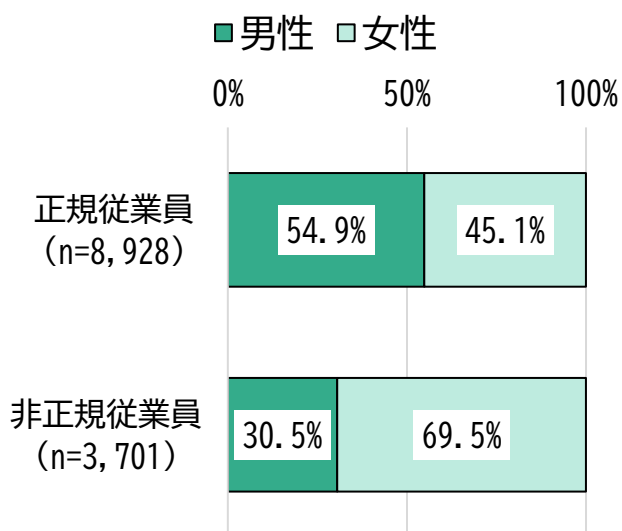
項目	回答数	割合
男性	6,029	47.7%
女性	6,600	52.3%
合計	12,629	100.0%



### ウ. 正規従業員・非正規従業員の数、男女比

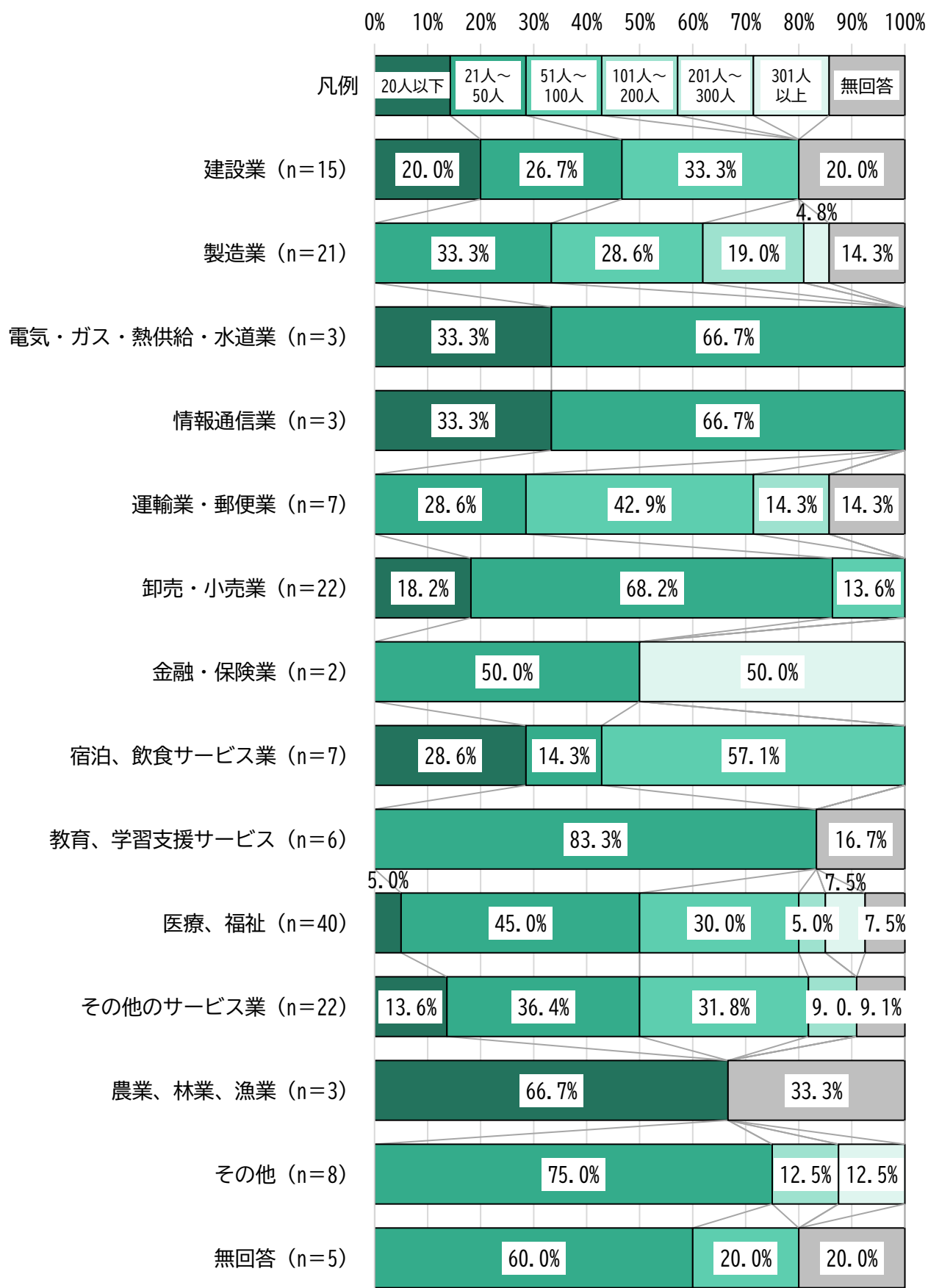
■ 正規従業員においては男女比にあまり差がみられないのに対し、非正規従業員においては男性が約 3 割、女性が約 7 割であることから、男女間で雇用形態に差がみられます。

項目		回答数	割合
正規従業員	男性	4,899	54.9%
	女性	4,029	45.1%
	合計	8,928	100.0%
非正規従業員	男性	1,130	30.5%
	女性	2,571	69.5%
	合計	3,701	100.0%





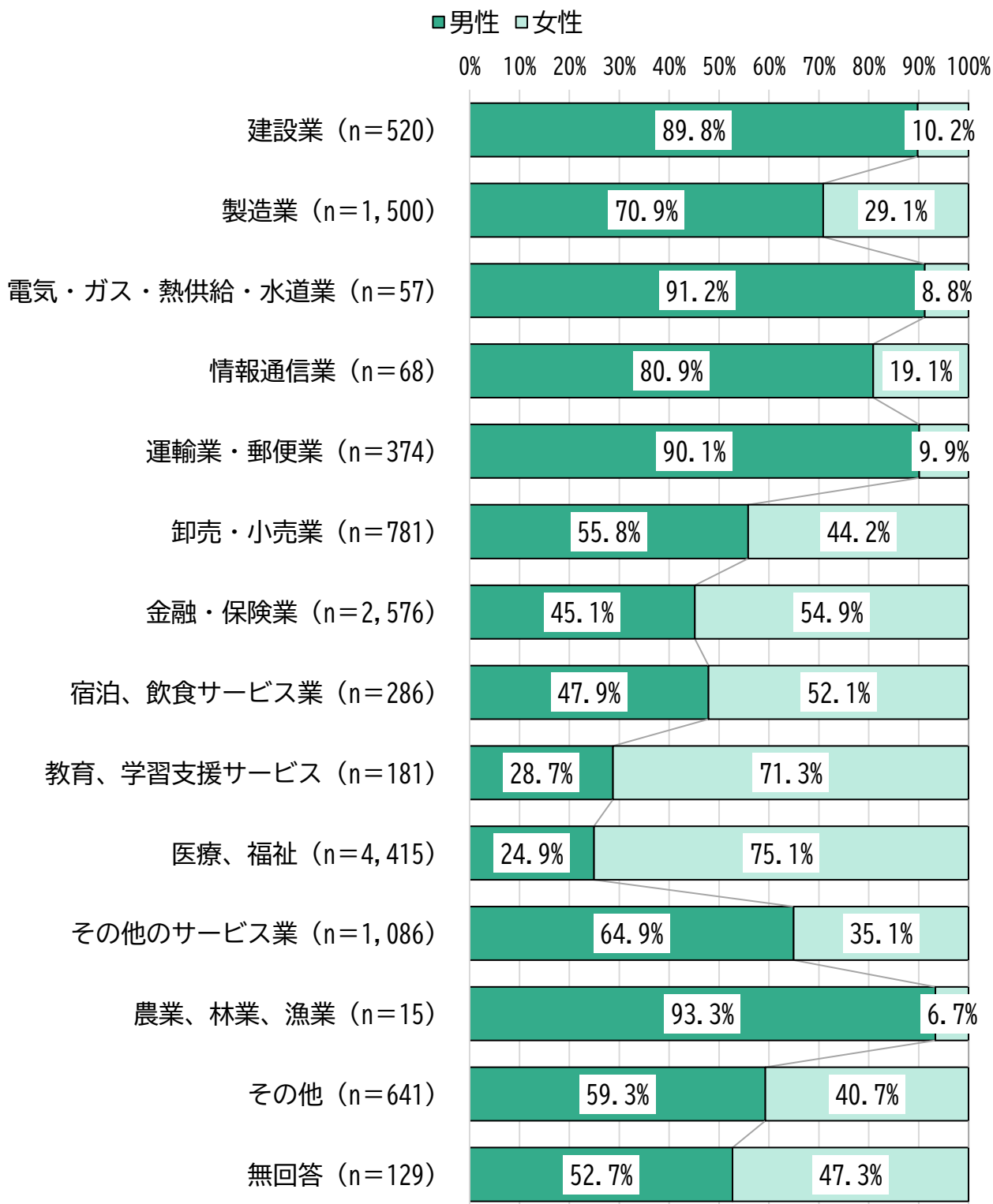
工. 業種別従業員数



## 第2章 回答者の属性

### オ. 業種別従業員の男女比

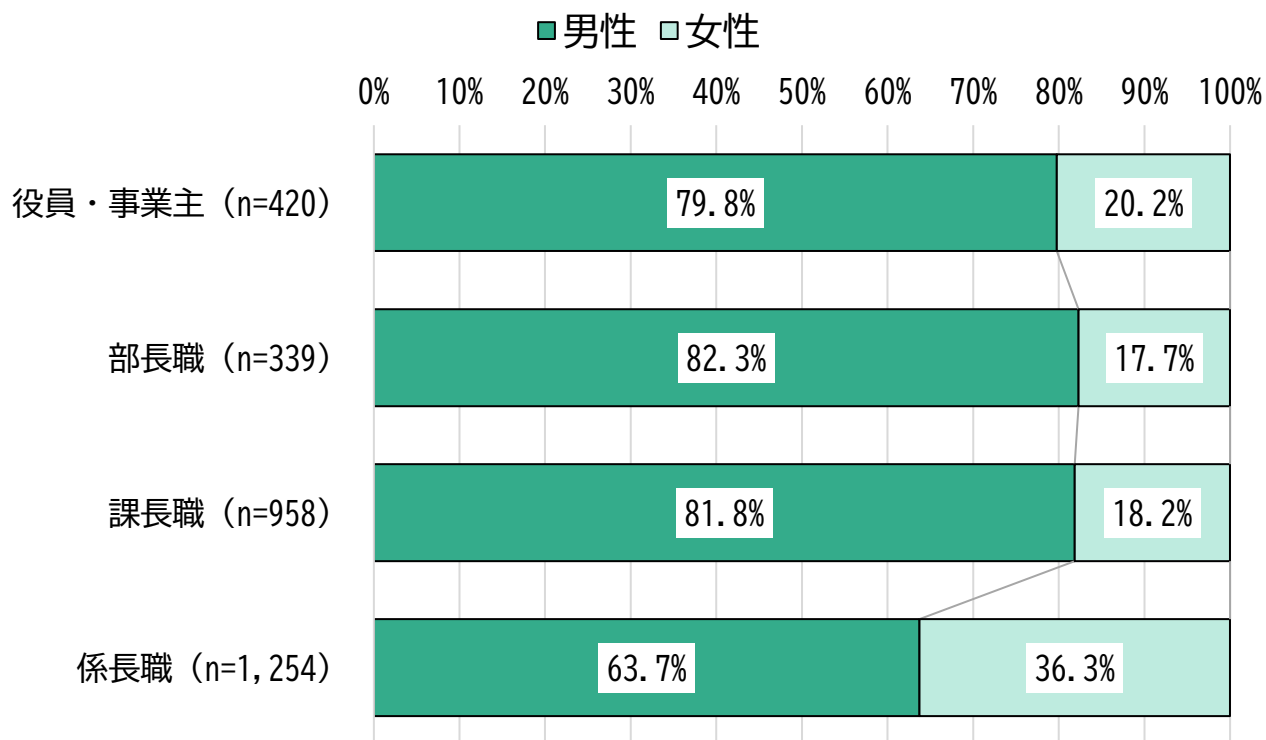
■業種別に見ると、男性の割合が多い順に「農業、林業、漁業」(93.3%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(91.2%)、「運輸業・郵便業」(90.1%)、女性の割合が多い順に「医療、福祉」(75.1%)、「教育、学習支援サービス」(71.3%)、「金融、保険業」(54.9%)となっています。



#### ④管理職等の数

##### ア. 全体

- 「役員・事業主」、「部長職」、「課長職」においては、男性が約8割、女性が約2割の割合で登用されています。
- 「係長職」においては、男性が約6割、女性が約4割と、他の役職と比較して女性の登用割合が高くなっています。

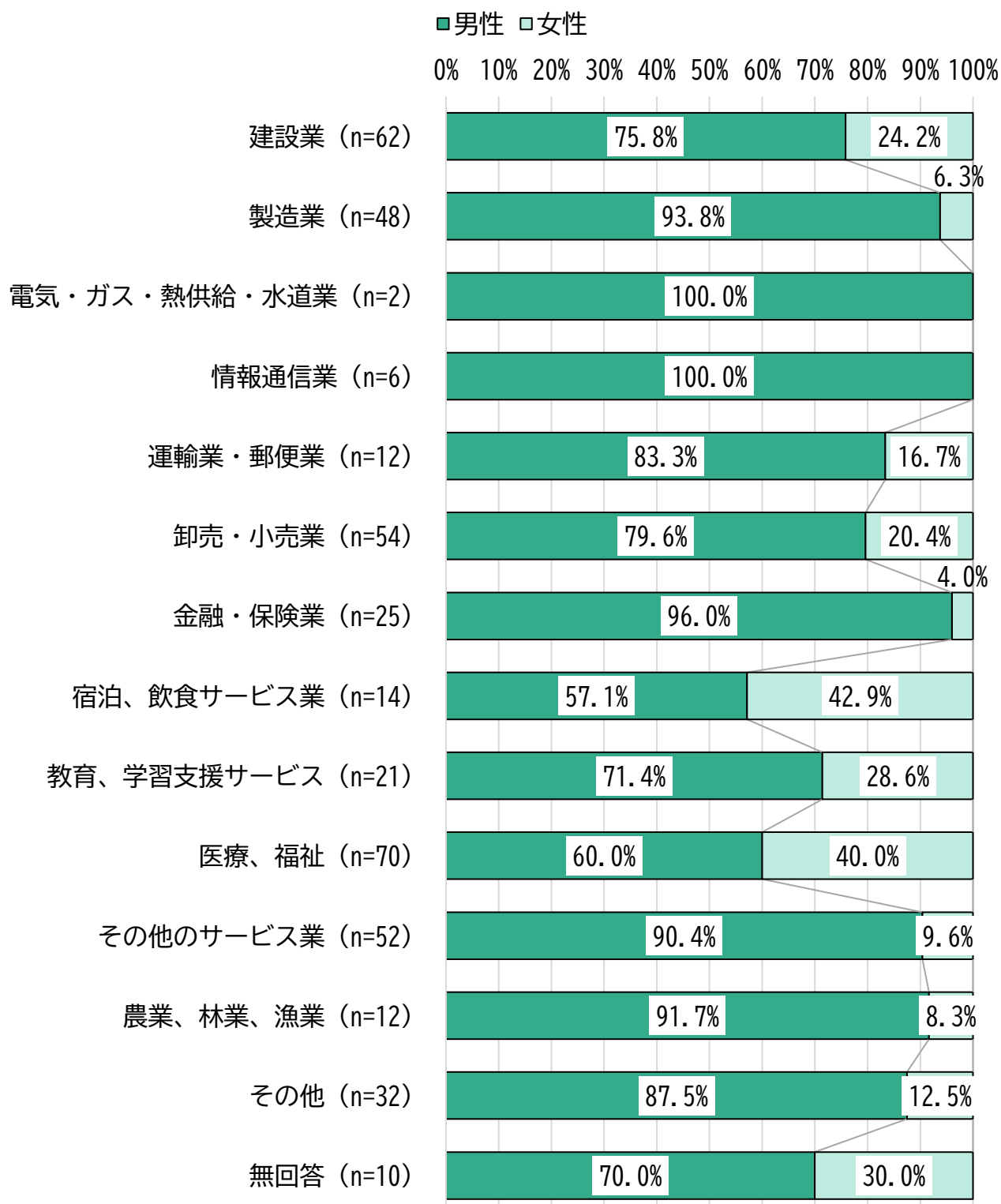


## 第2章 回答者の属性

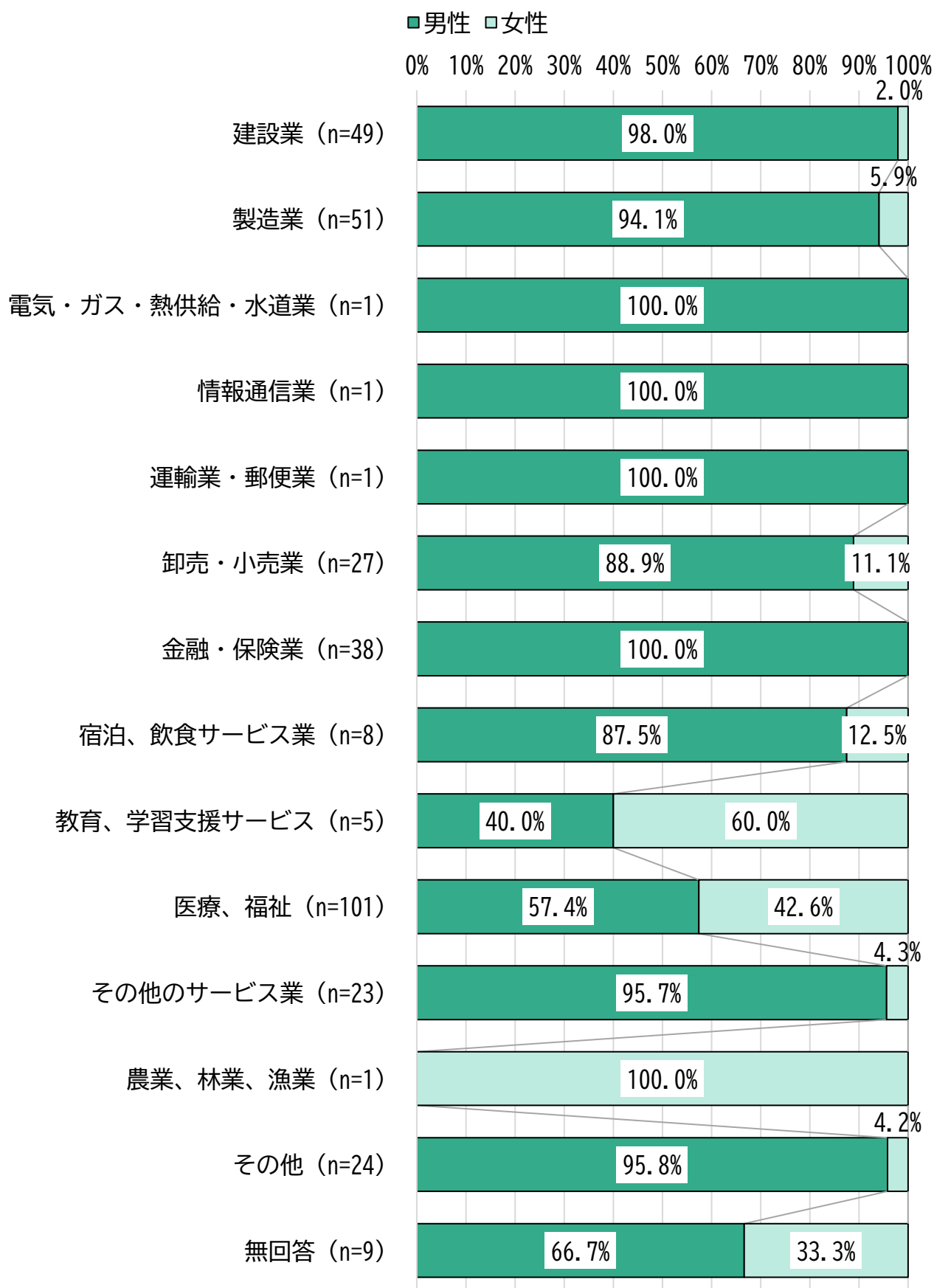
### イ. 業種別

■業種別に見ると、女性従業員の割合が多い「医療、福祉」、「教育、学習支援サービス」などの業種においては、管理職における女性の登用割合も高いことが分かります。

#### 【役員・事業主】

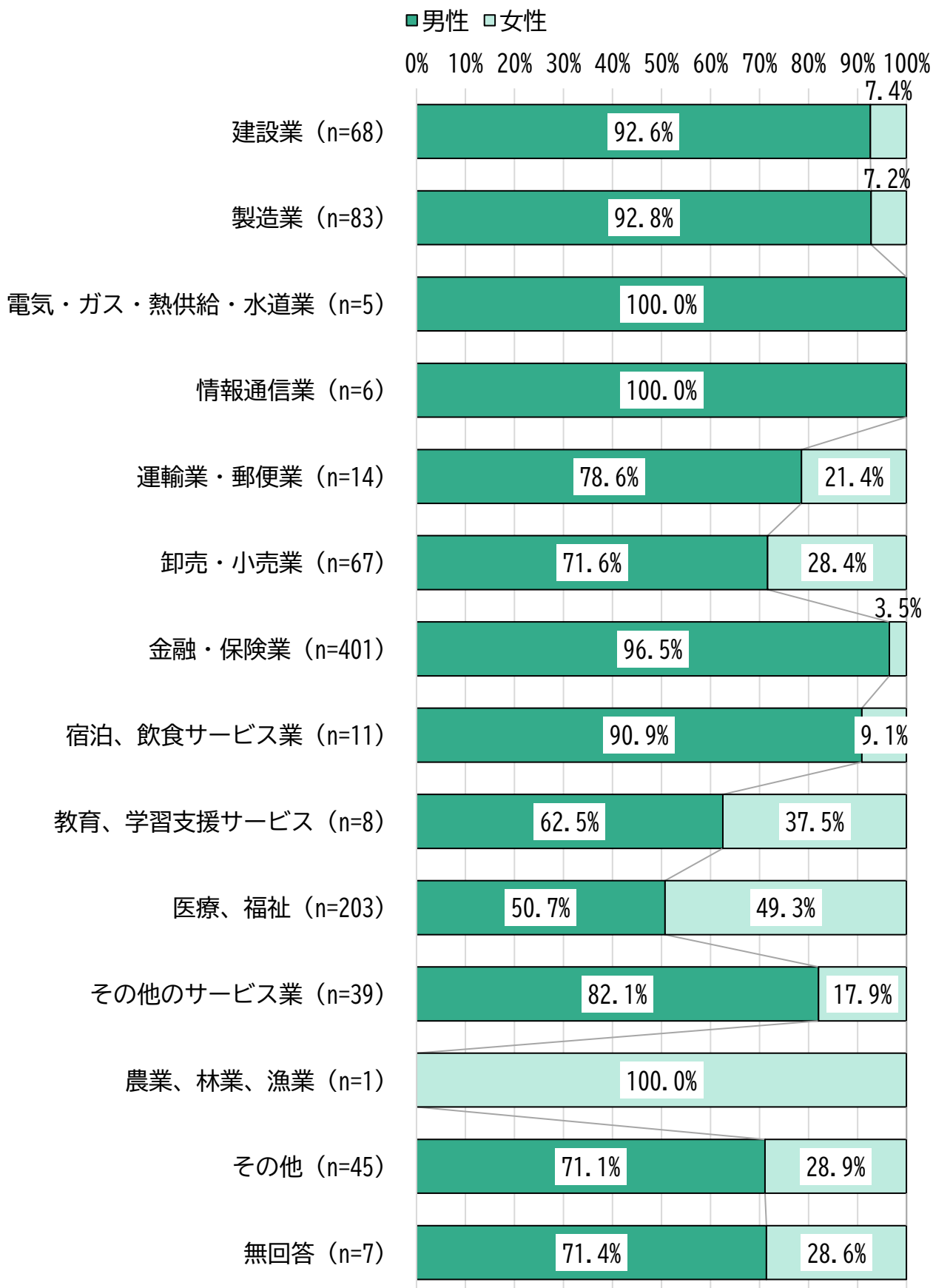


【部長職】

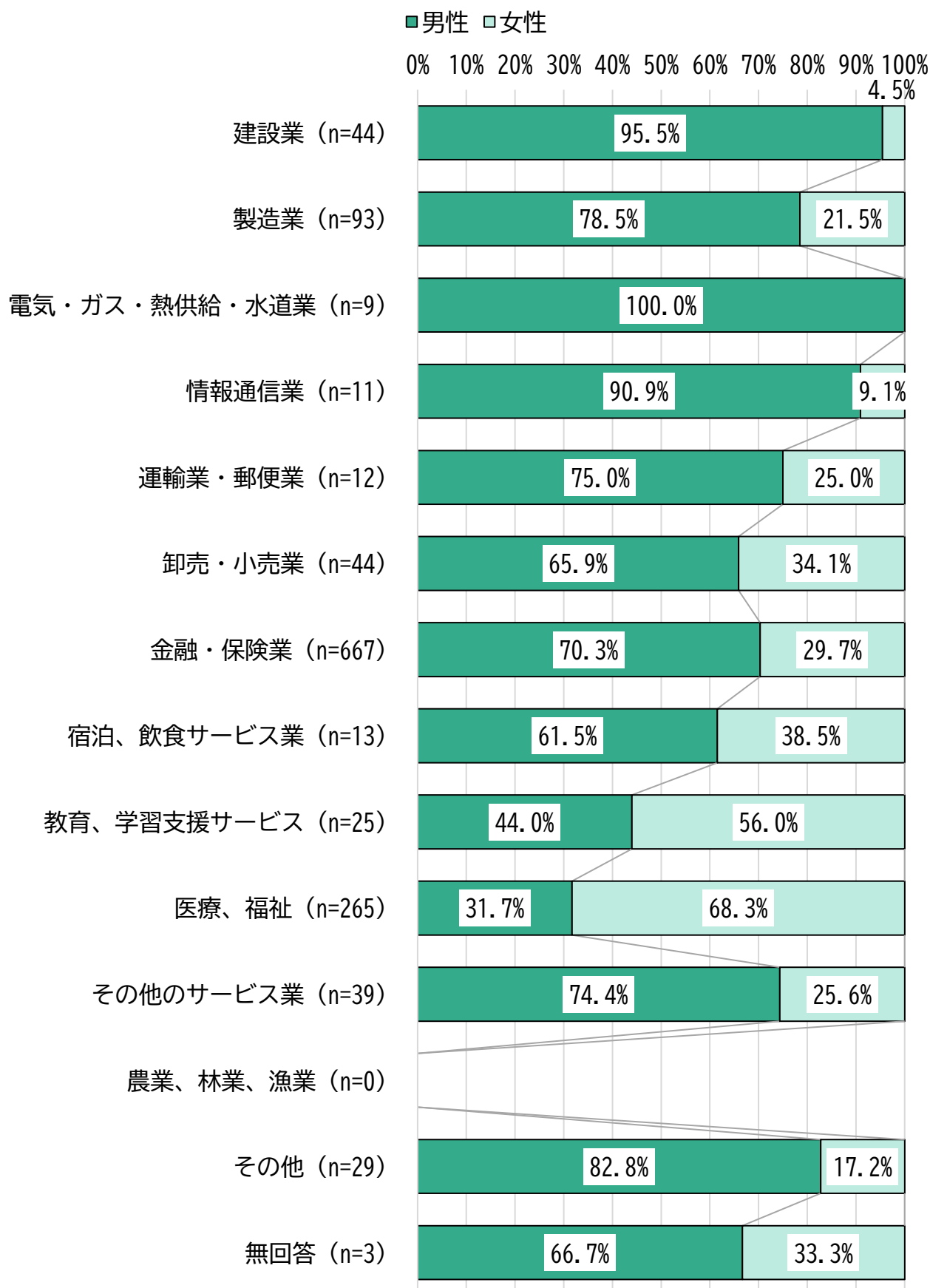


## 第2章 回答者の属性

### 【課長職】



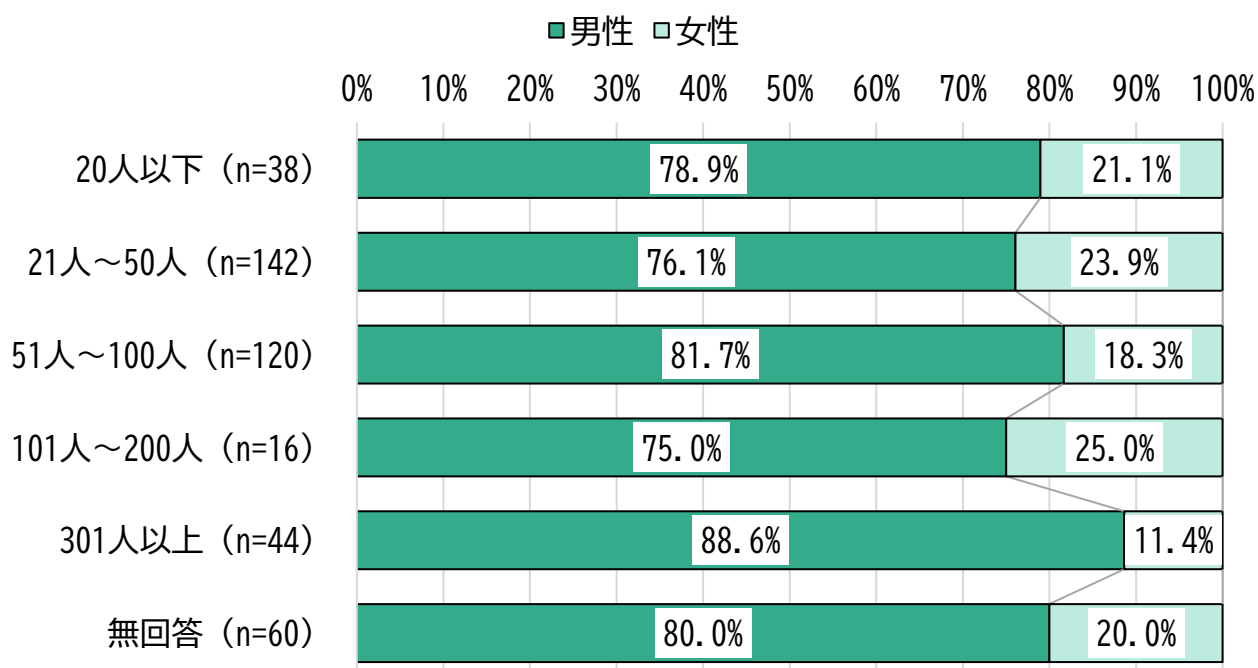
【係長職】



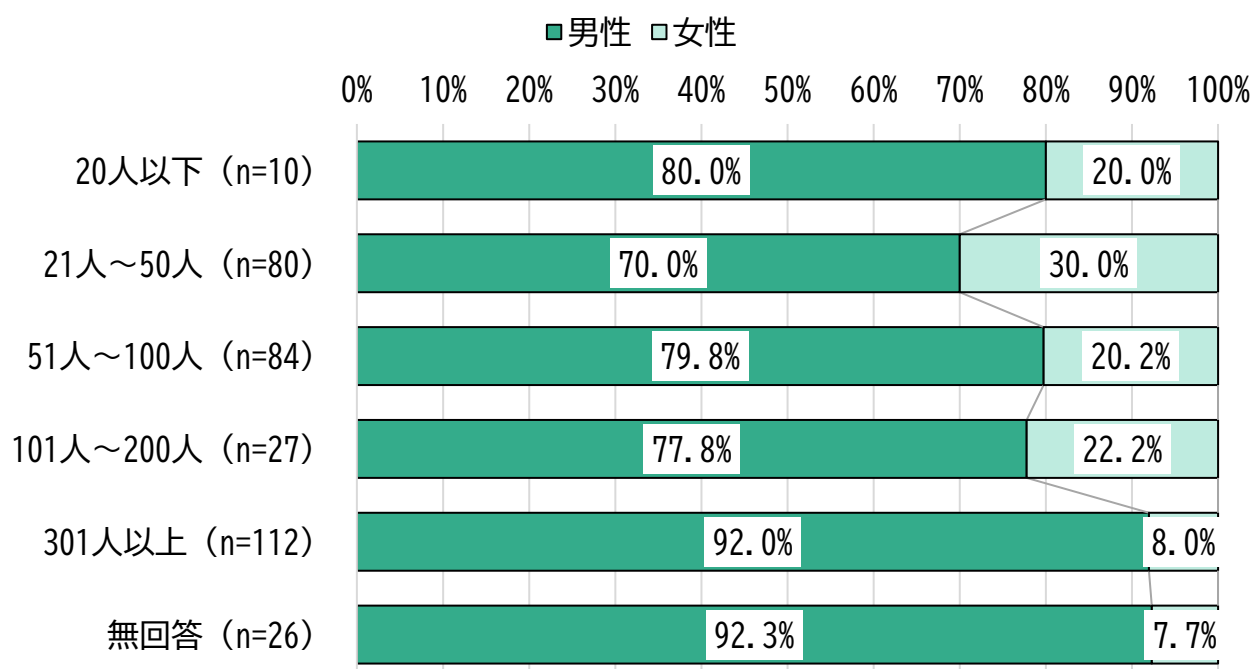
## 第2章 回答者の属性

### ウ. 規模別

#### 【役員・事業主】

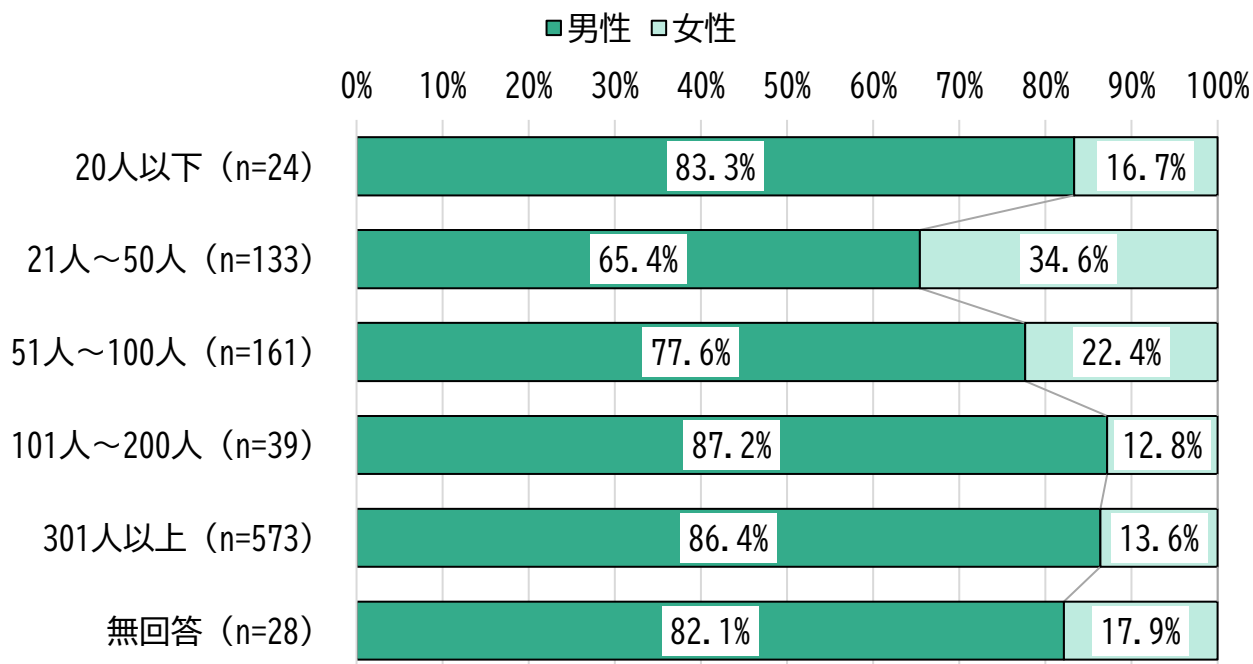


#### 【部長職】

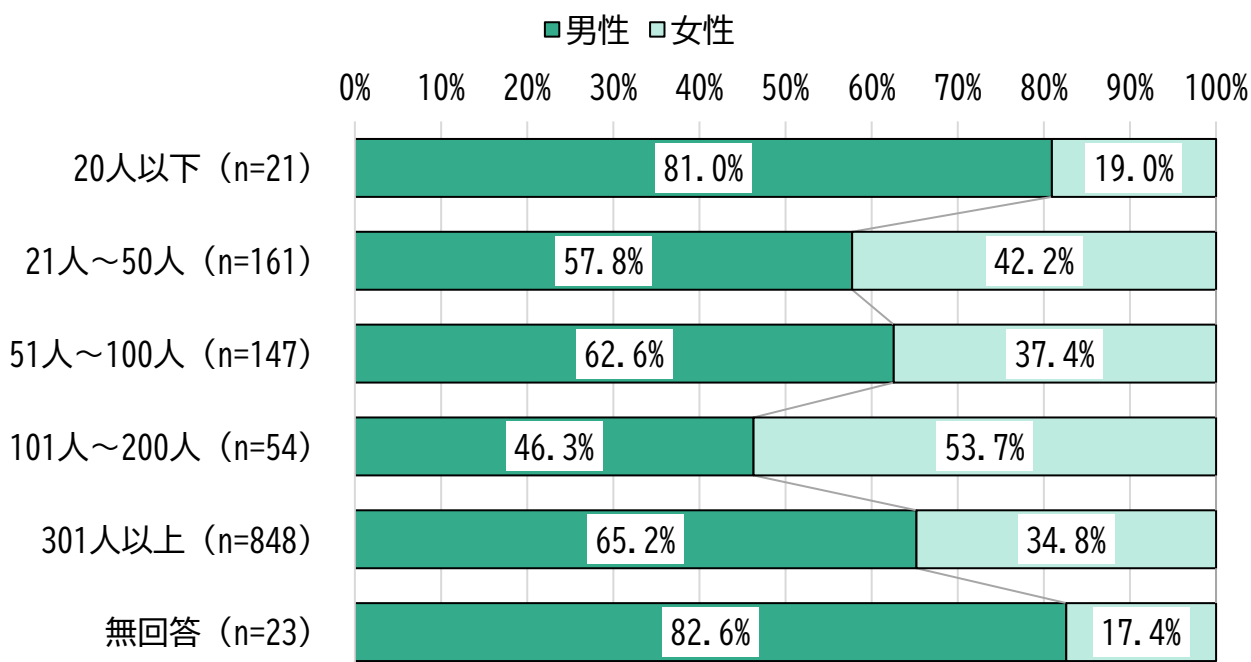




【課長職】



【係長職】

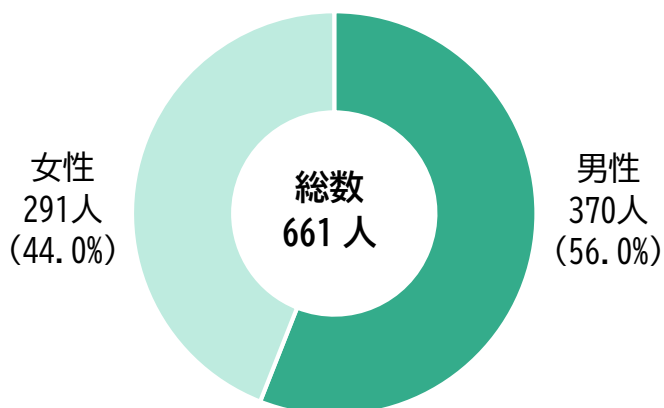


## 第2章 回答者の属性

### ⑤正規従業員の新規採用者数（令和4年度）

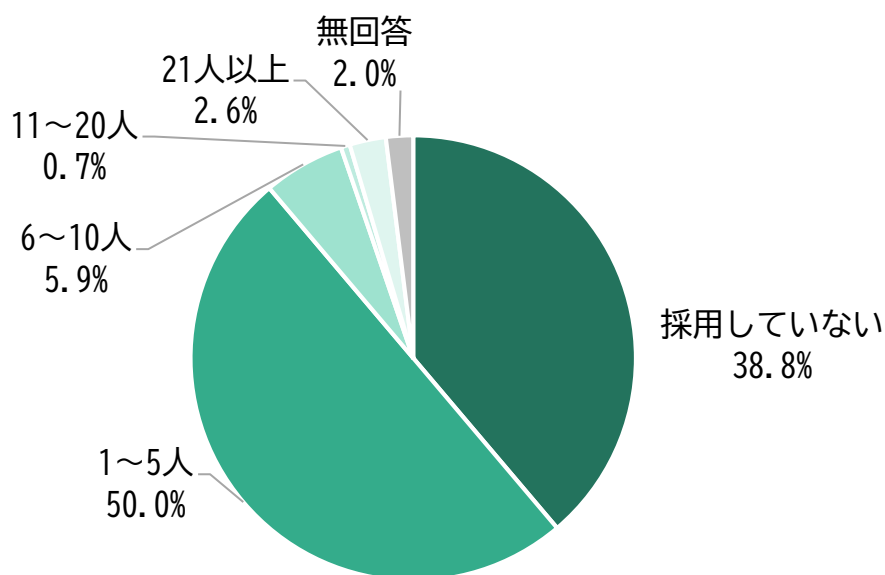
#### ア. 総数、男女比

項目	回答数	割合
男性	370	56.0%
女性	291	44.0%
合計	661	100.0%



#### イ. 1事業所あたりの正規従業員の新規採用者数

(n=164)



## 第3章 調査結果の概要と分析

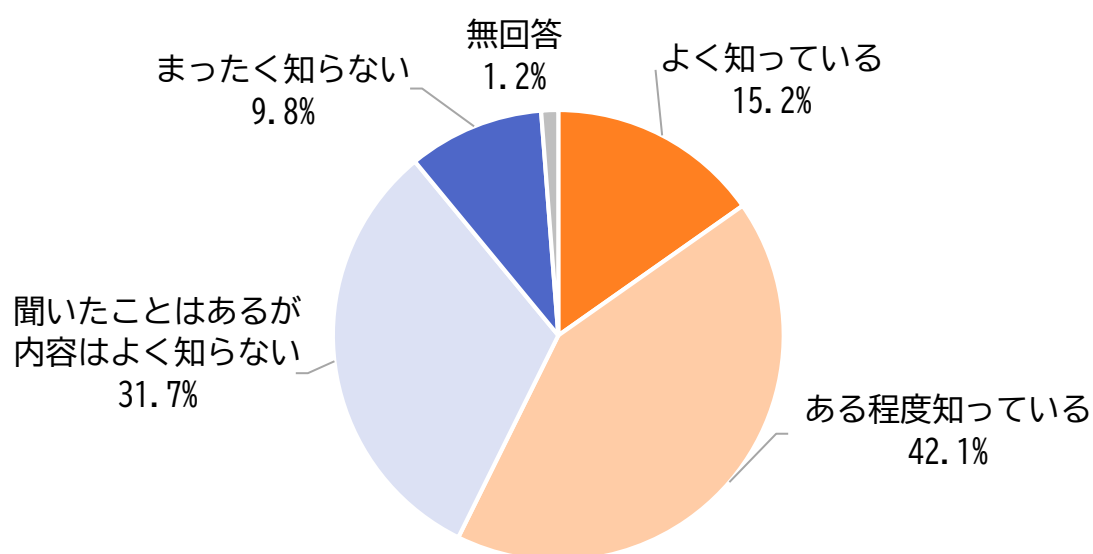
### 第3章 調査結果の概要と分析

#### 1. 女性活躍推進について（問1～5）

問1. 貴事業所では、ポジティブ・アクションの意味について、どの程度認識していますか。（〇は1つだけ）

■ 「よく知っている」、「ある程度知っている」と回答した事業所は全体の57.3%であることから、言葉の意味や内容まで知っている事業者は約6割に止まり、各事業所での具体的な取組の実践につなげていただくためには、言葉の認知度のさらなる向上が必要と考えられます。

(n=164)



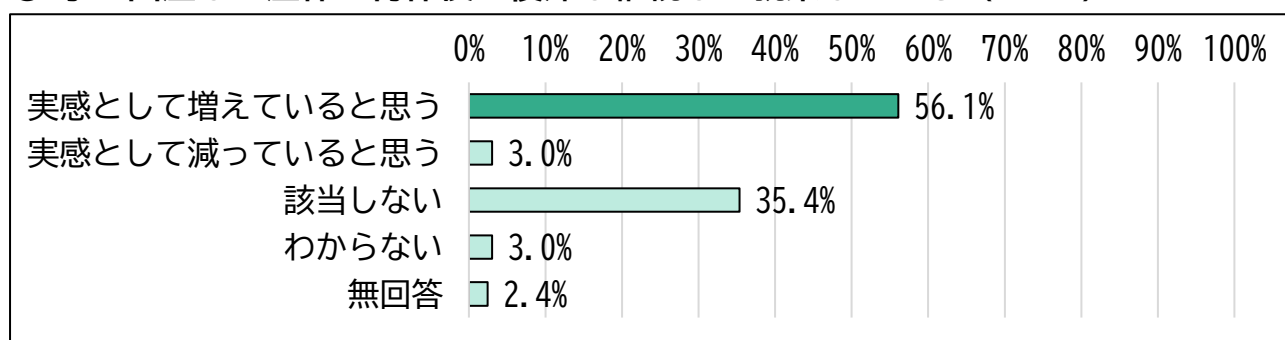
#### ●ポジティブ・アクションとは

- ・事業所によって、固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている、といった仕事上の格差が男女労働者の間に生じていることがあります。
- ・『ポジティブ・アクション』とは、このような男女労働者の差の解消を目指して、個々の事業所が行う、自主的かつ積極的な取組をいいます。
- ・例として、①女性雇用の拡大、②女性の職域拡大、③女性の管理職の増加、④女性の勤続年数の伸長（仕事と家庭の両立）、⑤職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識の解消）などがあります。

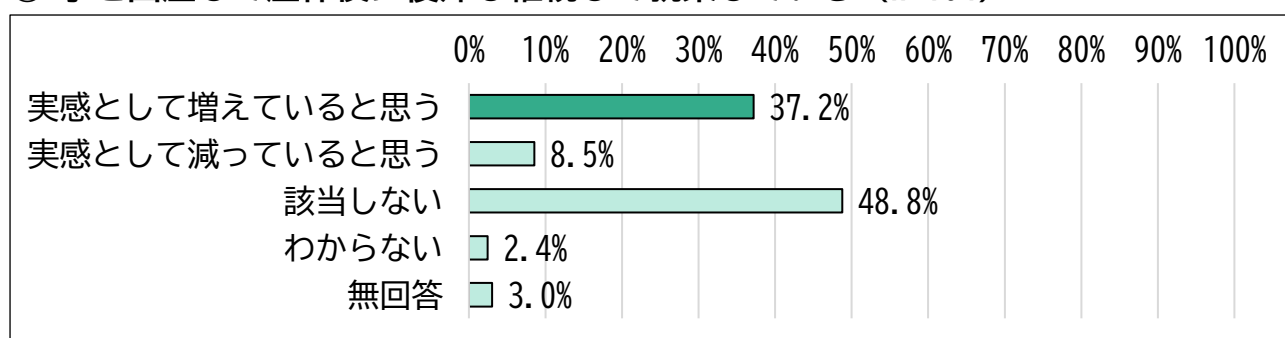
問2. 女性従業員（正規従業員）の働き方として、ここ数年と比較して、どのような実態にありますか。（〇はそれぞれ1つだけ）

- 「①子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」、「②子を出産して産休後に復帰し継続して就業している」の2つの設問において、「実感として増えていると思う」との回答が「実感として減っていると思う」の回答数を大きく上回ることから、結婚や出産などのライフイベントに関わらず、就業を継続する女性が増えているという実態が分かります。
- 「⑥子育てしながら再就職している」、「⑦子育て後に再就職している」の2つの設問においても同様の傾向がみられることから、出産を機に一度離職した後に復職する女性も増えていることが分かります。

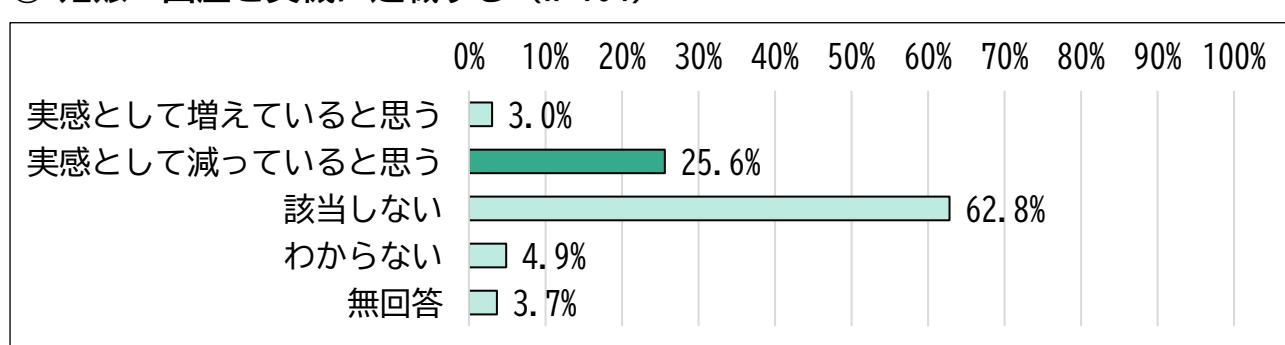
① 子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している（n=164）



② 子を出産して産休後に復帰し継続して就業している（n=164）

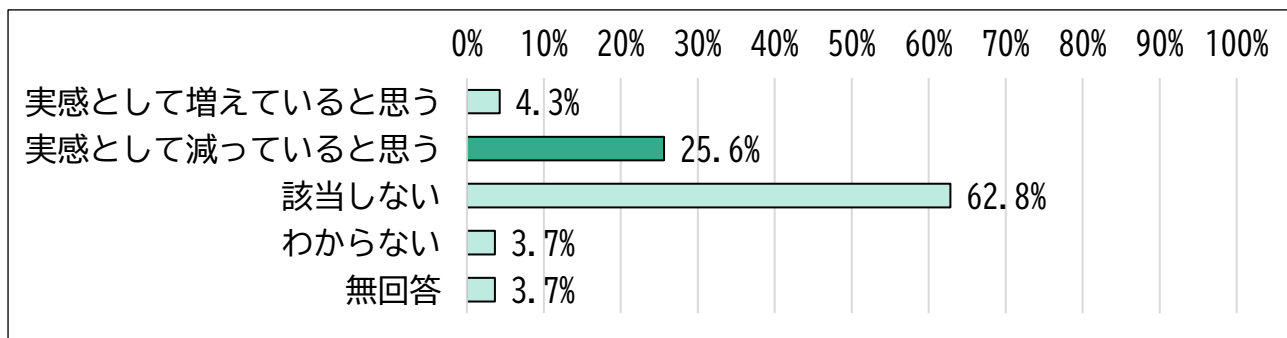


③ 妊娠・出産を契機に退職する（n=164）

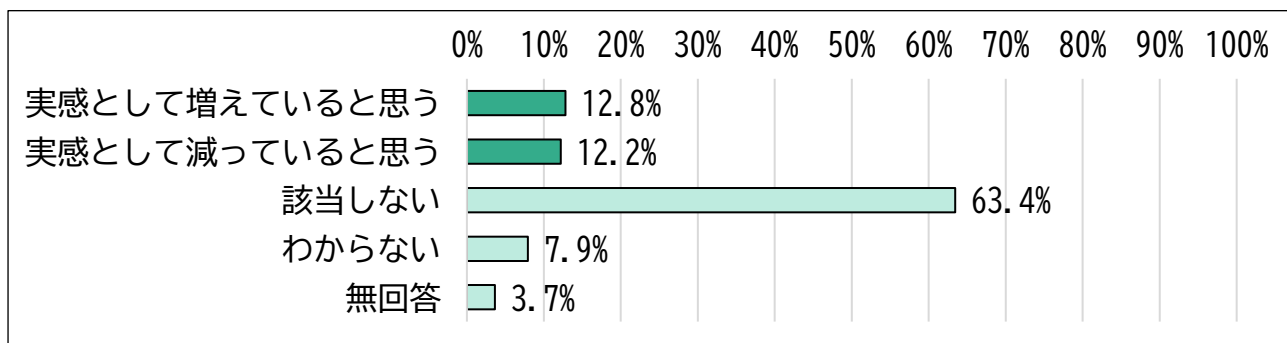


### 第3章 調査結果の概要と分析

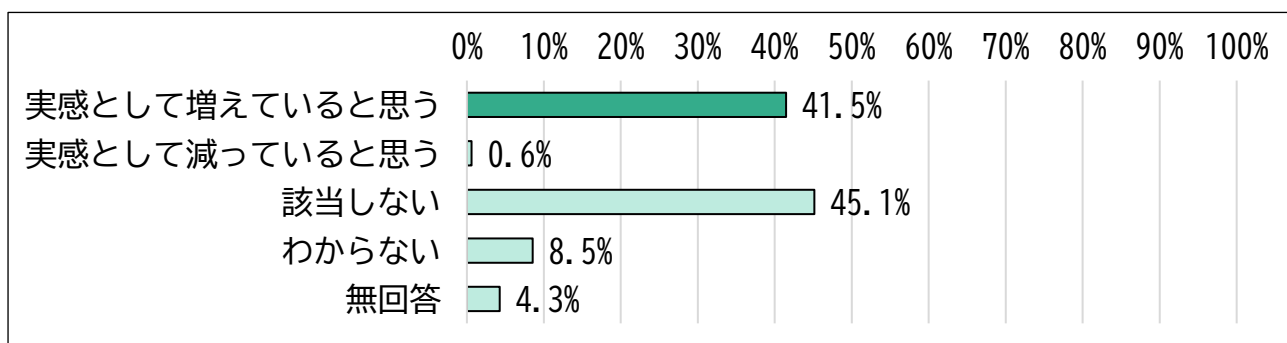
#### ④ 結婚を契機に退職する (n=164)



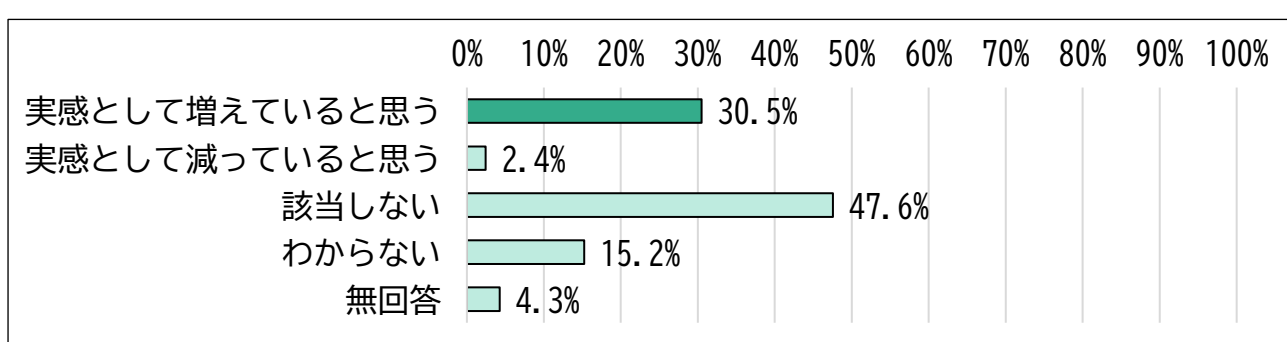
#### ⑤ 家族の介護のために退職する (n=164)



#### ⑥ 子育てしながら再就職している (n=164)



#### ⑦ 子育て後に再就職している (n=164)



## ⑧ その他（自由記述）

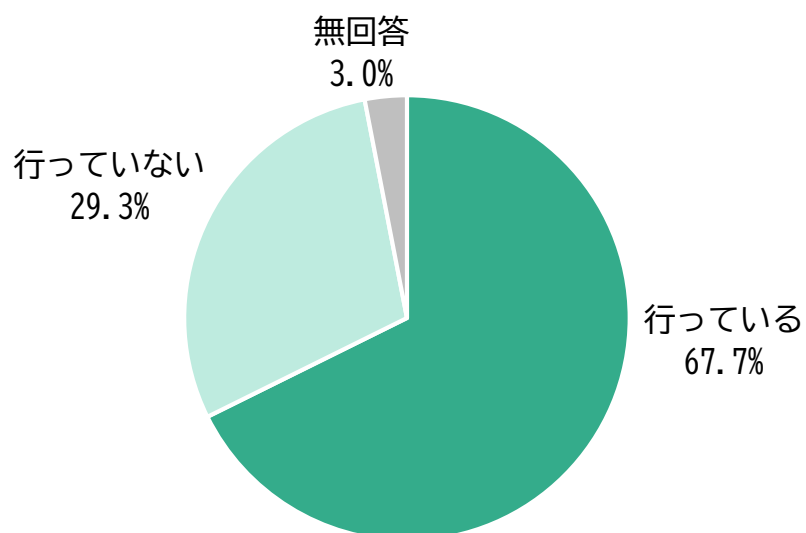
業種	回答
電気・ガス・熱供給・水道業	結婚退社が減った。
電気・ガス・熱供給・水道業	女性従業員不在
製造業	大きな変化はない。
製造業	あまり変化はない。家事、お子様の迎えなどは、女性が中心となっていて、定時退社する従業員が多い。
建設業	そもそも人が定着しないため根本的な改革が必要。
教育、学習支援サービス	育休後や介護中は勤務時間の調整ができる。
教育、学習支援サービス	ここ10年間事例がありません。
卸売・小売業	長期雇用を望む人がいる。
卸売・小売業	女性でも営業職への応募が増えた。(特に20~30代)
卸売・小売業	正規の女性従業員はいません。
運輸業・郵便業	対象者なし
医療、福祉	従業員の状況に合わせて働き方を話し合っている。
医療、福祉	子育てが一段落している年齢層の主婦が多い。
その他	採用人数が増えている。

### 第3章 調査結果の概要と分析

問3. 貴事業所で女性の活躍推進に関する取組を行っていますか。  
(〇は1つだけ)

■約7割の事業所が取組を行っていると回答しており、多くの事業所が女性の活躍推進に積極的に取り組んでいることが分かります。

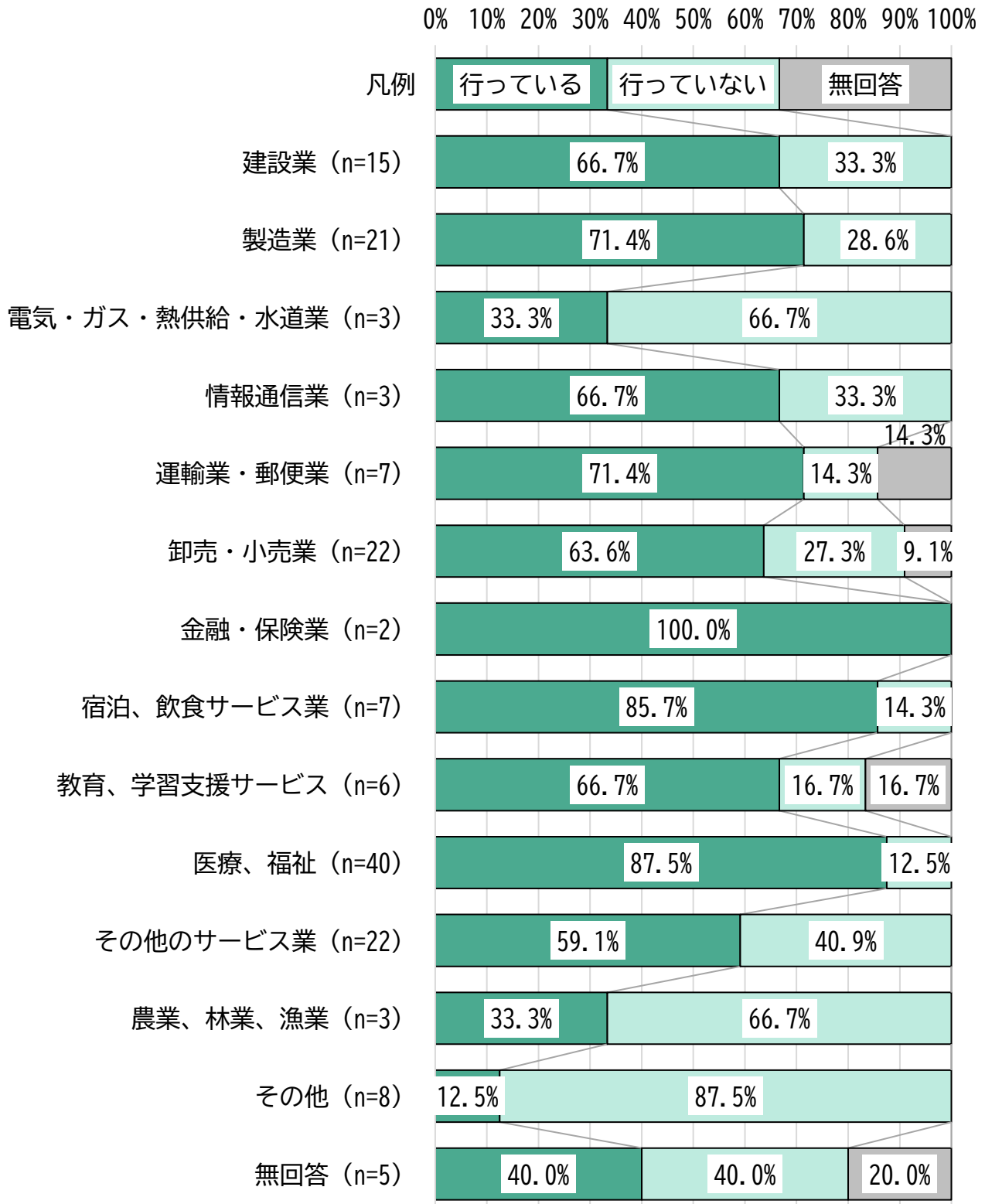
(n=164)





【業種別】

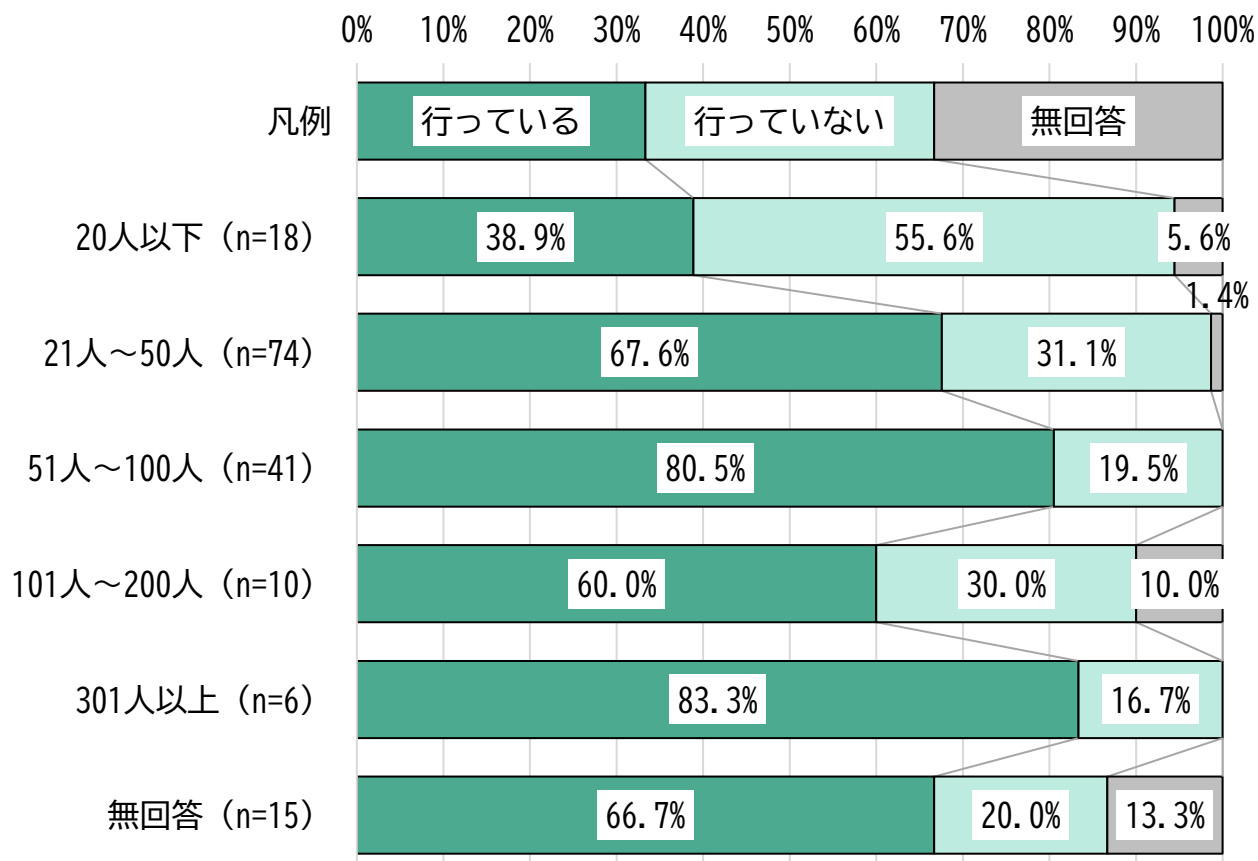
■男性従業員の割合が多い「農業・林業・漁業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」などの業種においては、取組を行っていないとの回答の割合が高くなっています。



### 第3章 調査結果の概要と分析

#### 【規模別】

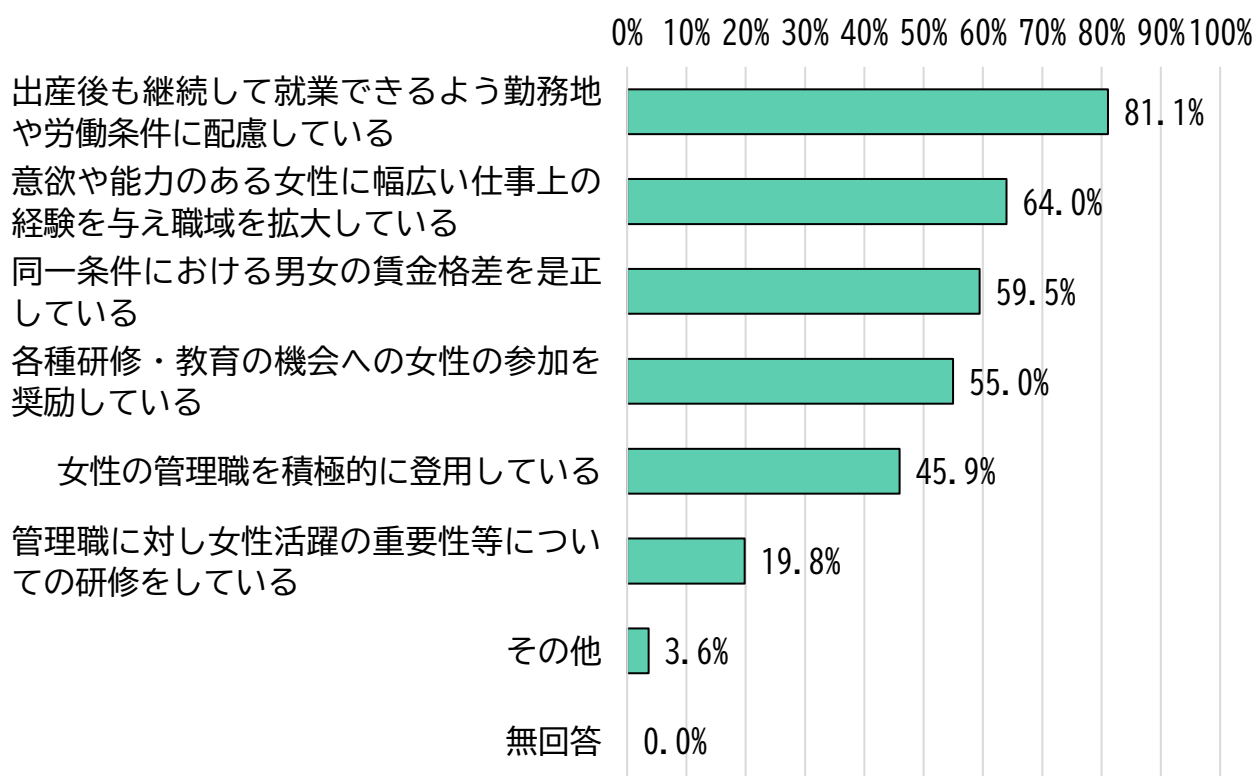
■従業員数が20人以下の事業所においては、取組を「行っていない」との回答割合が半数以上を占めています。



問4. (問3で「行っている」と回答した方へ伺います。) 以下は、女性の活躍推進の取組例です。貴事業所で導入している取組について、お答えください。  
(〇はあてはまるものすべて)

■回答が多い順に「出産後も継続して就業できるよう勤務地や労働条件に配慮している」(81.1%)、「意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している」(64.0%)、「同一条件における男女の賃金格差を是正している」(59.5%)となっており、ライフイベントに関わらず就業を継続するための配慮や、性別に関わらず能力を評価する取組が広がっていることが分かります。

《問3で「行っている」と回答した事業者数：n=111》



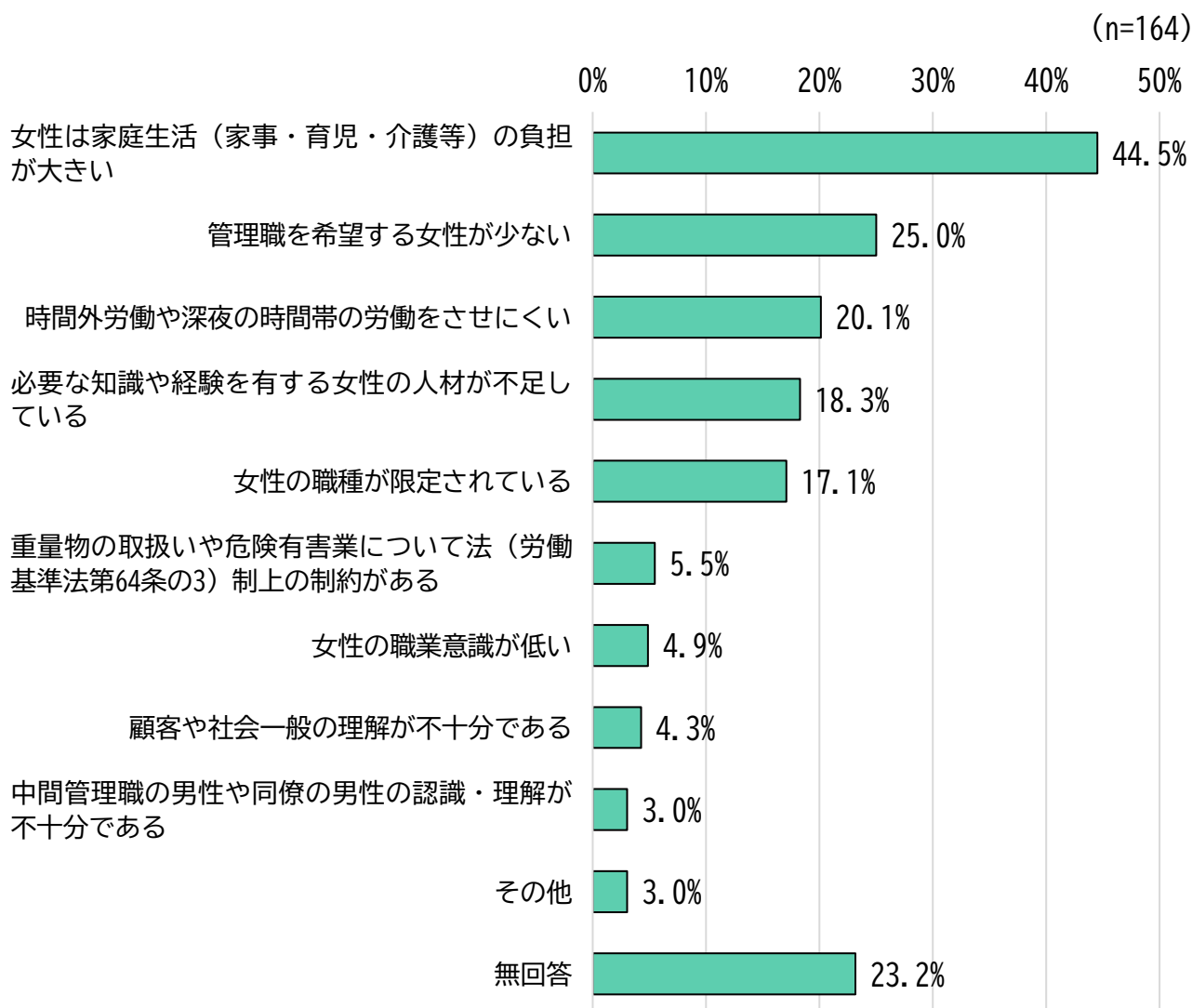
【その他の内容】

業種	回答
建設業	勤続年数の格差を是正している。
教育、学習支援サービス	専門職なので、教育保育における行政や加盟組織の研修案内等理解し、キャリアアップのための参加（オンライン活用）。
医療、福祉	もともと女性中心の会社である。
医療、福祉	育児休業職員を代替する任期付職員の採用を積極的に行っている。

### 第3章 調査結果の概要と分析

問5. 貴事業所における女性の活躍推進にあたって、課題だと認識しているものは次のうちどれですか。(〇はあてはまるものすべて)

■回答が多い順に「女性は家庭生活（家事・育児・介護等）の負担が大きい」（44.5%）、「管理職を希望する女性が少ない」（25.0%）、「時間外労働や深夜の時間帯の労働をさせにくい」（20.1%）となっており、女性の活躍推進が難しくなる背景には、家庭生活の負担が女性の労働条件の制約につながっており、責任が大きい管理職を希望しづらい一因となっていることがうかがえます。



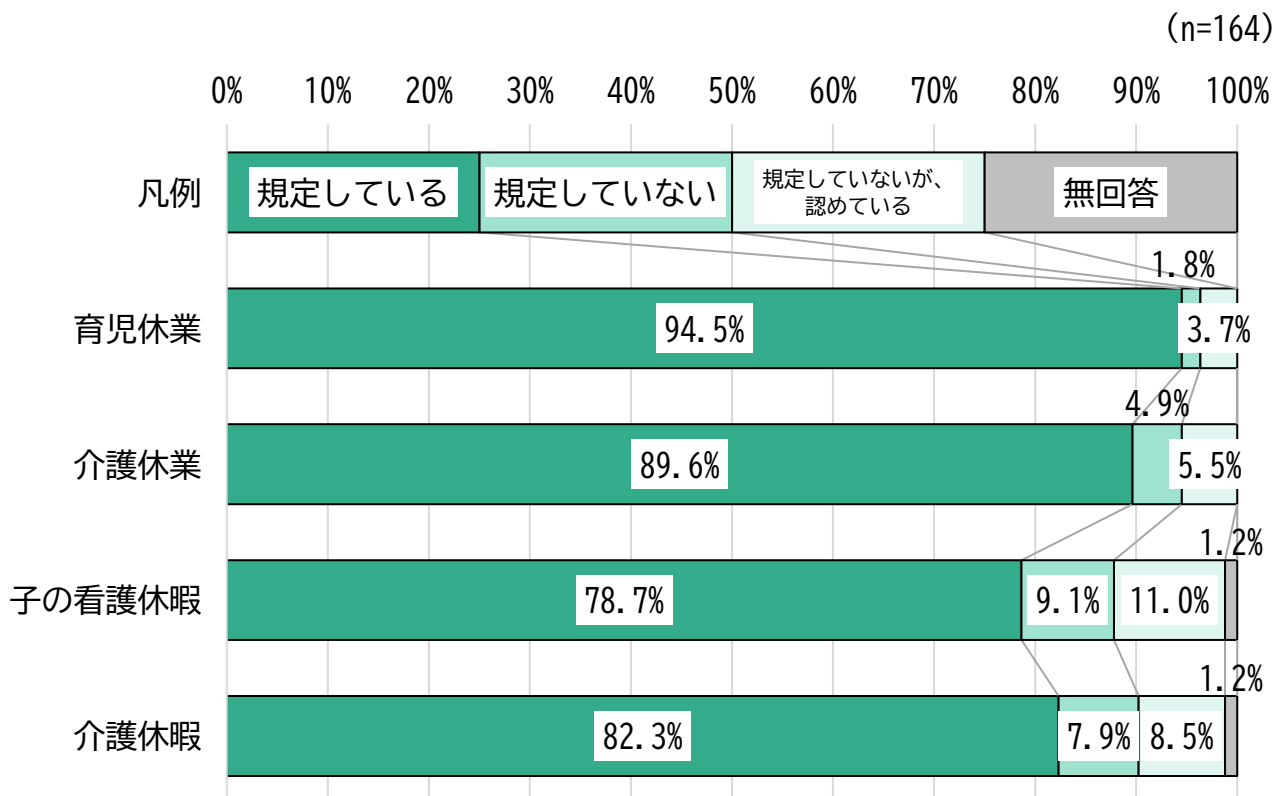
#### 【その他の内容】

業種	回答
電気・ガス・熱供給・水道業	女性従業員不在
建設業	建設業なので女性社員が少ない。
卸売・小売業	正規の女性従業員の採用がない。
その他のサービス業	事業所の女性従業員は、臨時パート及び派遣で対応
無回答	男女の働き方・活躍に関して差はない。

## 2. 育児・介護支援制度について（問6～10）

問6. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づく「育児休業」、「介護休業」並びに「子の看護休暇」、「介護休暇」の制度について、就業規則等に規定していますか。（○は項目ごとに1つだけ）

■いずれの制度もほとんどの事業者が就業規則等に規定しているか、制度の利用を認めており、男女ともに育児や介護等の家庭生活の時間を確保しながら就業を継続するための環境が整備されてきています。



### 第3章 調査結果の概要と分析

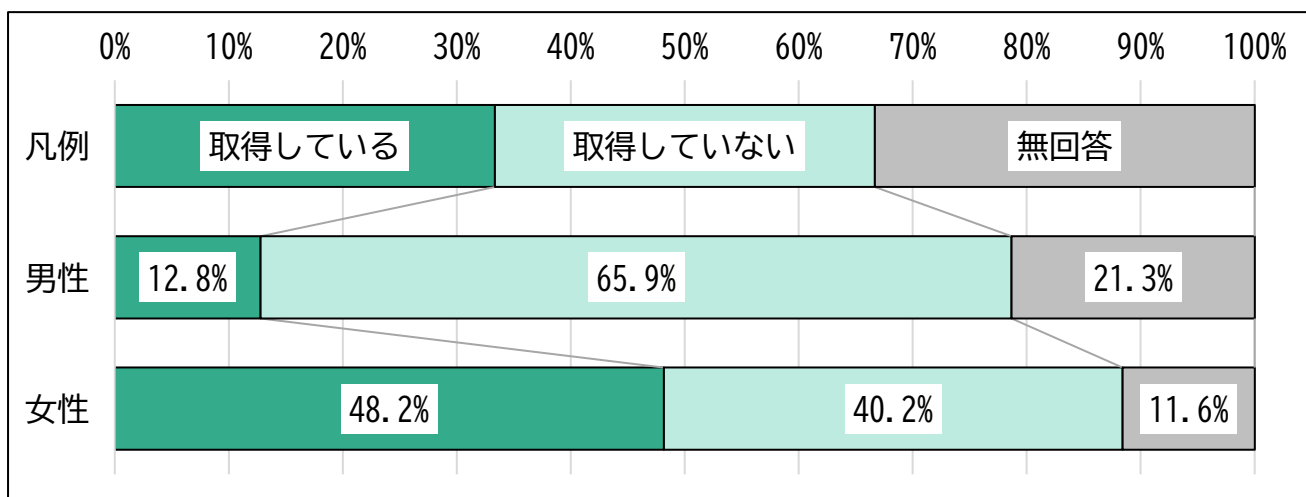
問7. 把握できる直近の一年間における、「育児休業」や「介護休業」、「子の看護休暇」、「介護休暇」の利用者はどのくらいいますか。（欄内に数字を記入）

- いずれの休業・休暇制度においても、男性よりも女性が取得している事業者の数の多い傾向にあります。
- 特に、育児休業については、女性が取得している事業者の数が、男性が取得している事業者の数を大幅に上回っていることから、休業を取得して育児に専念しているのは主に女性であるという傾向が読み取れます。

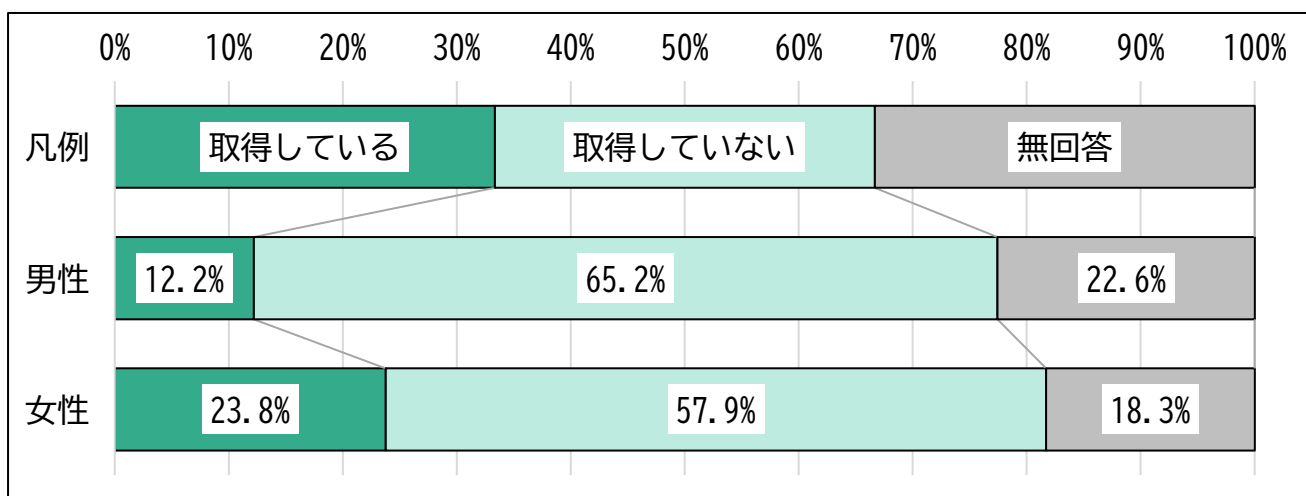
#### 《数値の見方》

- ・取得している：取得者が1名以上いる事業所の数
- ・取得していない：取得者がいない事業所の数

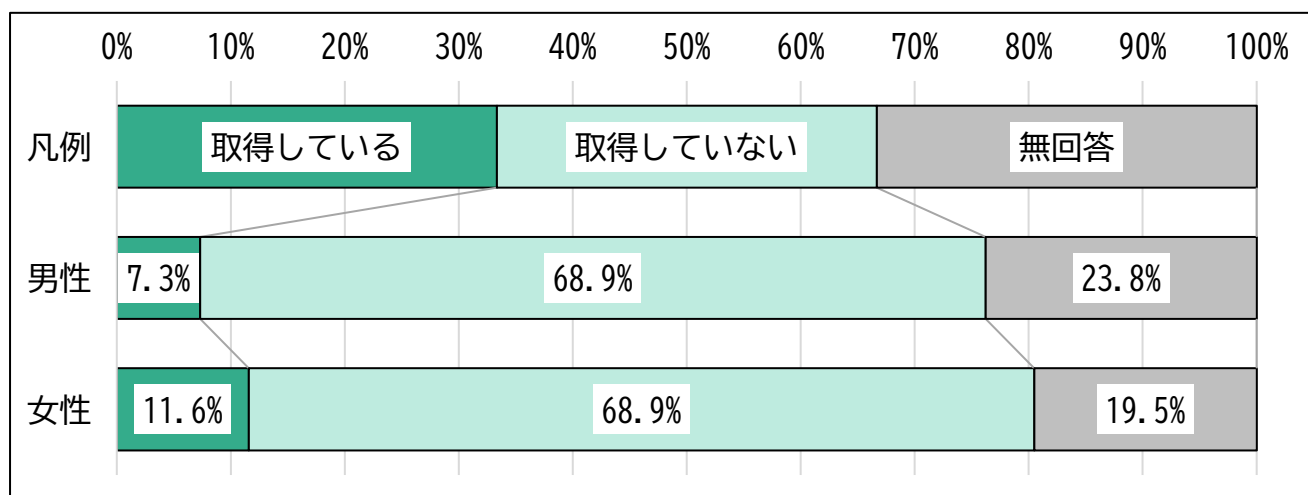
#### ① 育児休業 (n=164)



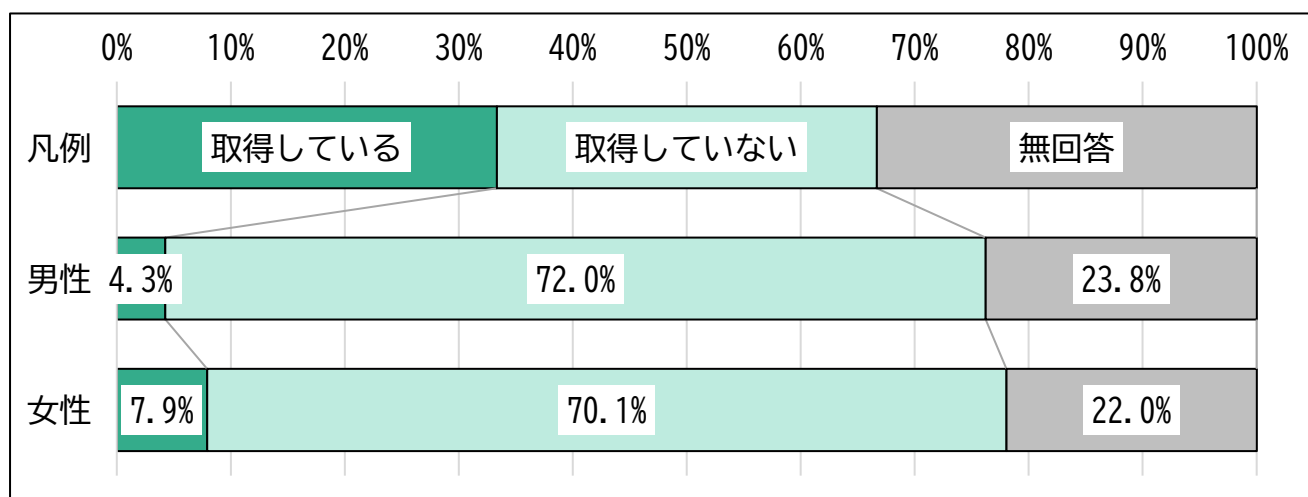
#### ② 介護休業 (n=164)



③ 子の看護休暇 (n=164)



④ 介護休暇 (n=164)

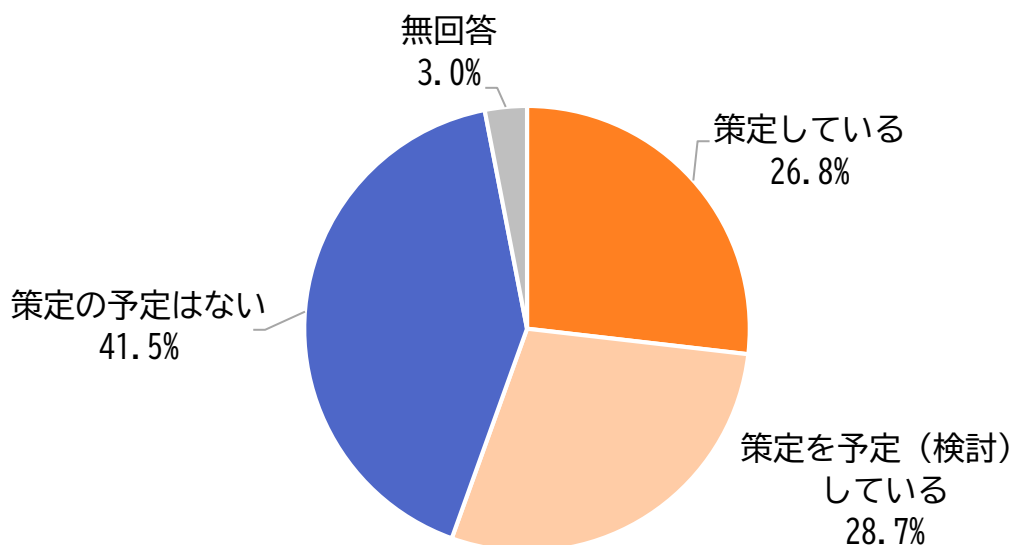


### 第3章 調査結果の概要と分析

#### 問8. 次世代育成支援対策推進法第12条に規定される一般事業主行動計画の策定をしていますか。(〇は1つだけ)

■「策定している」または「策定を予定（検討）している」と回答した事業所は全体の55.5%と、半数以上の事業所が、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組んでいる、または今後取り組む予定であることが分かります。

(n=164)

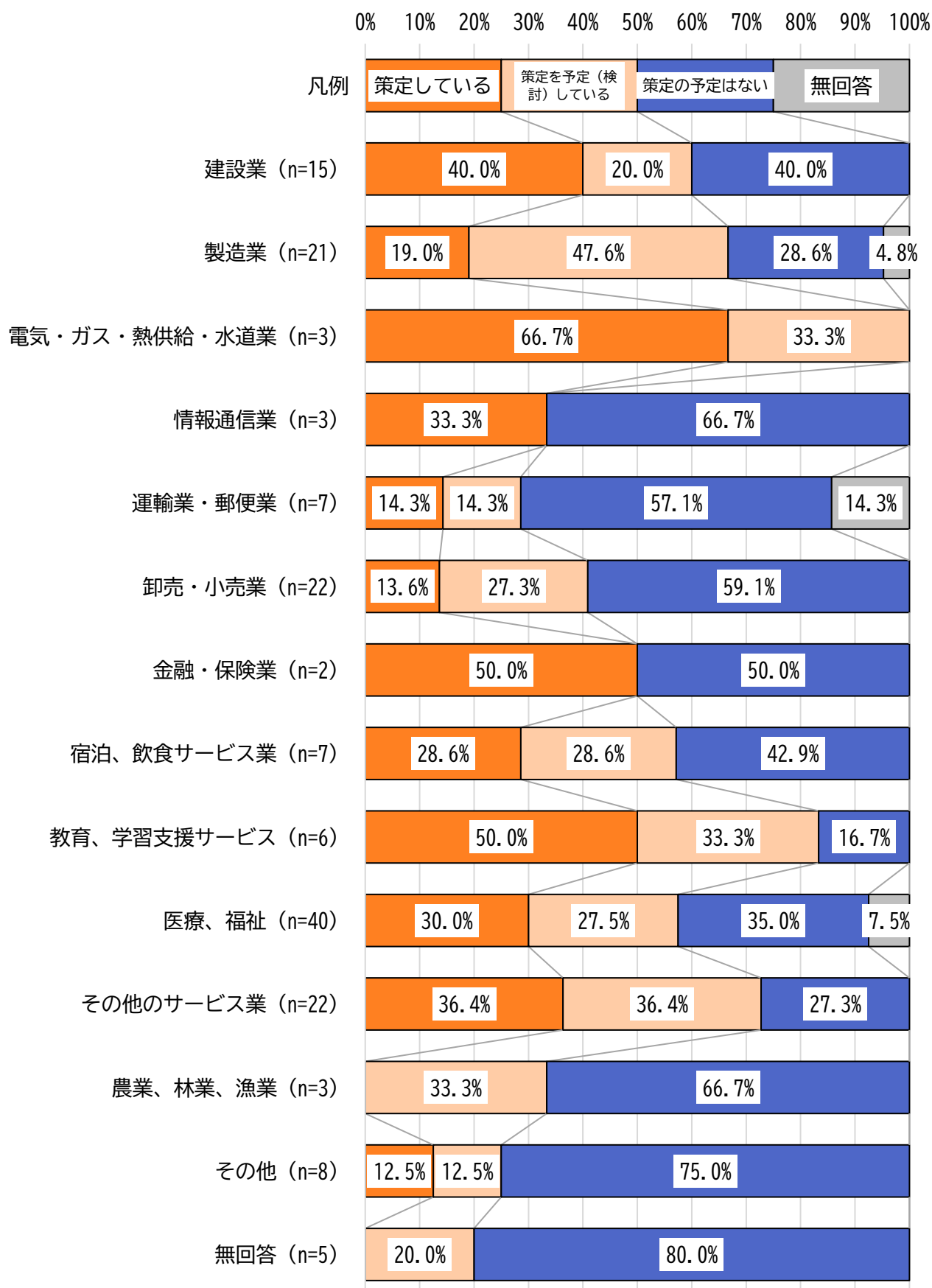


#### ●一般事業主行動計画とは

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。



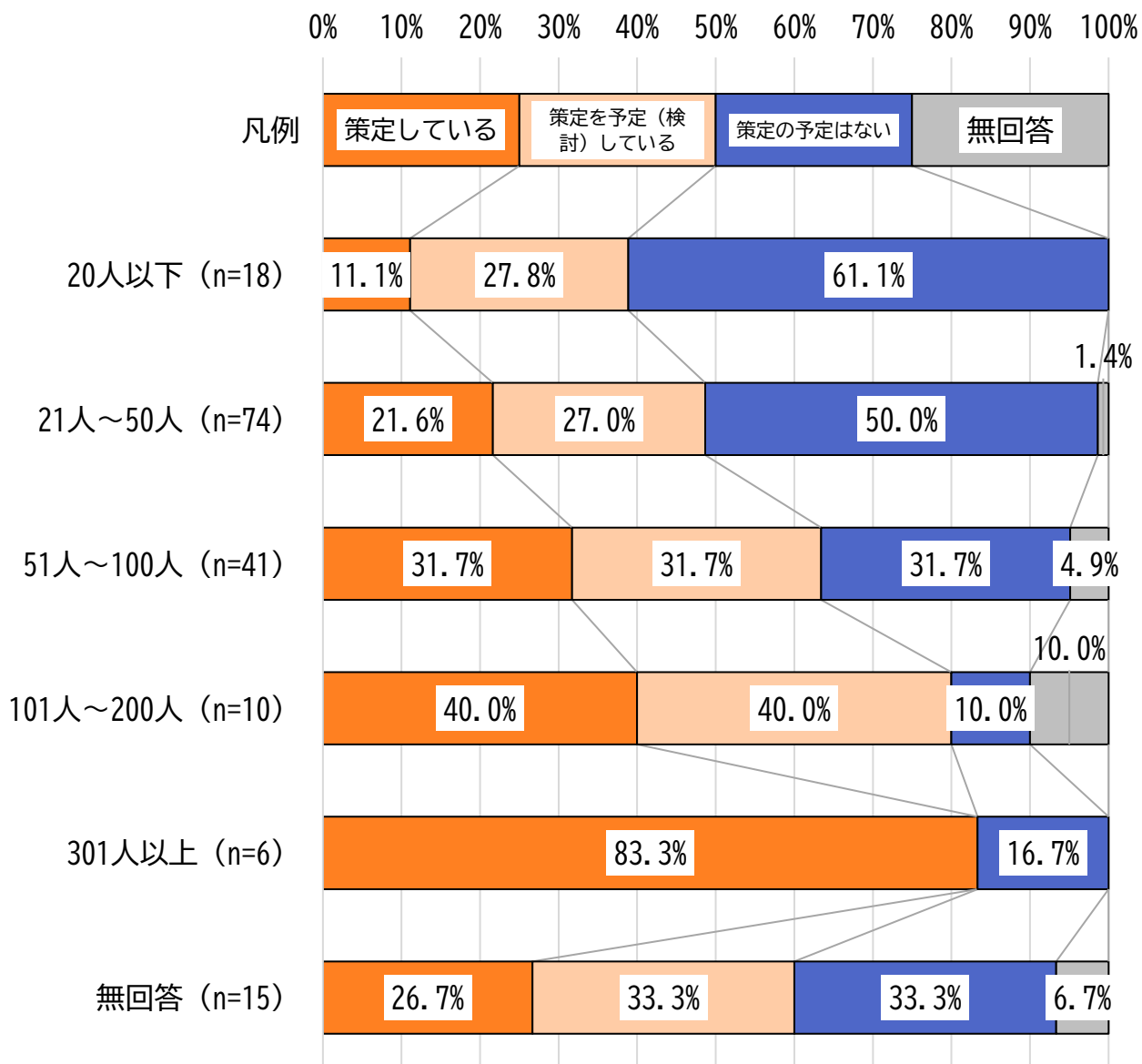
【業種別】



### 第3章 調査結果の概要と分析

#### 【規模別】

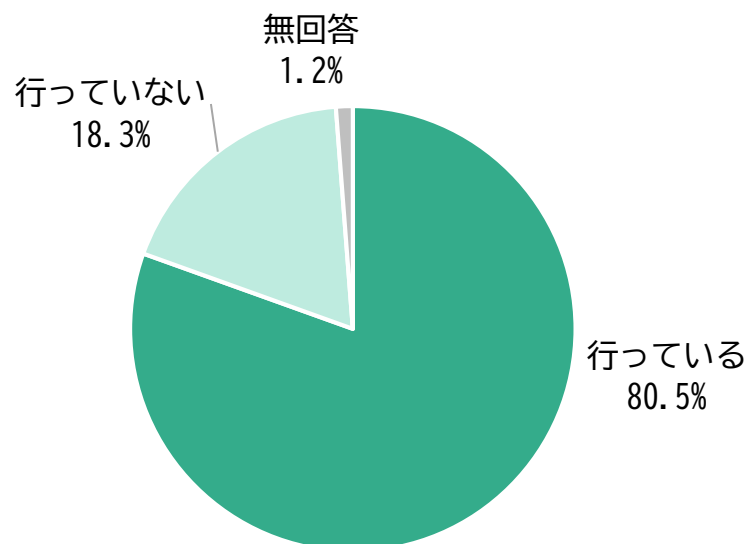
■事業所の規模が大きくなるにつれ、「策定している」または「策定を予定（検討）している」の回答割合が高くなっています。



問9. 貴事業所で育児や介護を行う従業員を支援する取組を行っていますか。(○は1つだけ)

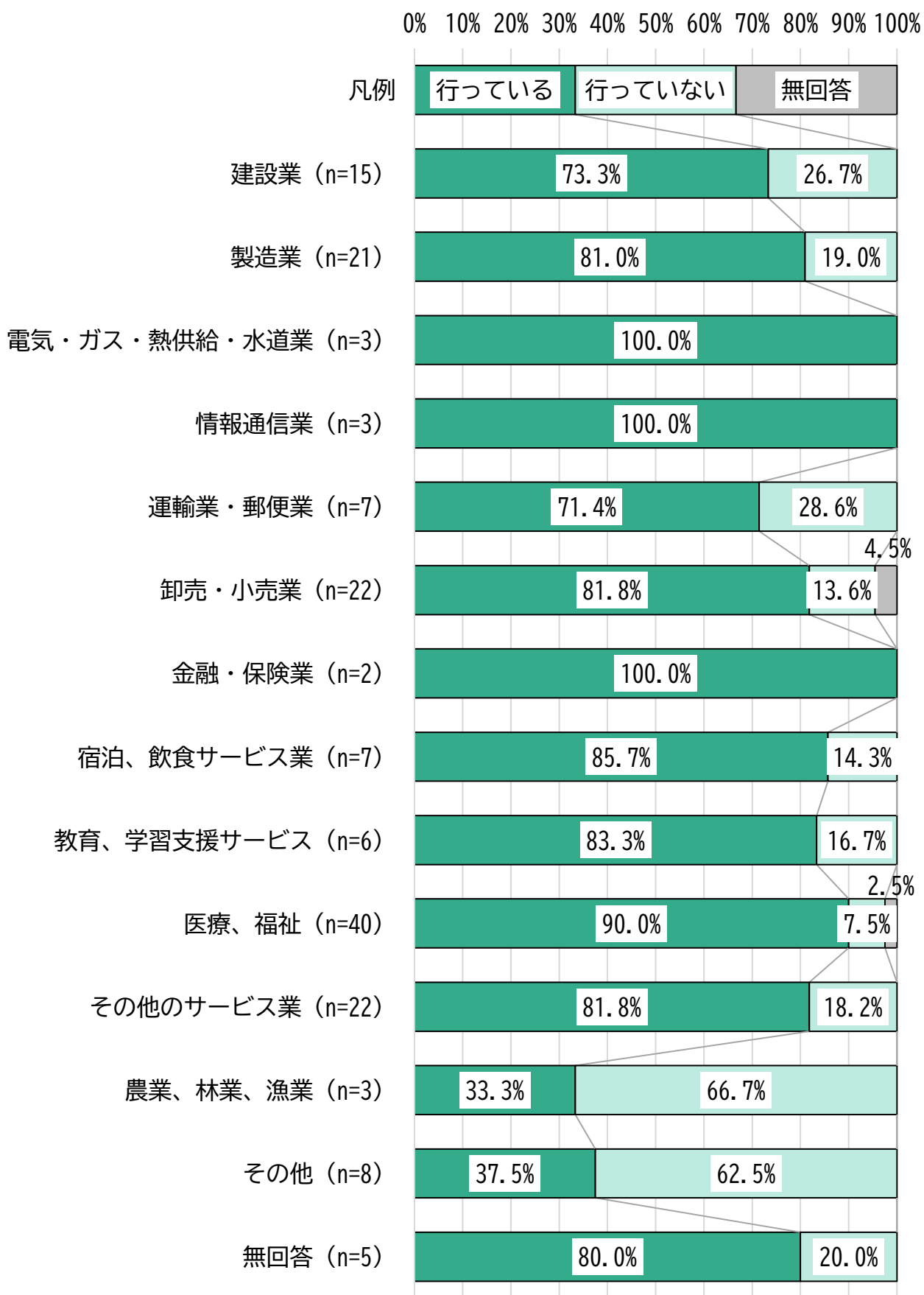
■約8割の事業所が取組を行っていると回答しており、多くの事業所が育児や介護を行う従業員の支援に積極的に取り組んでいることが分かります。

(n=164)



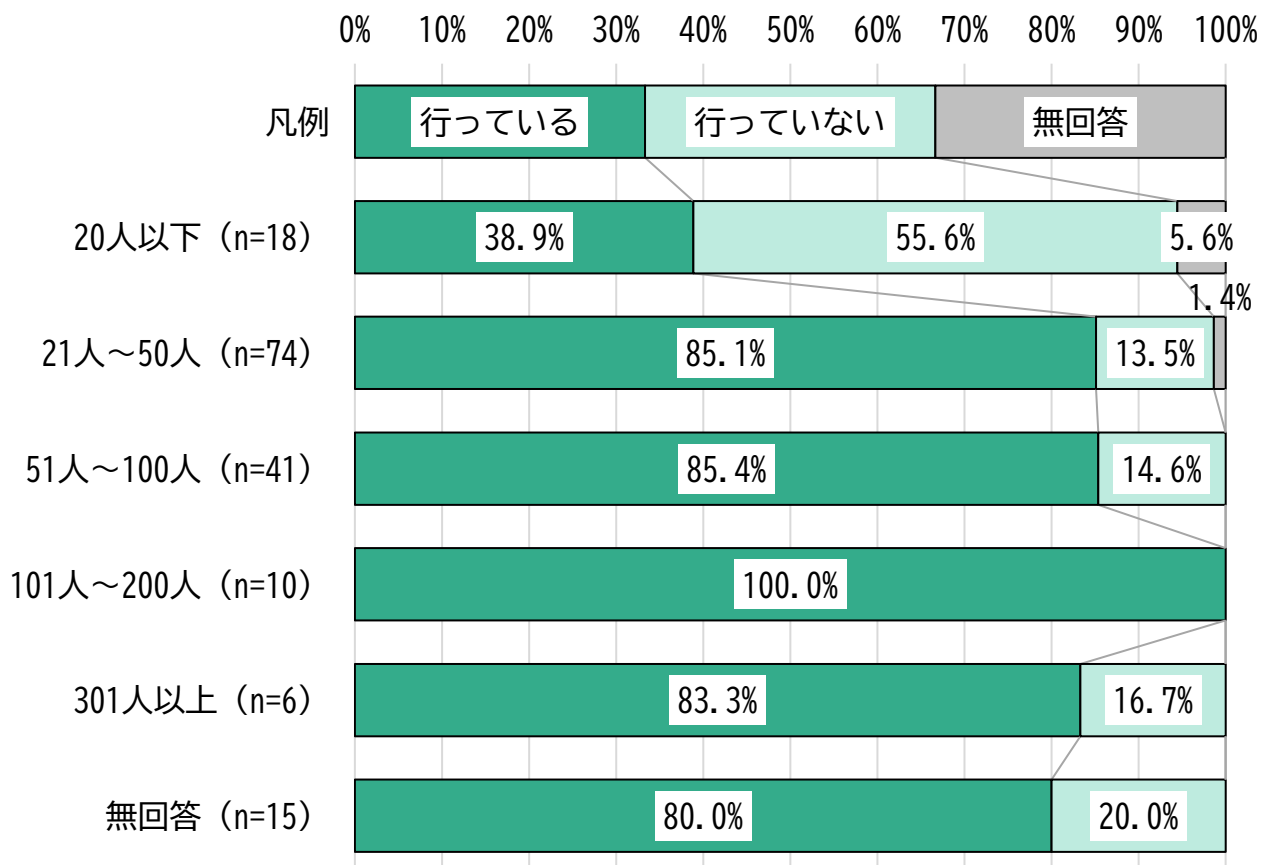
### 第3章 調査結果の概要と分析

#### 【業種別】



【規模別】

■従業員数 20 人以下の事業所においては、取組を「行っていない」との回答割合が半数以上を占めており、他の規模の事業所と比較して割合が高くなっています。



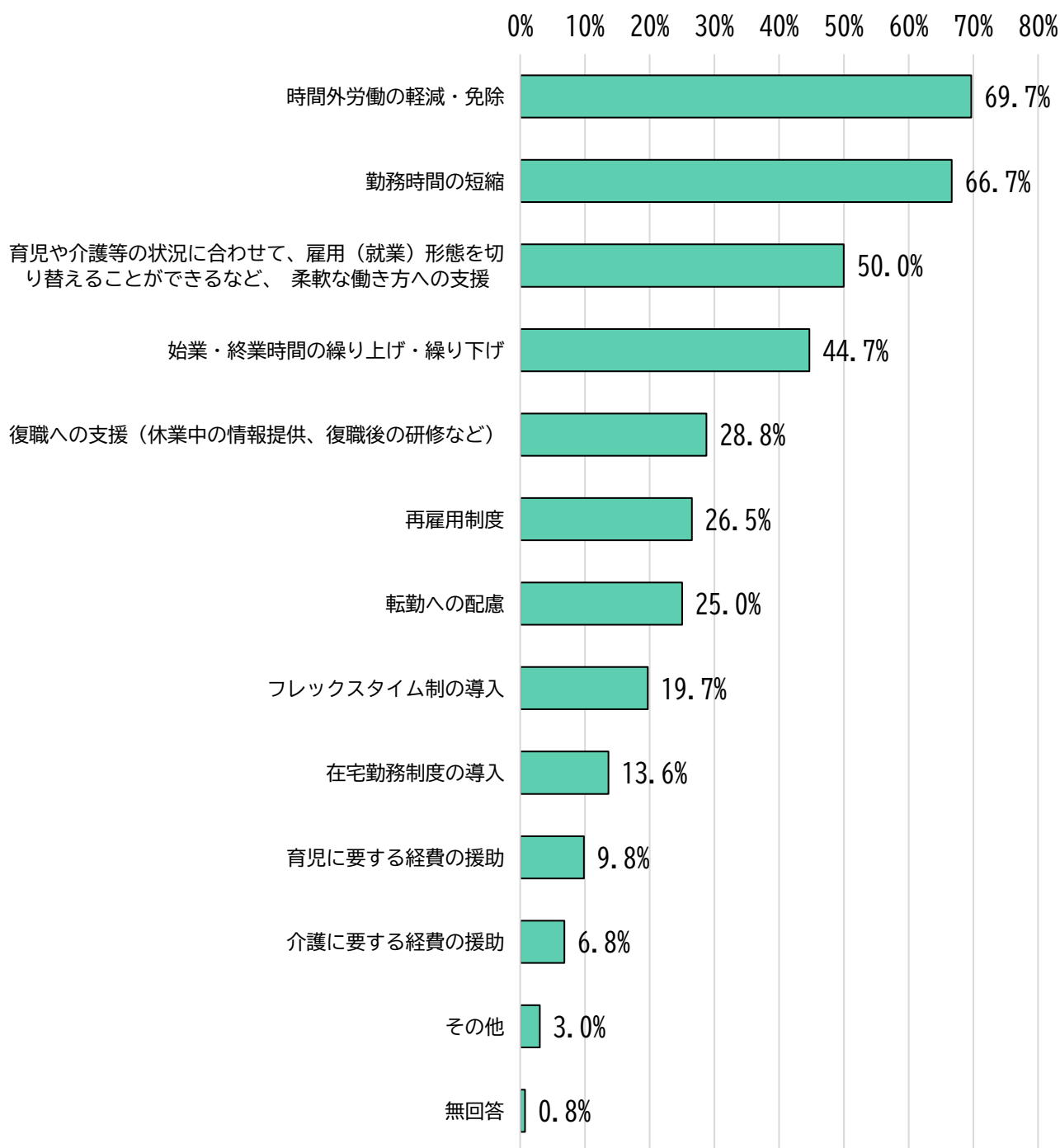
### 第3章 調査結果の概要と分析

#### 問10. (問9で「行っている」と回答した方へ伺います。)

以下は、育児や介護を行う従業員の支援を行う取組例です。貴事業所で導入している取組について、お答えください。(〇はあてはまるものすべて)

■回答が多い順に「時間外労働の軽減・免除」(69.7%)、「勤務時間の短縮」(66.7%)、「育児や介護等の状況に合わせて、雇用(就業)形態を切り替えることができるなど、柔軟な働き方への支援」(50.0%)となっており、育児や介護と仕事の両立を支援するため、勤務時間に配慮することを中心とした取組が広がっていることが分かります。

《問9で「行っている」と回答した事業者数：n=132》



【その他の内容】

業種	回答
教育、学習支援サービス	労務士さんがいるので、制度の見直しや新しく改定すべきところは法人理事会に図り、賛否をはかるなど、正しく導入している。
医療、福祉	施設内保育所の設置
医療、福祉	産休期間中の給料支給

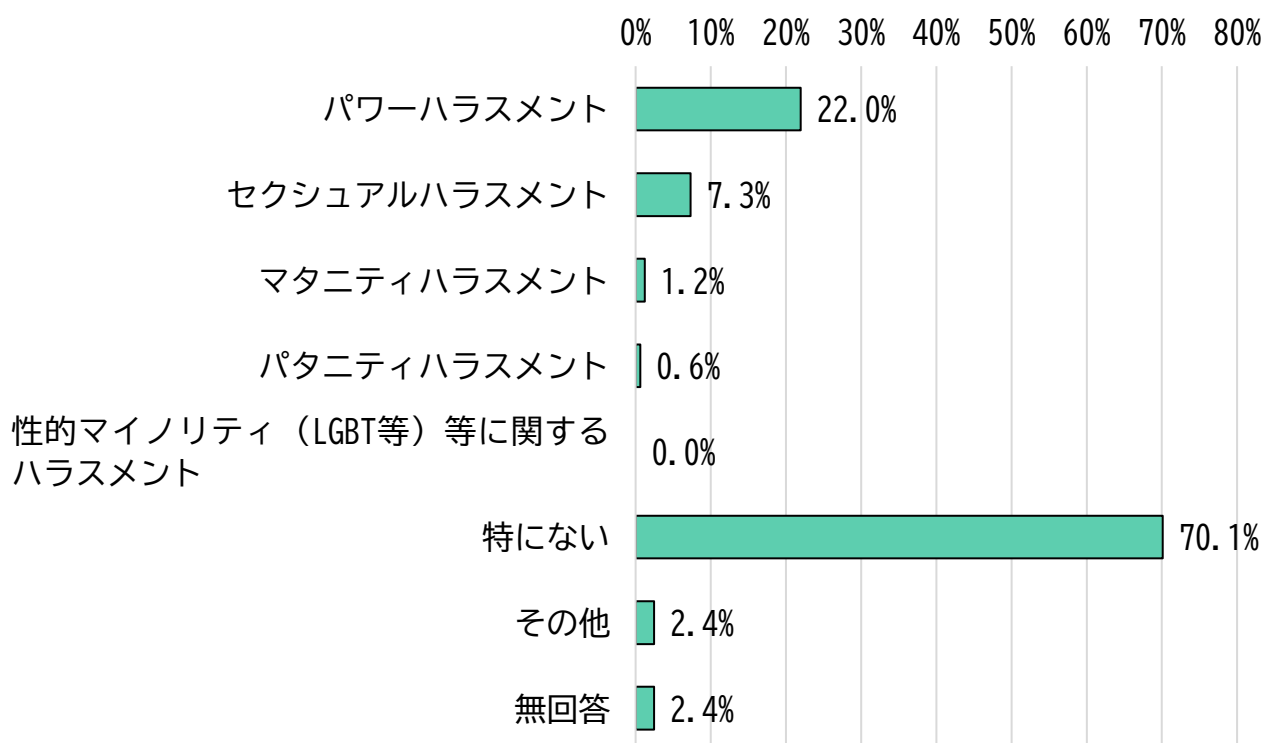
### 第3章 調査結果の概要と分析

#### 3. 職場におけるハラスメント等の防止について（問 11～13）

問 11. 貴事業所では、何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。  
（○はあてはまるものすべて）

■全体では「特にない」（70.1%）との回答が最も多く、ハラスメントの中では「パワーハラスメント」（22.0%）が最も多い結果となりました。

(n=164)



#### 【その他の内容】

業種	回答
製造業	パワハラの問題はなかったが、上司の指示に従わない等の逆パワハラがあった。
建設業	LGBT 就業規則へ導入予定
建設業	モラルハラスメント（暴言に近いもの）
その他のサービス業	相談はあったが、事実の確認はできなかった。

#### ●各語の意味

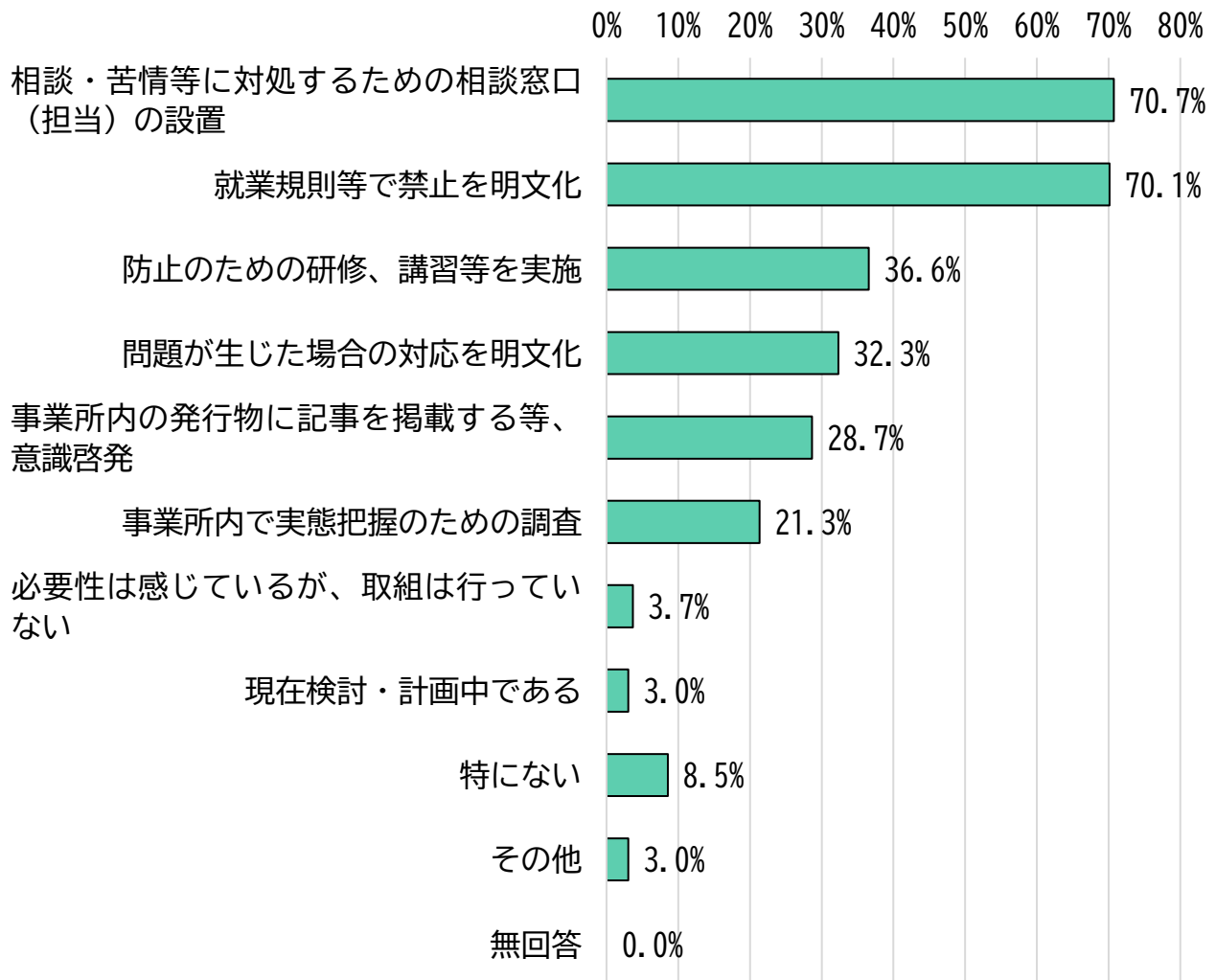
- ・セクシュアルハラスメント：性的嫌がらせ
- ・マタニティハラスメント：妊娠・出産をしたり、育児休業を取得したりした女性社員への嫌がらせ・不当な扱い
- ・パタニティハラスメント：育児休業制度などを利用しようとする男性社員への嫌がらせ・不当な扱い
- ・パワーハラスメント：職場内での優位性を元にして苦痛を与えること



問 12. 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、どのような取組を行っていますか。(〇はあてはまるものすべて)

■回答が多い順に「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）の設置」(70.7%)、「就業規則等で禁止を明文化」(70.1%)、「防止のための研修、講習等を実施」(36.6%)となっています。

(n=164)



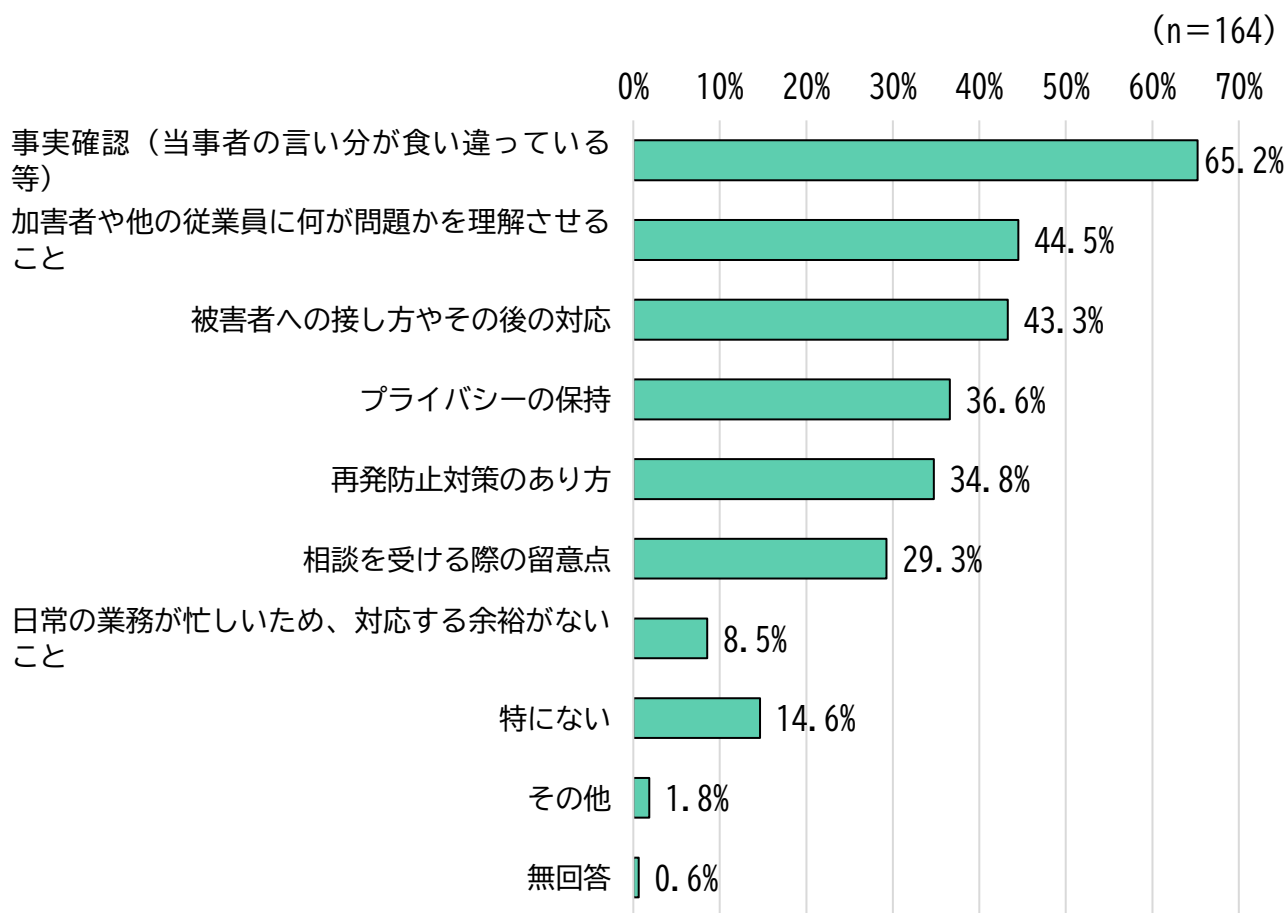
【その他の内容】

業種	回答
宿泊、飲食サービス業	常に相談できるようにしている。
教育、学習支援サービス	ハラスメント防止の研修会は、リーダー職員中心に受講している。
卸売・小売業	会社員、パートさんに対して、社長が個人面談。
医療、福祉	パワハラと思われる事案が発生した時に、すみやかに指導を行っている。(問題が大きくなる前に対処している)
その他のサービス業	少数事業所につき

### 第3章 調査結果の概要と分析

問 13. 貴事業所において、ハラスメントが起こった場合の対応等として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(〇はあてはまるものすべて)

■回答が多い順に「事実確認（当事者の言い分が食い違っている等）」(65.2%)、「加害者や他の従業員に何が問題かを理解させること」(44.5%)、「被害者への接し方やその後の対応」(43.3%) となっています。



#### 【その他の内容】

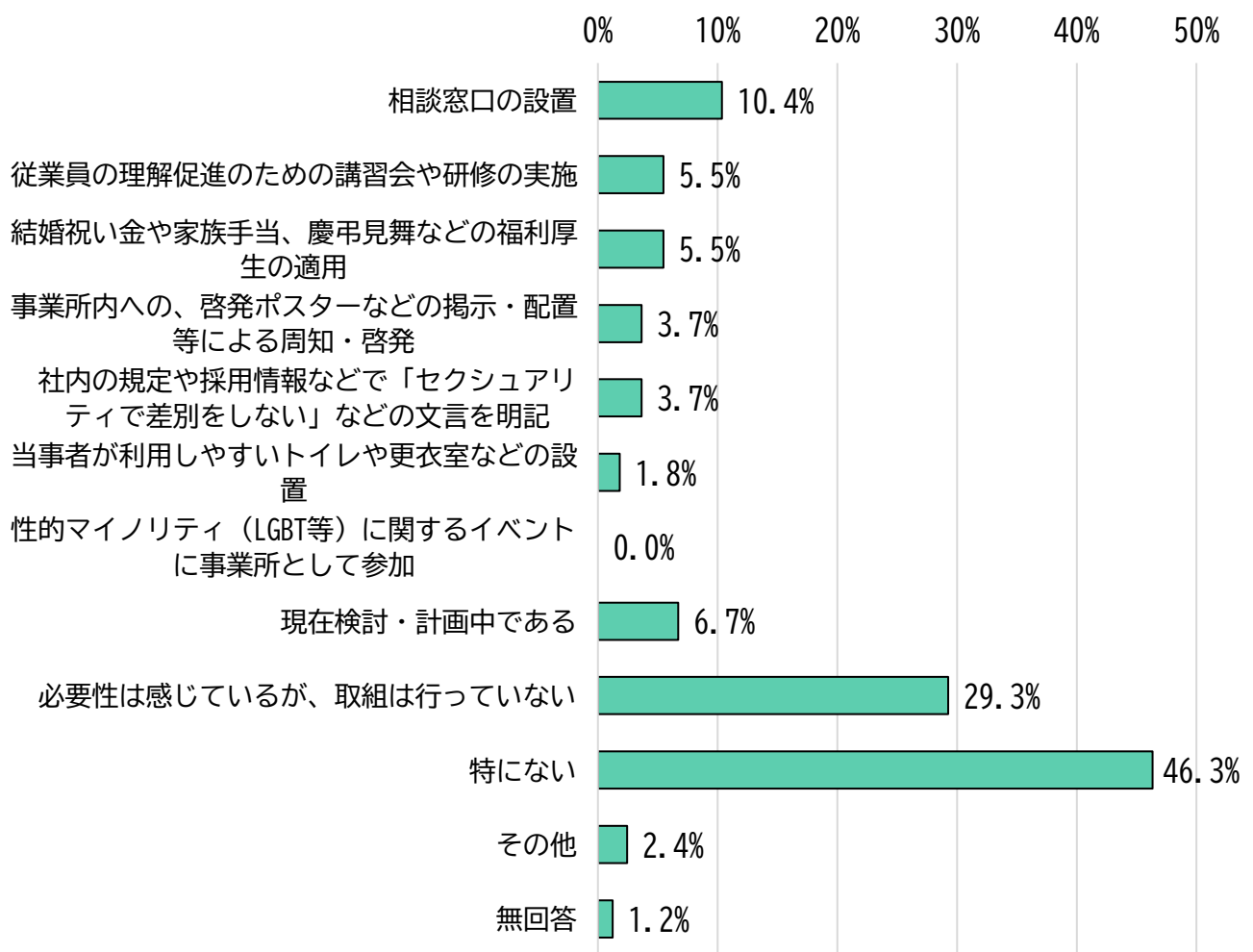
業種	回答
教育、学習支援サービス	若い新採用の職員は、小さな事でも心が折れやすいので、丁寧に一つひとつ分かるように、確認しながら関わっている。数年経ってもキャリアがある人材と管理者側は認識するが、失敗することは避けたい為、成長していない。本人は1年目と同じ状況でいるため、上司の負担は大きい。
卸売・小売業	被害者が表面化することを望まない場合、加害者への事実確認と指導等が困難になるのではと感じている。
その他のサービス業	相談者が「嫌な思い=全てハラスメント」と思い込んでしまっていること。

#### 4. 性の多様性への配慮について（問 14）

問 14. 貴事業所において、性的マイノリティ（LGBT 等）への配慮に関して、どのような取組を行っていますか。（〇はあてはまるものすべて）

- 全体で最も多い回答は「特にない」（46.3%）、次に多い回答は「必要性は感じているが、取組は行っていない」（29.3%）となっており、事業所における性的マイノリティ（LGBT 等）への配慮の取組の普及はあまり進んでいない状況であることが分かります。
- 取組内容として最も多い回答は「相談窓口の設置」（10.4%）となっています。

(n=164)



#### 【その他の内容】

業種	回答
教育、学習支援サービス	国（政府）の動き・情報は大事で、行政自治体からメール等で送られる内容を周知する。
教育、学習支援サービス	生徒に事例があり、配慮している。
医療、福祉	そもそも、差別していない。
医療、福祉	ダイバーシティ研修の実施

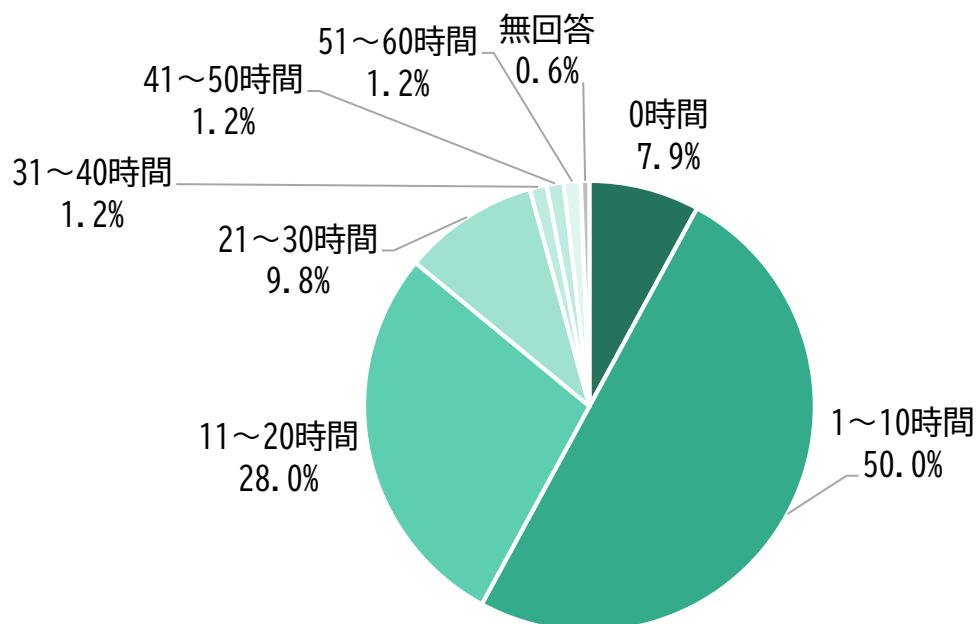
### 第3章 調査結果の概要と分析

#### 5. 労働時間や有給休暇取得状況について（問 15～21）

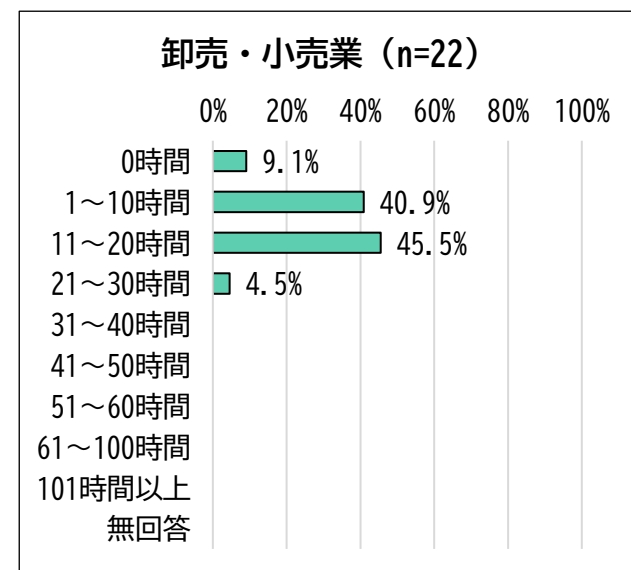
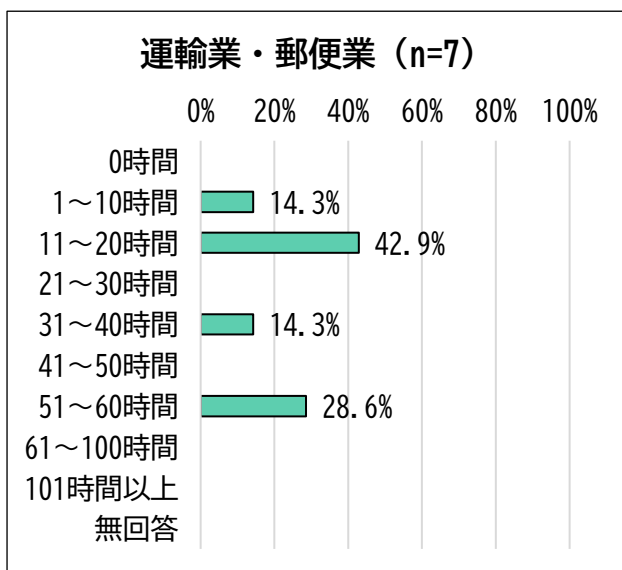
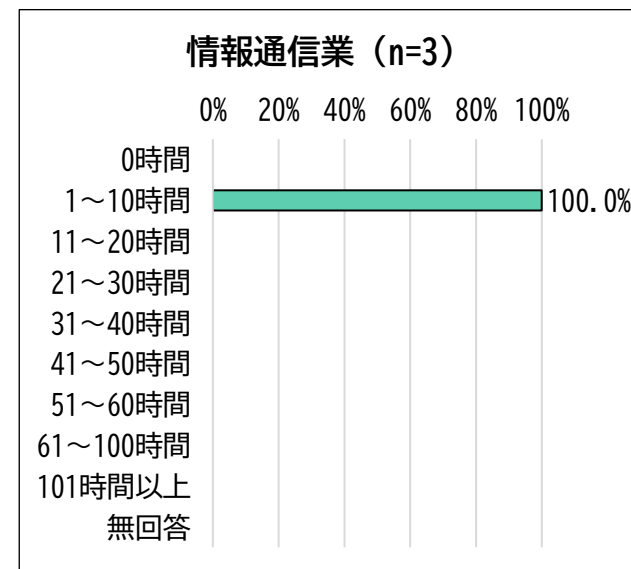
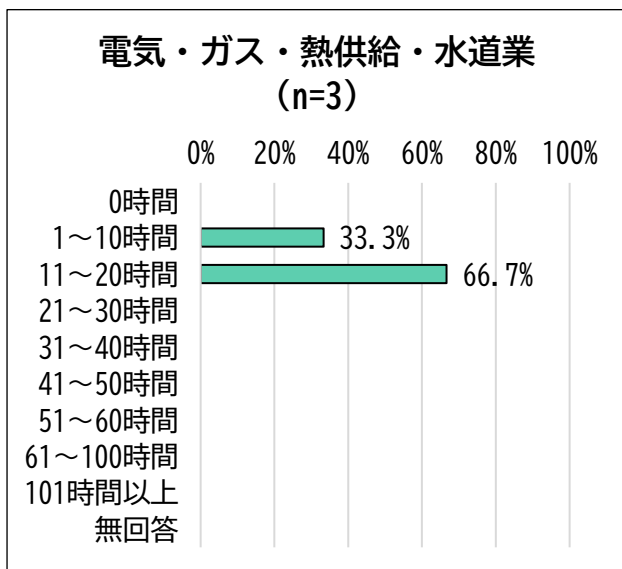
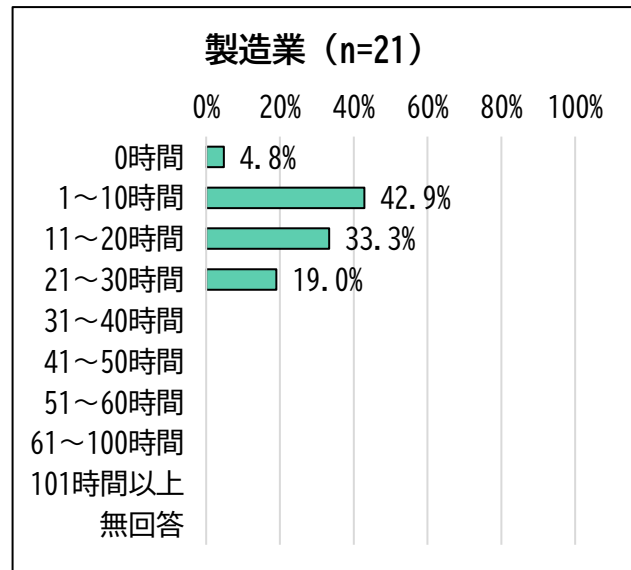
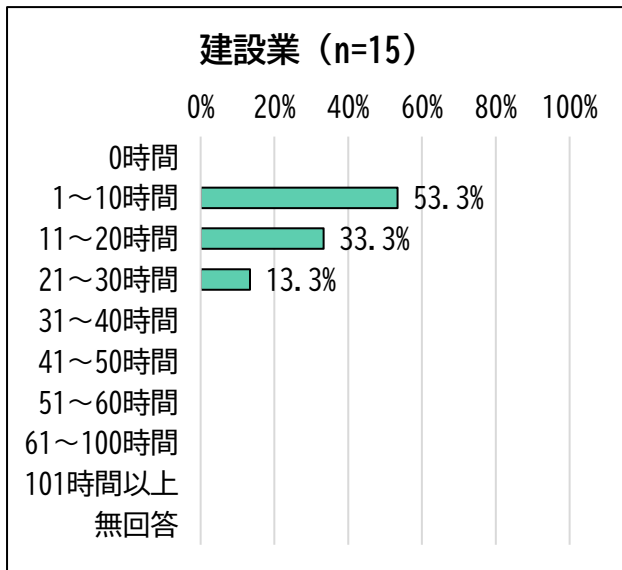
問 15. 正規従業員において、把握している直近1ヶ月の1人あたりの平均残業時間は何時間ですか。（○は最も近いもの1つだけ）

■回答が多い順に「1～10時間」（50.0%）、「11～20時間」（28.0%）、「21～30時間」（9.8%）となっています。

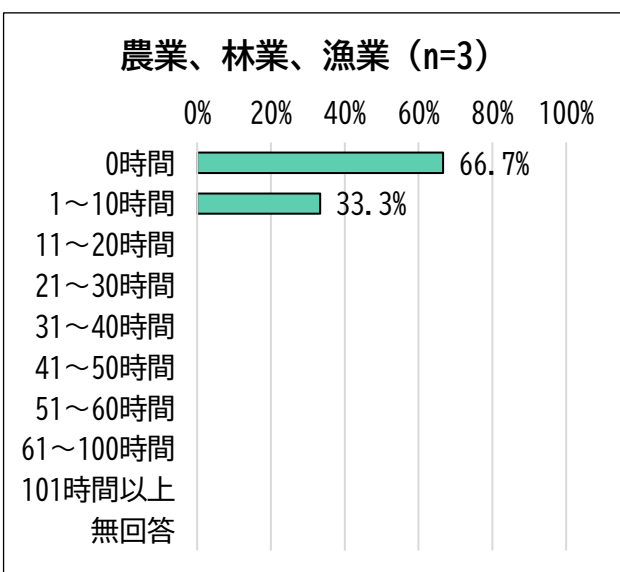
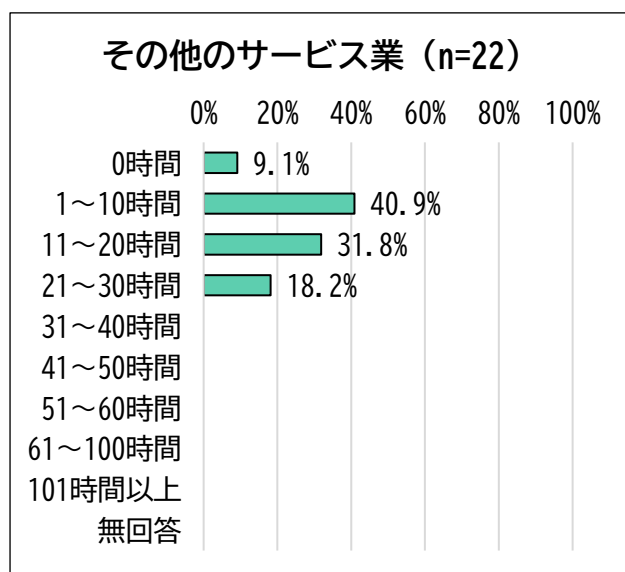
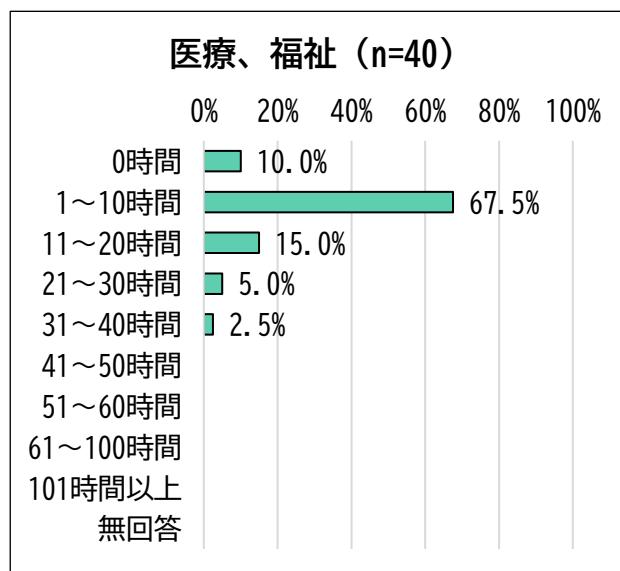
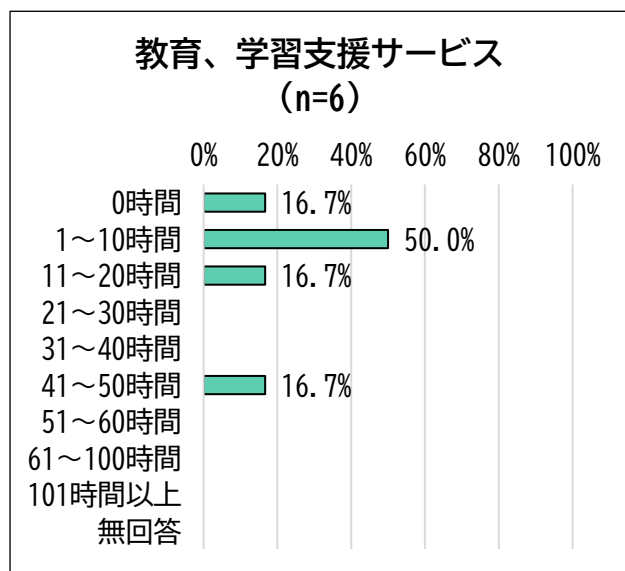
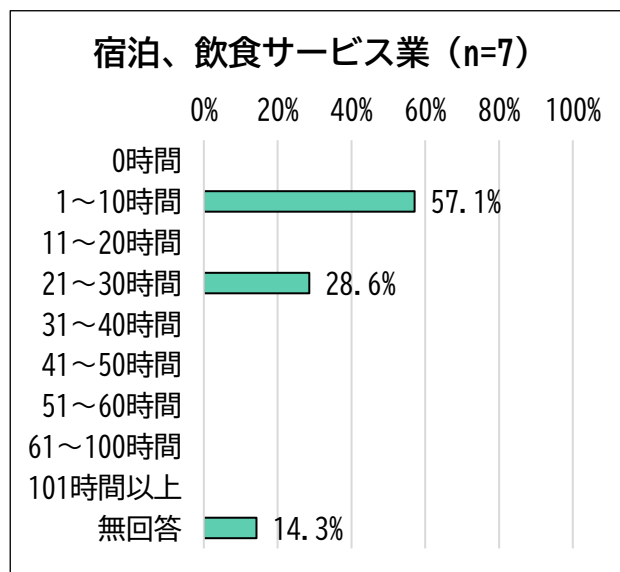
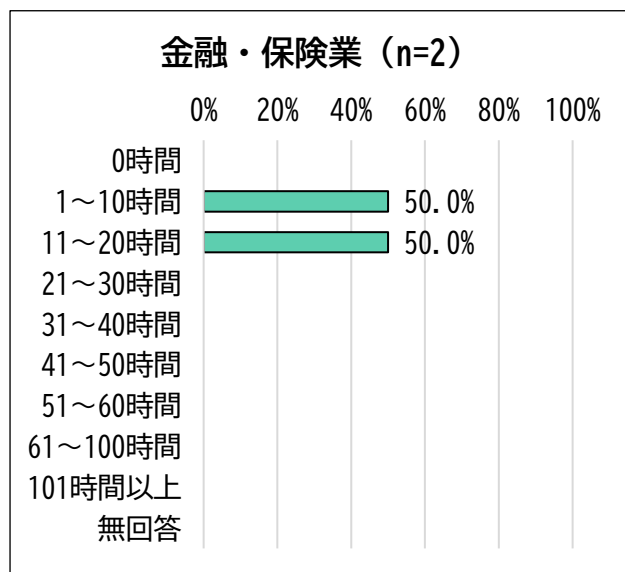
(n=164)



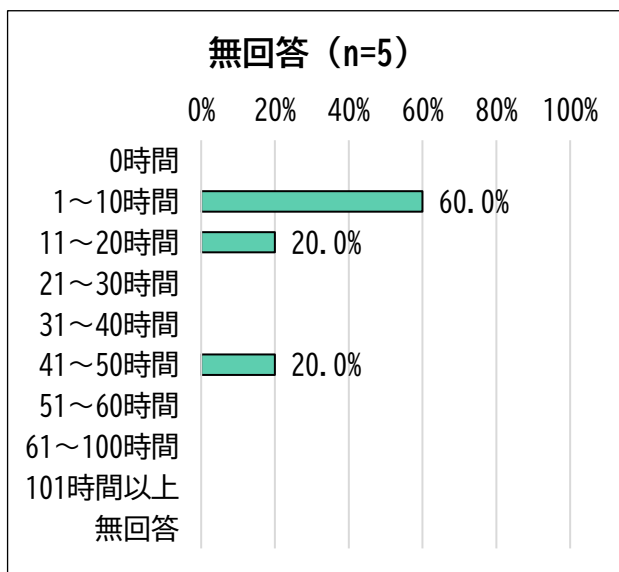
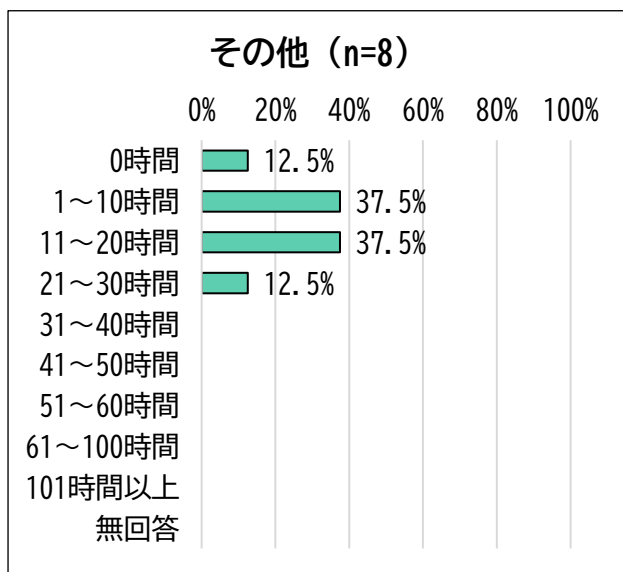
【業種別】



### 第3章 調査結果の概要と分析

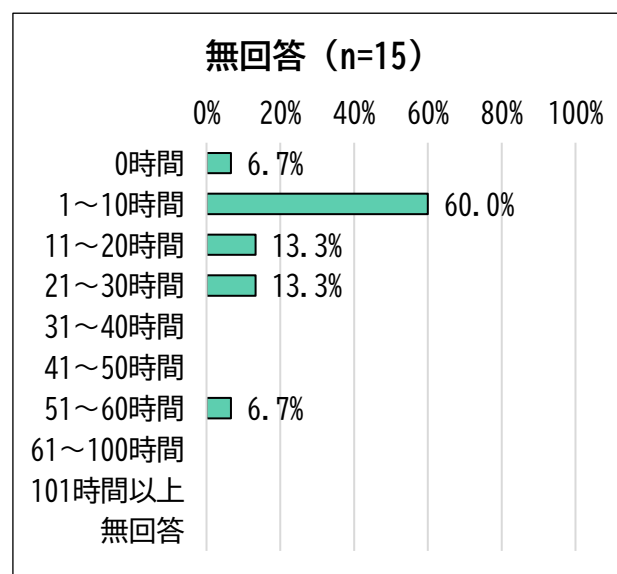
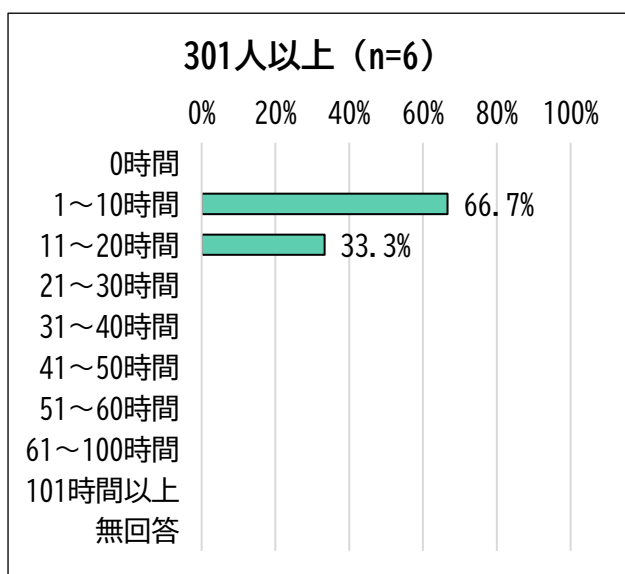
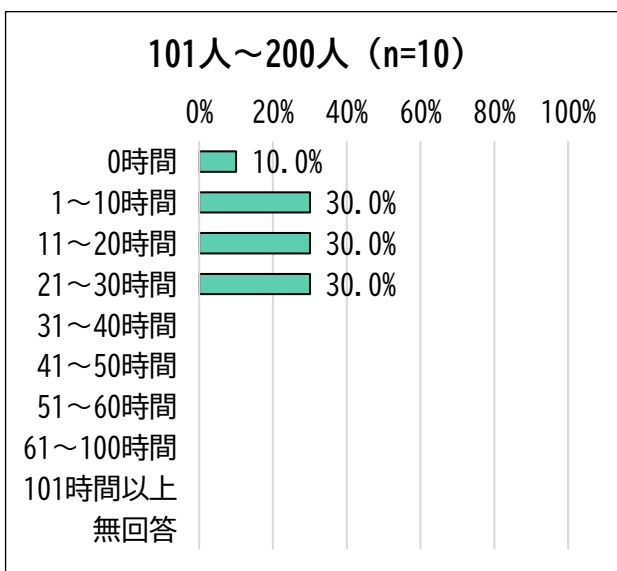
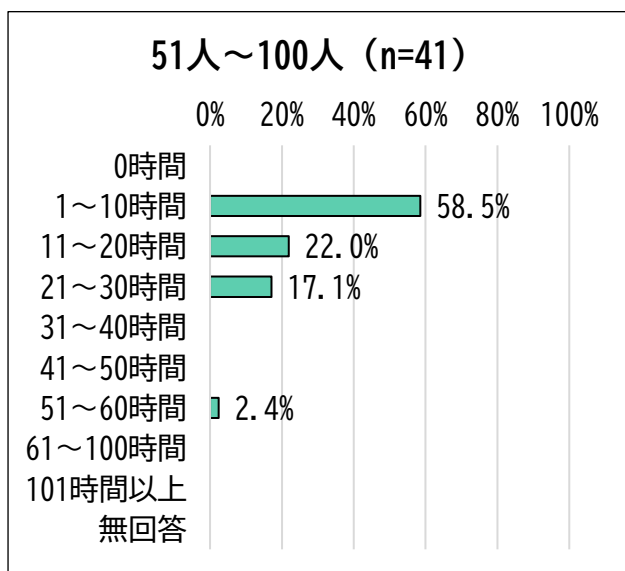
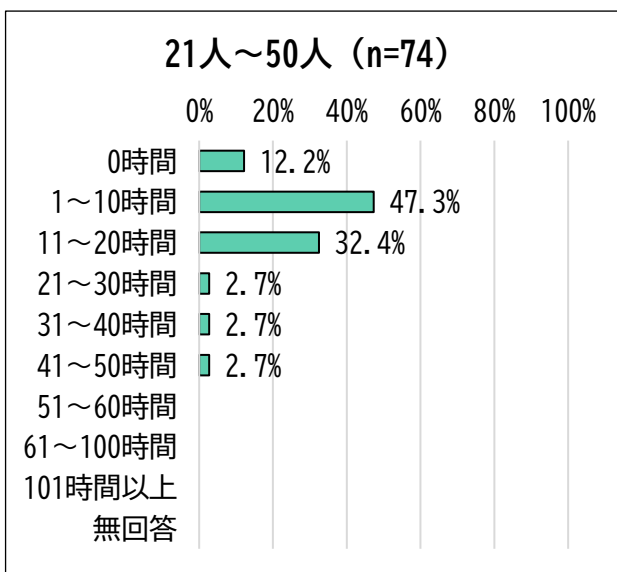
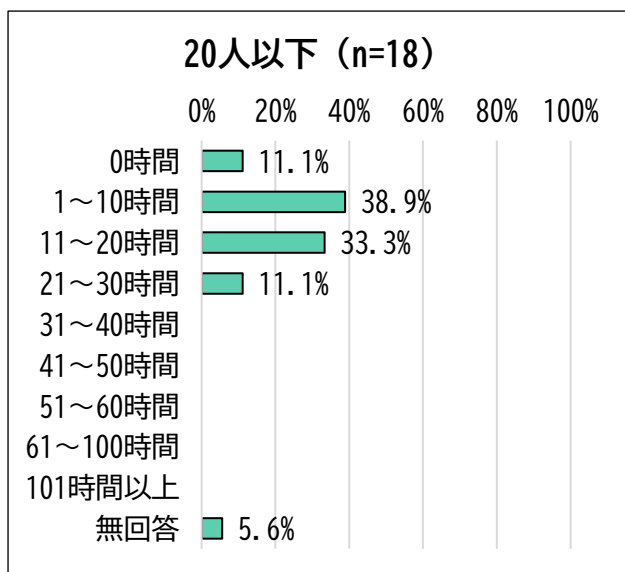


### 第3章 調査結果の概要と分析



### 第3章 調査結果の概要と分析

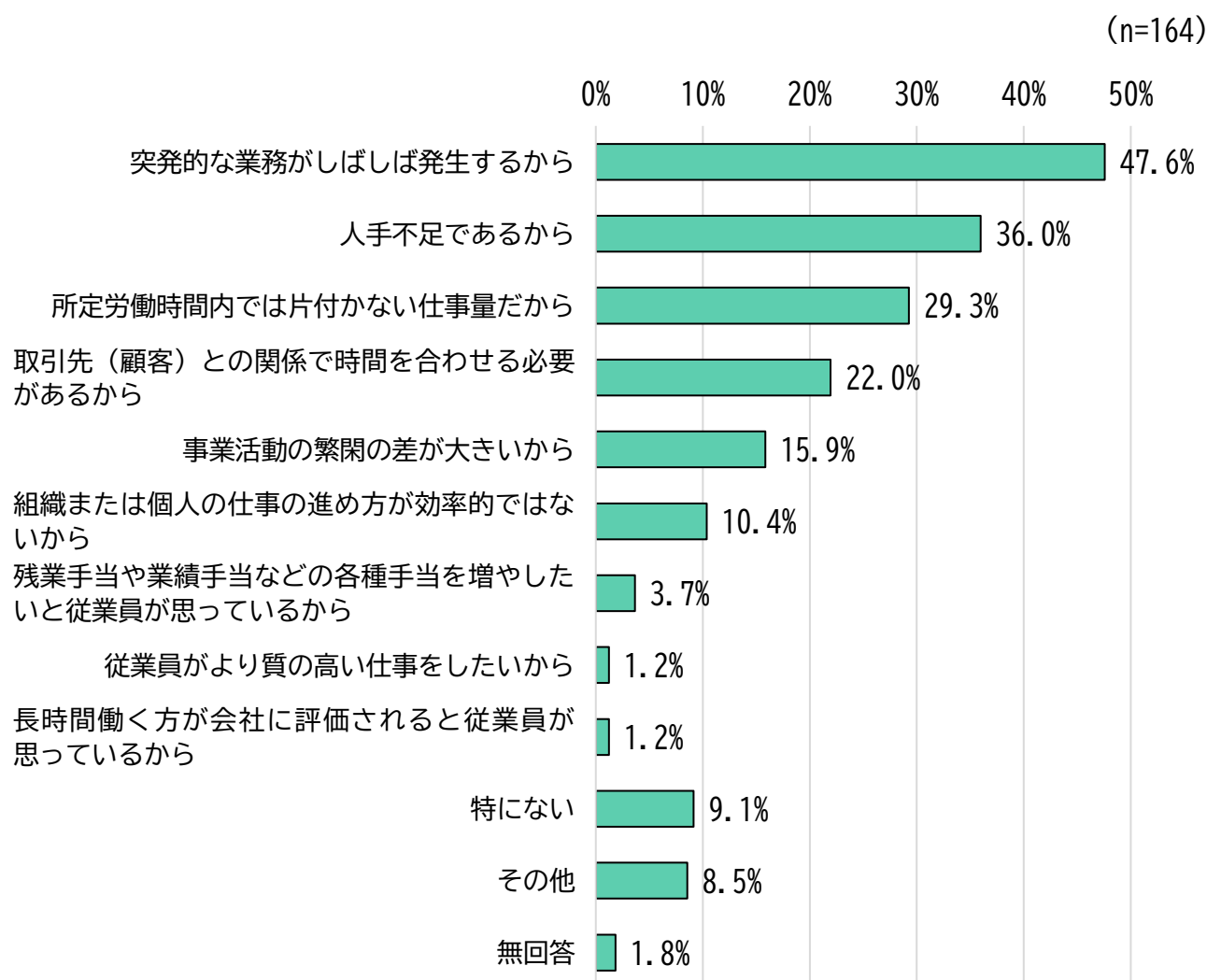
#### 【規模別】





問 16. 所定外労働時間が発生する要因について、あてはまるものはどれですか。  
(○は3つまで)

■回答が多い順に、「突発的な業務がしばしば発生するから」(47.6%)、「人手不足であるから」(36.0%)、「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」(29.3%)となっています。



【「その他」の内容】

業種	回答
農業、林業、漁業	通勤、現場への移動時間
製造業	期末に向けて増産するから。
情報通信業	取引先の都合
宿泊、飲食サービス業	お客様の動きに合わせるため。
教育、学習支援サービス	こども園の保護者悩み相談や、コロナ感染者の対応（日曜日関係ない）で、命を預かる為、常に保護者へ一斉メールや電話・市役所・保健所とのやり取りがある。
運輸業・郵便業	旅客運送（バス・タクシー）時間外は拘束時間内に含まれている。

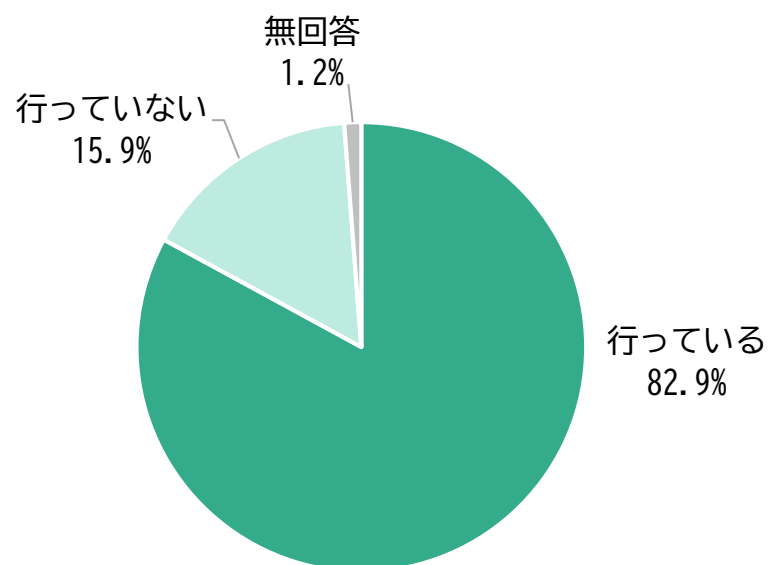
### 第3章 調査結果の概要と分析

業種	回答
運輸業・郵便業	運行による。(距離等)
医療、福祉	コロナによる一時的な人手不足
医療、福祉	園内研修、行事
医療、福祉	シフトによって予め1日1時間程の残業が月2～3回あるが、基本残業になることはない。
医療、福祉	定期的な会議
その他のサービス業	業態(警備業)に伴う時間外勤務の発生
その他	委託事業なので祝日に業務があるため。
無回答	必要性に応じて

問 17. 貴事業所で長時間労働の是正や解消するための取組を行っていますか。(○は1つだけ)

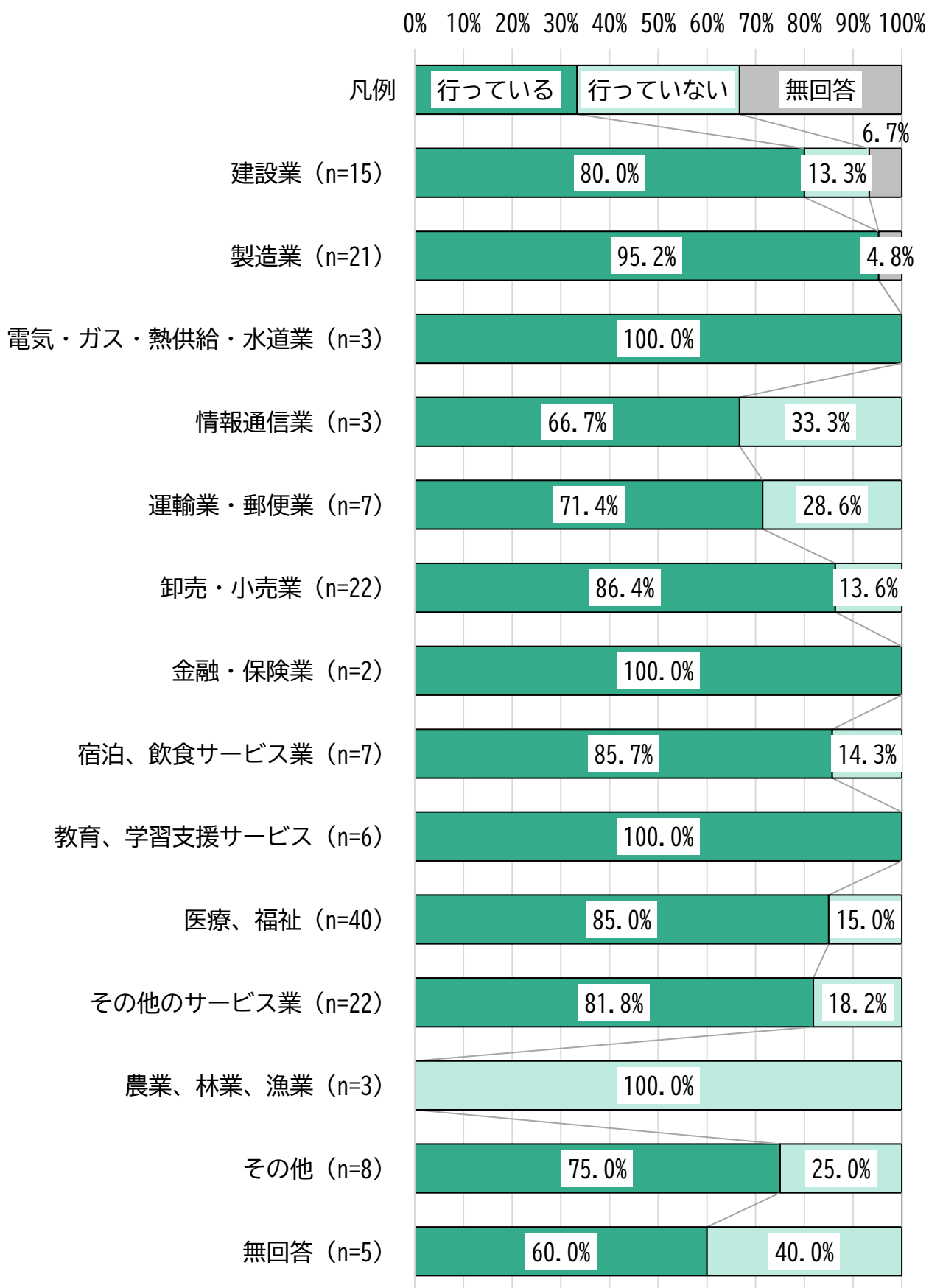
■約8割の事業所が取組を行っていると回答しており、多くの事業所が長時間労働の是正や解消に積極的に取り組んでいることが分かります。

(n=164)



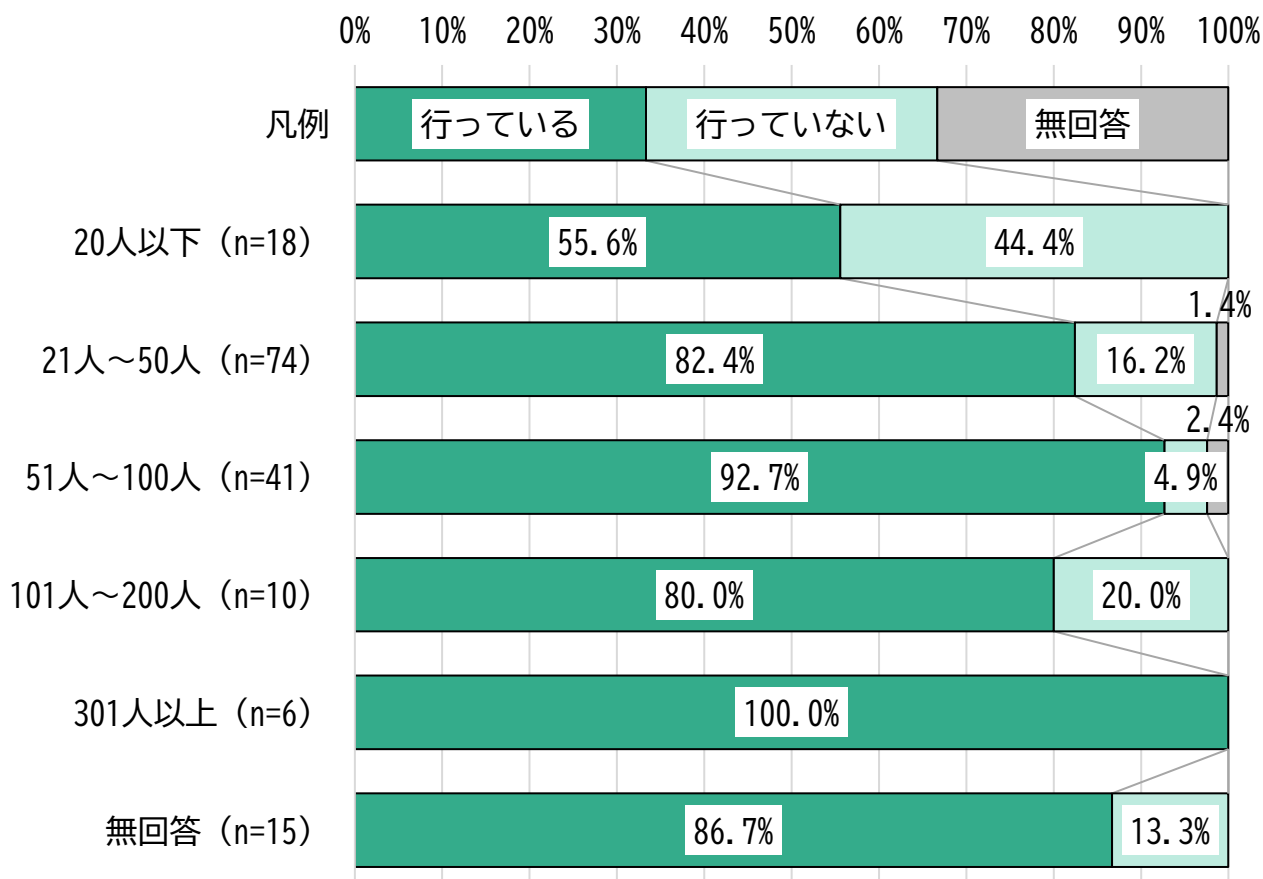
### 第3章 調査結果の概要と分析

#### 【業種別】



【規模別】

■従業員数 20 人以下の事業所においては、取組を「行っていない」との回答割合が 44.4% と、他の規模の事業所と比較して割合が高くなっています。

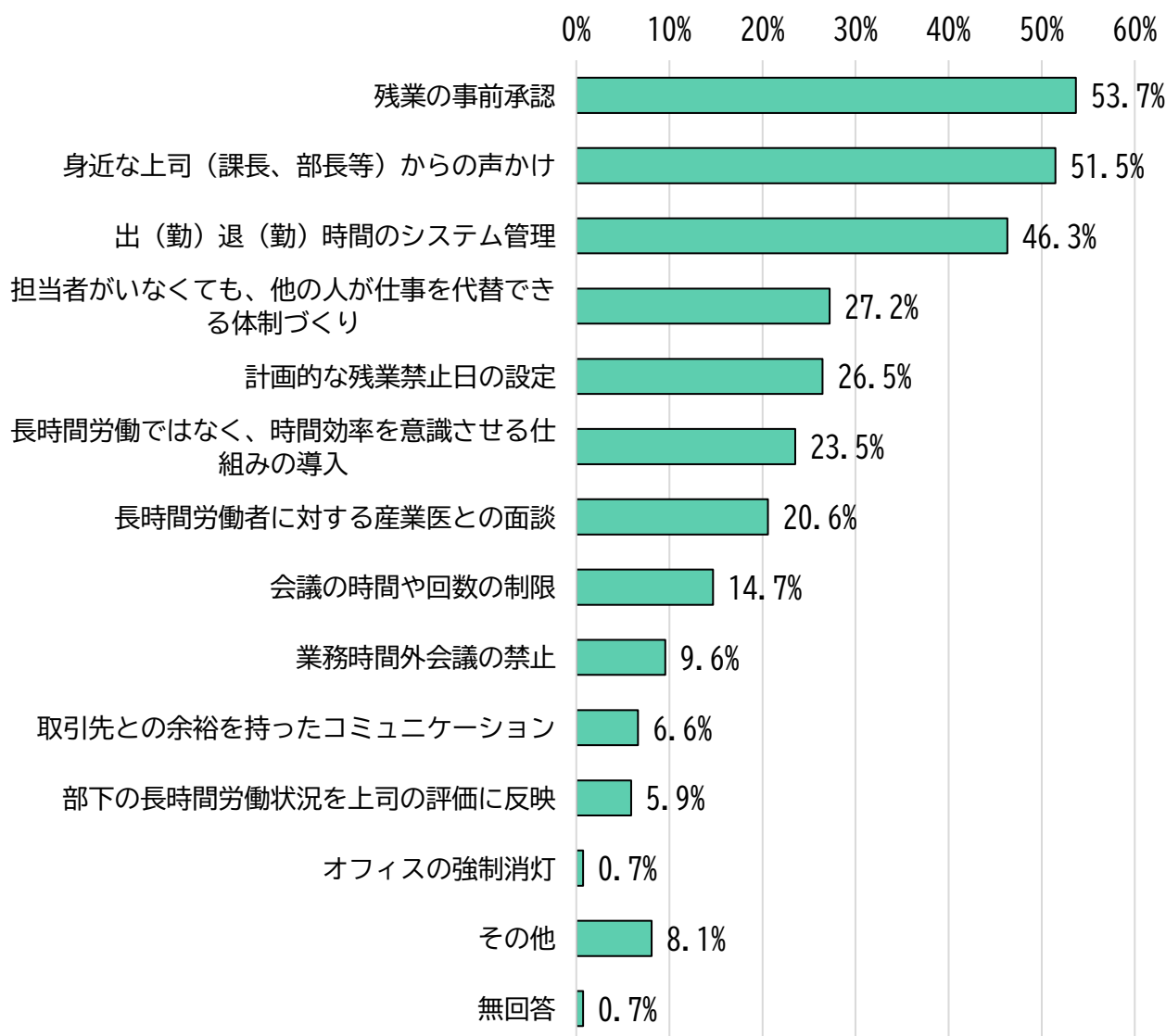


### 第3章 調査結果の概要と分析

問 18. (問 17 で「行っている」と回答した方へ伺います。) 以下は、長時間労働の是正や解消の取組例です。貴事業所で導入している取組について、お答えください。(〇はあてはまるものすべて)

■回答が多い順に、「残業の事前承認」(53.7%)、「身近な上司(課長、部長等)からの声かけ」(51.5%)、「出(勤)退(勤)時間のシステム管理」(46.3%)となっています。

《問 17 で「行っている」と回答した事業者数：n=136》



#### 【その他の内容】

業種	回答
製造業	定期的な労使協議

### 第3章 調査結果の概要と分析

業種	回答
教育、学習支援サービス	こども園は女性が多い職場なので、基本定時に退勤します。急な保護者対応等がある場合、時間外申請書を提出してもらい、給料に手当で支給します。働き方改革をし、みんなが協力し合えるように環境を整えています。1週間のうち、ノー残業デーは水曜日・土曜日。「意識を高め、仕事は効率よく」を心がけて合っています。
教育、学習支援サービス	振替時間休の実施
医療、福祉	仕事内容の見直し。勤務体制の見直し。
医療、福祉	19:00 には帰ろう「帰ろうなあー(7)」を呼びかけており、遠隔操作で 19:30 に各事業所の PC がシャットダウンする。 ※19:00 に「あと 30 分でシャットダウンしますよ」とアナウンスが出る。
医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> <li>・患者が終業時間直近に入る。</li> <li>・予定より治療内容が長引く。</li> </ul>
医療、福祉	人員の補充を常に行っている。
医療、福祉	シフト調整
その他のサービス業	顧客への仕様変更の提案
その他のサービス業	経営会議の定期的な議題とし、超過時間数・部署・対象者を公表し、業務の見直し等改善を図る。

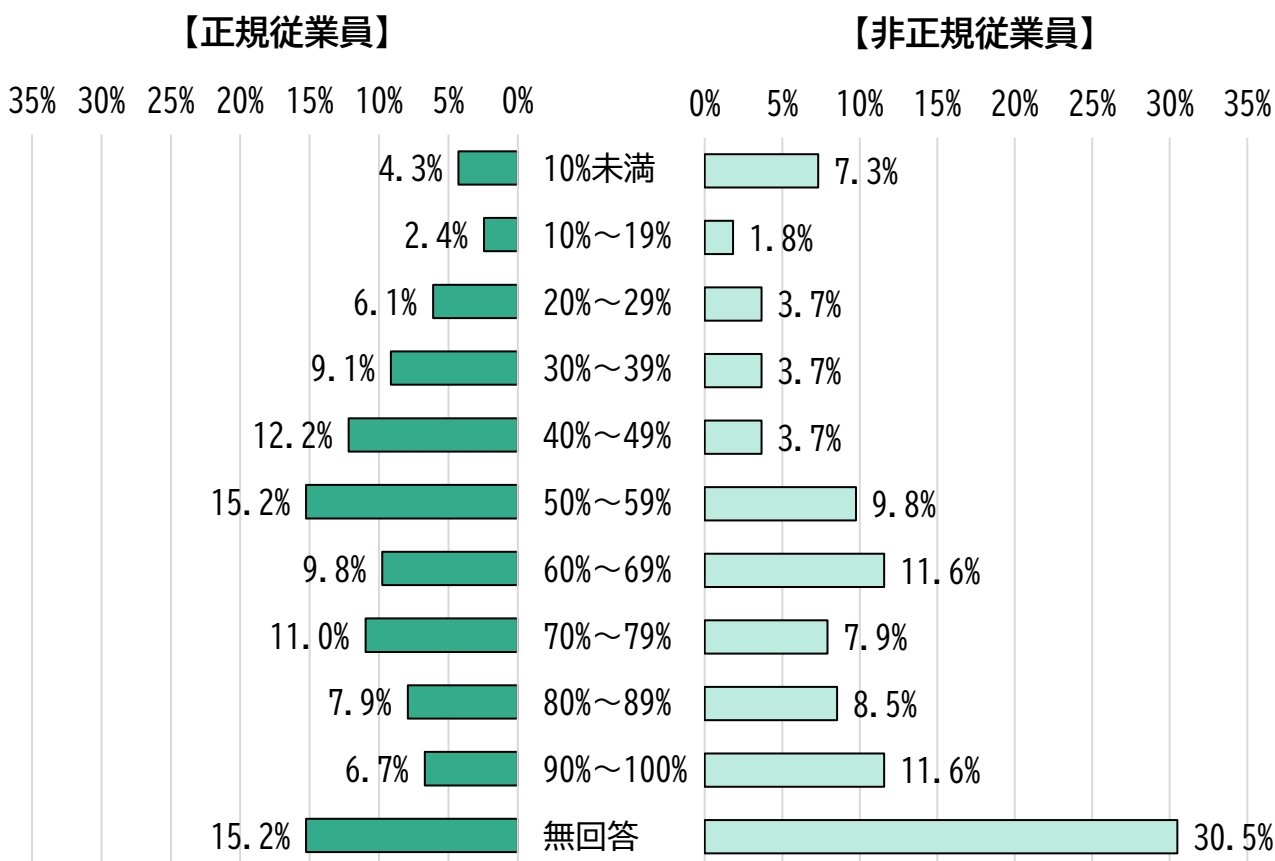
### 第3章 調査結果の概要と分析

問 19. 直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）における年次有給休暇の取得状況について、お答えください。（欄内に数字を記入）

■正規従業員については、無回答を除き、回答が多い順に、「50%～59%」（15.2%）、「40%～49%」（12.2%）、「70%～79%」（11.0%）となっています。

■非正規従業員については、無回答を除き、回答が多い順に、「60%～69%」「90～100%」（各11.6%）、「50～59%」（9.8%）、「80%～89%」（8.5%）となっています。

(n=164)

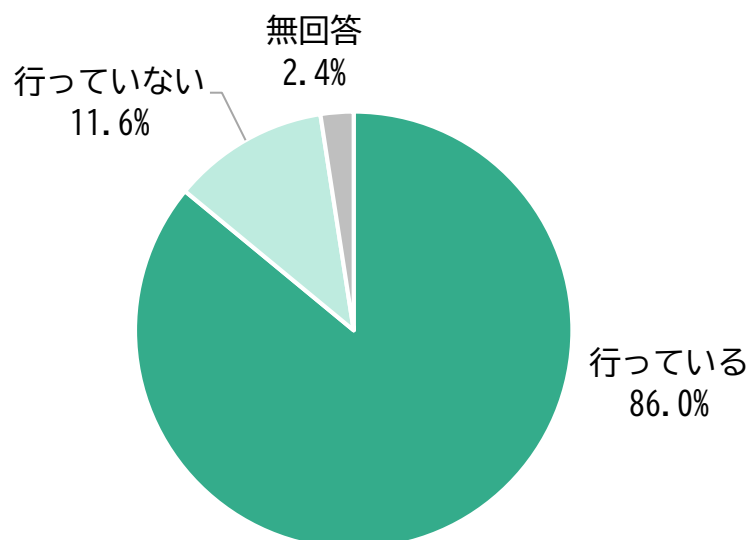




問 20. 貴事業所で有給休暇取得を促進するための取組を行っていますか。(〇は1つだけ)

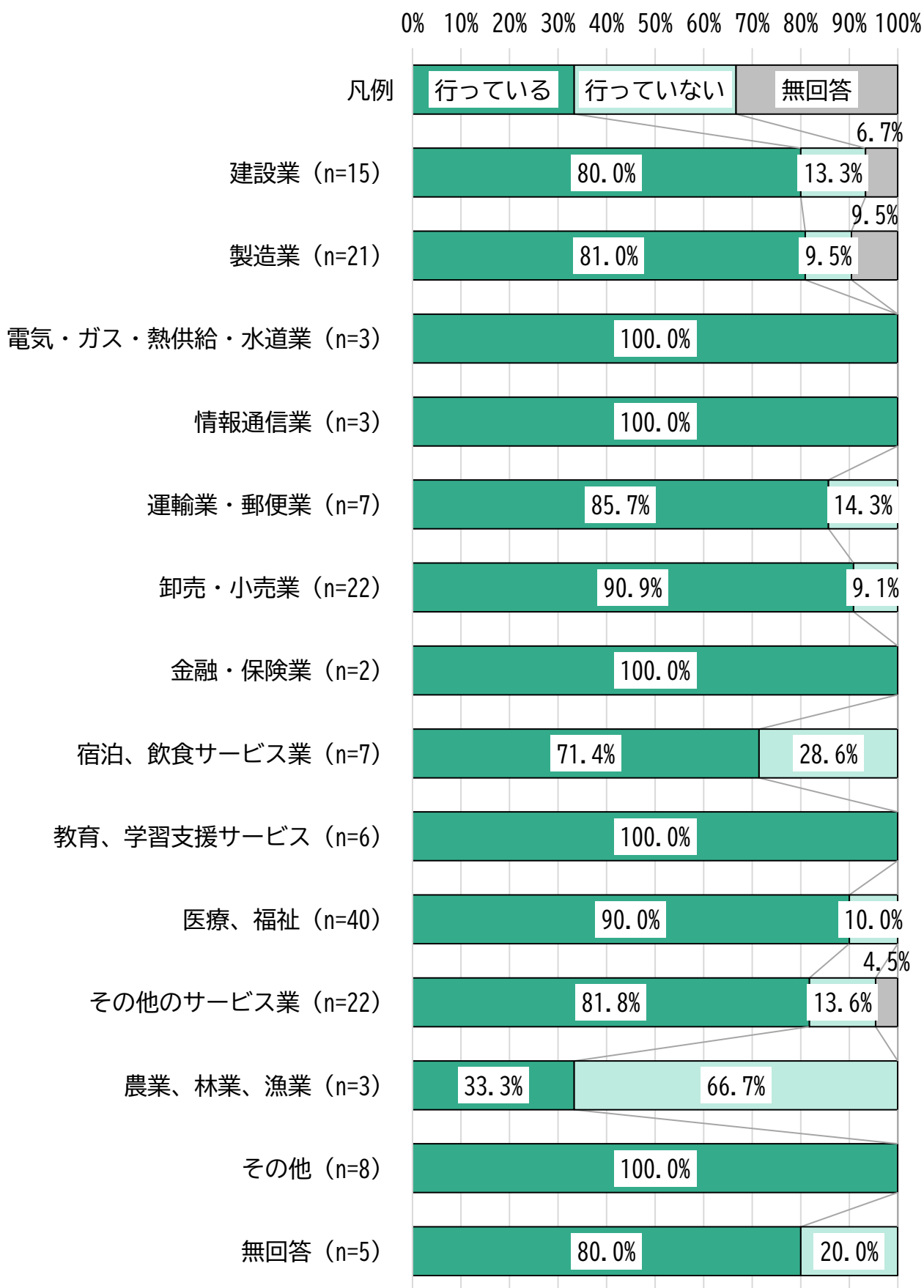
■ 8割以上の事業所が取組を行っていると回答しており、多くの事業所が従業員らの有給休暇取得の促進に積極的に取り組んでいることが分かります。

(n=164)



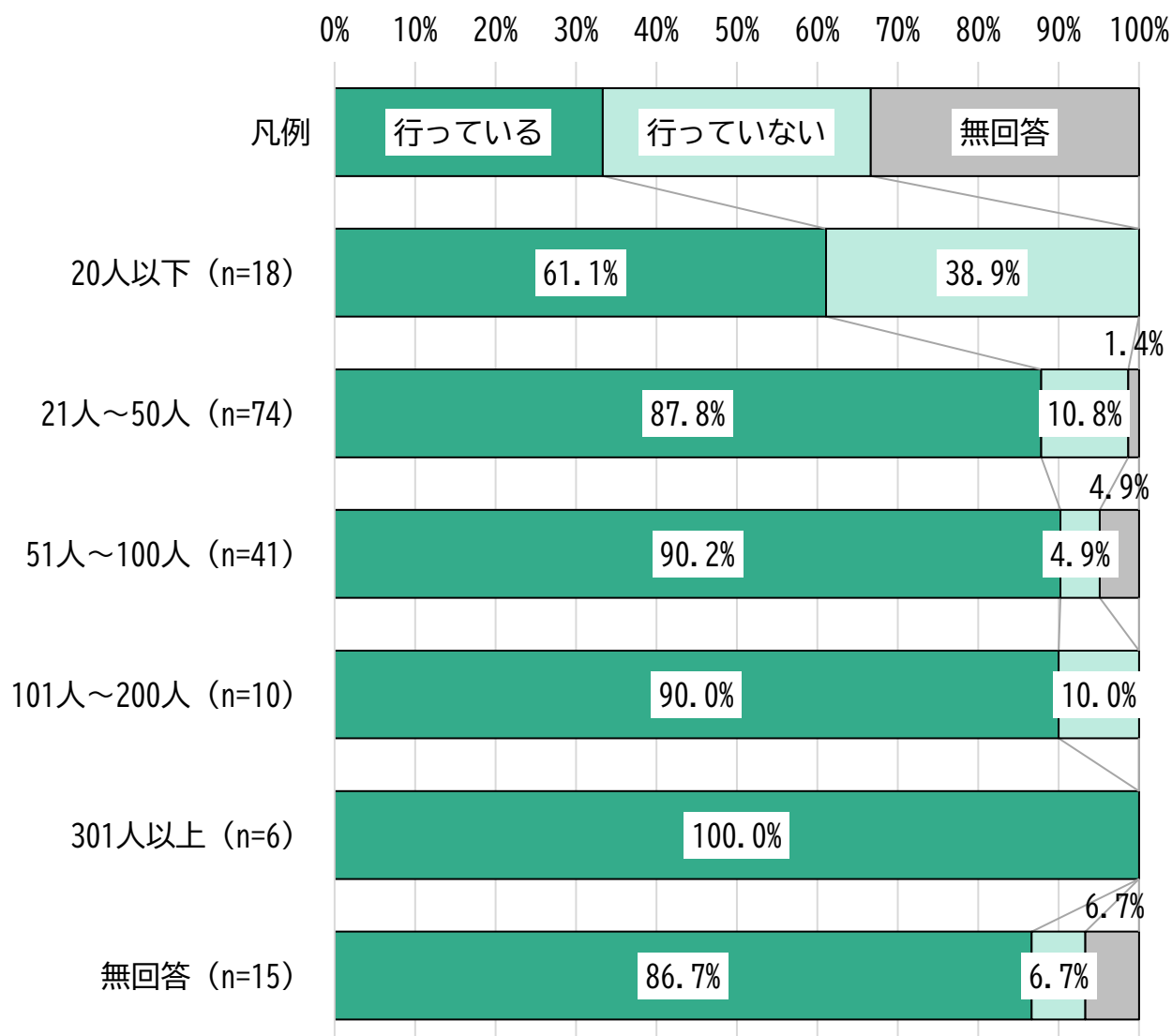
### 第3章 調査結果の概要と分析

#### 【業種別】



【規模別】

■従業員数 20 人以下の事業所においては、取組を「行っていない」との回答割合が 38.9% と、他の規模の事業所と比較して割合が高くなっています。

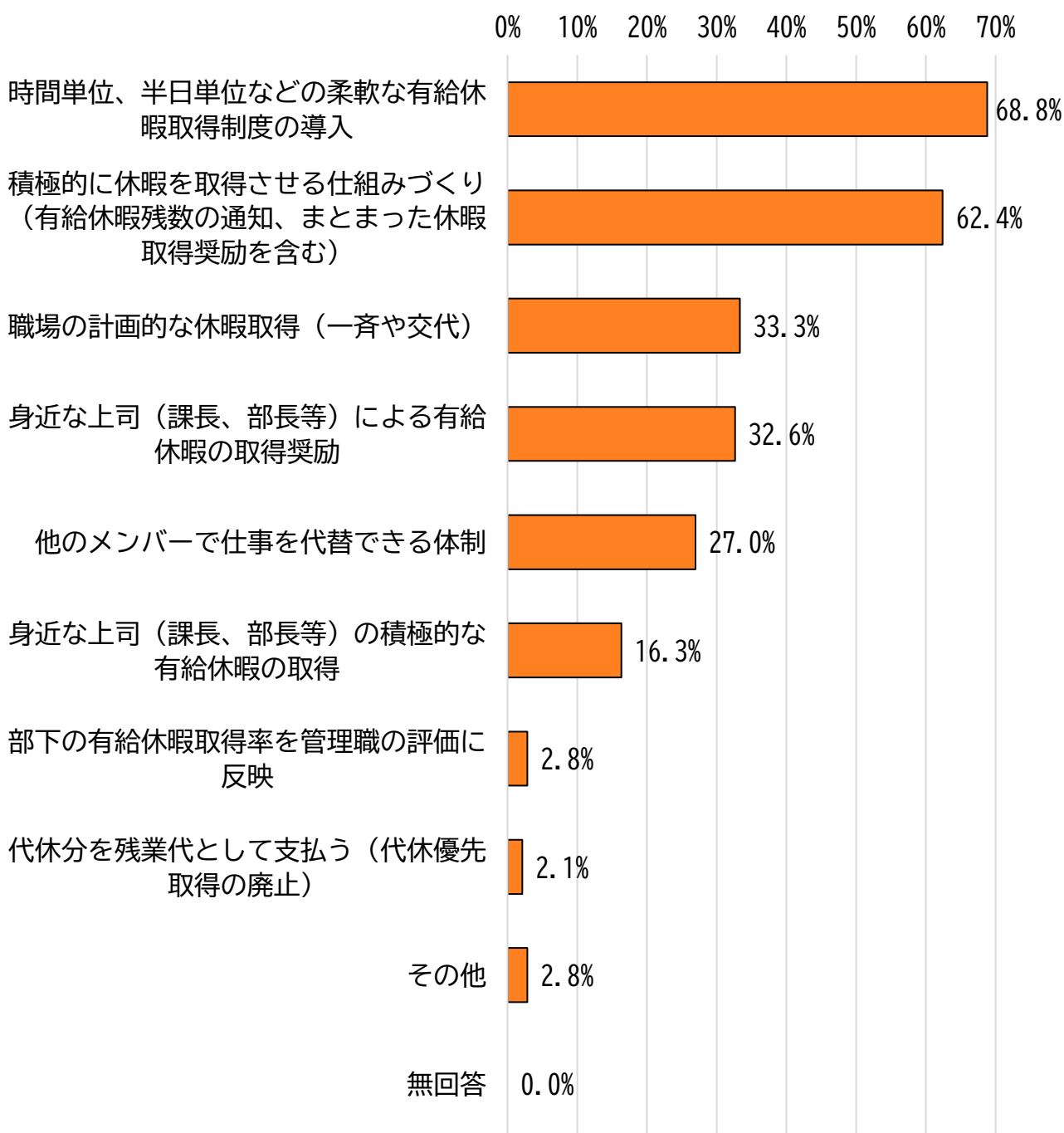


### 第3章 調査結果の概要と分析

問 21. (問 20 で「行っている」と回答した方へ伺います。) 以下は、有給休暇取得を促進するための取組例です。貴事業所で導入している取組について、お答えください。(〇はあてはまるものすべて)

■回答が多い順に、「時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度の導入」(68.8%)、「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり(有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励を含む)」(62.4%)、「職場の計画的な休暇取得(一斉や交代)」(33.3%)となっています。

《問 21 で「行っている」と回答した事業者数：n=141》



## 【その他の内容】

業種	回答
卸売・小売業	コア日を火～金に統一し、月曜有休での3連休取得推進
卸売・小売業	個々のメンバーの計画有給
卸売・小売業	本人の声かけ、台帳管理
医療、福祉	有給休暇を申請しやすい環境づくりや休める職場づくり

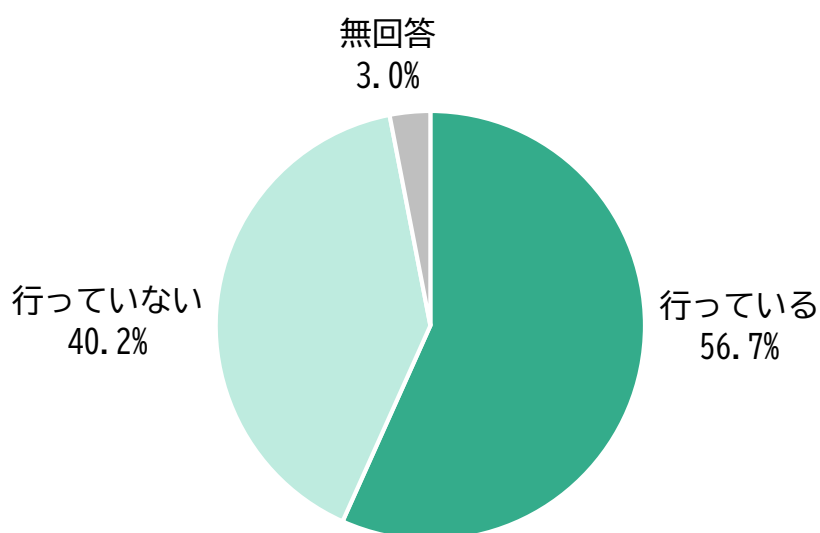
### 第3章 調査結果の概要と分析

## 6. 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取組について（問22～27）

問22. 貴事業所で「ワーク・ライフ・バランス」の推進にかかる取組を行っていますか。（○は1つだけ）

■取組を「行っている」と回答した事業所は全体の約6割程度となっており、問9の育児や介護を行う従業員への支援の取組（80.5%）、問20の有給休暇取得の促進の取組（86.0%）と比較すると、やや低い割合であることが分かります。

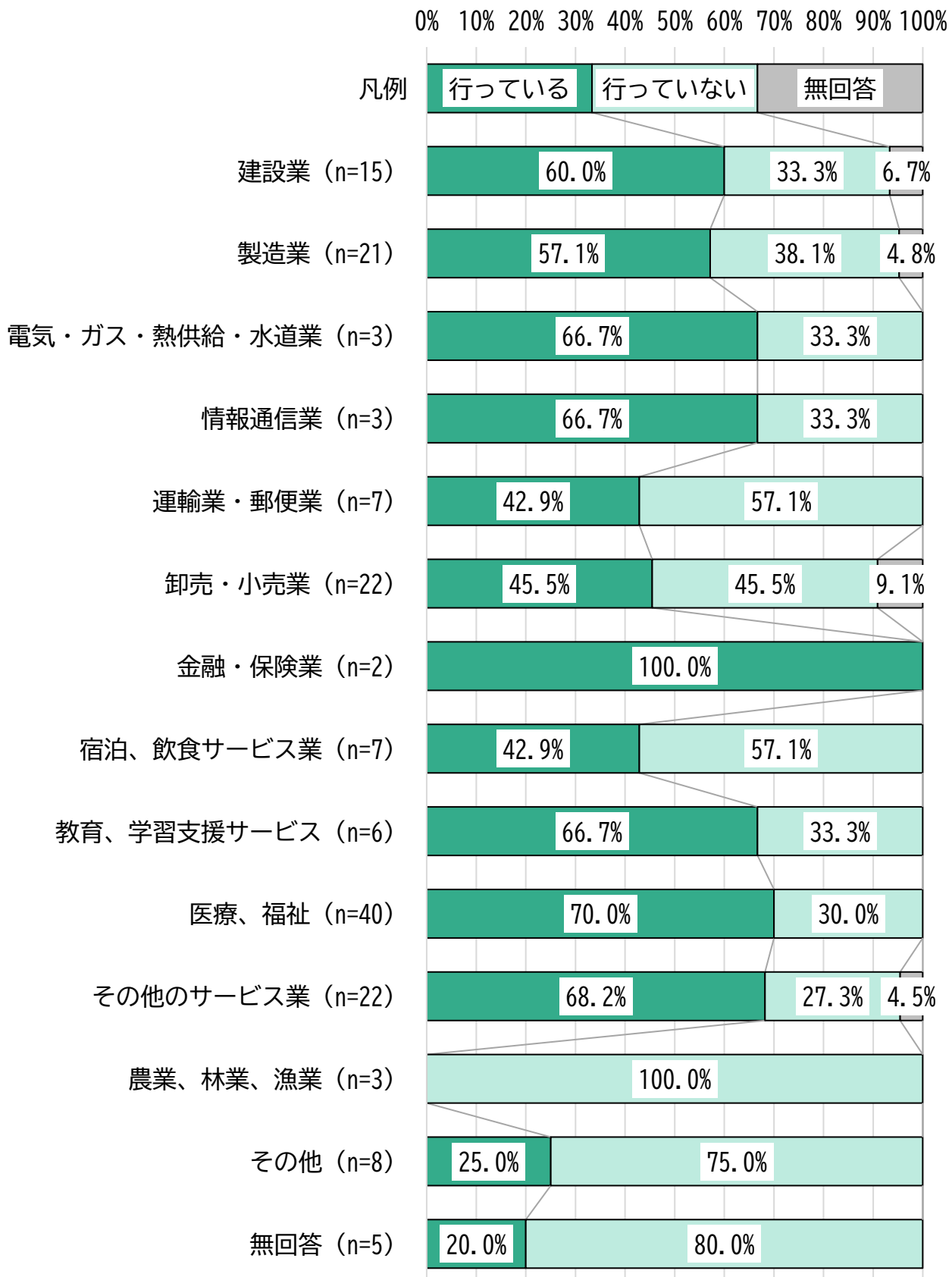
(n=164)



●「ワーク・ライフ・バランス」とは

・男女がともに人生の各段階において、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、自らの希望するバランスで展開できる状態をいう。

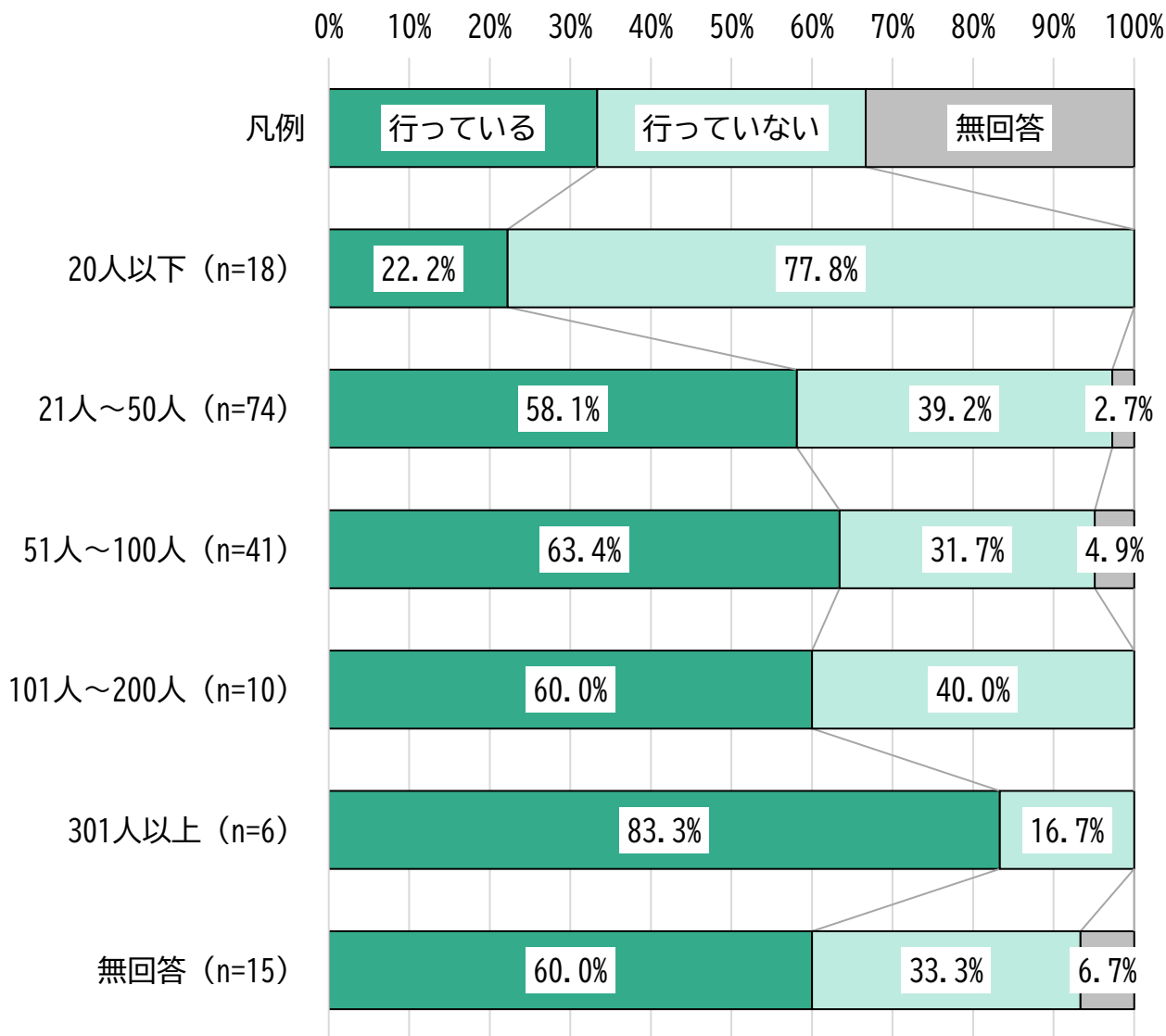
【業種別】



### 第3章 調査結果の概要と分析

#### 【規模別】

■従業員数 20 人以下の事業所においては、「行っている」との回答割合が 22.2%と、その他の規模の事業所と比較して低くなっています。一方、301 人以上の事業所においては「行っている」との回答割合が 83.3%と高くなっており、取組状況と事業所の規模に相関関係が見られます。

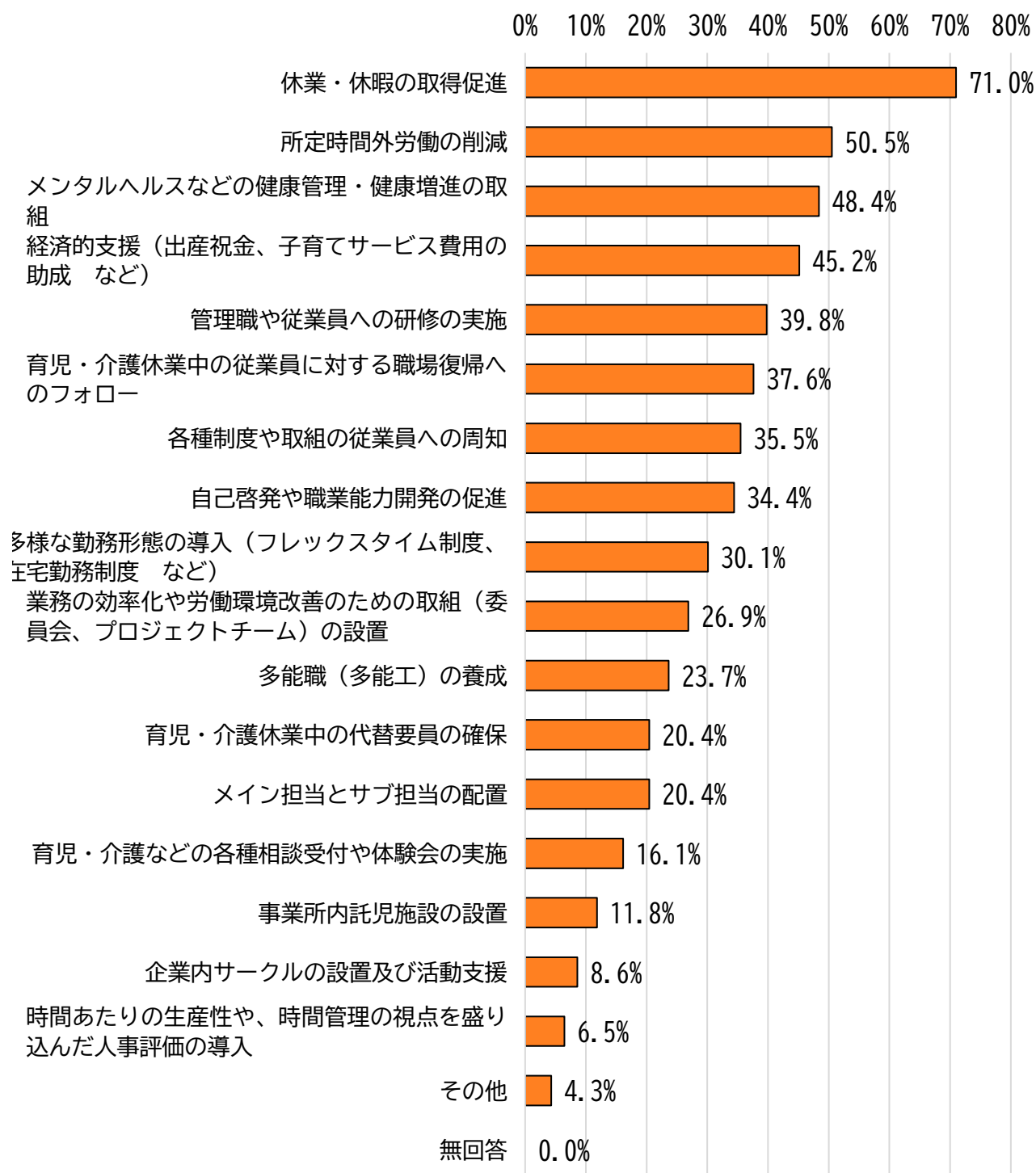




問23. (1). (問22で「1 行っている」と回答した方へ伺います。)「ワーク・ライフ・バランス」の実現のため、どのような取組をしていますか。(〇はあてはまるものすべて)

■回答が多い順に、「休業・休暇の取得促進」(71.0%)、「所定時間外労働の削減」(50.5%)、「メンタルヘルス」などの健康管理・健康増進の取組(48.4%)となっています。

《問22で「行っている」と回答した事業者数：n=93》



### 第3章 調査結果の概要と分析

#### 【その他の内容】

業種	回答
製造業	親睦会
建設業	義務教育中の子どもに対して、1人当たりで給与にプラス補助
建設業	理念の提示、働きがいに気づくための組織風土づくり
医療、福祉	事業所内キッズスペースの設置

問 23 (2) . 上記で○をつけたもののうちで、特色があるまたは効果がある取組の具体的な内容を教えてください。※どんな小さな取組でも構いません。ご自由にご記入ください。

※以下、自由記述の回答を項目ごとに分類して記載しています。

【ノー残業デーの設定】

業種	回答
卸売・小売業	週一回ノー残業デー
卸売・小売業	毎週水曜日をノー残業デーにしています
電気・ガス・熱供給・水道業	・毎月2日の一斉定時退社日の設定（全社）。 ・各グループによる一斉定時退社日の設定。
製造業	第1・第3水曜日をノー残業デーとしている。
製造業	毎週水・金曜日は突発的な業務がない限りノー残業デーにしている。
建設業	毎月の給与日は、家族とのコミュニケーションをとっていただくため、ノー残業デーとしています。また、定時退社を目指すため、当日の夕食として家族分のお弁当やオードブルの支給を行い、女性の負担を減らすため、工夫をしております。また、お弁当等は地元の企業のみにし、チェーン店ではなく、毎月違ったお弁当とし、会話を増やすこと（コミュニケーション）に重きをおいています。
金融・保険業	・毎週水曜日をノー残業デーにしている。 ・所定時間以外には会議をしない。
医療、福祉	毎週水曜日をノー残業デーにしている
医療、福祉	部署ごとのノー残業デーの設定。
医療、福祉	毎月の最終金曜日をノー残業デーにしている。
医療・福祉	毎週水曜日をノー残業デーにしている。
その他のサービス業	月3回のノー残業デーの設定

【勤務時間への配慮、所定時間外労働の削減等】

業種	回答
教育、学習支援サービス	所定時間以外に会議をしない
製造業	男女別の出勤カレンダー、勤務時間
製造業	毎日、終業時間 30 分以内に会社から帰宅（出るように）声をかけている。
宿泊、飲食サービス業	優先して、自分の用事や病院などある日は休みにしている。

### 第3章 調査結果の概要と分析

業種	回答
教育、学習支援サービス	所定時間以外に会議をしない
卸売・小売業	1日～5日、1日～10日、1日～15日、1日～20日まで は5日きざみ、21日以降は毎日、当月の残業時間を個人 別にグラフ化し、社員へ周知させている。
卸売・小売業	9：30～18：15の一択での勤務時間だったが、複数パタ ーン可能とした。また、正規社員以外の従業員は出勤時 間を任意で決めることを可能とした。 会議の時間は常に意識し、長時間にならないようにして いる。
医療、福祉	・全国に事業所があるため、日本中異動できる可能性が ある。お子さんの成長や、旦那さんの転勤に合わせて退 職することなく働くことができる。また、上司も協力的。 ・勤務形態や勤務時間の相談ができ、対応できる。
医療、福祉	基本残業なし

#### 【休業・休暇の取得促進】

業種	回答
建設業	・休暇取得の促進のため、年4回の飛び石連休の活用による 休暇取得運動を実施した。 ・様々なライフステージにおいて活用できる特別休暇や 勤務形態等の社内制度等を一覧で確認できる資料を作成し、 周知した。
その他のサービス業	長期休暇（GWや年末年始等）に有給を取り、長く休む ようにしている。
その他のサービス業	給与規定等本社管理のため、有給休暇は積極的に取得させ、 給与水準を少しでも向上させるよう努力しております。
無回答	休業や休暇の取得に際し、詮索をせず、希望する休暇・ 有給・遅早を認めている。

#### 【啓発・情報提供関係】

業種	回答
卸売・小売業	50歳代の従業員に対してライフプランセミナーを開催し、 参加させている。 《内容》終活、介護、相続の生前対策、退職金・年金など について

【業務の効率化】

業種	回答
教育、学習支援サービス	所定時間以外に会議をしない
医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会議時間の短縮化</li> <li>・明日に延ばせるものは明日やる</li> </ul>
医療、福祉	1日1時間の休憩を確保しながら家に持ち帰る書類等をなくし、仕事時間内に行えるよう取組んでいる。また、園長に申請した職員は超勤対応をしている。
その他のサービス業	業務の効率化のため最新機器を導入した。
その他のサービス業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会議等の開催について、1日に集約して実施している。</li> <li>・会議時間は1時間としている。</li> </ul>

【多能職(多能工)の養成】

業種	回答
製造業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外部にて研修に参加することにより意識の改善が見られた。</li> <li>・多能工の養成のスタートとなった。</li> </ul>
製造業	オールマイティであるための毎月の技術勉強会の実施
卸売・小売業	多能化と交替システム

【メンタルヘルス等の健康管理・健康増進の取組】

業種	回答
医療、福祉	体調管理の意識向上及び全体把握の為、出勤時に、検温・体調チェック表を記入している。パルスオキシメーター、血圧計設置。
製造業	メンタルヘルスの外部の相談WEBサイトの導入を行っている。
医療、福祉	年1回メンタルヘルスチェックを実施し、事業所ごとに集計している。集計結果も参考に労働環境を見直している。

【個別相談等によるフォロー】

業種	回答
医療、福祉	妊娠の報告を受けたら上司と人事担当者で面談を行い、休業に入るまでと復帰するまでの計画を立て、様々な面でサポートをしています。

### 第3章 調査結果の概要と分析

業種	回答
医療、福祉	<p>育児等の休業中の職員に対し、職場復帰のための希望や要望などを事前に聞き取り、配置換えや勤務時間帯の調整を行い、復帰後も安心して働けるように配慮している。</p> <p>正規・非正規を問わず、すべての職員に対し、諸祝金制度を取り入れている。</p>
医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人の体調に合わせた勤務時間など相談にのる。</li> <li>・病気で休んで復帰する際、短時間からの勤務など相談して決める。</li> <li>・所定時間外の会議はなく、勤務時間内で行っている。</li> </ul>

#### 【複合的な取組、その他の取組】

業種	回答
電気・ガス・熱供給・水道業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定時退社日の設定（月1回）</li> <li>・プレミアムフライデー（月1回）</li> <li>・連続休暇取得推進 ・在宅勤務の推進</li> </ul>
製造業	組合との協議で、時間外労働限度時間を低減しての36協定締結
製造業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎週水曜日を一斉定時退社日としている。</li> <li>・勤続年数に応じたリフレッシュ休暇の設定。</li> <li>・有給休暇以外に様々な用途に使用できる「多目的休暇」「will 休暇」を設定。</li> </ul>
情報通信業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一定時間数の時間外勤務を行った、本人・管理職のアラートメール送信。</li> <li>・夏季休暇は、特別休暇3日＋有休2日＋土日と連続休暇となるようにしている。</li> <li>・スポーツイベントの開催。</li> <li>・アプリを通じてオンラインによる健康相談。</li> <li>・食生活改善に向けたアプリの提供。</li> </ul>
情報通信業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日が長い時期を利用してプライベートの時間を有効につかってもらうよう、サマータイム制度の導入。6月の第1月曜日～9月の第4金曜日。通常勤務時間：9：00～18：00、サマータイム：8：30～17：30</li> <li>・テレワークの推進</li> </ul>
建設業	生産性に応じた手当や終業時間の繰り上げ

### 第3章 調査結果の概要と分析

業種	回答
教育、学習支援サービス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・こども園では、毎週水曜日・土曜日をノー残業デーにしている。</li> <li>・職員会議・園内研修・ケース研究・勉強会等は日中に開催している。家庭あつての職場と考えています。女性の多い職場なので、母親としての家庭も大事にしております。</li> <li>・クラス担任は複数にし、チームでの協力体制にしています。また、翌日の教育教材の準備は持ち帰りせず、製作係が全面に協力しています。</li> <li>・日誌・週案・指導計画は IT ルームという別室（園児から離れて）で集中して、パソコンでやり、7クラス効率よく進めています。</li> <li>・四季折々の行事・企画も早目の計画で無理なく進めています</li> </ul>
医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員クラブからの各種慶弔金支給。</li> <li>・スポーツクラブ・カルチャークラブの設置（現在はコロナ禍で休止中）。</li> </ul>
医療、福祉	<p>常に多めに従業員を確保し、休暇等に対処して全体の仕事にあまり支障が出ないようにしている。</p>
医療、福祉	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年次有給休暇の取得促進を図り、年間で最低でも5日の取得を実施している。</li> <li>・育児休暇制度を該当する職員に対し個別に説明して利用促進を図っている。特に男性の育児休業の利用に力を入れている。</li> <li>・毎月、10日・20日・30日は「休甘日」として、間食をしない日を設定し、健康増進に取り組んでいる。</li> <li>・部署毎に毎週決まった曜日を1日、ノー残業デーとして設定している。</li> </ul>
その他のサービス業	<p>育児、介護の相談を受け、就業時間の変更、時間有給制度とテレワークを規定。</p>
その他のサービス業	<p>帰社後、電話対応できるものは対応し、退社時間を早め実施。</p>
その他のサービス業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・残業時間は遅くても19時までとし、原則毎週土曜日はノー残業デーにしている。</li> <li>・社員の健康管理のため、今年度は人間ドッグを受診させている。</li> <li>・社員の変化に気づけるよう、積極的に声かけをしている。</li> </ul>

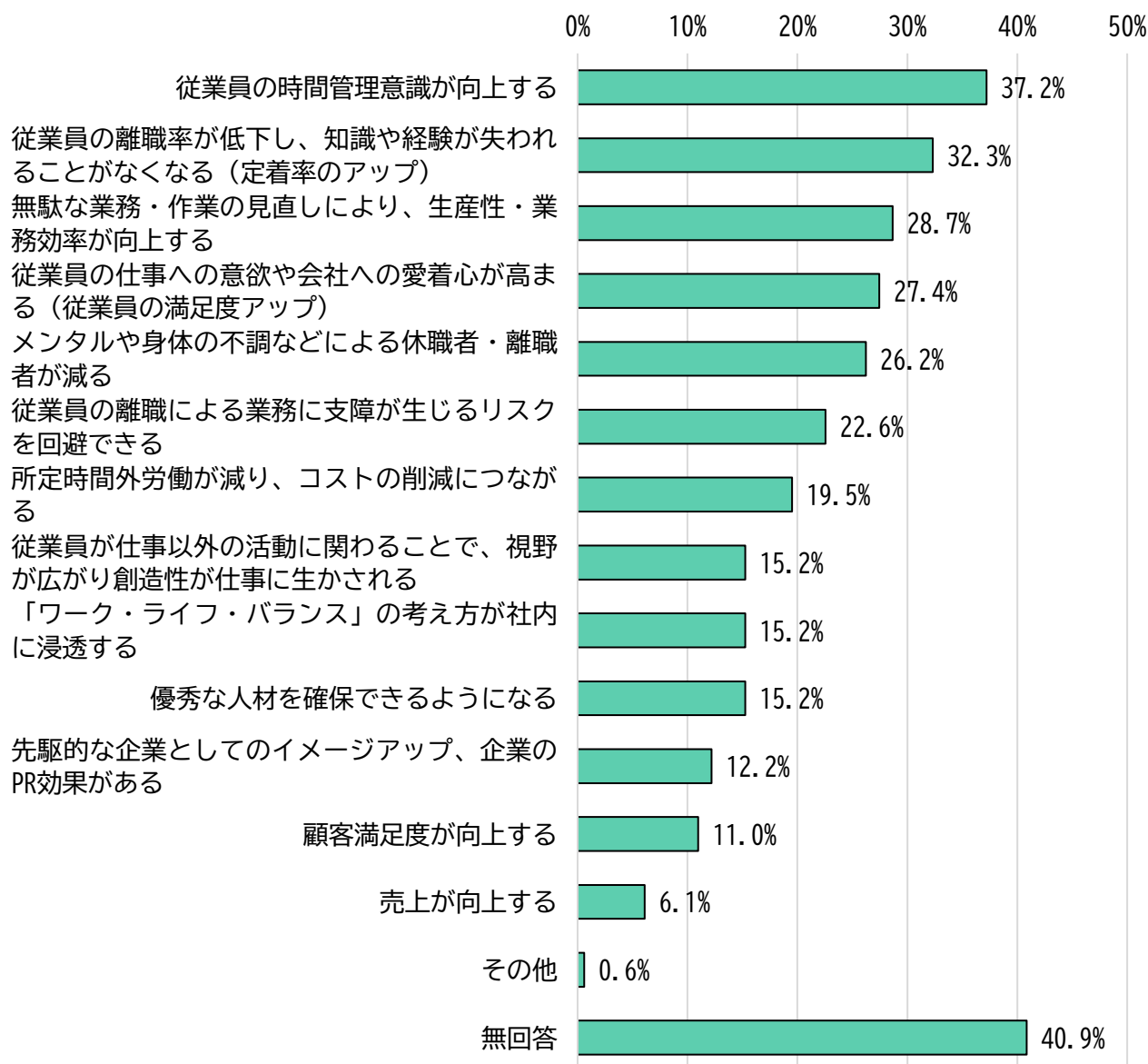
### 第3章 調査結果の概要と分析

業種	回答
その他	<ul style="list-style-type: none"><li>・業務の効率化や、労働環境改善のための取り組みとして、改善提案委員会を設置し、社員一人ひとりが毎月改善提案を実施している。</li><li>・毎週水曜日をリフレッシュデーとし、残業をしない日としている。</li></ul>



問 24 (1) . 「ワーク・ライフ・バランス」の取組を実施したことでどのような成果が期待できると思いますか。(〇はあてはまるものすべて)

■回答が多い順に、「従業員の時間管理意識が向上する」(37.2%)、「従業員の離職率が低下し、知識や経験が失われることがなくなる(定着率のアップ)」(32.3%)、「無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する」(28.7%)となっています。  
(n=164)



【その他の内容】

業種	回答
医療、福祉	職員の心身の健康維持

### 第3章 調査結果の概要と分析

問 24 (2) .上記で○をつけたもののうちで、貴事業所において、実際に成果があったと思われるものについて、具体的な内容を教えてください。※どんな成果でも構いません。ご自由にご記入ください。

※以下、自由記述の回答を項目ごとに分類して記載しています。

#### 【所定外労働時間が減り、コストの削減につながる】

業種	回答
製造業	5年前より残業時間が減った。(70%程度減少) 多分、コロナの影響があると思うが残業が減った。
製造業	・離職率が減った。 ・時間外労働が減った。
建設業	終業時刻を過ぎて社内に残っている人が減ったと思う。
医療、福祉	残業の事前承認及び残業指示書等で残業の必要性を明確にすることで、所定時間外労働が減り、コストの削減につながった。
医療、福祉	毎月1回のノー残業デーを設けることにより、介護職員・看護職員の平均残業時間が前年同月比で約10%減少した。
医療、福祉	時間外労働を減らす傾向になり、休憩やリフレッシュの時間、又は家庭との両立の時間にあてるようになった。
その他のサービス業	平均残業時間が5年前より20%減った。
その他のサービス業	平均残業時間が5年前より20%減った。

#### 【従業員の離職率が低下し、知識や経験が失われることがなくなる（定着率のアップ）】

業種	回答
製造業	・離職率が減った。 ・時間外労働が減った。【再掲】
卸売・小売業	労働時間の改善により、遅刻・早退等が減少し、退職者も減少した。
運輸業・郵便業	離職率が高かったが、ワーク・ライフ・バランスの一部取組により離職者が減った。
医療、福祉	・有給の数を各自管理できる。 ・長く働いてくれる。
医療、福祉	体調が悪い時など、有給を使って休んだりできることで、退職までせずに続けていける。
医療、福祉	若手職員の離職率の低下。

### 第3章 調査結果の概要と分析

#### 【無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する】

業種	回答
製造業	欠勤者が出ることで遅れた係へ、係間を超えての仕事の手助けに入ることにより、遅れを最小限にでき、残業をしなくてよくなった。
建設業	従業員の働き方が見直しされ、時間外労働の削減による生産性の向上が図れた。また休暇取得日数が増加した。
教育、学習支援サービス	無駄な業務がなく、業務効率が向上。コロナ禍で生活しにくい日々ではありますが、助け合う気持ち思いやりの心、みんな各々道徳心を持っています。私たちの職業は、明るい未来あるこども達のために関わる重要な役割だからこそ、質の高い教育・保育・保護者を支えていく使命感がありますので、ワーク・ライフ・バランスはとてても大切です。
医療、福祉	専門にクリーンスタッフを雇用し、従業員が業務に集中できるようにし、残業の軽減に努めている。
その他のサービス業	生産性・業務効率の向上

#### 【先進的な企業としてのイメージアップ、企業のPR効果がある】

業種	回答
製造業	ユースエール取得、有給取得推奨
医療、福祉	様々な賞を受賞し、企業のイメージアップになった。
その他のサービス業	様々な賞を受賞し、企業のイメージアップになった。

#### 【従業員の時間管理意識が向上する】

業種	回答
卸売・小売業	「時間外」に対する意識が改善
医療、福祉	労務管理の勉強会を所属長対象に開催し、労働時間管理について意識向上を図って、時間外労働の削減につなげている。

#### 【「ワーク・ライフ・バランス」の考え方が社内に浸透する】

業種	回答
医療、福祉	昨年度に比べ、年次有給休暇取得率が高くなっている。
運輸業・郵便業	男性社員の育児休職取得率が増えた。

### 第3章 調査結果の概要と分析

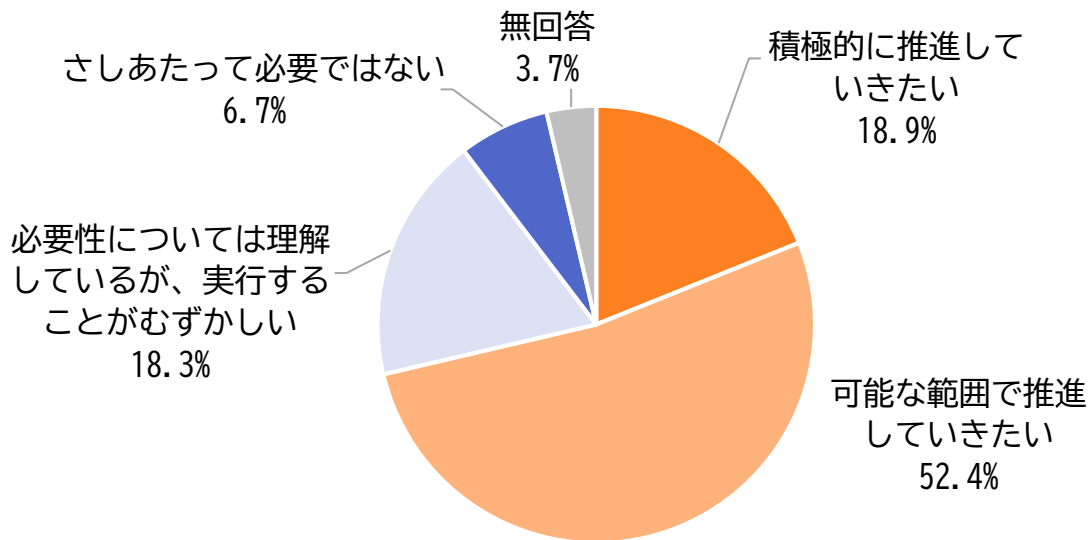
#### 【その他の内容】

業種	回答
製造業	個人の状況を知ること、周りの助け合いがより一層強くなる。
製造業	現状、顕著な変化はなし
建設業	健康を意識するようになった。特に、中高年層。健診の結果で、保健師さんとのマンツーマンで管理していただくことにより、改善されることが目で見えてわかり、仕事だけでなく家族との関係も良好となっていると思います。
卸売・小売業	まだ大きな成果はありません。
その他のサービス業	テレワークは利用する人が増えた
その他のサービス業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同業他社からの転職希望者があった場合、細部待遇面でアピールできるのではないかと思います。</li> <li>・中小・零細企業がほとんど占める業界にあっては「ワーク・ライフ・バランス」等取組自体困難であり、企業体力を向上させる事が先決かと思えます。</li> </ul>
その他のサービス業	特に、数字として表記しておらず、明確な事例はありません。※逆に、残業等で収入増やしたい要望は多くなった。
無回答	離職は減ったが、能力向上は低下した。

問 25. 今後、「ワーク・ライフ・バランス」に関する取組を貴事業所で推進することについて、どのようにお考えですか。(〇は1つだけ)

■「積極的に推進していきたい」または「可能な範囲で推進していきたい」との回答割合が71.3%と、多くの事業所がワーク・ライフ・バランスの推進を前向きに考えている一方で、「必要性については理解しているが、実行することがむずかしい」との回答割合が18.3%と、前向きな意欲があっても、取組を進めることを困難に感じている事業所も少なくないということが分かります。

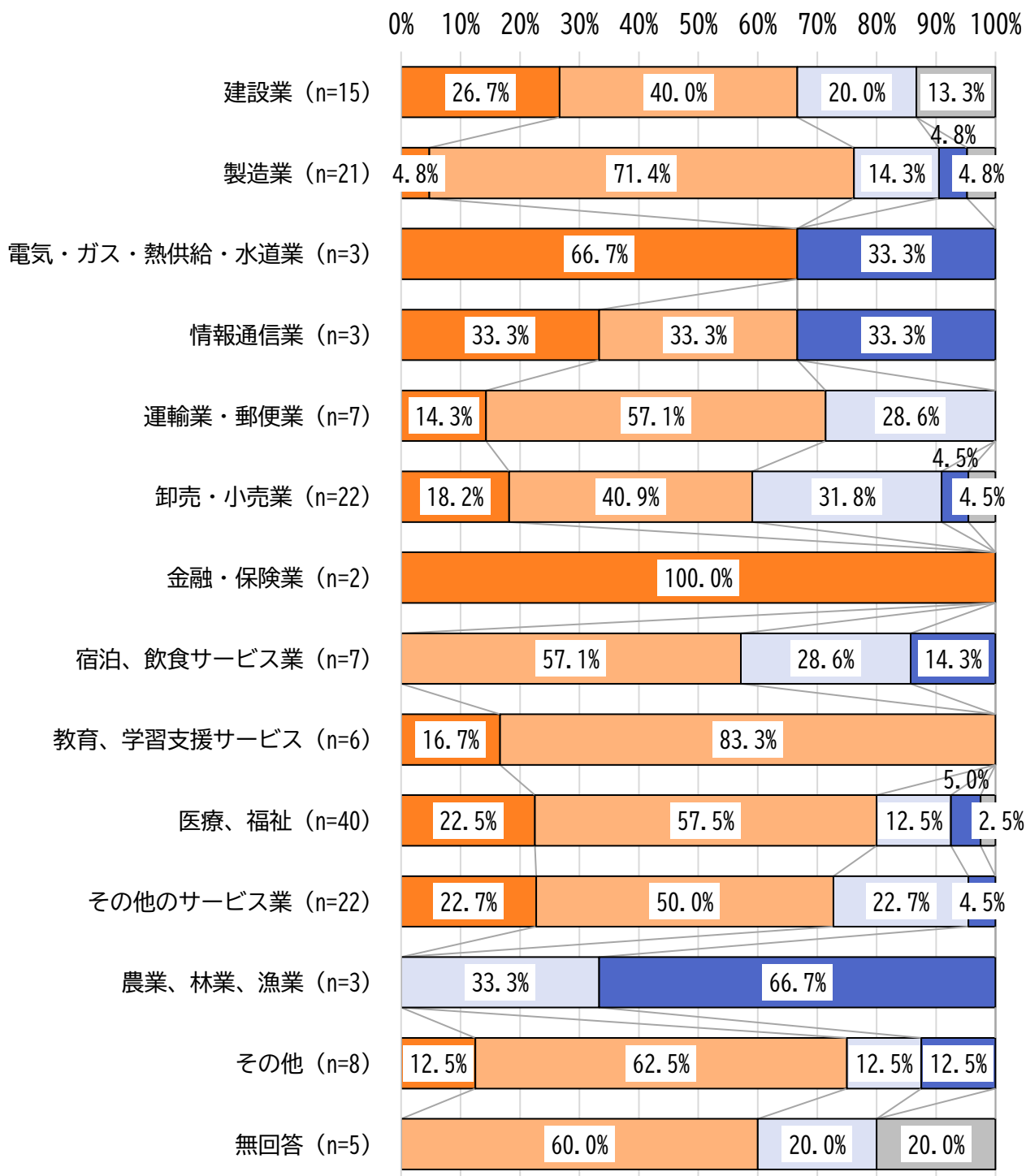
(n=164)



### 第3章 調査結果の概要と分析

#### 【業種別】

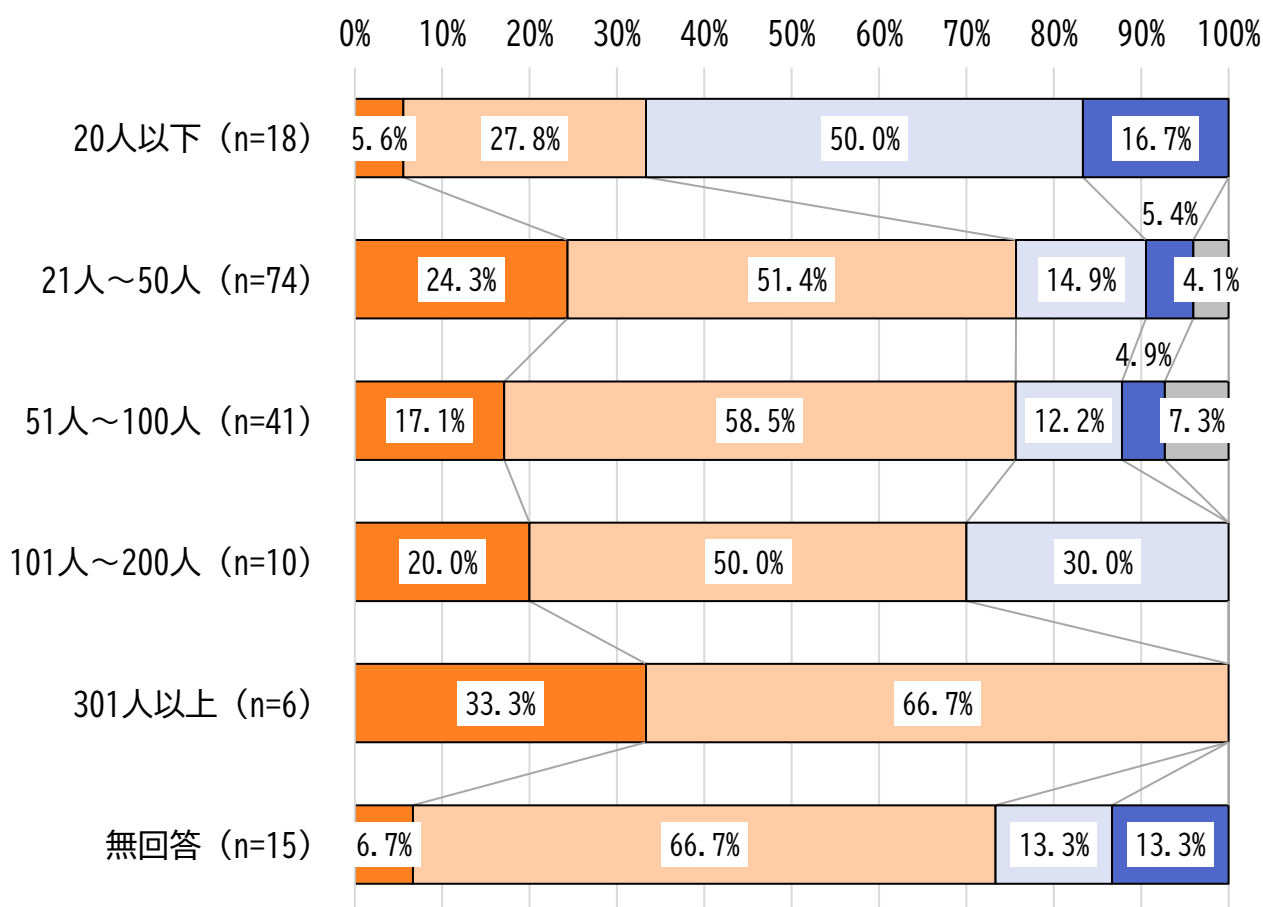
- 積極的に推進していきたい
- 可能な範囲で推進していきたい
- 必要性については理解しているが、実行することがむずかしい
- さしあたって必要ではない
- 無回答



【規模別】

■従業員が20人以下の事業所においては、「必要性については理解しているが、実行することがむずかしい」との回答割合が半数を占めており、その他の規模の事業所における同回答の割合を大幅に上回っています。

- 積極的に推進していきたい
- 可能な範囲で推進していきたい
- 必要性については理解しているが、実行することがむずかしい
- さしあたって必要ではない
- 無回答

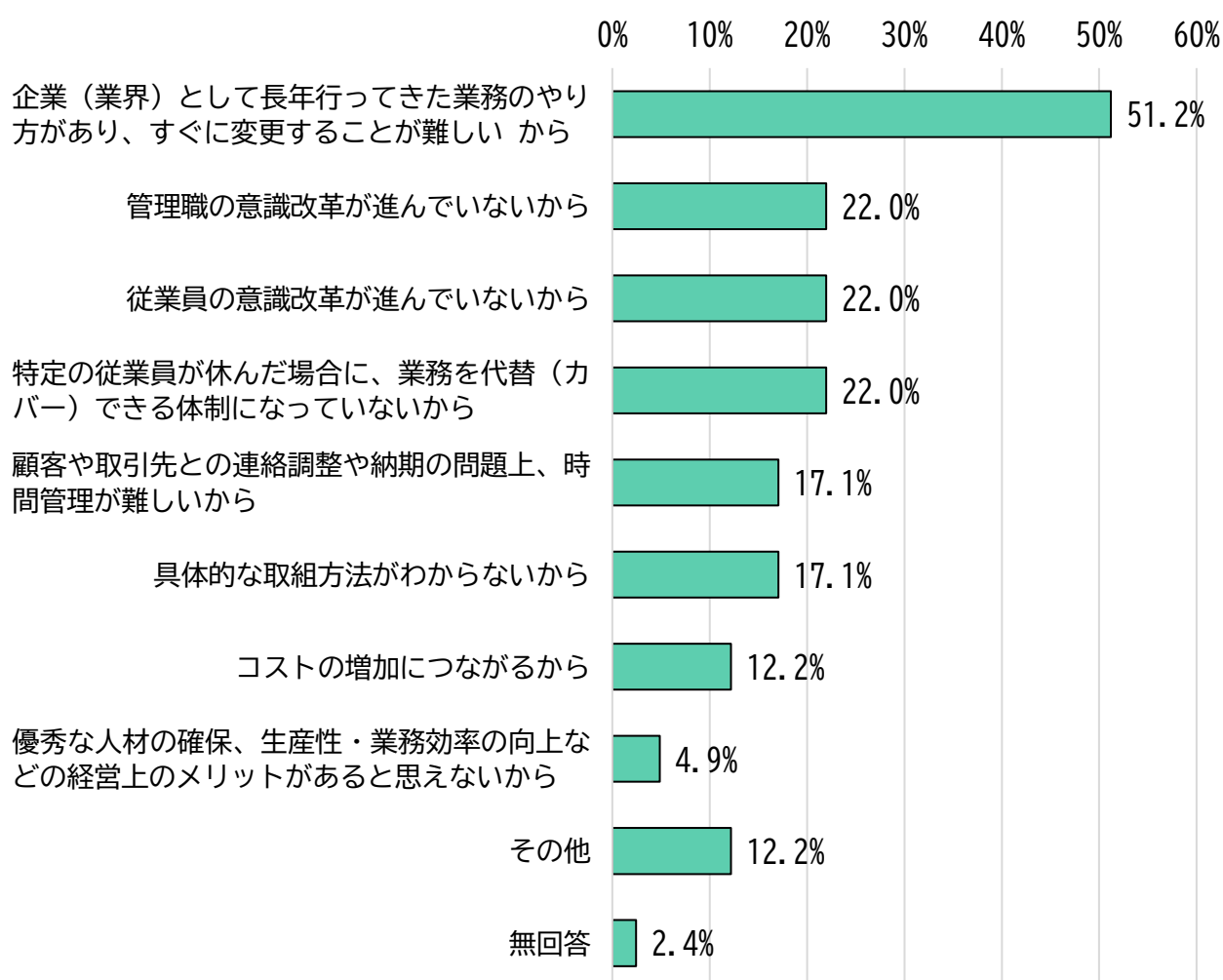


### 第3章 調査結果の概要と分析

問 26. (問 25 で「必要性については理解しているが、実行することがむずかしい」、「さしあたって必要ではない」と回答された方にお伺いします。) その理由を教えてください。(〇はあてはまるものすべて)

■回答が多い順に「企業（業界）として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから」(51.2%)、「管理職の意識改革が進んでいないから」、「従業員の意識改革が進んでいないから」、「特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替（カバー）できる体制になっていないから」(各 22.0%) となっています。

《問 25 で「必要性については理解しているが、実行することがむずかしい」または「さしあたって必要ではない」と回答した事業者数：n=41》



#### 【その他の内容】

業種	回答
情報通信業	自己管理
宿泊、飲食サービス業	各人の判断に任せているから。
医療、福祉	何も取り組まなくとも、バランスが取れていると思っているから。



### 第3章 調査結果の概要と分析

業種	回答
その他のサービス業	人員不足、採用活動しているが、求人がこない。
その他のサービス業	企業の体力・余裕がない。

### 第3章 調査結果の概要と分析

問 27. 「ワーク・ライフ・バランス」に関連して、貴事業所の経営上困った経験などがありましたか。あればご自由にご記入ください。 ※自由記述

※以下、自由記述の回答を項目ごとに分類して記載しています。

#### 【人手不足について(人材の確保、代替体制等)】

業種	回答
卸売・小売業	介護休暇、育児・介護休業を取得することで、取得した者の仕事を振り分けることになるので、数人単位で取得されたら人員不足となってしまう。
卸売・小売業	退職者が出たあと、入社がなく人材不足。
医療、福祉	福祉における人材を確保することが難しい中、介護を理由（いつまで続くか先が見えないから）に休職ではなく離職を選択されることが多く、新しい人材の確保に時間がかかるため、その間は在職職員への負担が大きくなる。
医療、福祉	一時的な代替要員確保が難しい
医療、福祉	人手不足の時など、応えられないこともあり、心苦しく思う。（勤務時間や日数、有給取得など）
医療、福祉	一時的な代替要因確保が難しい。
医療、福祉	・時間外労働の軽減を意識し取り組めるように努めているが、管理職員の負担が減らないため、職員の見本となることは難しい。 ・職員数を増やせない為、休暇をとるために時間外労働が増えてしまう。
その他のサービス業	・優秀な人材の確保、新卒採用が困難 ・特定の社員に業務が偏り、休暇が取りにくい状況があった。

#### 【育児、介護等の家庭生活と仕事の両立について】

業種	回答
製造業	高齢化が進む中で、介護のために時間を割かざるをえない従業員が今後増加してくると思われる。
卸売・小売業	女性の退職理由に「育児、介護、夫の転勤」などが多い。
医療、福祉	家庭を持っている従業員は夕方、帰宅時間を早く希望している人が多く、夕方は特に患者が混み合うので、滞りが出やすく、残業が増えてしまっているが、可能な限り対策を講じていく。

【業務や技術等の引き継ぎについて】

業種	回答
製造業	世代交代ということでは、技術の伝承をより上手に行っていかなければならない。
その他のサービス業	現在まではないが、今後ベテラン社員が退職して業務がスムーズに移行できるか心配である。
その他のサービス業	40代以上の社員が多く、若年層の育成がなかなかできない。若年層の雇用確保と定着率アップが今後の課題となっている。

【業務内容等に関する困り事について】

業種	回答
建設業	時間外労働を制限していることから、緊急工事が工事受注増に対応しにくい。
建設業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病気に倒れた社員が担当していた業務が滞ってしまう。</li> <li>・1人に対する業務量が多い（専門的な業務があるため）。</li> </ul>
宿泊、飲食サービス業	中抜け勤務のためプライベートの計画が立てにくい（中抜け勤務を削減したい）

【その他】

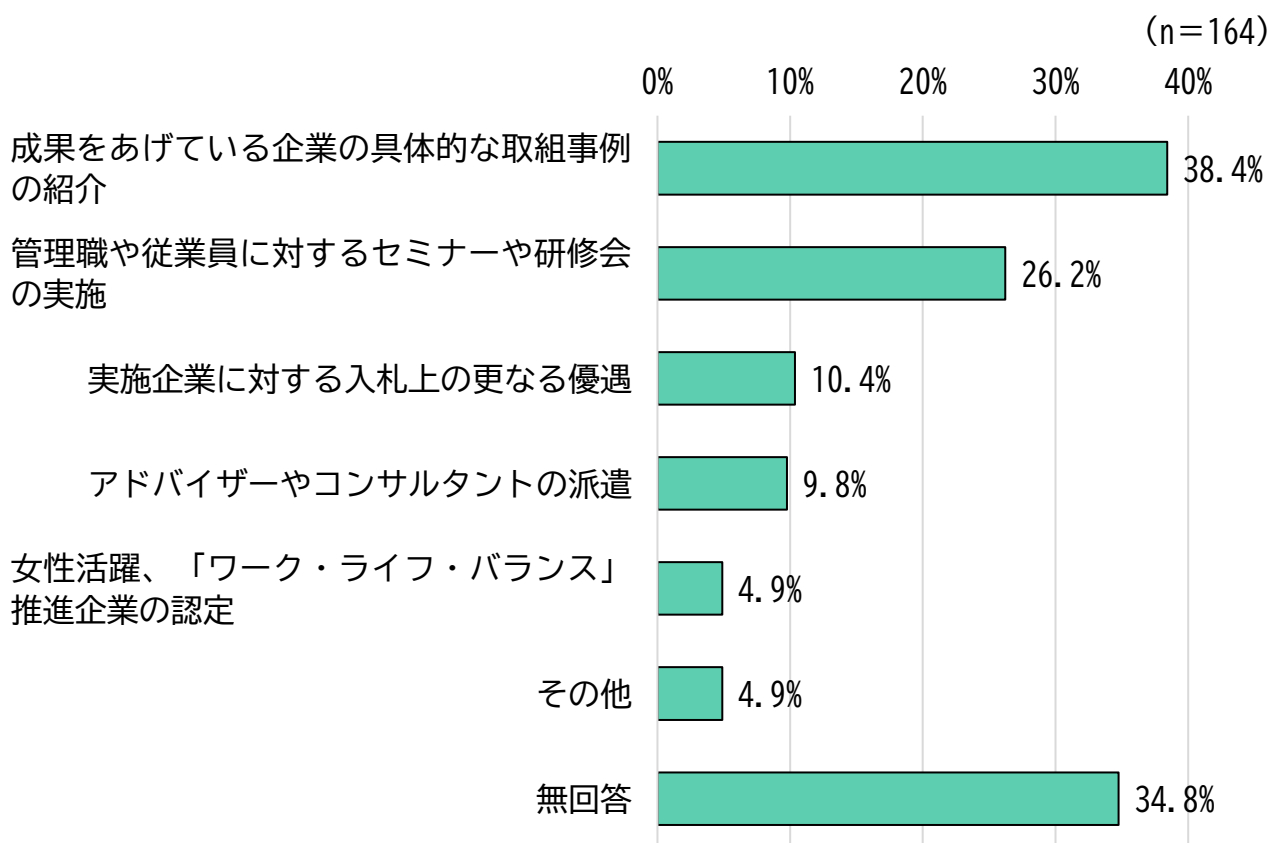
業種	回答
電気・ガス・熱供給・水道業	ベテラン社員と若手社員とではレベルの差が大きく違う。
教育、学習支援サービス	仕事とプライベートがバランスよく保たれれば、生活環境は安定できるようです。若い職員とキャリアのある職員には、世代の差はあるものの、コミュニケーションから人間関係が幅広くなってきたと思います。
無回答	休暇や時間を取り、ワーク・ライフ・バランスを重視する社員は同じ職種を希望する者が多く、多様な職種に適応できなくなる。総合職を育てにくくなる。

### 第3章 調査結果の概要と分析

## 7. 市に対しての意見・要望について

問28. 女性活躍、「ワーク・ライフ・バランス」の取組を推進する場合、市（行政）にどのような支援を望みますか。（〇はあてはまるものすべて）

■回答が多い順に、「成果をあげている企業の具体的な取組事例の紹介」（38.4%）、「管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施」（26.2%）、「実施企業に対する入札上の更なる優遇」（10.4%）となっています。



◆ご意見・ご要望

業種	回答
製造業	都市部よりも地方において、家庭での女性の役割があまり変わっていない（女性が家事、育児の中心）。ここが変わってこない、大きく変わってこないと考えています。
卸売・小売業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の育児介護負担が当然とされる風潮がいまだに一定数残っている。コロナ禍での学校休業でも休むのは女性がほとんどであった。地域のボランティアに頼るだけでなく、制度として子供を安全に預けられる場所が必要。</li> <li>・扶養枠を撤廃し、女性の働く時間・金額を制限しないでほしい。今回の社保適用拡大で、多くの女性が扶養枠を理由に退職した。働かない方が得、という考えから変えていかないといけない。</li> <li>・施策も会社に義務負担を課し、数字で縛るものだけでなく、もっと個人の自由と裁量で働ける社会を希望する。</li> </ul>
医療、福祉	顧問の社会労務士と密に相談しながら推進していくつもりです。
医療、福祉	業種柄（介護サービス）、女性が多い職場だが、最近は男性職員も多く採用している。ただし、利用者側から、「女性職員にお願いしたい。」との要望が多く、男女の業務割合が偏ってしまう。利用者から「女性ヘルパーでお願いしたい。」と市役所に訴えられると、市役所では必ず「女性ヘルパーの派遣をしてください。」と一方的に事業者側に指導することがほとんどで、利用者側に「男女共同参画」の理解を求めることがない。このようなアンケートを実施するならば、市役所側でも考えをただしてほしい。
その他のサービス業	業態別によるセミナー、支援の方策
その他のサービス業	弊社（事業所）においては、わずか1名現場職にとどまっており、参画施策以前の問題と認識しております。申し訳ありません。
無回答	2年間は雇用調整助成金の活用により、有給はほとんどなかったが、濃厚接触者となって休んだ社員には使用した。

### 第3章 調査結果の概要と分析

業種	回答
無回答	ワーク・ライフ・バランスを望む社員ばかりでないことを理解してほしい。最近、若年層が特に働きたいのに働きづらいと言う人が増えた。また、ワーク・ライフ・バランス等をした企業や社員に補助をしてほしい。

資料 調査票

# 男女共同参画に関する事業所の実態・意識調査票

## —実態・意識調査へのご協力のお願い—

日頃より市政へのご理解とご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。

会津若松市では、男女共同参画社会の実現に向けて、平成31年3月に「第5次会津若松市男女共同参画推進プラン」を策定し、様々な取組を行っているところですが、計画期間が令和5年度(令和6年3月)で終了することに伴い、新たなプランを策定することとしています。

新たなプランの策定にあたり、総務省統計局より提供を受けた事業所母集団データベース(令和2年次フレーム)から従業者規模21名以上の市内の事業所(本社・支社等に関わらず)に、男女共同参画や女性活躍推進等に関する実態や意識、課題等についてお伺いし、新たなプランに反映させたいと考えております。この調査の趣旨をご理解いただき、ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、調査票にご記入いただいた回答は、統計的に取扱い、本調査に係る業務以外の目的への使用や、公表文書において事業所名等が特定できるような情報の掲載はいたしません。また、回答の内容について、市が指導等をすることもありませんので、安心してご回答ください。

令和4年9月 会津若松市長 室井 照平

ご記入にあたってのお願い

○回答は、経営者(代表者)または、人事・労務担当の方をお願いいたします。

○各質問のあてはまる番号に○をつけてください。その他及び記入欄については、ご記入ください。

○すべての回答は、令和4年4月1日現在を基準としてください。

○お答えいただいた調査票は、令和4年9月30日(金)までに同封の返信用封筒に入れ、切手を貼らずにご投函いただくか、QRコードを読み取り(もしくは、URLより)入力くださいますようお願いいたします。



URL:<https://forms.gle/tALy4wjtLbZVPoub6>

※この調査についてのお問い合わせは、下記をお願いいたします。

会津若松市役所 企画調整課 協働・男女参画室

〒965-0873 会津若松市追手町2番41号

電話 39-1405 (直通)



はじめに、事業所についてお伺いします。

この調査票では、調査対象の会社・事業所等を「貴事業所」としています。

(1) 貴事業所の概要について、教えてください。(項目ごとに○は1つだけ)

① 業種	1 建設業 2 製造業 3 電気・ガス・熱供給・水道業 4 情報通信業 5 運輸業・郵便業 6 卸売・小売業 7 金融・保険業 8 不動産業、物品賃貸業 9 宿泊、飲食サービス業 10 教育、学習支援サービス 11 医療、福祉 12 その他のサービス業 13 農業、林業、漁業 14 その他 (具体的に: )
② 事業所の性格	1 本社・本店 2 支社・支店・事業所 3 その他 (具体的に: )

③ 常用従業員数について、教えてください。(欄内に数字を記入)

	男性	女性
常用従業員数	(人)	(人)
うち 正規従業員数	(人)	(人)
うち 非正規従業員数	(人)	(人)

※正規従業員：雇用している従業員で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム社員や他企業への出向者などを除いた者

※非正規従業員：正規従業員以外の従業員、即ち契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣されている社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他

- ④ 貴事業所の管理職等の数について、以下の役職相当職の人数を男女別にご記入ください。(欄内に数字を記入)

	男性	女性
役員・事業主	(人)	(人)
部長職	(人)	(人)
課長職	(人)	(人)
係長職	(人)	(人)

※管理職には、事業所の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専門職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

※次長・課長補佐等役職欄に記載がない職については、直下役職とし、その他、部長・課長・係長の役職名を採用していない場合などは、貴事業所の実態により、どの役職に該当するかを適宜ご判断ください。

- ⑤ 正規従業員の新規採用者数(令和4年度)について、ご記入ください。(欄内に数字を記入)

	男性	女性
新規採用者	(人)	(人)

### 1. 女性活躍推進についてお伺いします。

問 1. 貴事業所では、ポジティブ・アクションの意味について、どの程度認識していますか。(〇は1つだけ)

- |             |                      |
|-------------|----------------------|
| 1 よく知っている   | 3 聞いたことはあるが内容はよく知らない |
| 2 ある程度知っている | 4 まったく知らない           |

#### ●ポジティブ・アクションとは

・事業所によって、固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めている、といった仕事上の格差が男女労働者の間に生じていることがあります。

・『ポジティブ・アクション』とは、このような男女労働間の差の解消を目指して、個々の事業所が行う、自主的かつ積極的な取組をいいます。

・例として、①女性雇用の拡大、②女性の職域拡大、③女性の管理職の増加、④女性の勤続年数の伸長(仕事と家庭の両立)、⑤職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識の解消)などがあります。

問 2. 女性従業員(正規従業員)の働き方として、ここ数年と比較して、どのような実態にありますか。(○はそれぞれ1つだけ)

	実感として 増えている と思う	実感として 減っている と思う	該当しない	わからない
①子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している	1	2	3	4
②子を出産して産休後に復帰し継続して就業している	1	2	3	4
③妊娠・出産を契機に退職する	1	2	3	4
④結婚を契機に退職する	1	2	3	4
⑤家族の介護のために退職する	1	2	3	4
⑥子育てしながら再就職している	1	2	3	4
⑦子育て後に再就職している	1	2	3	4
⑧その他(具体的に )				

問 3. 貴事業所で女性の活躍推進に関する取組を行っていますか。(○は1つだけ)

- 1 行っている → 問 4 へ
- 2 行っていない → 問 5 へ

問 4. (問3で「1 行っている」と回答した方へ伺います。)

以下は、女性の活躍推進の取組例です。貴事業所で導入している取組について、お答えください。(○はあてはまるものすべて)

- 1 意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している
- 2 女性の管理職を積極的に登用している
- 3 同一条件における男女の賃金格差を是正している
- 4 出産後も継続して就業できるよう勤務地や労働条件に配慮している
- 5 各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している
- 6 管理職に対し女性活躍の重要性等についての研修をしている
- 7 その他(具体的な取組: )

問 5. 貴事業所における女性の活躍推進にあたって、課題だと認識しているものは次のうちどれですか。(〇はあてはまるものすべて)

- 1 必要な知識や経験を有する女性の人材が不足している
- 2 女性の職種が限定されている
- 3 女性は家庭生活(家事・育児・介護等)の負担が大きい
- 4 管理職を希望する女性が少ない
- 5 女性の職業意識が低い
- 6 時間外労働や深夜の時間帯の労働をさせにくい
- 7 重量物の取扱いや危険有害業について法(労働基準法第64条の3)制上の制約がある
- 8 中間管理職の男性や同僚の男性の認識・理解が不十分である
- 9 顧客や社会一般の理解が不十分である
- 10 その他(具体的に: \_\_\_\_\_ )

2. 育児・介護支援制度についてお伺いします。

問 6. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づく「育児休業」、「介護休業」並びに「子の看護休暇」、「介護休暇」の制度について、就業規則等に規定していますか。(〇は項目ごとに1つだけ)

	規定している	規定していない	規定していないが、認めている
① 育児休業	1	2	3
② 介護休業	1	2	3
③ 子の看護休暇	1	2	3
④ 介護休暇	1	2	3

問 7. 把握できる直近の一年間における、「育児休業」や「介護休業」、「子の看護休暇」、「介護休暇」の利用者はどのくらいいますか。(欄内に数字を記入)

	男性	女性
① 育児休業	(人)	(人)
② 介護休業	(人)	(人)
③ 子の看護休暇	(人)	(人)
④ 介護休暇	(人)	(人)

問 8. 次世代育成支援対策推進法第12条に規定される一般事業主行動計画の策定をしていますか。(○は1つだけ)

- 1 策定している
- 2 策定を予定(検討)している
- 3 策定の予定はない

※「一般事業主行動計画」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。

問 9. 貴事業所で育児や介護を行う従業員を支援する取組を行っていますか。(○は1つだけ)

- 1 行っている → 問 10 へ
- 2 行っていない → 問 11 へ

問 10. (問 9 で「1 行っている」と回答した方へ伺います。)

以下は、育児や介護を行う従業員の支援を行う取組例です。貴事業所で導入している取組について、お答えください。(○はあてはまるものすべて)

- 1 勤務時間の短縮
- 2 時間外労働の軽減・免除
- 3 フレックスタイム制の導入
- 4 始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ
- 5 在宅勤務制度の導入
- 6 育児に要する経費の援助
- 7 介護に要する経費の援助
- 8 転勤への配慮
- 9 復職への支援(休業中の情報提供、復職後の研修など)
- 10 再雇用制度
- 11 育児や介護等の状況に合わせて、雇用(就業)形態を切り替えることができるなど、柔軟な働き方への支援
- 12 その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

※雇用形態: 正規従業員や非正規従業員などの雇われ方の形態。

就業形態: フルタイムやパートタイム、時短勤務や季節労働などの、働き方の形態。

3. 職場におけるハラスメント等の防止についてお伺いします。

問 11. 貴事業所では、何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。

(○はあてはまるものすべて)

- 1 セクシュアルハラスメント(性的嫌がらせ)
- 2 マタニティハラスメント  
(妊娠・出産をしたり、育児休業を取得したりした女性社員への嫌がらせ・不当な扱い)
- 3 パタニティハラスメント  
(育児休業制度などを利用しようとする男性社員への嫌がらせ・不当な扱い)
- 4 パワーハラスメント(職場内での優位性を元にして苦痛を与えること)
- 5 性的マイノリティ(LGBT等)等に関するハラスメント
- 6 特にない
- 7 その他(具体的に: )

●性的マイノリティ(性的少数者)とは

・自身の性自認(自分が認識している自分自身の性別)や性的指向(どのような性別の人を好きになるか)が多数派とは異なる人のことを指します。

●LGBTとは

・「Lesbian:レズビアン(女性の同性愛者)」「Gay:ゲイ(男性の同性愛者)」「Bisexual:バイセクシュアル(両性愛者)」「Transgender:トランスジェンダー(からだところの性が一致しない人)」のそれぞれのアルファベットの頭文字を取った言葉で、性的マイノリティに含まれる方々です。

問 12. 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、どのような取組を行っていますか。(○はあてはまるものすべて)

- 1 相談・苦情等に対処するための相談窓口(担当)の設置
- 2 就業規則等で禁止を明文化
- 3 事業所内の発行物に記事を掲載する等、意識啓発
- 4 問題が生じた場合の対応を明文化
- 5 防止のための研修、講習等を実施
- 6 事業所内で実態把握のための調査
- 7 現在検討・計画中である
- 8 必要性は感じているが、取組は行っていない
- 9 特にない
- 10 その他(具体的に: )

問 13. 貴事業所において、ハラスメントが起こった場合の対応等として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(〇はあてはまるものすべて)

1. 相談を受ける際の留意点
2. 事実確認(当事者の言い分が食い違っている等)
3. プライバシーの保持
4. 被害者への接し方やその後の対応
5. 加害者や他の従業員に何が問題かを理解させること
6. 再発防止対策のあり方
7. 日常の業務が忙しいため、対応する余裕がないこと
8. 特にない
9. その他(具体的に: )

4. 性の多様性への配慮についてお伺いします。

問 14. 貴事業所において、性的マイノリティ(LGBT 等)への配慮に関して、どのような取組を行っていますか。(〇はあてはまるものすべて)

- 1 相談窓口の設置
- 2 当事者が利用しやすいトイレや更衣室などの設置
- 3 事業所内への、啓発ポスターなどの掲示・配置等による周知・啓発
- 4 従業員の理解促進のための講習会や研修の実施
- 5 結婚祝い金や家族手当、慶弔見舞などの福利厚生への適用
- 6 社内の規定や採用情報などで「セクシュアリティで差別をしない」などの文言を明記
- 7 性的マイノリティ(LGBT 等)に関するイベントに事業所として参加
- 8 現在検討・計画中である
- 9 必要性は感じているが、取組は行っていない
- 10 特にない
- 11 その他(具体的に: )

●セクシュアリティとは

・性自認や性的指向を含めた人の性のあり方のことをいいます。

5. 労働時間や有給休暇取得状況についてお伺いします。

問15. 正規従業員において、把握している直近1ヶ月の1人あたりの平均残業時間は何時間ですか。(〇は最も近いもの1つだけ)

- |           |           |            |
|-----------|-----------|------------|
| 1 0時間     | 4 21~30時間 | 7 51~60時間  |
| 2 1~10時間  | 5 31~40時間 | 8 61~100時間 |
| 3 11~20時間 | 6 41~50時間 | 9 101時間以上  |

問 16. 所定外労働時間が発生する要因について、あてはまるものはどれですか。

(○は3つまで)

- 1 所定労働時間内では片付かない仕事量だから
- 2 突発的な業務がしばしば発生するから
- 3 取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから
- 4 人手不足であるから
- 5 事業活動の繁閑の差が大きいから
- 6 組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから
- 7 従業員がより質の高い仕事をしたいから
- 8 長時間働く方が会社に評価されると従業員が思っているから
- 9 残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと従業員が思っているから
- 10 特にない
- 11 その他(具体的に: )

問 17. 貴事業所で長時間労働の是正や解消するための取組を行っていますか。

(○は1つだけ)

- 1 行っている → 問 18 へ
- 2 行っていない → 問 19 へ

問 18. (問 17 で「1 行っている」と回答した方へ伺います。)

以下は、長時間労働の是正や解消の取組例です。貴事業所で導入している取組について、お答えください。(○はあてはまるものすべて)

- 1 計画的な残業禁止日の設定
- 2 出(勤)退(勤)時間のシステム管理  
(出(勤)退(勤)時間と申請の不一致等に関する警告等)
- 3 部下の長時間労働状況を上司の評価に反映
- 4 長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入
- 5 長時間労働者に対する産業医との面談
- 6 身近な上司(課長、部長等)からの声かけ
- 7 業務時間外会議の禁止
- 8 会議の時間や回数の制限
- 9 取引先との余裕を持ったコミュニケーション
- 10 残業の事前承認
- 11 オフィスの強制消灯
- 12 担当者がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり
- 13 その他(具体的に: )



問 19. 直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)における年次有給休暇の取得状況について、お答えください。(欄内に数字を記入)

	正規従業員	非正規従業員
年次有給休暇の取得率 (それぞれ平均)	%	%

※年次有給休暇の取得率(平均)の積算方法

例)年間延べ取得(消化)日数 ÷ 年間延べ付与日数×100

= (従業員全ての取得日数) ÷ (繰越日数を除く従業員全ての付与日数の合計) × 100

問20. 貴事業所で有給休暇取得を促進するための取組を行っていますか。

(○は1つだけ)

- 1 行っている → 問 21 へ
- 2 行っていない → 問 22 へ

問 21. (問 20 で「1 行っている」と回答した方へ伺います。)

以下は、有給休暇取得を促進するための取組例です。貴事業所で導入している取組について、お答えください。(○はあてはまるものすべて)

- 1 積極的に休暇を取得させる仕組みづくり  
(有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励を含む)
- 2 身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励
- 3 身近な上司(課長、部長等)の積極的な有給休暇の取得
- 4 部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映
- 5 他のメンバーで仕事を代替できる体制
- 6 時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度の導入
- 7 代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)
- 8 職場の計画的な休暇取得(一斉や交代)
- 9 その他(具体的な取組: \_\_\_\_\_ )

6. 「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」の取組についてお伺いします。

問 22. 貴事業所で「ワーク・ライフ・バランス」の推進にかかる取組を行っていますか。

(○は1つだけ)

- 1 行っている → 問 23 へ
- 2 行っていない → 問 25 へ

●「ワーク・ライフ・バランス」とは

・男女がともに人生の各段階において、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、自らの希望するバランスで展開できる状態をいう。

問 23. (1). (問 22 で「1 行っている」と回答した方へ伺います。)

「ワーク・ライフ・バランス」の実現のため、どのような取組をしていますか。(○はあてはまるものすべて)

(労働時間関係)

- 1 所定時間外労働の削減
- 2 休業・休暇の取得促進
- 3 多様な勤務形態の導入(フレックスタイム制度、在宅勤務制度 など)

(啓発・情報提供関係)

- 4 管理職や従業員への研修の実施
- 5 自己啓発や職業能力開発の促進
- 6 育児・介護休業中の従業員に対する職場復帰へのフォロー
- 7 各種制度や取組の従業員への周知

(業務改善・人材育成関係)

- 8 業務の効率化や労働環境改善のための取組(委員会、プロジェクトチーム)の設置
- 9 育児・介護休業中の代替要員の確保
- 10 メイン担当とサブ担当の配置
- 11 多能職(多能工)の養成
- 12 時間あたりの生産性や、時間管理の視点を盛り込んだ人事評価の導入

(福利厚生関係)

- 13 事業所内託児施設の設置
- 14 経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成 など)
- 15 企業内サークルの設置及び活動支援
- 16 育児・介護などの各種相談受付や体験会の実施
- 17 メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組
- 18 その他( )

問23(2). 上記で○をつけたもののうちで、特色があるまたは効果がある取組の具体的な内容を教えてください。

※どんな小さな取組でも構いません。ご自由にご記入ください。

例)毎週水曜日をノー残業デーにしている、所定時間外には会議をしない など

問24(1). 「ワーク・ライフ・バランス」の取組を実施したことでどのような成果が期待できるとお考えですか。(○はあてはまるものすべて)

(意識関係)

- 1 従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まる(従業員の満足度アップ)
- 2 従業員の時間管理意識が向上する
- 3 従業員が仕事以外の活動に関わることで、視野が広がり創造性が仕事に生かされる
- 4 「ワーク・ライフ・バランス」の考え方が社内に浸透する

(人材関係)

- 5 従業員の離職による業務に支障が生じるリスクを回避できる
- 6 優秀な人材を確保できるようになる
- 7 従業員の離職率が低下し、知識や経験が失われることがなくなる(定着率のアップ)
- 8 メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者が減る

(業績関係)

- 9 売上が向上する
- 10 顧客満足度が向上する
- 11 所定時間外労働が減り、コストの削減につながる
- 12 無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する
- 13 先駆的な企業としてのイメージアップ、企業の PR 効果がある
- 14 その他(具体的に: )

問 24(2). 上記で○をつけたもののうちで、貴事業所において、実際に成果があったと思われるものについて、具体的な内容を教えてください。

※どんな成果でも構いません。ご自由にご記入ください。

例)労働環境の改善により若手従業員の離職者がなくなった、平均残業時間が5年前より10%減った など

問 25. 今後、「ワーク・ライフ・バランス」に関する取組を貴事業所で推進することについて、どのようにお考えですか。(○は1つだけ)

- 1 積極的に推進していきたい
  - 2 可能な範囲で推進していきたい
  - 3 必要性については理解しているが、実行することがむずかしい
  - 4 さしあたって必要ではない
- 問27 }  
問26 }

問 26. (問 25 で「3 必要性については理解しているが、実行することがむずかしい」、「4 さしあたって必要ではない」と回答された方にお伺いします。) その理由を教えてください。(○はあてはまるものすべて)

- 1 管理職の意識改革が進んでいないから
- 2 従業員の意識改革が進んでいないから
- 3 企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから
- 4 コストの増加につながるから
- 5 特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから
- 6 顧客や取引先との連絡調整や納期の問題上、時間管理が難しいから
- 7 優秀な人材の確保、生産性・業務効率の向上などの経営上のメリットがあると思えないから
- 8 具体的な取組方法がわからないから
- 9 その他( )

問 27. 「ワーク・ライフ・バランス」に関連して、貴事業所の経営上困った経験などがありましたか。あればご自由にご記入ください。

例)介護のため、ベテランの社員が退職してしまい、業務が滞り社内外に影響が及んだなど

7. 市に対しての意見・要望についてお伺いします。

問 28. 女性活躍、「ワーク・ライフ・バランス」の取組を推進する場合、市(行政)にどのような支援を望みますか。(〇はあてはまるものすべて)

- 1 実施企業に対する入札上の更なる優遇
- 2 アドバイザーやコンサルタントの派遣
- 3 管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施
- 4 成果をあげている企業の具体的な取組事例の紹介
- 5 女性活躍、「ワーク・ライフ・バランス」推進企業の認定
- 6 その他( )

男女共同参画に関する施策等について、ご意見やご要望がございましたら、ご記入ください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

◆男女共同参画推進事業者表彰のお知らせ◆

市では、男女共同参画推進のモデルとなる事業者様を選考・表彰しています。次に掲げる項目に取り組む市内に事業所を有する事業者様は、是非ともご応募ください。(詳しくは、同封のチラシをご覧ください。)

- ① 固定的な性別役割分担にとらわれない環境づくりやハラスメント防止など、男女がともに働きやすい環境づくり
- ② 女性の能力活用や職域拡大、管理職登用促進などのポジティブ・アクション
- ③ 仕事と家庭生活(育児・介護等)を両立させやすい職場づくりなど、ワーク・ライフ・バランスの推進
- ④ その他の男女共同参画に関する取組

◆メーリングリストのご登録について◆

市では、男女共同参画の社会環境づくりの一環として、女性活躍に向けたポジティブ・アクションなどの意識啓発やワーク・ライフ・バランスを推進していくことなどを目的としたセミナーの開催や情報提供などを行っています。

このような取組について、直接ご連絡を希望する事業所様は、下記URLより、事業所様のご連絡先を登録ください。なお、このご登録については、今回の調査回答と紐づけられるものではないことを申し添えます。

URL:<https://www.task-asp.net/cu/eg/lar072028.task?app=202200198>



**会津若松市 男女共同参画に関する事業所の実態・意識調査報告書  
(令和4年度)**

発行：会津若松市企画政策部企画調整課 協働・男女参画室

〒965-8601 会津若松市東栄町3番46号

TEL 0242-39-1405 FAX 0242-39-1400

<http://www.city.aizuwakamatsu.fukushima.jp/>

この報告書は市のホームページにも掲載しています。