

# 宮城県ワーク・ライフ・バランス 実態調査報告書



宮城県

## 〈目次〉

I 調査の概要	1
1 調査の目的	1
2 調査方法	1
3 調査基準日	1
4 郵送調査票の回収結果	1
5 利用上の留意点	1
II 調査結果（事業所調査）	2
1 回答事業所の概要	2
2 ワーク・ライフ・バランスについて	3
(1) ワーク・ライフ・バランスの認知度・理解度	3
(2) ワーク・ライフ・バランスの取組	3
(3) 取組に対して期待した効果	4
(4) 取組により得られた効果	5
(5) 今後特に行いたいワーク・ライフ・バランスに関する取組	6
(6) 今後の取組に対する意欲	7
3 ワーク・ライフ・バランスに係る具体的取組について	8
(1) 時間外勤務（残業）について	8
(2) 年次有給休暇について	9
(3) 子育て・介護に関する支援について	11
4 行政への要望	17
5 自由意見	18
III 調査結果（従業員調査）	20
1 回答者の概要	20
2 ワーク・ライフ・バランスについて	21
(1) ワーク・ライフ・バランスの認知度・理解度及び情報源	21
(2) 勤務先の配慮	22
(3) 勤務先の取組	22
(4) 取組推進に必要なもの	22
3 仕事と生活に対する満足度について	23
(1) 現在の仕事（職業生活）について	23
(2) 現在の仕事以外の生活について	24
(3) 仕事と生活のバランスの希望と現実	26
4 勤務先の取組について	27
(1) 時間外勤務（残業）について	27
(2) 年次有給休暇について	28
(3) 子育て・介護について	30
5 自由意見	30
IV 課題と今後望まれる推進施策	35
V 参考	37
宮城県ワーク・ライフ・バランス実態調査票	37

# I 調査の概要

## 1 調査の目的

我が国は、急速な少子高齢化により労働力人口の減少が進みつつある一方、バブル崩壊以降の長期的な経済の低迷や産業構造の変化等により、非正規労働者の増加と正規労働者の長時間労働が課題となっている。また、子育て・介護等の社会基盤が必ずしも現在のライフスタイルや地域・社会の変化に対応しきれず、労働者は仕事と生活の両立の問題に直面している。これらを解決するアプローチの一つとして、仕事と生活の調和を図るワーク・ライフ・バランス推進の取組が注目されている。国が成長戦略に掲げる「女性の活躍促進」を実現するためにも、ワーク・ライフ・バランスを推進することが重要である。

このような中、本県においてもワーク・ライフ・バランスに係る労使双方の意識や取組の現状を正確に把握するため本調査を実施することにより、その必要性などを事業主、県民に周知し問題意識を喚起するとともに、併せて、ワーク・ライフ・バランス推進のための施策を検討する上での基礎資料とする。

## 2 調査方法

本調査は無作為に抽出した県内事業所（雇用保険被保険者数5人以上300人以下の雇用保険適用事業所）1,485社を対象に、郵送アンケートによる事業所調査及び従業員調査を実施した。

（調査期間：平成26年6月1日から平成26年7月31日まで）

## 3 調査基準日

平成26年6月1日

## 4 郵送調査票の回収結果

### ①事業所

配布部数	回収部数	回収率
1,485	753	50.7%

### ②従業員

配布部数	回収部数	回収率
5,940	1,831	30.8%

※従業員調査票は、事業所用調査票に4部ずつ同封し、事業主に配布を依頼していることから、事業主からの配布がすべて行われたことを想定し、5,940部（1,485事業所×4）を配布部数とした。

## 5 利用上の留意点

複数回答となっている設問があることに加え、分析結果の比率は四捨五入の処理を行っていることから、百分率の合計は必ずしも100にならない。

## Ⅱ 調査結果（事業所調査）

### 1 回答事業所の概要

回答事業所における産業分類、従業員の規模分類については表1、事業所の所在する地域（圏域）については表2、勤務する従業員の性別及び雇用形態の傾向については表3のとおりである。

表1 業種・規模別

業種 \ 規模(従業員)	20人以下	21人～50人	51人～100人	101人以上	計
計	426 56.6%	189 25.1%	79 10.5%	59 7.8%	753 100.0%
建設業	105 13.9%	32 4.2%	17 2.3%	2 0.3%	156 20.7%
製造業	47 6.2%	37 4.9%	15 2.0%	13 1.7%	112 14.9%
情報通信業	10 1.3%	3 0.4%	0 0.0%	1 0.1%	14 1.9%
運輸業・郵便業	15 2.0%	27 3.6%	6 0.8%	2 0.3%	50 6.6%
卸売業・小売業	47 6.2%	22 2.9%	9 1.2%	6 0.8%	84 11.2%
金融業・保険業、 不動産業・物品賃貸業	9 1.2%	2 0.3%	4 0.5%	3 0.4%	18 2.4%
学術研究、専門・ 技術サービス業	32 4.2%	4 0.5%	1 0.1%	1 0.1%	38 5.0%
宿泊業・飲食サー ビス業	9 1.2%	3 0.4%	3 0.4%	2 0.3%	17 2.3%
医療・福祉	59 7.8%	23 3.1%	11 1.5%	13 1.7%	106 14.1%
教育・学習支援業	9 1.2%	6 0.8%	1 0.1%	1 0.1%	17 2.3%
その他サービス業	43 5.7%	17 2.3%	5 0.7%	8 1.1%	73 9.7%
その他	39 5.2%	11 1.5%	7 0.9%	6 0.8%	63 8.4%

表2 事業所の所在する地域（圏域）

仙南圏域	仙台圏域	大崎圏域	栗原圏域	石巻圏域	登米圏域	気仙沼・ 本吉圏域	未回答	計
65 8.6%	447 59.4%	63 8.4%	29 3.9%	80 10.6%	32 4.2%	36 4.8%	1 0.1%	753 100.0%

※仙南圏域（白石市、角田市、刈田郡、柴田郡、伊具郡）、

仙台圏域（仙台市、塩竈市、名取市、多賀城市、岩沼市、亶理郡、宮城郡、黒川郡）、大崎圏域（大崎市、加美郡、遠田郡）、

栗原圏域（栗原市）、石巻圏域（石巻市、東松島市、牡鹿郡）、登米圏域（登米市）、気仙沼・本吉圏域（気仙沼市、本吉郡）

表3 事業所に勤務する従業員の傾向※

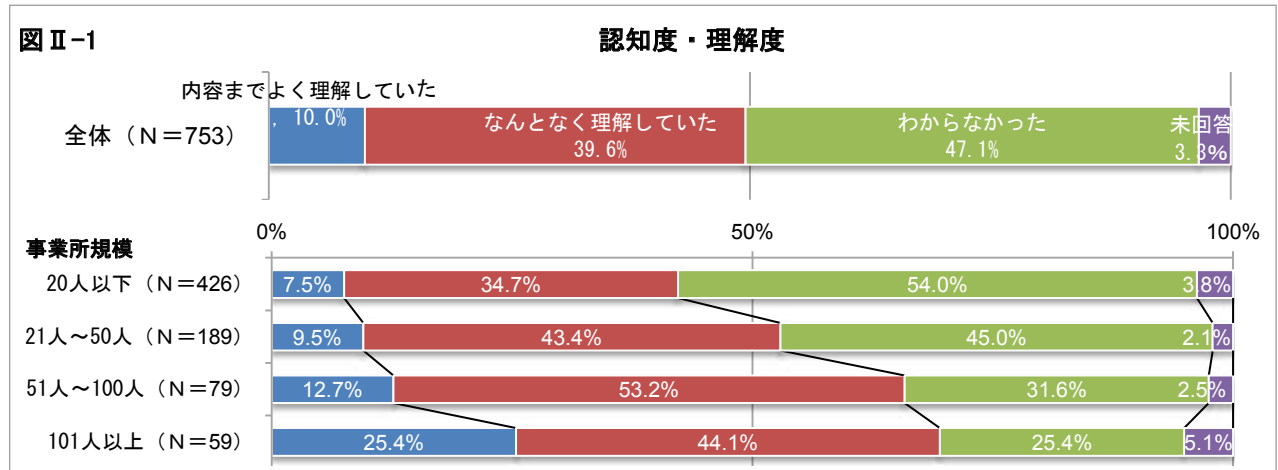
雇用形態 \ 男女	正規社員が多い	正規社員と非正規 社員がほぼ同数	非正規社員が多い	未回答	計
計	571 75.8%	63 8.4%	111 14.7%	8 1.1%	753 100.0%
男性が多い	390 51.8%	28 3.7%	30 4.0%	2 0.3%	450 59.8%
男女ほぼ同数	52 6.9%	10 1.3%	14 1.9%	0 0.0%	76 10.1%
女性が多い	129 17.1%	25 3.3%	67 8.9%	6 0.8%	227 30.1%

※ 各表の上段は事業所数、下段は全体に占める構成比を表す。

## 2 ワーク・ライフ・バランスについて

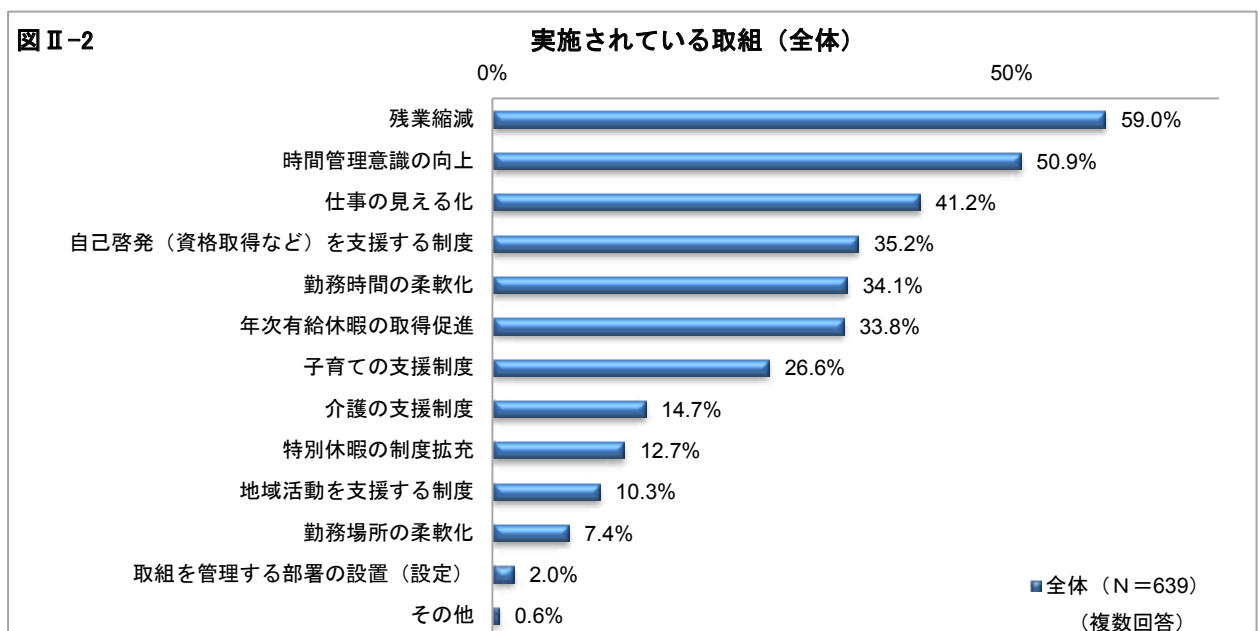
### (1) ワーク・ライフ・バランスの認知度・理解度

ワーク・ライフ・バランスについて、どの程度知っているかを尋ねたところ、「わからなかった」との回答が47.1%と十分に浸透していない状況がみられた。また、「内容までよく理解していた」がわずか10%にとどまるなど、理解の度合いも低くなっている。これらを、事業所規模別にみると、小規模事業所ほど認知度・理解度ともに低く、20人以下の事業所では「わからなかった」との回答が過半数を占めた（図Ⅱ-1）。



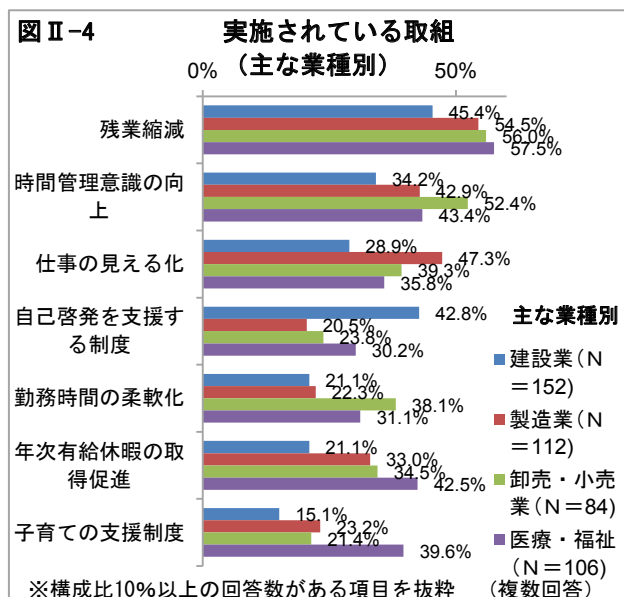
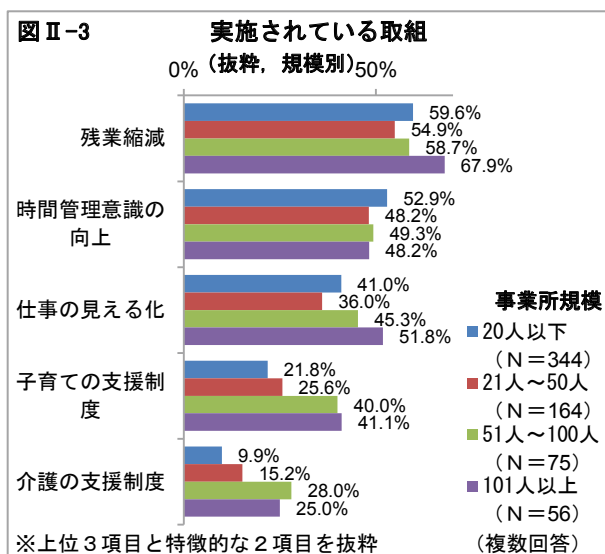
### (2) ワーク・ライフ・バランスの取組

ワーク・ライフ・バランスの推進に繋がる取組の実施状況について尋ねたところ、8割以上の事業所から何らかの取組を実施しているとの回答が得られた。取組内容のうち、「残業縮減」、「時間管理意識の向上」は半数以上の事業所で実施していると回答しており、意識の持ち方を変えることで比較的導入しやすいものと考えられる。また、情報の共有、仕事の標準化・マニュアル化といった「仕事の見える化」は41.2%の回答があり、業務改善を図ることによりワーク・ライフ・バランスの推進に繋げようとの試みも上位に入っている（図Ⅱ-2）。



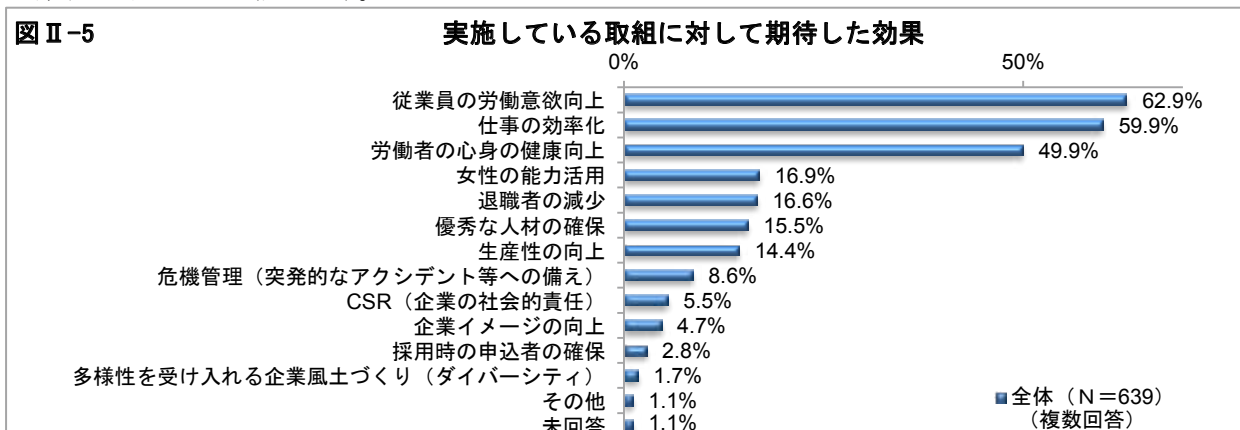
これらの取組を事業所規模別にみると、前述の上位2つについては規模による差が少なかった。しかし、「子育ての支援制度」、「介護の支援制度」回答については、事業所に取得対象者が少なく、考える機会がない可能性もあるが、小規模事業所ほど実施割合が低い傾向がみられた（図Ⅱ-3）。

さらに、業種別にみたところ、建設業では他の業種と比較し、全体的に取組が低調であるものの、資格取得など「自己啓発を支援する制度」で他の業種を大きく上回った。一方、製造業では「仕事の見える化」の取組が顕著にみられたものの、「自己啓発を支援する制度」は低調であった。卸売業・小売業では交替勤務の現状を反映してか「時間管理意識の向上」、「勤務時間の柔軟化」といった取組が顕著にみられた。医療・福祉では、比較的女性の多い職場であることが影響したためか、「年次有給休暇の取得促進」、「子育ての支援制度」で他の業種を大きく上回るなど、業種による取組状況の違いが顕著にみられる（図Ⅱ-4）。



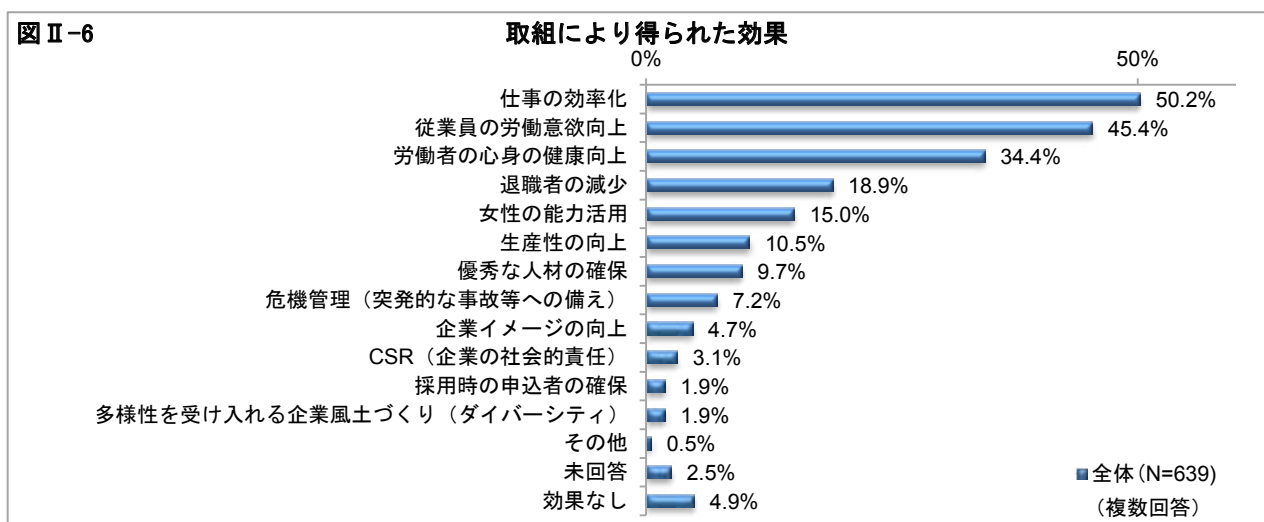
### (3) 取組に対して期待した効果

これまで実施してきたワーク・ライフ・バランスに関する取組に対し、期待した効果を尋ねたところ、「従業員の労働意欲向上」、「仕事の効率化」がともに全体の約6割にのぼり、さらに、近年の仕事を原因とした精神疾患、過労死といった問題を反映してか、「労働者の心身の健康向上」についても約5割の事業所が期待するとの回答が得られ、これら上位3つが他の回答を大きく引き離している。また、「女性の能力活用」、「退職者の減少」、「優秀な人材の確保」といった労働力確保に関する期待もみられる（図Ⅱ-5）。



#### (4) 取組により得られた効果

これらワーク・ライフ・バランスに関する取組に対し、実際に得られた効果を尋ねたところ「仕事の効率化」、「従業員の労働意欲向上」、「労働者の心身の健康向上」との回答が多く、前述の期待した効果（図Ⅱ-5）に比較し、上位の順位変動はあるものの、おおむね期待通りの結果が得られている。中でも特徴的なのが、全体的に期待する効果（図Ⅱ-5）に対して実際に得られた効果が低下する傾向があったものの、「退職者の減少」で2.3ポイント実際に得られた効果が上回るなど、労働力不足を補う上で効果が発揮できるものと考えられる。なお、「効果なし」は4.9%であった（図Ⅱ-6）。



ある取組（図Ⅱ-2）を実施している事業所がどのような効果を得られたかをみると、仕事の効率化には「仕事の見える化」、従業員の労働意欲向上には「特別休暇の制度拡充」、労働者の心身の健康向上には「地域活動を支援する制度」が有効であることがわかるなど、期待する効果を得るためにはそれに応じた取組を実施することが必要と思われる（表4）。

**表4 実施している取組により得られた効果**

実施している 取組 得られた効果	残業縮減	時間管理 意識の 向上	仕事の 見える化	自己啓発を 支援する 制度	勤務時間 の柔軟化	年次有給 休暇の 取得促進	子育ての 支援制度	介護の 支援制度	特別休暇 の制度 拡充	地域活動を 支援する 制度
仕事の効率化	57.0% ③	59.4% ②	65.0% ①	49.8%	41.7%	50.5%	46.5%	41.5%	48.1%	43.9%
従業員の労働 意欲向上	45.6%	51.7%	50.2%	54.7% ②	46.8%	51.9%	54.1%	54.3%	65.4% ①	54.5% ③
労働者の心身 の健康向上	41.4%	40.6%	35.7%	33.8%	39.0%	49.1% ③	42.4%	46.8%	55.6% ②	57.6% ①
退職者の減少	20.7%	21.2% ③	15.2%	19.1%	25.7% ②	20.8%	25.9% ①	14.9%	21.0%	21.2% ③
女性の能力 活用	13.8%	16.3%	16.7%	16.0%	21.6% ②	14.8%	25.9% ①	21.3% ③	16.0%	12.1%
生産性向上	9.8% ③	9.8% ③	15.2% ①	12.9% ②	9.6%	7.9%	8.8%	7.4%	1.2%	9.1%
優秀な人材の 確保	9.0%	8.6%	7.6%	17.3% ①	14.2% ②	7.4%	11.2% ③	6.4%	8.6%	6.1%
回答総数	377	325	263	225	218	216	170	94	81	66

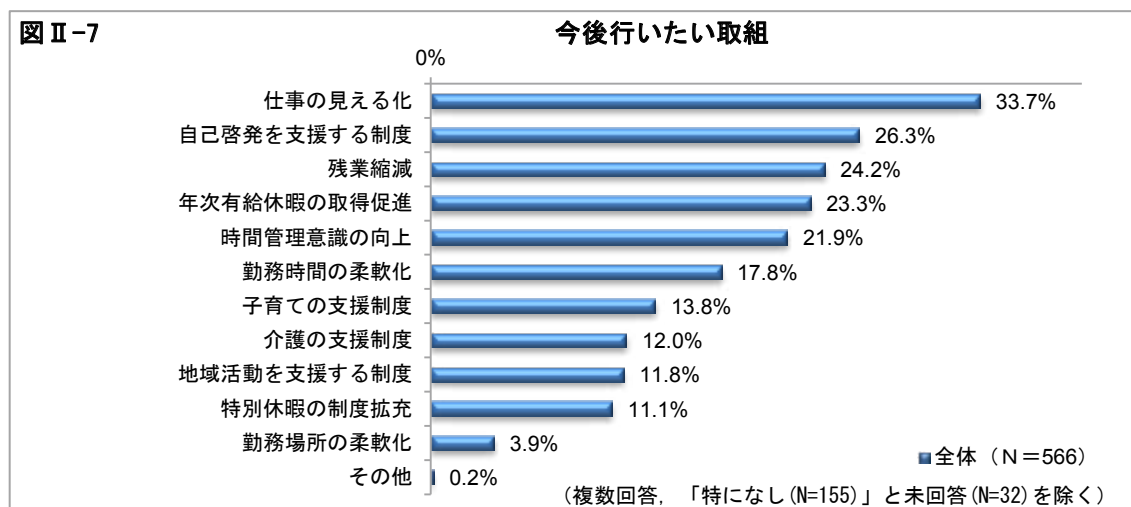
※「実施している取組」の各項目を回答した事業所のうち、その取組により「得られた効果」各効果を得た割合を算出したもの。例えば、「残業縮減」を実施している377事業所のうち、その効果として57.0%が「仕事の効率化」を挙げている。○内の数字は、「得られた効果」の項目ごとに、割合の高い順に上位3位までを順位付けしたものの。

※「実施している取組」及び「得られた効果」は主な項目のみ抜粋。



## (5) 今後特に行いたいワーク・ライフ・バランスに関する取組

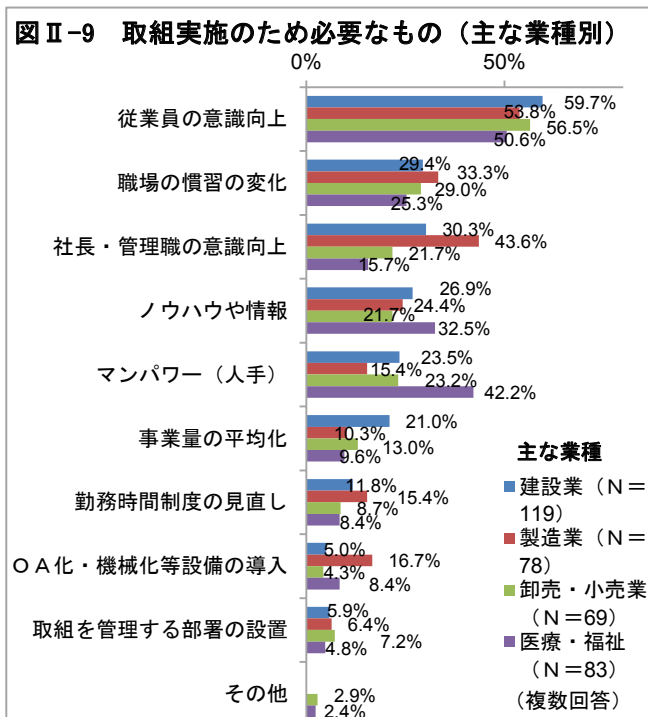
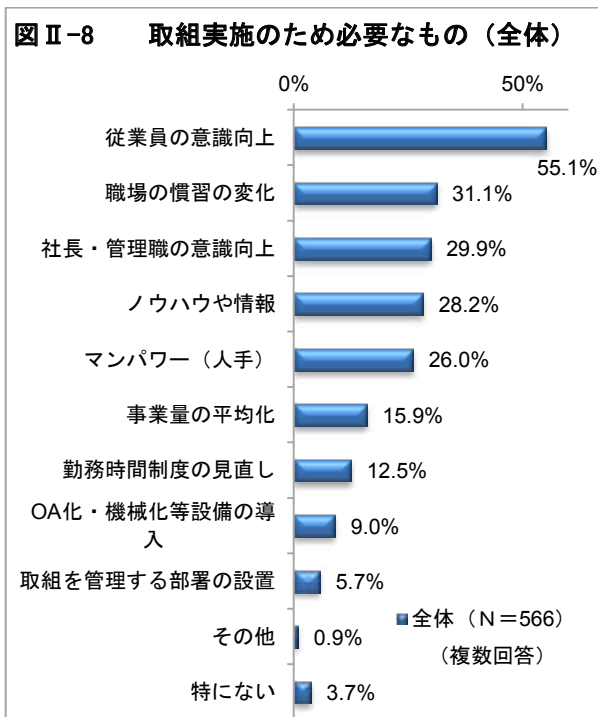
今まで実施されておらず、今後特に行いたい取組があるかどうか尋ねたところ、75%の事業所が行いたい取組があると回答し、その中では「仕事の見える化」との回答が全体の33.7%を占め最も多く、次いで「自己啓発を支援する制度」、「残業縮減」となっている（図Ⅱ-7）。



また、これらを実施するため特に必要なものについては、「従業員の意識向上」が55.1%を占め最も多く、次いで「職場の慣習の変化」、「社長・管理職の意識向上」となっている。

こうしたことから、ワーク・ライフ・バランスに取り組むためには、従業員のみならず、管理者自らも意識面の改善が必要との認識がうかがわれる（図Ⅱ-8）。

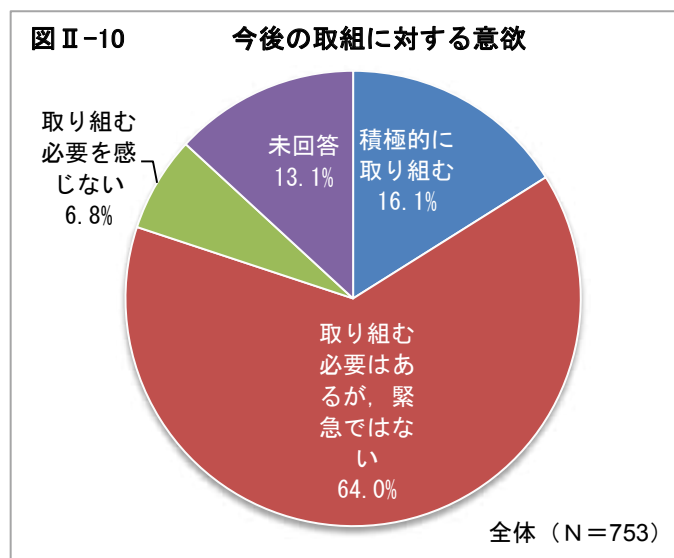
この結果を主な業種別にみると、全体として多くの回答があった「従業員の意識向上」については、全業種で最も必要と考えており、業種による差は特にみられなかった。一方で、製造業では「社長・管理職の意識向上」の回答が他の業種に比較し突出して多く、同様に医療・福祉では「ノウハウや情報」、「マンパワー」との回答が多くなっており、業種間による違いがみられた（図Ⅱ-9）。





## (6) 今後の取組に対する意欲

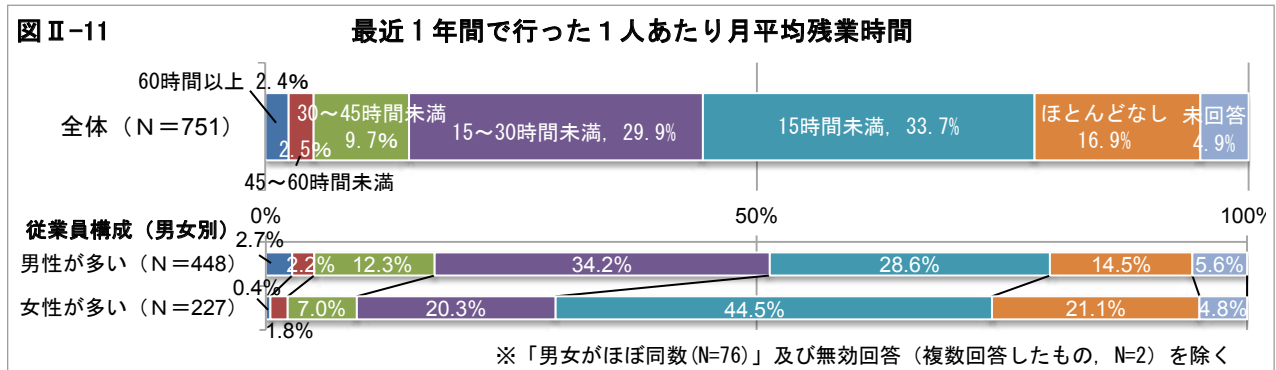
今後のワーク・ライフ・バランスの推進について尋ねたところ、「取り組む必要はあるが、緊急ではない」と回答した事業所が全体の64.0%を占めており、「積極的に取り組む」と回答した事業所はわずか16.1%にとどまっていることから、大半の事業所では何らかの必要性を感じているものの、実際に取り組むことに対しては消極的といった状況にあると考えられる。また、未回答が13.1%あるが、取組に対する意欲の有無に関わらず、現実として取組が不可能な状況であると考えた層の回答が含まれていると推察される。なお、「取り組む必要を感じない」と回答した事業所は6.8%であった（図Ⅱ-10）。



### 3 ワーク・ライフ・バランスに係る具体的取組について

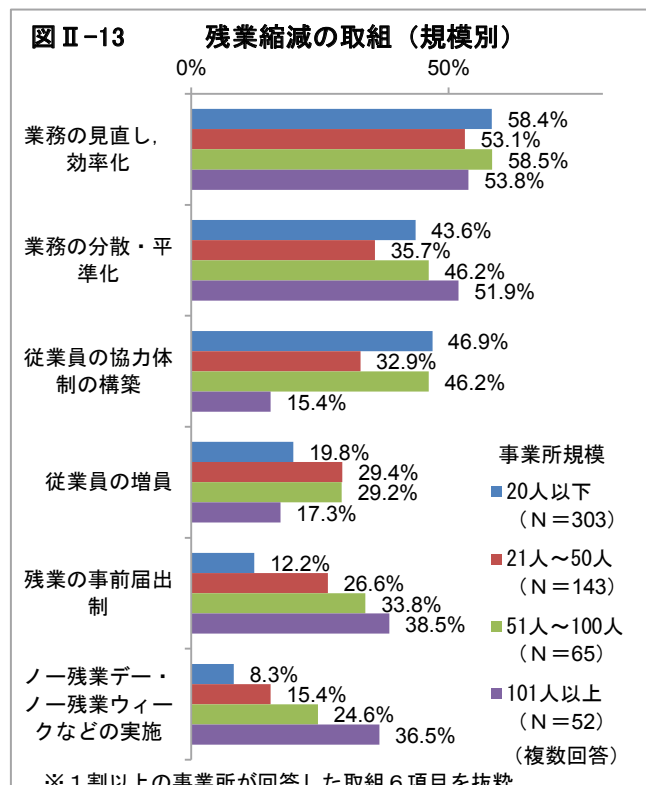
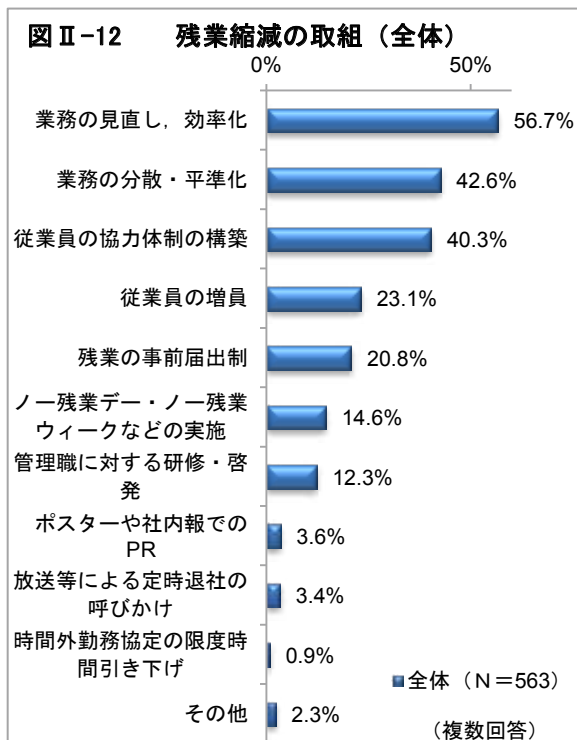
#### (1) 時間外勤務（残業）について

最近1年間の従業員（正社員）1人あたりの月平均残業時間について尋ねたところ、「15時間未満」が33.7%と最も多く、次いで「15時間以上30時間未満」の29.9%、「ほとんどなし」の16.9%となった。この結果を従業員構成（男女）別にみると、「ほとんどなし」「15時間未満」を合わせると男性が多い事業所で約4割に対し、女性が多い事業所では6割を超え、差異がみられている（図Ⅱ-11）。



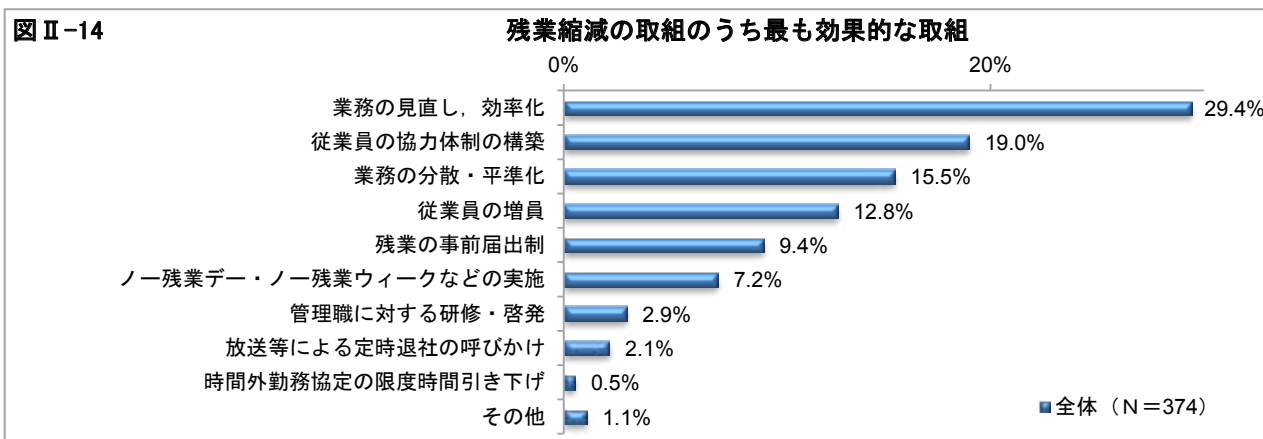
残業を縮減するために実施している取組について尋ねたところ（複数回答）、全体の7割以上の事業が何らかの取組を実施していると回答があった。取組内容として最も多かったのが、「業務の見直し、効率化」で56.7%、次いで「業務の分散・平準化」、「従業員の協力体制の構築」となっている。「従業員の増員」との回答より大きく上回っており、職場体制の見直しをすることで、残業時間を減らすことができると考えていることがうかがえる（図Ⅱ-12）。

また、この結果を事業所規模別にみると、全体で三番目に回答が多かった「従業員の協力体制の構築」は、101人以上規模の事業所では残業縮減の手段としてあまり活用しておらず、「残業の事前届出制」、「ノー残業デー等の実施」では、小規模事業所になるほど取組が少なくなる傾向がみられた（図Ⅱ-13）。



残業削減のために実施している取組の中で、最も効果的と思われるものについて尋ねたところ、前問で最も実施されている「業務の見直し、効率化」の割合が最も高く、取組の三番目に多かった「従業員の協力体制の構築」が二番目に効果的との回答となった（図Ⅱ-14）。

事業主が実施している取組のうち最も効果的と思う割合をみると、「従業員の増員」は37.2%となっており、取組を実施する前は、人手不足への対応が増員でなく残業でカバーされていたものと推察される。次いで、「業務の見直し、効率化」が34.7%、「ノー残業デー・ノー残業ウィークなどの実施」が32.5%となっている（表5）。



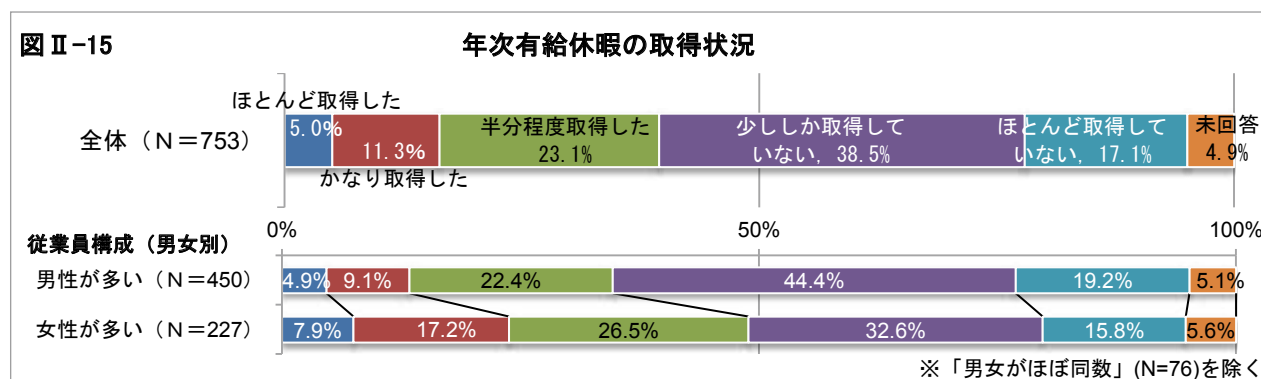
**表5 実施している取組のうち最も効果的と思う割合**

	業務の見直し、 効率化	業務の分散・ 平準化	従業員の協力 体制の構築	従業員の増員	残業の事前届 出制	ノー残業デー・ ノー残業ウィー クなどの実施	管理職に対す る研修・啓発
「実施している取 組」回答数（A）	317	239	225	129	117	80	68
「最も効果的な取 組」回答数（B）	110	58	71	48	35	26	11
(B)／(A)	34.7%	24.3%	31.6%	37.2%	29.9%	32.5%	16.2%

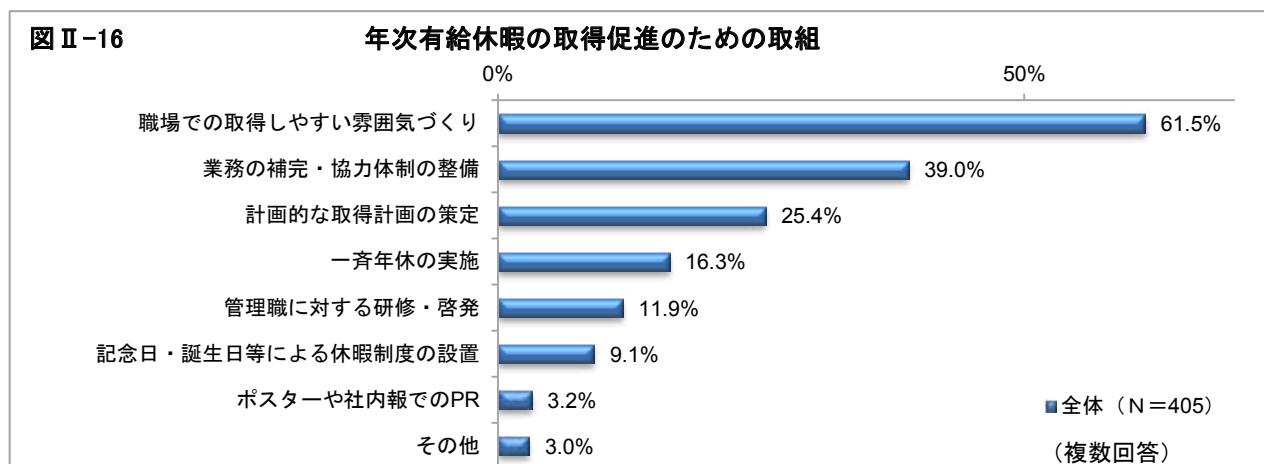
※「実施している取組」回答数が全体（N=374）の1割を下回る項目は省略している。

## （2）年次有給休暇について

最近1年間の、従業員1人当たりの月平均年次有給休暇の取得状況について尋ねたところ、「ほとんど取得していない」、「少ししか取得していない」が過半数を占めており、付与されている年次有給休暇を半分も取得できていない状況にあった。この結果を従業員構成（男女）別に比較すると、男性が多い事業所の取得率が低く、年次有給休暇を半分以上取得できている事業所は36.4%にとどまっている（図Ⅱ-15）。

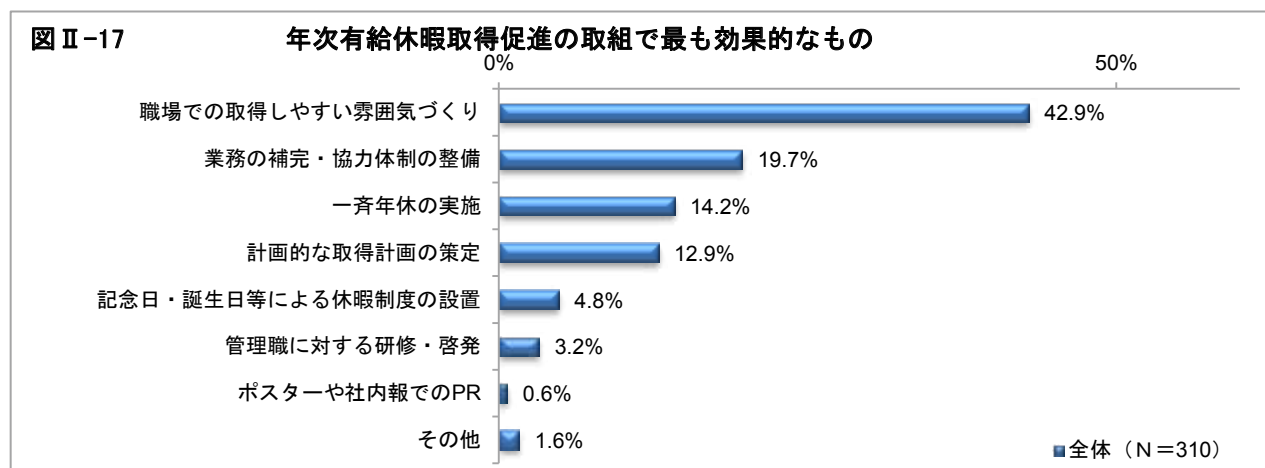


年次有給休暇の取得を促進するために実施している取組を尋ねたところ、何らかの取組を実施している事業所は全体の53.8%であった。取組内容として最も多いのは「職場での取得しやすい雰囲気づくり」で61.5%となっており、次いで「業務の補完・協力体制の整備」,「計画的な取得計画の策定」となっている(図Ⅱ-16)。



この中で最も効果的と思われる取組について尋ねたところ、実施している取組同様「職場での取得しやすい雰囲気づくり」で42.9%の割合となっており、「業務の補完・協力体制の整備」と続いている(図Ⅱ-17)。

事業主が実施している取組のうち最も効果的と思う割合は、「一斉年休の実施」が66.7%となっており、次いで「職場での取得しやすい雰囲気づくり」が54.5%,「記念日・誕生日等による休暇制度の設置」が41.7%となっている(表6)。



**表6 実施している取組のうちもっとも効果的と思う割合**

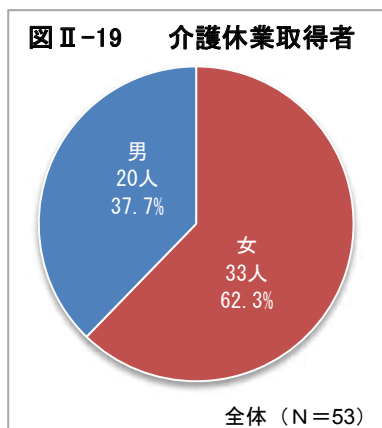
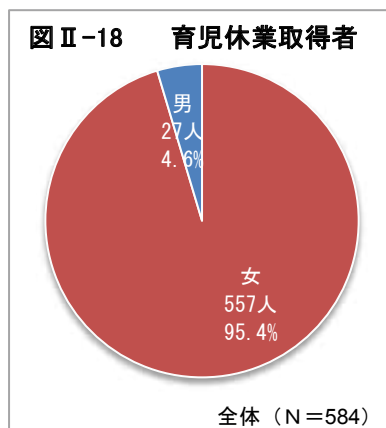
	職場での取得しやすい雰囲気づくり	業務の補完・協力体制の整備	計画的な取得計画の策定	一斉年休の実施	管理職に対する研修・啓発	記念日・誕生日等による休暇制度の設置
「実施している取組」回答数 (A)	244	157	102	66	47	36
「最も効果的な取組」回答数 (B)	133	61	40	44	10	15
(B)／(A)	54.5%	38.9%	39.2%	66.7%	21.3%	41.7%

※「実施している取組」回答数が全体 (N=310) の1割を下回る項目は省略している。

### (3) 子育て・介護に関する支援について

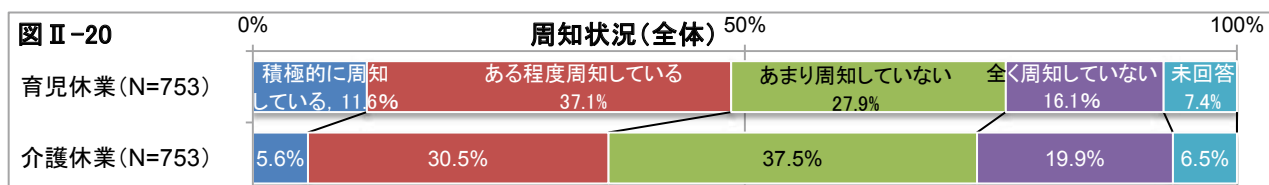
#### ア 取組状況

法律で定められている育児・介護休業について、過去3年間に育児休業を付与した事業所は206事業所と全体の約3割を占めたのに対し、介護休業は35事業所と1割にも満たなかった。また、育児休業取得者数は584名（男性27名、女性557名）、介護休業取得者数は53名（男性20名、女性33名）であった。介護休業では女性の割合が約6割であったのに対し、育児休業取得者では大部分が女性であった。女性従業員の場合はほぼ夫婦共働き男性従業員の場合は妻が専業主婦の場合も考えられるため、単純に比較できないが、いずれもその役割を女性が担っている割合が高いことが分かる（図Ⅱ-18、図Ⅱ-19）。

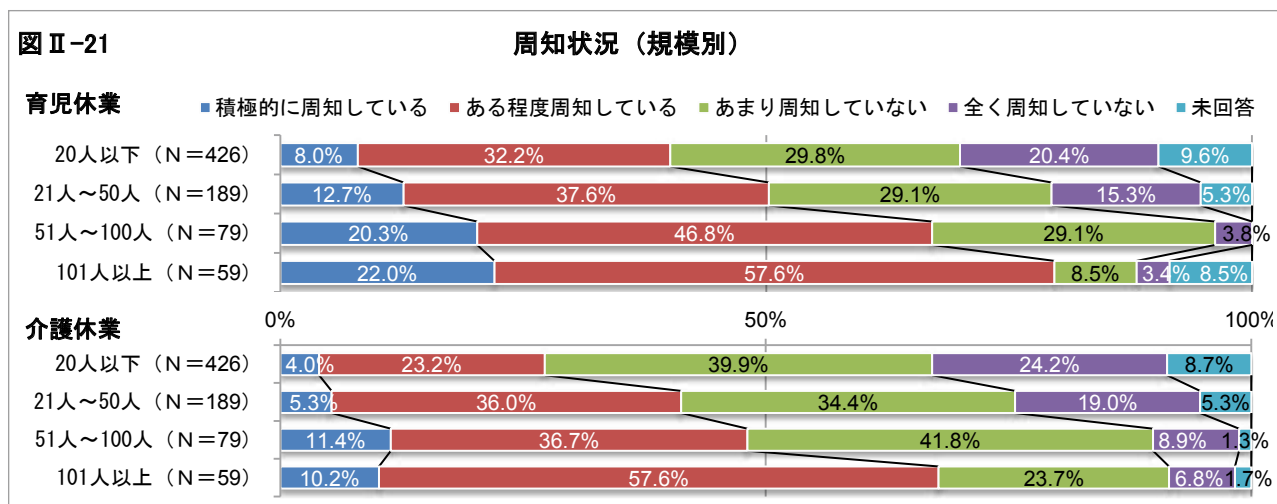


性33名）であった。介護休業では女性の割合が約6割であったのに対し、育児休業取得者では大部分が女性であった。女性従業員の場合はほぼ夫婦共働き男性従業員の場合は妻が専業主婦の場合も考えられるため、単純に比較できないが、いずれもその役割を女性が担っている割合が高いことが分かる（図Ⅱ-18、図Ⅱ-19）。

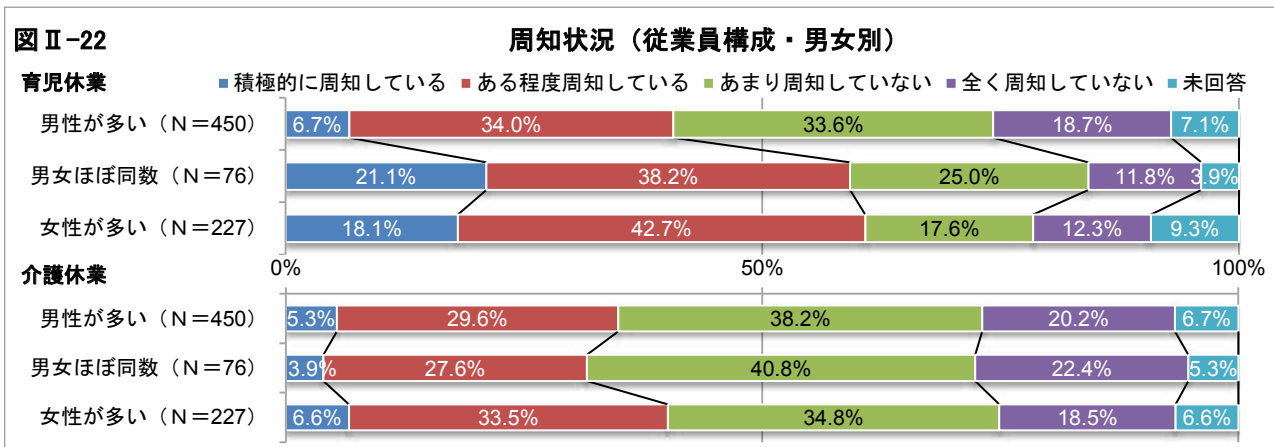
育児・介護休業の周知状況を尋ねたところ、「積極的に周知している」、「ある程度周知している」が育児休業では48.7%、介護休業では36.1%と周知が十分進んでいない状況となっている。これは、事業所側が従業員の家庭環境をどの程度把握できているかにも関係してくると考えられる。育児については、従業員の妊娠や子の出生届け出等によって事業所側で把握することが可能であるが、介護については、家族介護は家庭のプライバシーの問題から積極的に把握することが困難と思われる。こうしたことが、周知が浸透し難い要因の一つと推察される（図Ⅱ-20）。



さらに、これらの状況を事業所規模別にみると、育児・介護休業双方とも、規模が小さい事業所ほど周知が進んでいない状況がみられ、20人以下の事業所と101人以上の事業所を比較すると、育児休業で約2倍、介護休業では約2.5倍の差がみられた（図Ⅱ-21）。



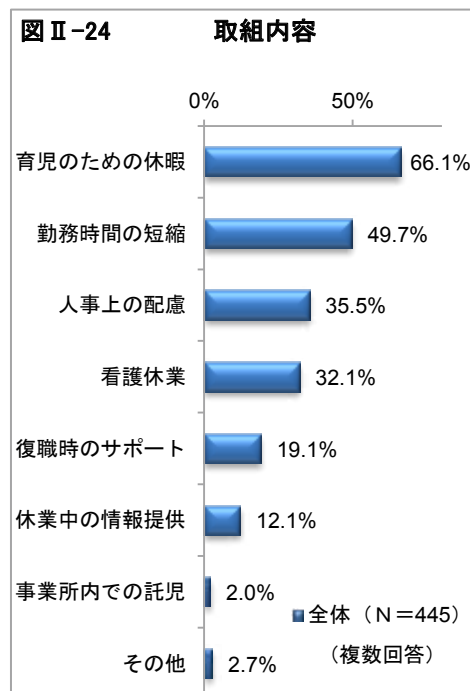
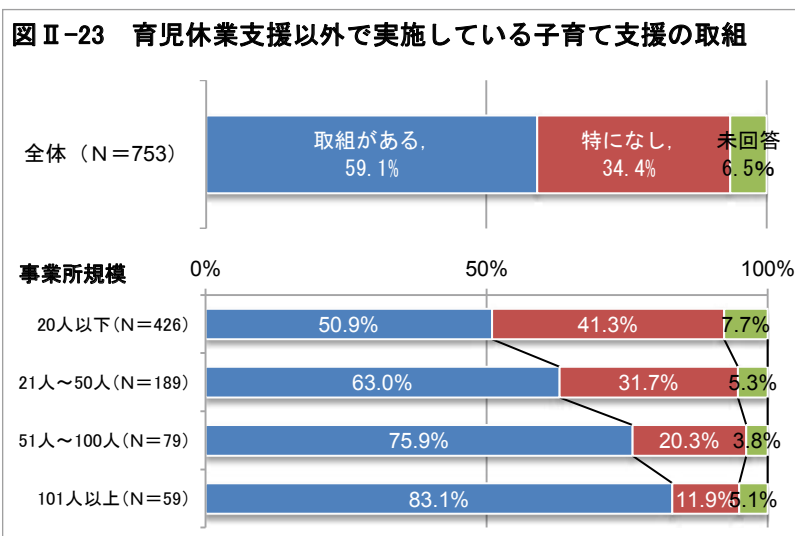
また、従業員構成（男女）別にみると、男性が多い事業所は、男女ほぼ同数及び女性が多い事業所と比較し、育児休業では「積極的に周知している」、「ある程度周知している」では大幅に周知度が低かったものの、介護休業ではさほど差が生じなかった。介護休業は、従業員の男女比率に関係なく育児休業と比較し、周知度が低くなっている（図Ⅱ-22）。



## イ 育児・介護休業以外で実施している取組

育児休業以外で実施している子育て支援の取組があるかどうかについて尋ねたところ、約6割の事業所が何らかの取組を実施していると回答した。前述（図Ⅱ-2）のワーク・ライフ・バランスの推進に繋がる取組としての子育ての支援制度の割合は26.6%（170事業所）であったことから、これらの取組はワーク・ライフ・バランスの推進に繋がるとの認識ではなく実施しているものも多く含まれているといえる。規模別にみると、規模が大きい事業所ほど取組の割合が高くみられる（図Ⅱ-23）。

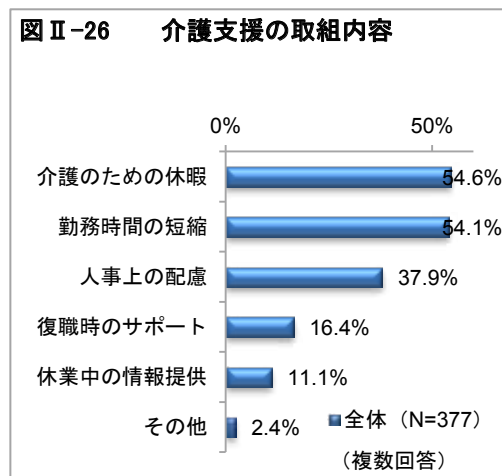
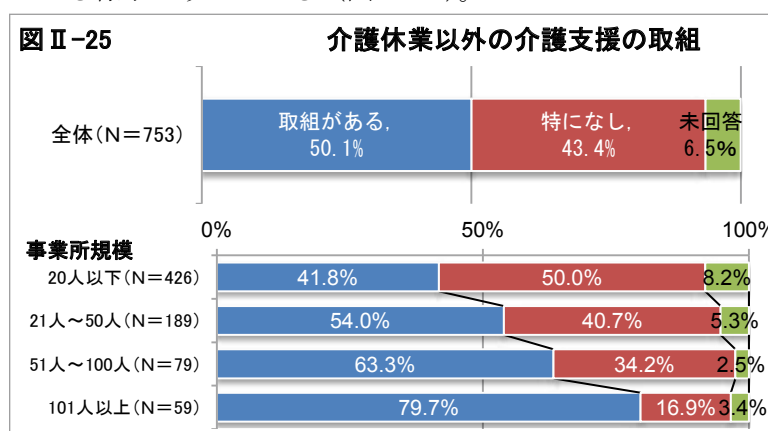
取組の内容としては、子どもの検診、授業参観、PTA活動など「育児のための休暇」が66.1%（294事業所）と最も多く、次いで「勤務時間の短縮」、業務内容、勤務場所等に関する「人事上の配慮」となっている（図Ⅱ-24）。





次に、介護休業以外で実施している介護支援の取組があるかどうかについて尋ねたところ、5割の事業所が何らかの取組を実施していると回答した。育児の場合同様、前述（図Ⅱ-2）のワーク・ライフ・バランスの推進に繋がる取組としての介護の支援制度の割合は14.7%（94事業所）であったことから、ワーク・ライフ・バランスの推進に繋がるものとの認識ではなく実施しているものも多く含まれているといえる。規模別にみると、規模が大きい事業所ほど取組割合が高くなっているが、前問の子育て支援の取組（図Ⅱ-23）と比較すると全ての事業所規模において低調となっている（図Ⅱ-25）。

取組の内容としては、「介護のための休暇」と「勤務時間の短縮」がほぼ同程度（約200事業所）となっており、「人事上の配慮」が続いている。介護休業とは別に、介護のための一定の配慮を行っている様子が見えてくる（図Ⅱ-26）。

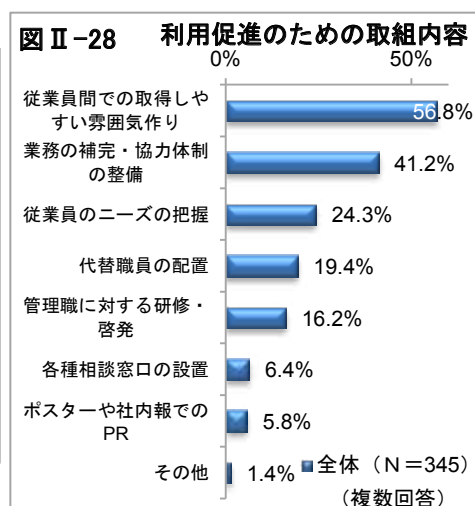
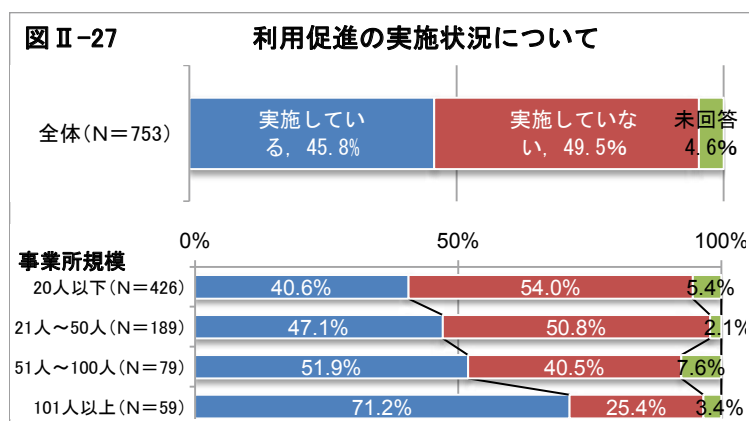


## ウ 利用促進の実施状況

子育てや介護を支援する制度の利用促進のために実施している取組について尋ねたところ、全体の45.8%が「実施している」、49.5%が「実施していない」との回答があった。

「実施している」との回答が、20人以下の事業所で約4割にとどまったのに対し、101人以上の事業所では7割を超えるなど、事業所規模が大きくなるほど実施割合が高くなっている（図Ⅱ-27）。

取組の内容については、「従業員間での取得しやすい雰囲気作り」が56.8%と過半数を占めている。これら制度の利用促進のためには、事業所自体による具体的取組よりも従業員同士の雰囲気作りが重要であるとの認識が高くなっている（図Ⅱ-28）。





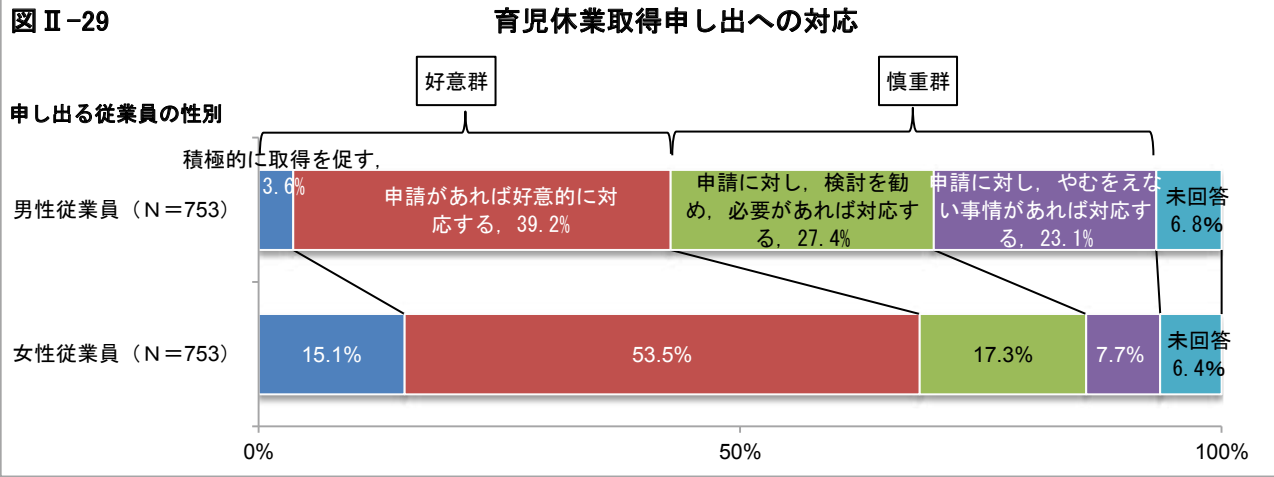
エ 想定ケースによる質問

回答事業所に勤務する従業員（勤続6年目、主任クラスの正規社員で、共働き世帯に暮らす）が、子育て・介護に直面した場合の対応を想定し、以下の設問に対する回答を得た。

①育児・介護休業の取得の申し出に対する対応

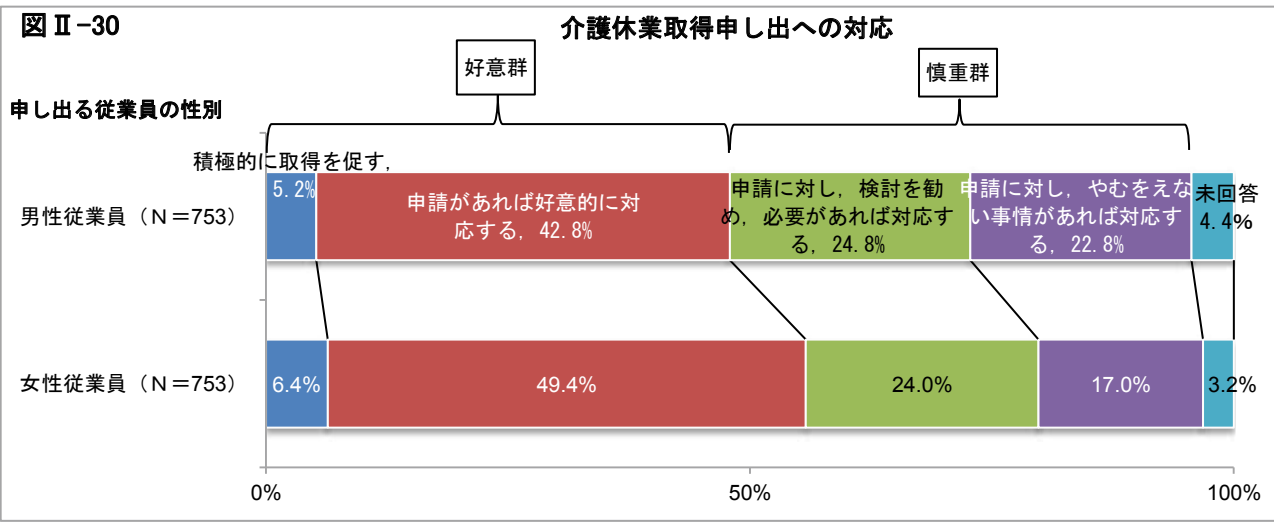
【育児】

育児休業の取得を申し出た場合の対応を尋ねたところ、男性従業員が申し出た場合は「積極的に取得を促す」、「申請があれば好意的に対応する」と回答した事業所（以下「好意群」という。）は約4割であり、「申請に対し、検討を勧め、必要があれば対応する」、「申請に対し、やむを得ない事情があれば対応する」を回答した事業所（以下「慎重群」という）が約5割と慎重群が上回った。これに対し、女性従業員が申し出た場合には、好意群は約7割を占め、慎重群が約3割となり、男女間で大きな開きがみられた（図Ⅱ-29）。



【介護】

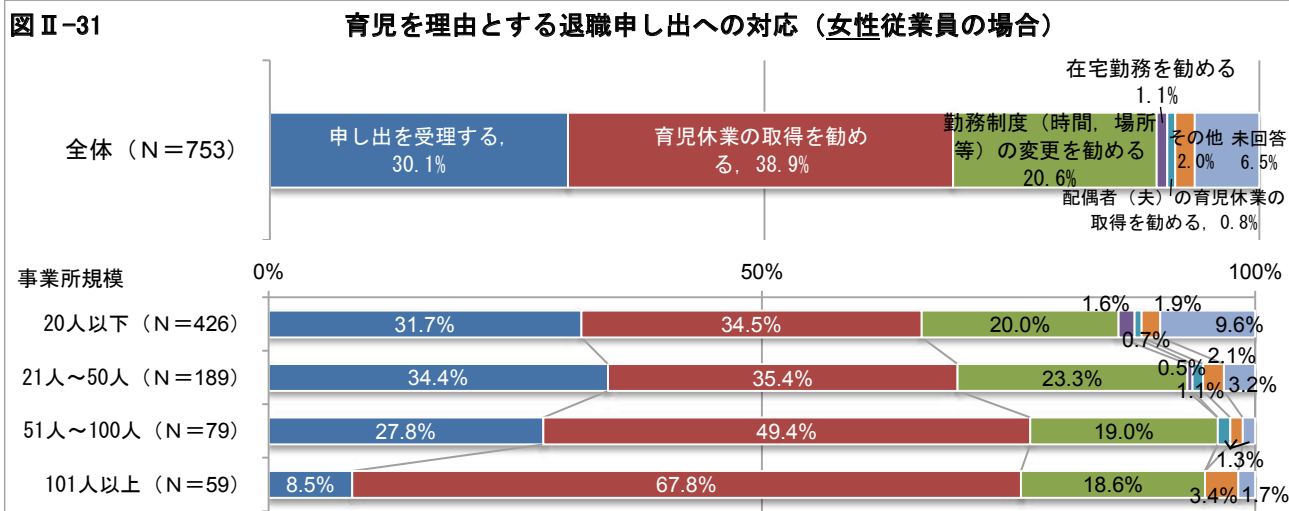
同様に、介護休業の取得を申し出た場合の対応について尋ねたところ、男性従業員が申し出た場合は好意群、慎重群がともに約5割となっている。これに対し、女性従業員が申し出た場合には、好意群が約6割、慎重群が約4割となった。育児休業を申し出た場合と比較すると、男女間の開きが小さくなり、いずれも好意群が慎重群を上回った（図Ⅱ-30）。



## ②育児・介護を理由とする退職の申し出への対応

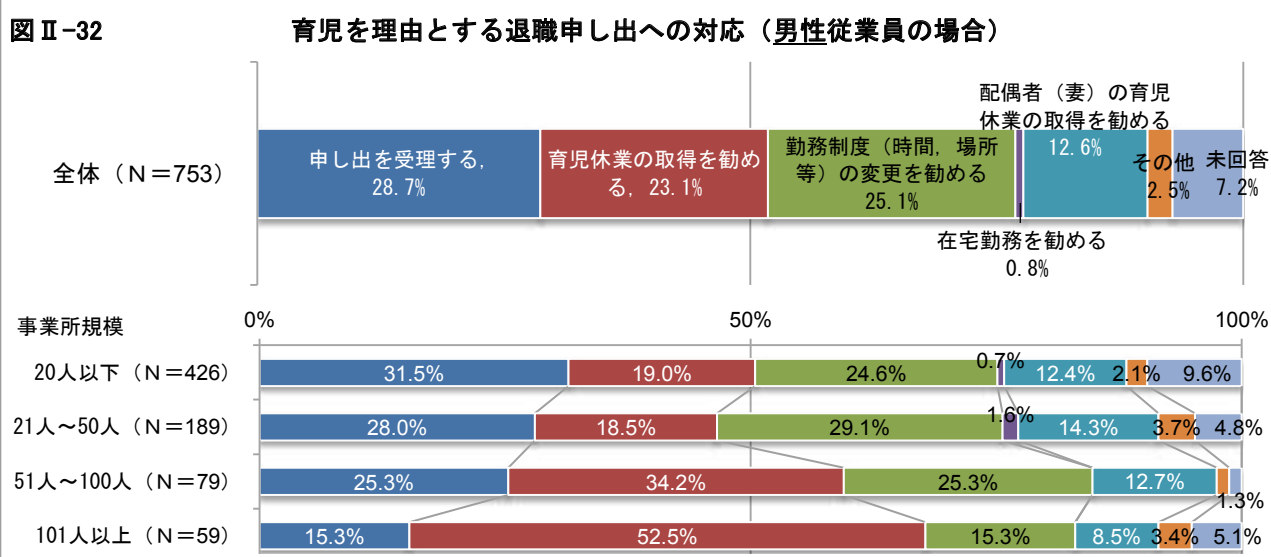
### 【育児】

育児を理由とする女性従業員の退職申し出への対応について尋ねたところ、退職の「申し出を受理する」の割合が30.1%であるのに対し、退職に代わる方法を提案するケースが6割以上を占め、特に「育児休業を勧める」が38.9%と最も多くなっている。事業所の規模別に比較すると、規模が大きい事業所ほど「育児休業を勧める」との割合が高くなっており、特に101人以上の事業所では67.8%がそう回答している。「申し出を受理する」は、100人以下の事業所ではいずれも概ね30%程度が選択しているが、101人以上の事業所は8.5%にとどまった（図Ⅱ-31）。



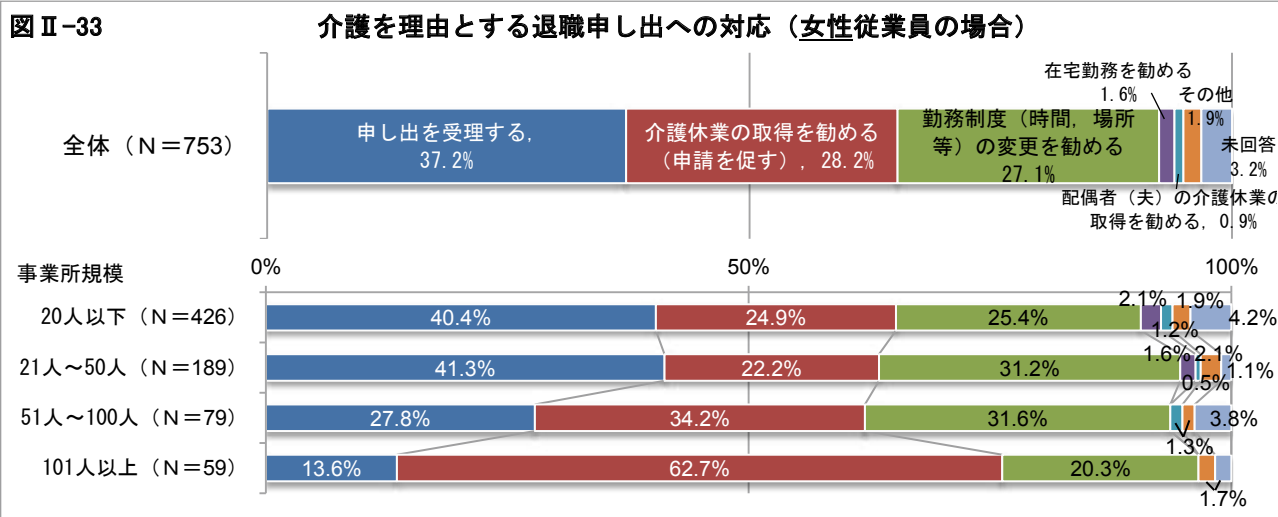
同様に、男性従業員が申し出た場合は、「申し出を受理する」が28.7%と最も多くなっている。「育児休業を勧める」との回答は23.1%と、女性従業員の場合と比較し約16ポイント低くなっている。一方、「配偶者の育児休業の取得を勧める」が12.6%と女性従業員の場合の0.8%より約12ポイント高く、育児は女性の役割と捉えられている傾向が強くなっている。

事業所規模別にみると、女性従業員の場合と傾向は変わらないが、規模が小さい事業所ほど「申し出を受理する」との割合が高くなる一方、「育児休業の取得の取得を勧める」の割合が低い傾向にある（図Ⅱ-32）。

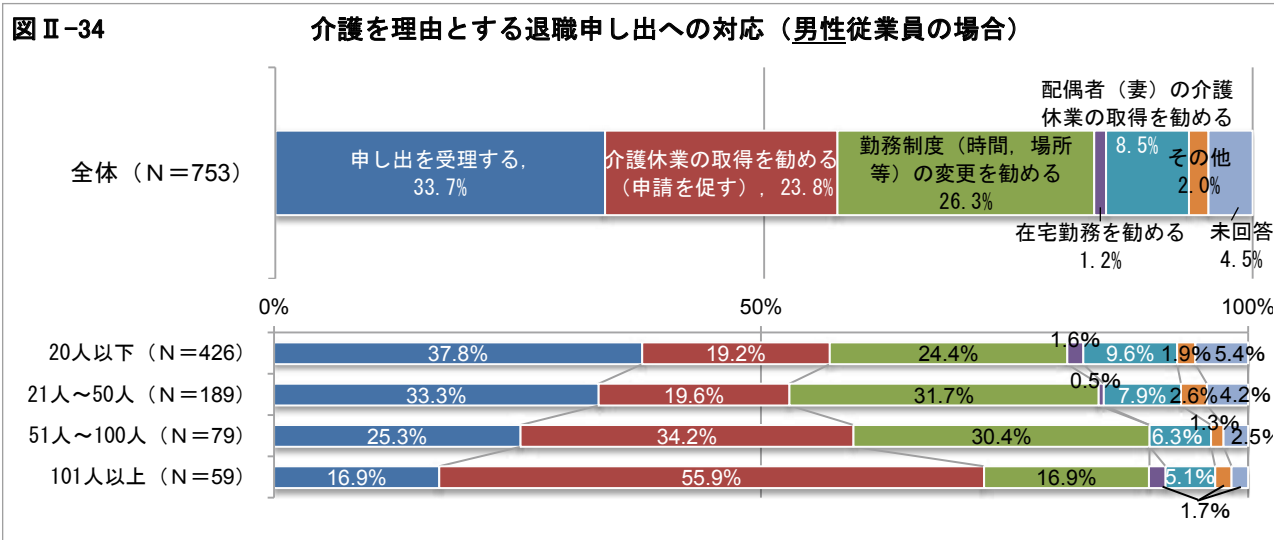


## 【介護】

介護を理由とする退職申し出への対応について尋ねたところ、女性従業員が申し出た場合は「申し出を受理する」が37.2%と最も多く、介護休業や勤務制度変更など事業所が退職に代わる方法を提案しているケースは約6割となっている。事業所の規模別にみると、50人以下の事業所では「申し出を受理する」が4割程度で最も多く、「介護休業の取得を勧める」は約2割強の事業所にとどまる。51人以上の事業所では「介護休業の取得を勧める」が最も多くなり、「勤務制度の変更を勧める」が続くなど、退職に代わる方法を提案する傾向がより強くみられている（図Ⅱ-33）。



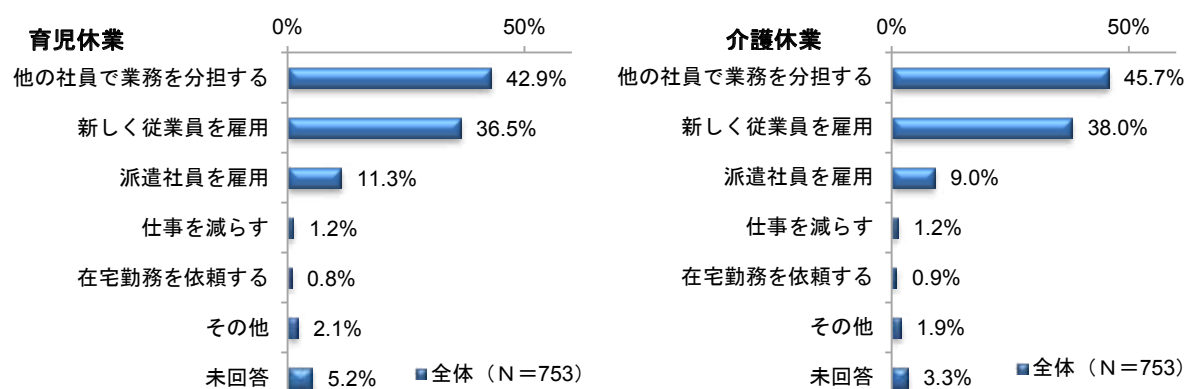
同様に男性従業員が介護を理由として退職を申し出た場合の対応を尋ねたところ、「申し出を受理する」が33.7%と最も多く、介護休業など退職に代わる方法の提案が6割強であるなど、女性従業員の場合と同様の傾向がみられた。「配偶者の介護休業の取得を勧める」が8.5%と女性従業員の場合の0.9%より約8ポイント高く、介護についても育児の場合と同様に女性の役割と捉えられている傾向にある。事業所規模別にみると、女性従業員の場合と同傾向は変わらないが、規模が小さい事業所ほど「申し出を受理する」の割合が高くなる一方、「介護休業の取得を勧める」の割合が低くなっている（図Ⅱ-34）。



### ③育児・介護休業取得による労働力の減少への対処（従業員の性別によらない）

従業員が育児休業または介護休業を取得したとき、労働力の減少へどのように対処するか尋ねたところ、いずれも「他の社員で業務を分担する」が最も多く、既存の労働力で対応しようとする傾向がみられる。次いで「新しく従業員を雇用」が選択されており、新たに人を雇う必要のある事業所も少なくない（図Ⅱ-35）。

図Ⅱ-35 労働力減少への対応

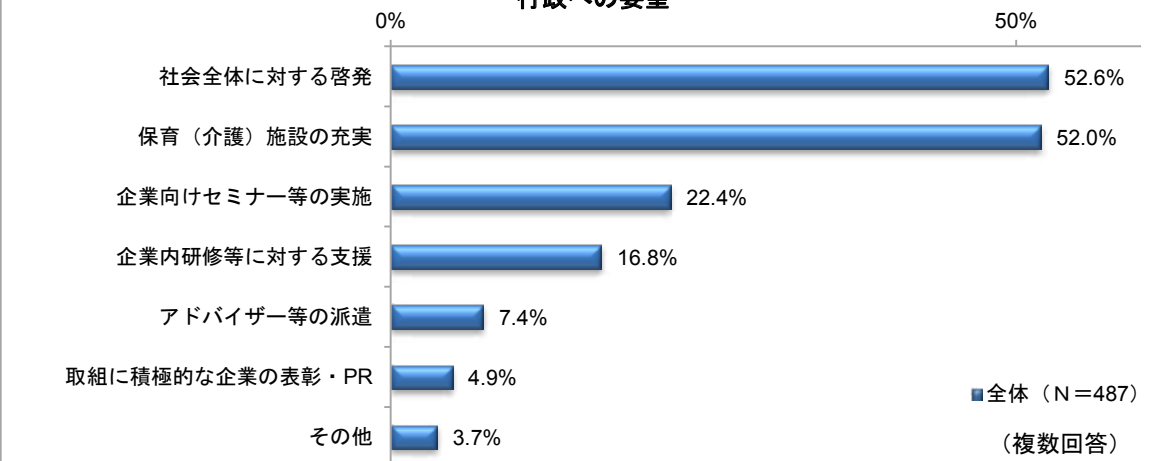


## 4 行政への要望

ワーク・ライフ・バランスの推進について、行政に要望することを尋ねたところ、約6割の事業主が何らかの要望を挙げており、そのうち約半数が「社会全体に対する啓発」と「保育（介護）施設の充実」を挙げている。事業主は、ワーク・ライフ・バランス推進のためには、ワーク・ライフ・バランスの考え方を広く周知し理解してもらうことを重要な課題と考えている。同時に、子育てや介護をしている従業員が継続して働くためには、子どもや要介護者の預かり先の確保が必要と考えていることが推察される。

次いで、「企業向けセミナー等の実施」、「企業内研修等に対する支援」がそれぞれ2割程度となっている。「アドバイザー等の派遣」、「取組に積極的な企業の表彰・PR」は、今回の調査対象となった中小企業の関心は低い（図Ⅱ-36）。

図Ⅱ-36 行政への要望



## 5 自由意見

### 1 ワーク・ライフ・バランスの推進について

- 聞きなれない言葉である。もっとPRすべきではないか。
- 初めて知った。あまり理解していないので今後勉強していきたい。
- 全社員を対象とする会議などの機会に講師を無料で派遣し、その場で説明してもらいたい。
- 小規模事業所は少人数で業務を行っており、長期の休みや変則就業などの対応が厳しい。また、ワーク・ライフ・バランスについて、まだよく理解していない。
- 小さい規模の事業主は認識がないと想像される。事業主本人への教育が必要。(トップが知らない又は知っていても無視している。)
- 個人的には非常に良い取組だと思う。しかし、人員ギリギリで運営している事業所にとっては、取組困難な点が多々ある。
- 積極的に情報収集に努め、従業員の職場環境の充実を図ることが必要。
- 現事業所は代表の考え方がワーク・ライフ・バランスに則している。従業員の多くは事業主の方針に従うしかないので、事業主への指導徹底が重要だと考える。
- 社会として、仕事と生活の調和がとれているのは素晴らしいことで、実現すれば自分も充実した生活が送れると思う。その一方で、会社としては(特に小規模の会社)ギリギリの人数でやっている中、各種休業で生じた労働力の不足を社内でまかなうことが難しく、各種休業を積極的に取得させることは現実的でない。この現実と理想のギャップをどう埋めていくのか、経営者が知識を得る必要が出てくると思う。
- 従業員に対しては、年休の完全取得など魅力ある職場としたい。しかし、それに見合う収入がなければ人員増などは不可能である。
- ただでさえ祝日が増え、年間勤務日数が減っている。また、賃金や休日の増加への要求、社会保険料等の会社負担増や電気料金・原油高・材料高の中、会社経営はとても大変である。

### 2 残業・年休について

- 卒業後に入社した人は、この様な就業(残業)が普通になっているように感じる。中途入社であれば、疑問に思う部分もあると思う。上司によっては、残業している人ほど仕事をしているという考えの人がいる。時間内に終わらせる人ほど、能力があると考える人もいるので、上司によっても大きく変わると思う。
- 社員の希望で代休制度を取り入れている。例として4連休したい場合等、連休予定の前後に振替出社で調整している。業種によって多少の違いはあると思うが、事業所は従業員に対して、もっと好意的に対応できる環境整備を行うべきであると思う。
- 常時求人をしていても応募がない状態で、不安な気持ちが消えない。人件費は6割強なのでこれ以上は上げられない。「有給休暇を取って」と言っても取得されれば業務が苦しくなる。人手がなく働いている人達の身体的・精神的な負担が続いており、これがいつ解消されるのかと思う。介護職の処遇が改善されるように行政で取り組んでほしい。

### 3 子育て・介護について

- まだ介護休業や育児休業を取得した従業員はいないが、少子高齢化は深刻な問題と受け止めている。国の経済が良くなり、安心して生活できれば、全てにゆとりが出て問題解決されることも多いと思う。1日も早く経済の立て直しをお願いしたい。
- 子育て中の親の労働時間の短縮や子の看護休暇を取得しやすくできるような事業所への提案，アドバイスを望む。
- ほとんどの社員が育児休業を取得しており，お互い様との感覚があるので取得しやすいと思う。しかし，同時に重なった場合は，臨時に雇用が必要だが，臨時だと集まらない。育児休業を取得させた事業所にその都度，何らかの給付金を支給するなどの制度があると良いと思う。（雇用するにせよ，時間外手当を付けるにせよ負担になるため。）
- 行政の受け皿（保育所・介護施設）の充実も企業努力とともに必要不可欠。
- 保育所に入所できず，やむを得ずに退職したケースがあり，まずはその部分の見直しを求めたい。
- 市町村枠での保育受け入れ制度の柔軟化をお願いしたい。震災の影響もあり，住所地と居住地が違い，自治体に保育所入所希望を断られ，やむをえず勤務時間を短縮している職員もいる。
- 休日保育をしている所は少なく，通常の保育料に加算されることに加え，子どもが日・祝に親と過ごせない状況になるのはかわいそうなので，日・祝日の勤務はシフトに入れないでほしいが，法律・条例でも規制しなければ実現しないと思う。



### Ⅲ 調査結果（従業員調査）

#### 1 回答者の概要

回答者 1, 831 人の性別、年齢等の内訳は次のとおりである。

表 1 性別・雇用形態、年齢

性別 雇用形態	男性				女性				未回答	合計
	正規社員	非正規社員	未回答		正規社員	非正規社員	未回答			
年代	885人 48.3%	838人 45.8%	44人 2.4%	3人 0.2%	942人 51.4%	749人 40.9%	190人 10.4%	3人 0.2%	4人 0.2%	1831人 100.0%
29歳以下	116人 6.3%	111人 6.1%	5人 0.3%	0人 0.0%	154人 8.4%	135人 7.4%	19人 1.0%	0人 0.0%	0人 0.0%	270人 14.7%
30歳代	265人 14.5%	257人 14.0%	8人 0.4%	0人 0.0%	264人 14.4%	223人 12.2%	40人 2.2%	1人 0.1%	0人 0.0%	529人 28.9%
40歳代	201人 11.0%	197人 10.8%	4人 0.2%	0人 0.0%	258人 14.1%	189人 10.3%	67人 3.7%	2人 0.1%	1人 0.1%	460人 25.1%
50歳代	213人 11.6%	206人 11.3%	6人 0.3%	1人 0.1%	212人 11.6%	169人 9.2%	43人 2.3%	0人 0.0%	0人 0.0%	425人 23.2%
60歳以上	85人 4.6%	62人 3.4%	21人 1.1%	2人 0.1%	53人 2.9%	32人 1.7%	21人 1.1%	0人 0.0%	1人 0.1%	139人 7.6%
未回答	5人 0.3%	5人 0.3%	0人 0.0%	0人 0.0%	1人 0.1%	1人 0.1%	0人 0.0%	0人 0.0%	2人 0.1%	8人 0.4%

表 2 役職

一般職	管理職	未回答	計
1446人 79.0%	366人 20.0%	19人 1.0%	1831人 100.0%

表 3 勤続年数

1年未満	1年～3年未満	3年～10年未満	10年以上	未回答	計
138人 7.5%	313人 17.1%	586人 32.0%	784人 42.8%	10人 0.5%	1831人 100.0%

表 4 勤務先の地域（圏域）

仙南圏域	仙台圏域	大崎圏域	栗原圏域	登米圏域	石巻圏域	気仙沼・本吉圏域	未回答	計
131人 7.2%	1118人 61.1%	123人 6.7%	67人 3.7%	85人 4.6%	226人 12.3%	79人 4.3%	2人 0.1%	1831人 100.0%

※仙南圏域（白石市、角田市、刈田郡、柴田郡、伊具郡）、

仙台圏域（仙台市、塩竈市、名取市、多賀城市、岩沼市、亶理郡、宮城郡、黒川郡）、大崎圏域（大崎市、加美郡、遠田郡）、

栗原圏域（栗原市）、登米圏域（登米市）、石巻圏域（石巻市、東松島市、牡鹿郡）、気仙沼・本吉圏域（気仙沼市、本吉郡）

表 5 勤務先の業種

建設業	製造業	情報通信業	運輸業・郵便業	卸売業・小売業	金融業・保険業・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	医療・福祉	教育・学習支援業	その他サービス業	その他	未回答	計
350人 19.1%	252人 13.8%	31人 1.7%	108人 5.9%	177人 9.7%	57人 3.1%	74人 4.0%	36人 2.0%	315人 17.2%	40人 2.2%	161人 8.8%	204人 11.1%	26人 1.4%	1831人 100.0%

表 6 勤務先の事業所規模

20人以下	21～50人	51～100人	101人以上	未回答	計
998人 54.5%	482人 26.3%	201人 11.0%	136人 7.4%	14人 0.8%	1831人 100.0%

表 7 勤務先での職業※

総務・事務的職業	専門・技術的職業（土木・建築・電気・SE等）	専門・技術的職業（医療・福祉）	営業・販売の職業	製造工などの職業	サービス等の職業（調理、接客、理容等）	運輸的職業	運搬・土木の職業	保安の職業	その他	未回答	計
741人 40.5%	270人 14.7%	252人 13.8%	155人 8.5%	107人 5.8%	104人 5.7%	56人 3.1%	36人 2.0%	15人 0.8%	65人 3.5%	30人 1.6%	1831人 100.0%

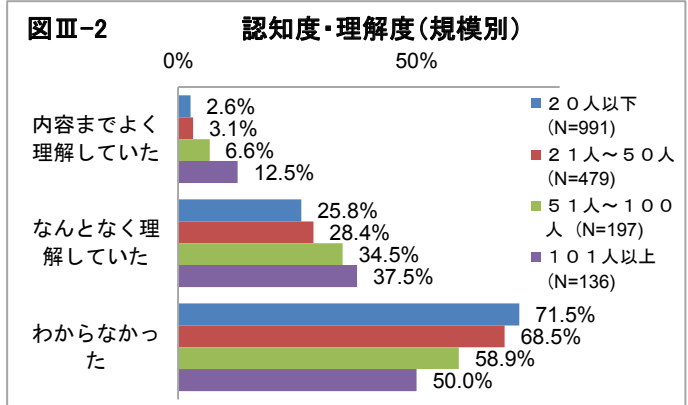
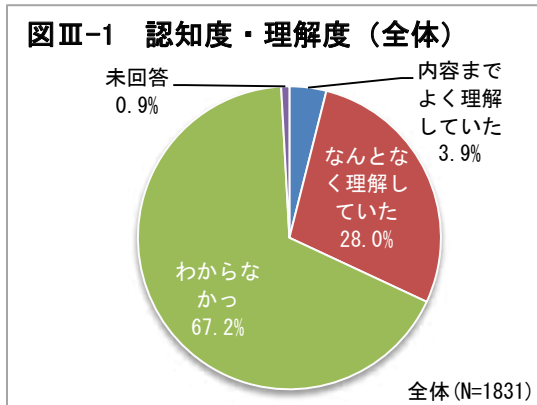
※ 表の上段は回答した従業員数、表の下段は全体に占める構成比を表す。



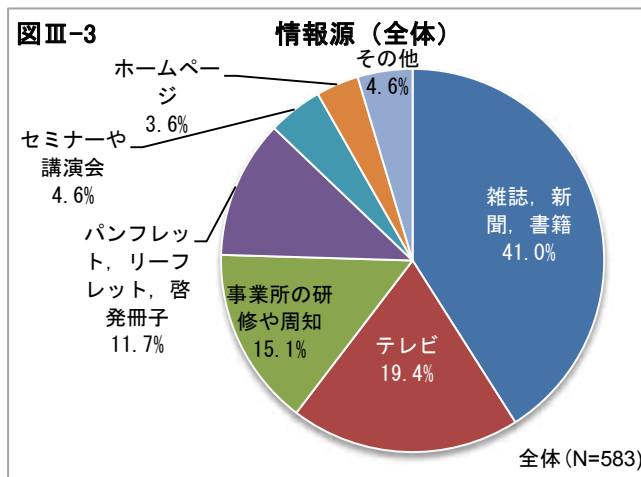
## 2 ワーク・ライフ・バランスについて

### (1) ワーク・ライフ・バランスの認知度・理解度及び情報源

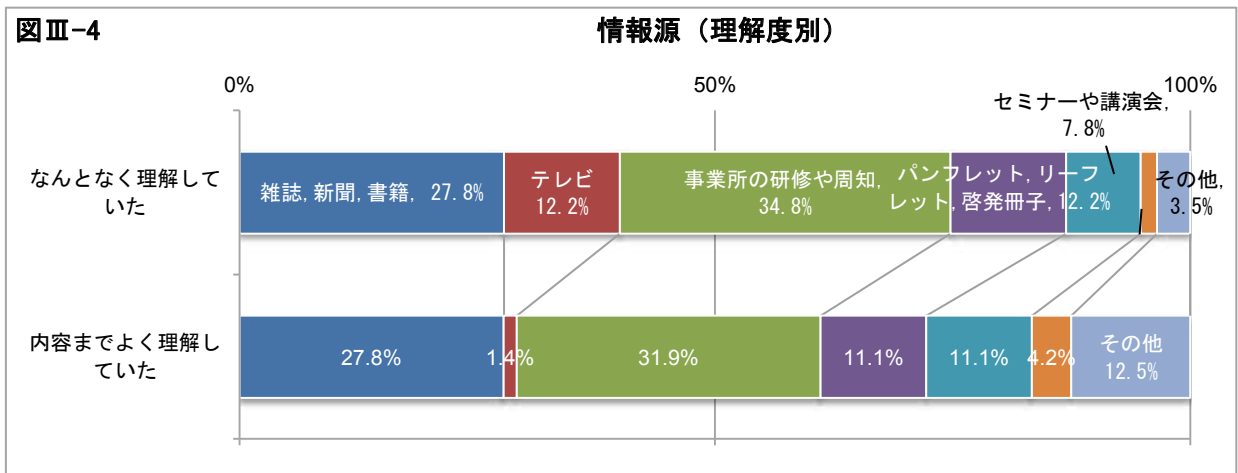
従業員に対し、ワーク・ライフ・バランスについて、どの程度知っているか尋ねたところ、「わからなかった」の回答が全体の3分の2を占め、「内容までよく理解していた」は、わずか3.9%にとどまった（図Ⅲ-1）。さらに、これらの数を勤務先事業所の従業員数規模別にみると、小規模事業所の従業員ほど認知度・理解度ともに低い傾向が見られた（図Ⅲ-2）。



また、情報源としては、「雑誌、新聞、書籍」、「テレビ」が全体の6割を占め、マスメディア等の活用が効果的であったことがうかがえる（図Ⅲ-3）。

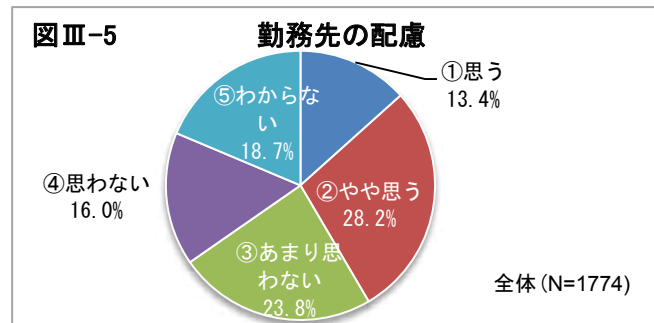


一方、これらを理解度別にみると、なんとなく理解していたとの回答では「雑誌、新聞、書籍」に次いで「テレビ」の順であったが、内容までよく理解していたとの回答では「事業所の研修や周知」が最も多く、次いで「雑誌、新聞、書籍」であり、「テレビ」は1.4%にとどまっている。認知度を高めるためにはマスメディアが有効であるが、理解を促進するためにセミナーや講演会、研修も必要である（図Ⅲ-4）。



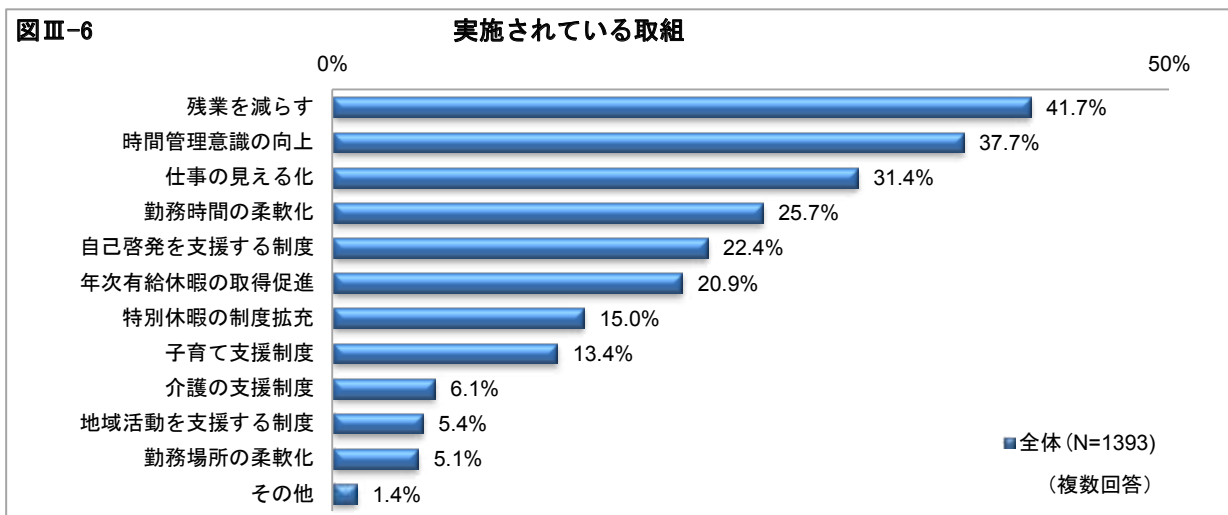
## （２）勤務先の配慮

勤務先がワーク・ライフ・バランスに配慮していると思うか尋ねたところ、配慮していると「①思う」「②やや思う」が 41.6%、「③あまり思わない」「④思わない」の割合が 39.8% とほぼ同程度となった（図Ⅲ-5）。



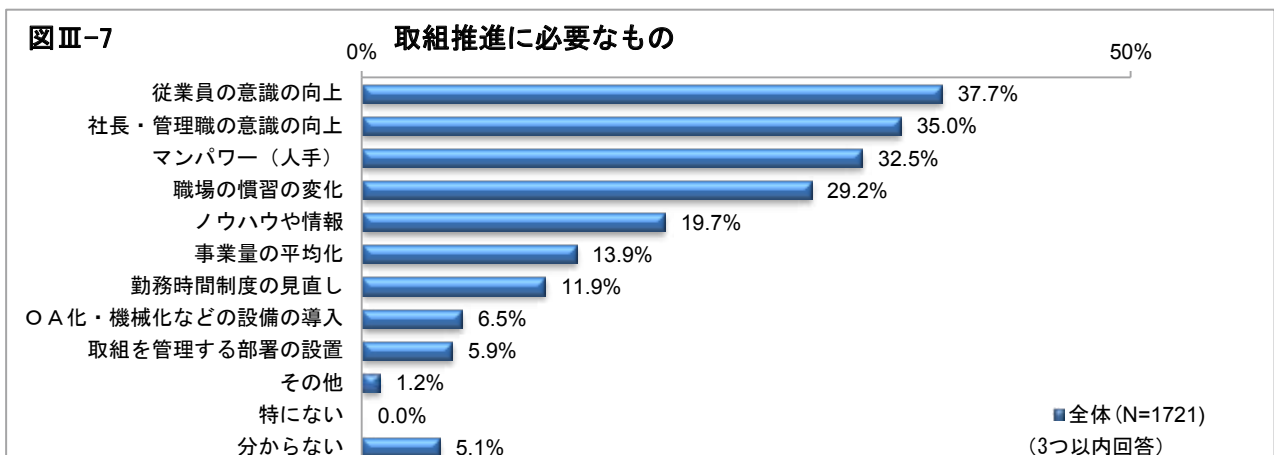
## （３）勤務先の取組

ワーク・ライフ・バランスについて、勤務先で何らかの取組を行っているか尋ねたところ、行っていると感じている従業員は、全体の 8 割を超えており、この内、「残業を減らす」が最も多く、次いで「時間管理意識の向上」「仕事の見える化」となっている。一方で「子育て支援制度」や「介護の支援制度」等の法制度で推進している取組が遅れている傾向がみられている（図Ⅲ-6）。



## （４）取組推進に必要なもの

職場内で、ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要と思われるものについて尋ねたところ、「従業員の意識の向上」が最も多く、次いで「社長・管理職の意識の向上」となっており、労使双方の意識向上がまず必要との回答が多かった。これは、事業主調査（図Ⅱ-8）でもほぼ同様の傾向となっている。（図Ⅲ-7）。

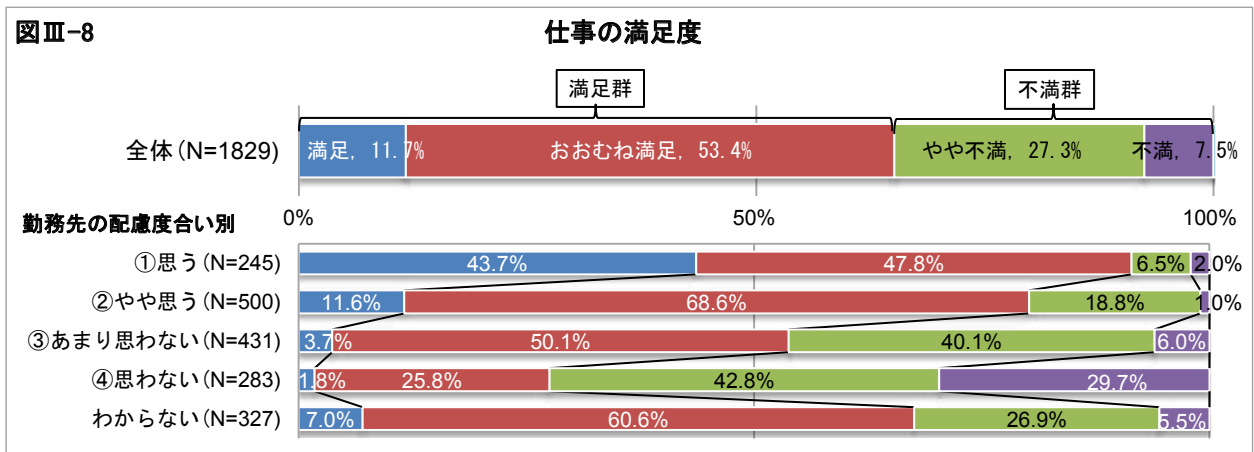


### 3 仕事と生活に対する満足度について

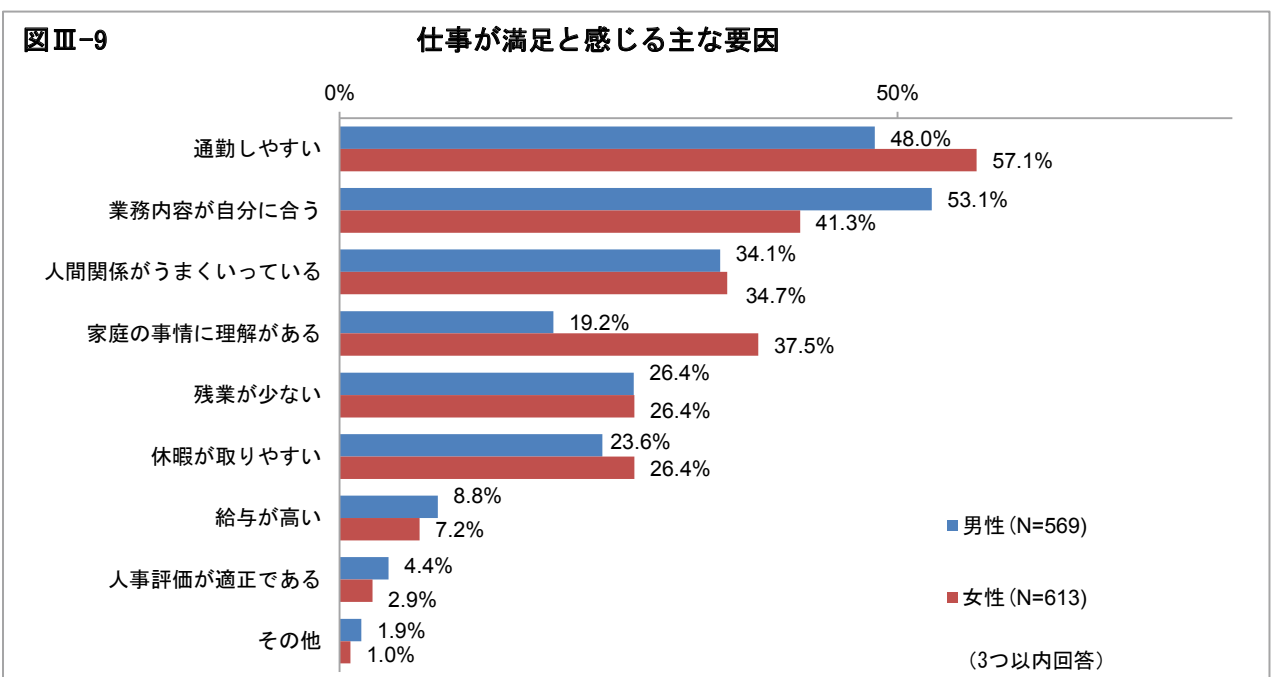
#### (1) 現在の仕事（職業生活）について

現在の仕事に満足しているか尋ねたところ、「満足」「おおむね満足」との回答（以下「満足群」という）が約 65%を占め、「やや不満」「不満」（以下「不満群」という）の約 35%を上回った。

この結果を、前述したワーク・ライフ・バランスに対する勤務先の配慮（図Ⅲ-5）の度合い別にみると、配慮していると『①思う』と回答した者の 43.7%が「満足」と回答。「おおむね満足」を含めると約 9 割以上を占めた。全体として配慮の度合いが下がるに従い満足群の割合が低下し、不満群が増加する傾向を示しており、配慮していると『④思わない』と回答したものでは、不満群が約 7 割を占めた（図Ⅲ-8）。

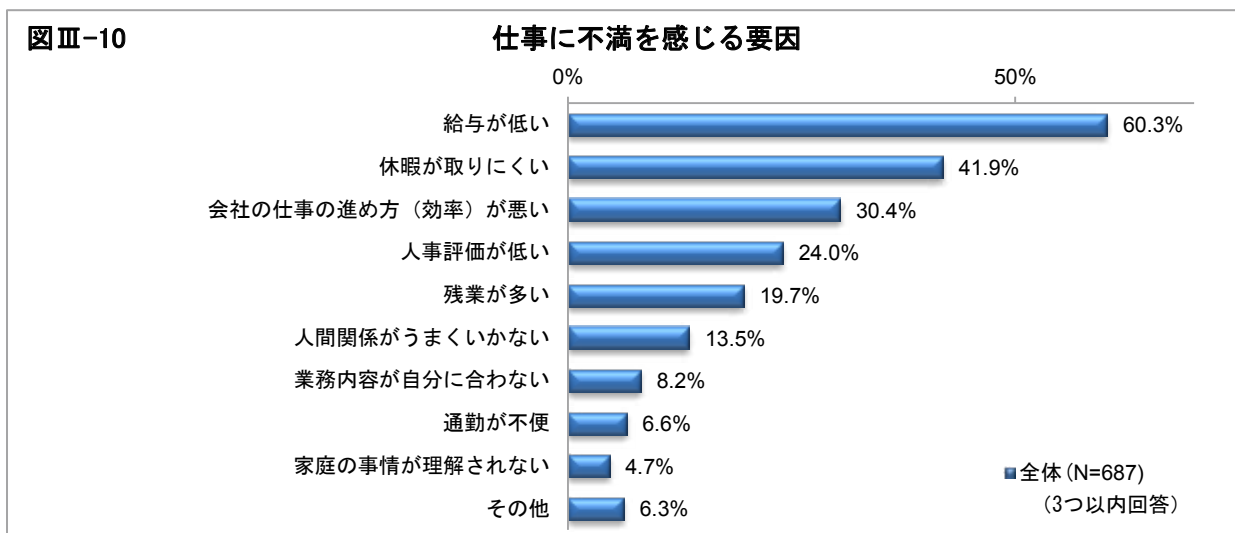


次に、前述の満足群に対し、そう感じる主な要因を尋ねたところ、男女とも「通勤しやすい」や「業務内容が自分に合う」を上位に挙げ、いずれも 4 割以上を占めた。一方、女性の 37.5%が「家庭の事情に理解がある」をその要因として挙げたのに対し、男性は 19.2%にとどまっており、女性の方がより家庭への配慮を必要としていることがうかがえる。家庭へ配慮した職場環境づくりにより、女性の仕事への満足度の向上を図ることは、女性の活躍促進にも有効と考えられる（図Ⅲ-9）。



一方、不満群に対し、そう感じる主な要因について尋ねたところ、「給与が低い」が全体の 60.3% を占め最も多く、次いで「休暇が取りにくい」、「会社の仕事の進め方（効率）が悪い」となっている。

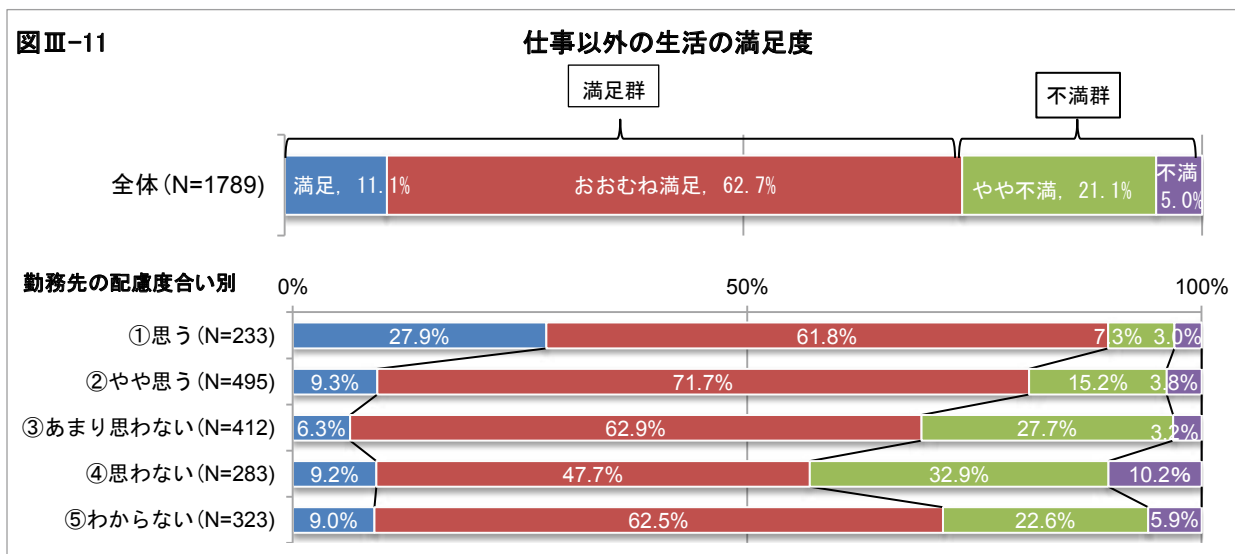
前述の満足群の回答（図Ⅲ-9）と比較すると、満足とを感じる要因として重視された通勤、業務内容、人間関係などは、不満群で不満を感じる要因として順位は低く、満足とを感じる要因として低かった給与や休暇は、不満とを感じる要因としては上位を占めていた（図Ⅲ-10）。



## （２）現在の仕事以外の生活について

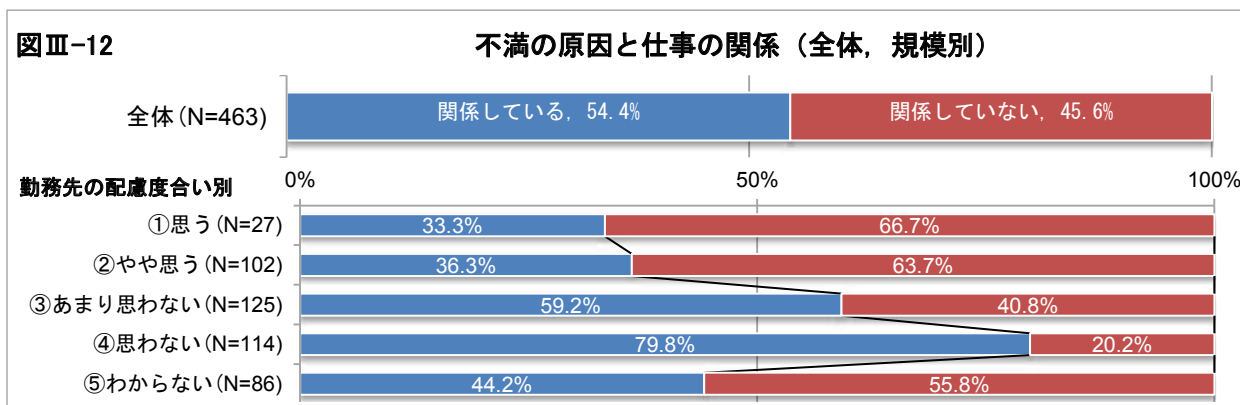
現在の仕事以外の生活に満足しているか尋ねたところ、「満足」「おおむね満足」（以下、「満足群」という）が全体の 4 分の 3 を占め、「やや不満」「不満」（以下、「不満群」という）を大きく上回った。

この結果を、前述のワーク・ライフ・バランスに対する勤務先の配慮（図Ⅲ-5）の度合い別にみると、配慮の度合いが低下するにしたがい、満足群が低下し、不満群が増える傾向が見られた。勤務先におけるワーク・ライフ・バランスの取組が直接影響しやすい前記の仕事（職業生活）に対する満足度（図Ⅲ-8）と比較すると、満足群の低下の傾向は緩やかであるが、勤務先のこうした取組が従業員の生活の満足度を左右する要因ともなっているといえる（図Ⅲ-11）。

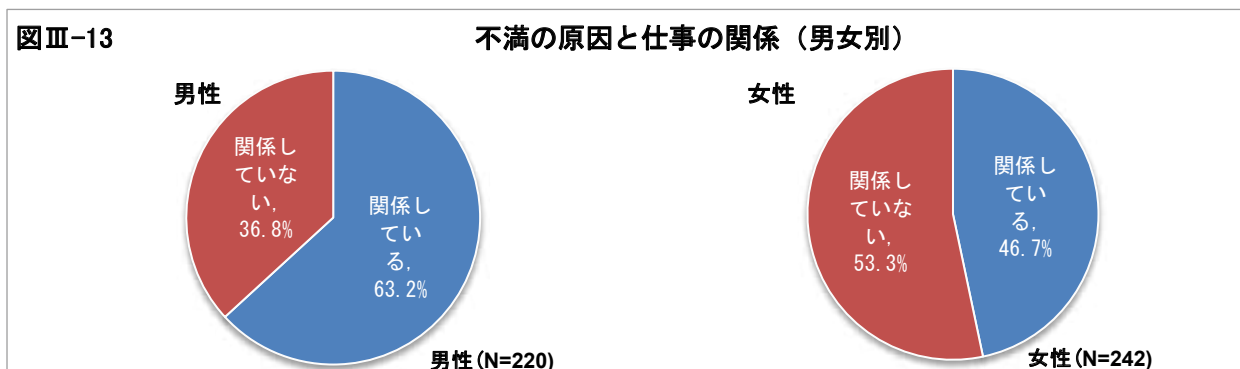


また、前述の不満群（図Ⅲ-11）に対して、不満の原因が仕事に関係しているかについて尋ねたところ、「関係している」との回答が 54.4%と過半数を占めた。

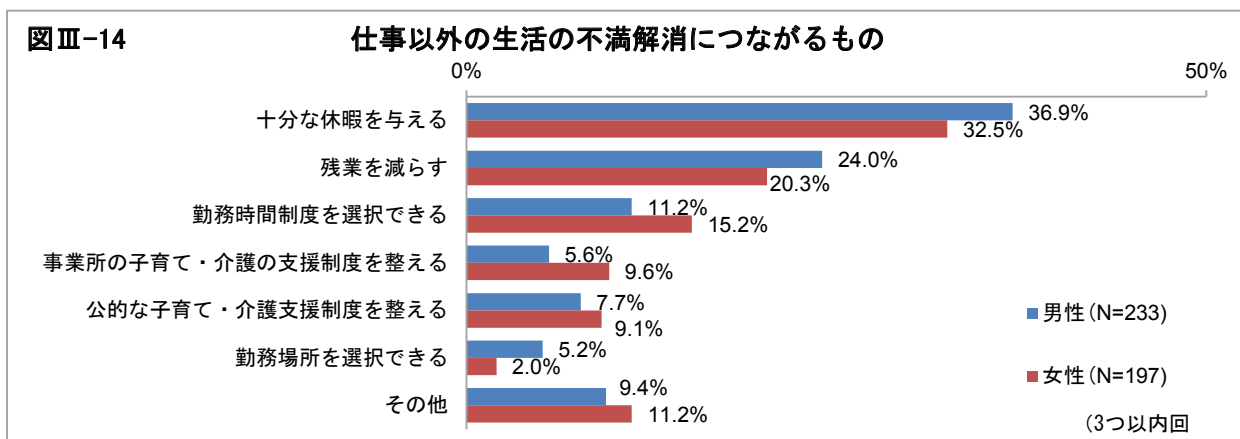
この結果を、前記したワーク・ライフ・バランスに対する勤務先の配慮（図Ⅲ-5）の度合い別にみると、配慮していると『①思う』『②やや思う』と回答した者が、不満の原因が仕事に「関係している」と回答したのが約 3 分の 1 であったのに対し、配慮していると『④思わない』と回答した者については約 8 割が不満の原因が仕事に関係していると回答している（図Ⅲ-12）。



また、同様に男女別にみると、男性については不満の原因が仕事と「関係している」との回答が 6 割を超えたのに対し、女性は「関係していない」との回答が「関係している」を上回った（図Ⅲ-13）。



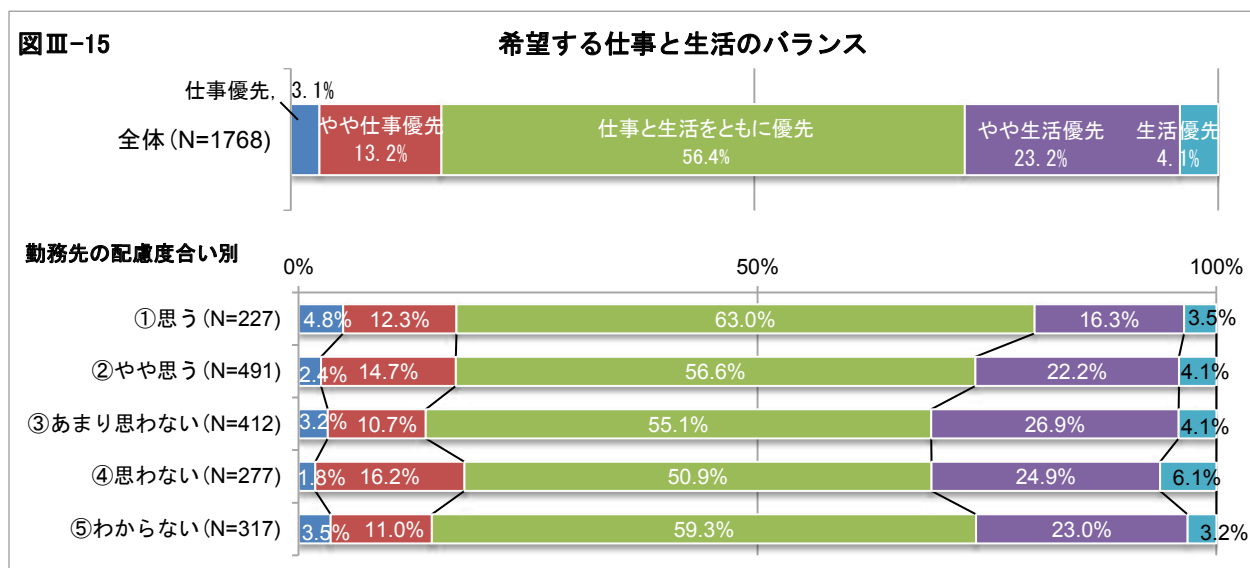
さらに、前述の仕事以外の生活に不満を抱えている者のうち（図Ⅲ-11）、その原因が仕事に関係していると回答した者（図Ⅲ-12）に対し、不満解消につながるものを尋ねたところ、男女とも「十分な休暇を与える」が最も多く、次いで「残業を減らす」、「勤務時間制度を選択できる」となっている。不満を解消するためには労働時間など仕事の負担を軽減させることが有効となっている（図Ⅲ-14）。



### (3) 仕事と生活のバランスの希望と現実

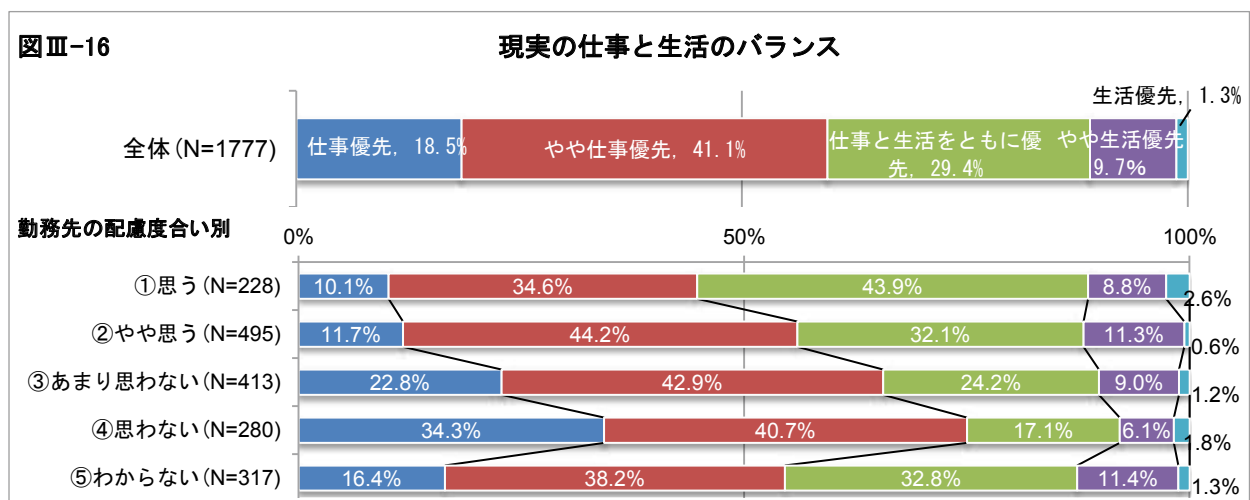
仕事と生活のバランスとして、最も希望に近いものを尋ねたところ、「仕事と生活をともに優先」が56.4%と最も多く、次いで「やや生活優先」、「やや仕事優先」となっており、どちらかといえば生活寄りの回答になっている。

この結果を、前述のワーク・ライフ・バランスに対する勤務先の配慮(図Ⅲ-5)の度合い別にみても、この順に変動はなかったものの、「仕事と生活をともに優先」が配慮の度合いによって低下し、「やや生活優先」、「生活優先」の割合が高くなる傾向がみられている。現状では配慮が足りないと感じている層ほど、生活を優先したいという希望が表れていると考えられる(図Ⅲ-15)。



一方、現実面ではどうか尋ねたところ、全体としては「やや仕事優先」が41.1%と最も多く、次いで「仕事と生活をともに優先」、「仕事優先」と仕事寄りの回答となっている。

この結果を、前述のワーク・ライフ・バランスに対する勤務先の配慮(図Ⅲ-5)の度合い別にみると、配慮の度合いが低下するほど「仕事優先」、「やや仕事優先」を合わせた割合が高くなり、前記の希望面(図Ⅲ-15)で最も多かった「仕事と生活をともに優先」の割合が低下する傾向がみられた(図Ⅲ-16)。

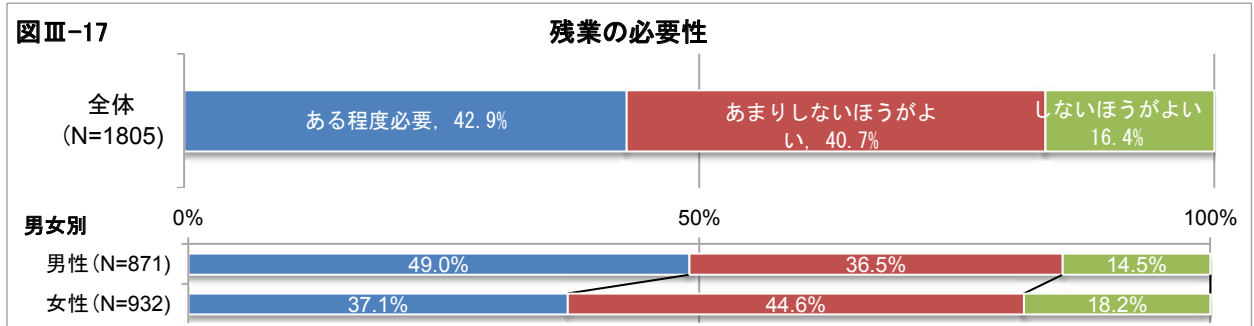




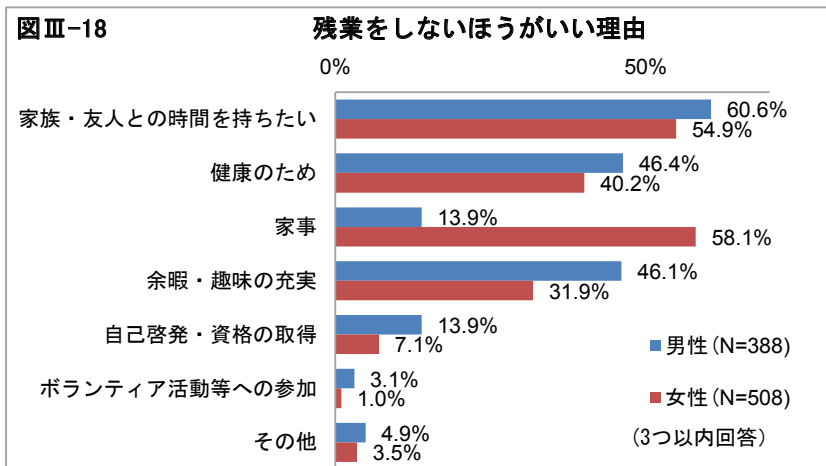
## 4 勤務先の取組について

### (1) 時間外勤務（残業）について

時間外勤務について最も近い考え方はどうか尋ねたところ、「ある程度必要」が42.9%、「あまりしないほうがよい」が40.7%となり、ほぼ同じ割合となっている。男女別にみると、男性の方がより残業について必要性があると考える割合が高くなっている（図Ⅲ-17）。



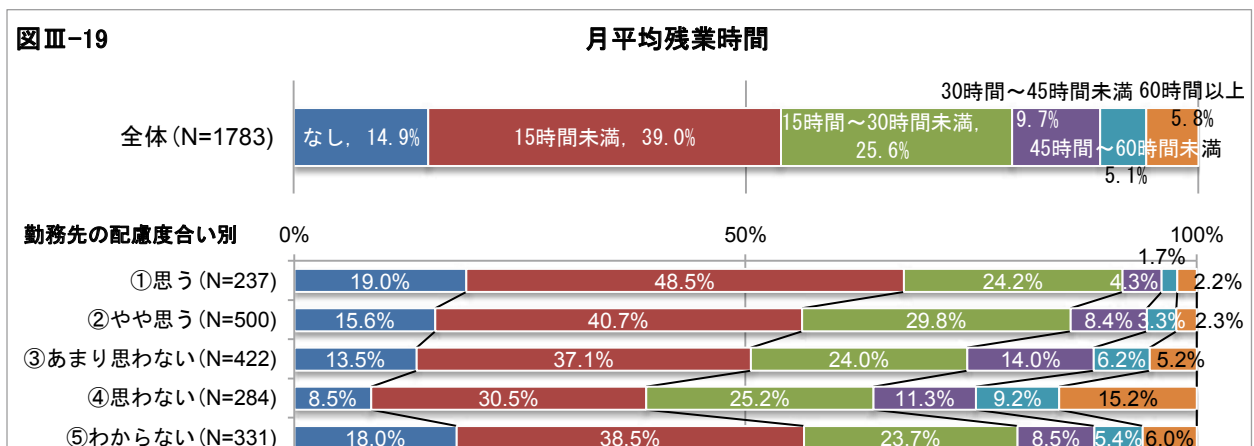
また、上記で残業は「あまりしないほうがよい」、「しないほうがよい」と回答した者に対し、理由



を尋ねたところ、男性の60.6%が「家族・友人との時間を持ちたい」を挙げ最も多く、次いで「健康のため」、「余暇・趣味の充実」となっている。一方、女性では「家事」が58.1%と最も多く、男性の13.9%とは大きな開きがみられ、家事の負担が女性に偏っている様子がうかがえる（図Ⅲ-18）。

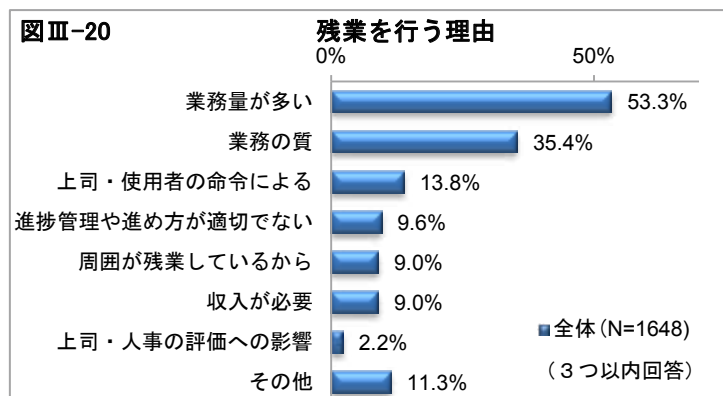
最近1年間の月平均残業時間について尋ねたところ、「15時間未満」が39.0%と最も多く、次いで「15時間以上30時間未満」の25.6%、残業「なし」の14.9%となっている。

この結果を、前述のワーク・ライフ・バランスに対する勤務先の配慮（図Ⅲ-5）の度合い別にみると、配慮の度合いが低下するほど残業時間が多くなる傾向がみられ、特に配慮していると『④思わない』との回答者では、ほぼ4人に1人が時間外勤務指針※で目安時間とされる45時間を上回っている（図Ⅲ-19）。※時間外勤務指針…いわゆる36協定で定める延長時間の限度時間は、月あたり45時間とされている。

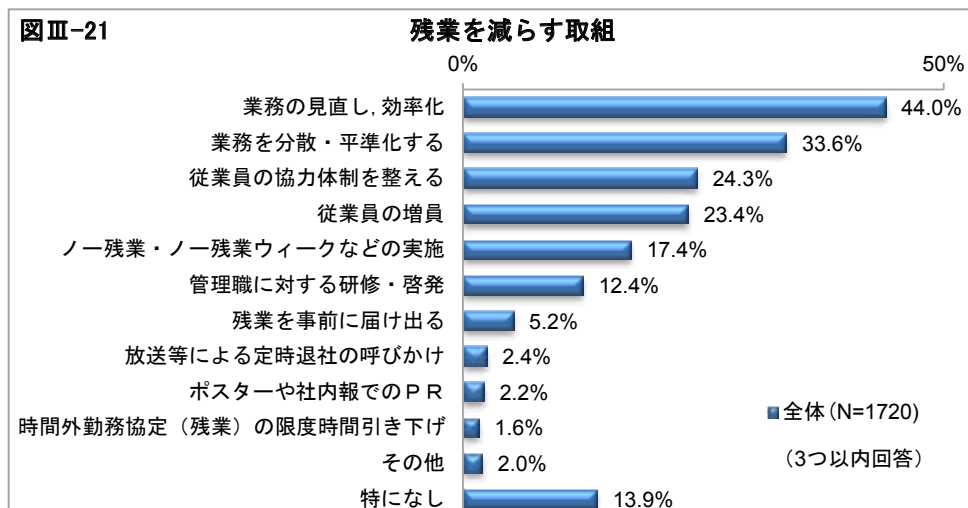




このように、働く環境によって、残業の実態にかなりのばらつきが見られているが、残業を行う主な要因としては、「業務量が多い」との回答が最も多く過半数を占め、次いで「業務の質」となっている。このほか、「進捗管理や進め方が適切でない」との回答が9.6%を占めるなど、業務の見直しによって改善の余地も残されていると考えられる（図Ⅲ-20）。



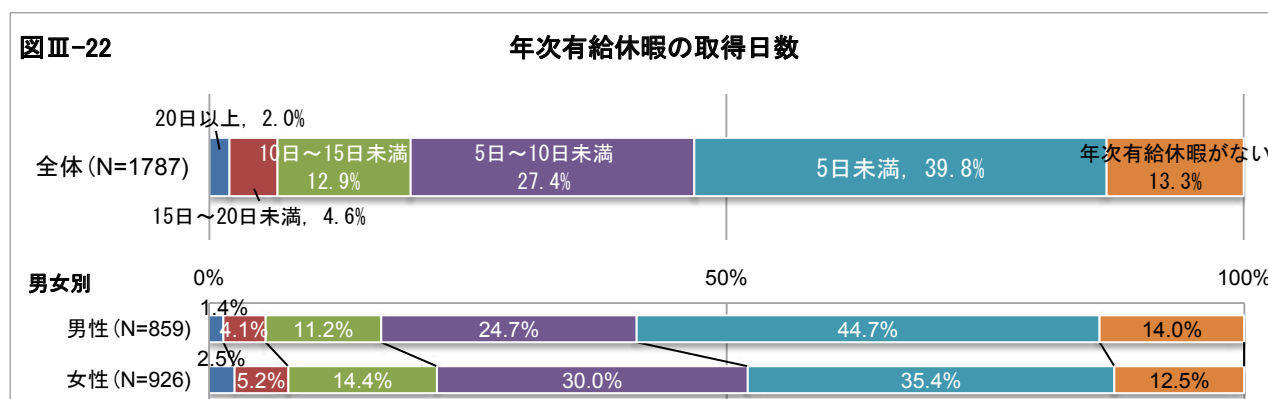
残業を減らす取組として効果的と思われるものについて尋ねたところ、「業務の見直し、効率化」が44.0%と最も多く、次いで「業務を分散・平準化する」、「従業員の協力体制を整える」となっている。「従業員の増員」との回答も23.4%みられたものの、その他既存の労働力の範囲内で実施可能な取組が上位



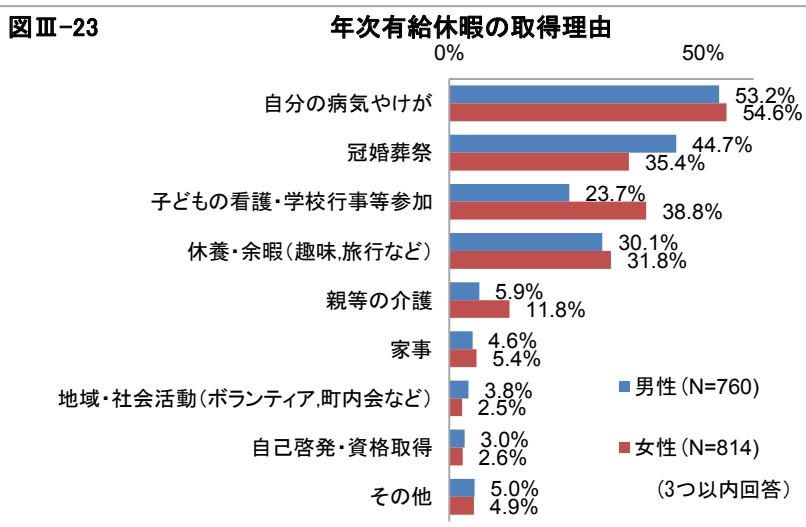
を占めた。また、「放送等による定時退社の呼びかけ」や「ポスターや社内報でのPR」等の普及啓発活動についてはそれぞれ2%程度にとどまり、従業員にとってそれほど効果的とは考えられていないようだ（図Ⅲ-21）。

## （２）年次有給休暇について

最近１年間で取得した年次有給休暇について尋ねたところ、「５日未満」との回答が全体の39.8%と最も多く、「５日～１０日未満」を含めると、全体の約７割となっている。男女別にみると、「１０日以上」取得している女性は22.1%に対し、男性は16.7%、「５日～１０日未満」を含めても、女性が52.1%に対し男性が41.1%となっており、男性より女性の方が有給休暇の取得日数が多くなっている（図Ⅲ-22）。

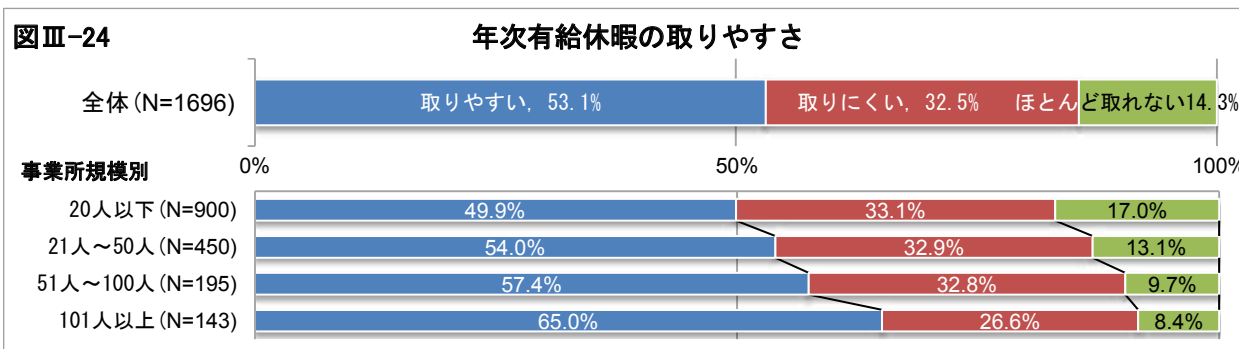


年次有給休暇を取得した理由を尋ねたところ、男女ともに「自分の病気やけが」が最も多く、いずれも過半数を占めた。男性の場合は「冠婚葬祭」、「休暇・余暇」と続いているが、女性の場合は「子どもの看護・学校行事等参加」が二番目に多く、男性より約15ポイント上回った。同様に「親等の介護」についても、女性が休暇を取得する割合は男性よりも高く、子育てや介護など家族の都合に休暇を充てている現状がうかがえる（図Ⅲ-23）。

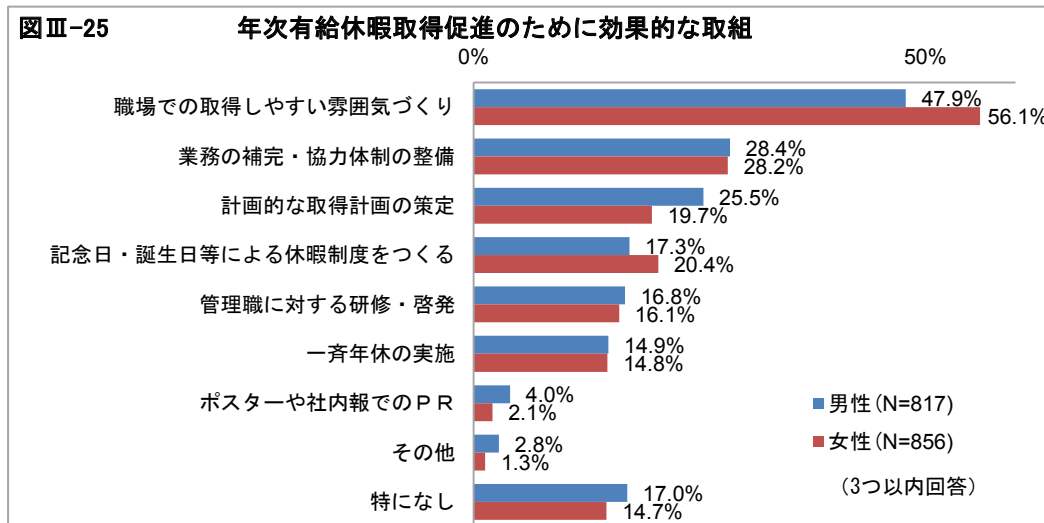


年次有給休暇を取得しやすい環境になっているか尋ねたところ、約半数が「取りやすい」と回答しているが、1割以上が「ほとんど取れない」と回答している。

また、勤務先の従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど年次有給休暇を取りやすい環境にあり、小規模事業所ほど「ほとんど取れない」との回答の割合が高くなっている（図Ⅲ-24）。



年次有給休暇の取得促進のために効果的と思われるものについて尋ねたところ、男女とも「職場での取得しやすい雰囲気づくり」を最も多く挙げており、次いで「業務の補完・協力体制の整備」となっ



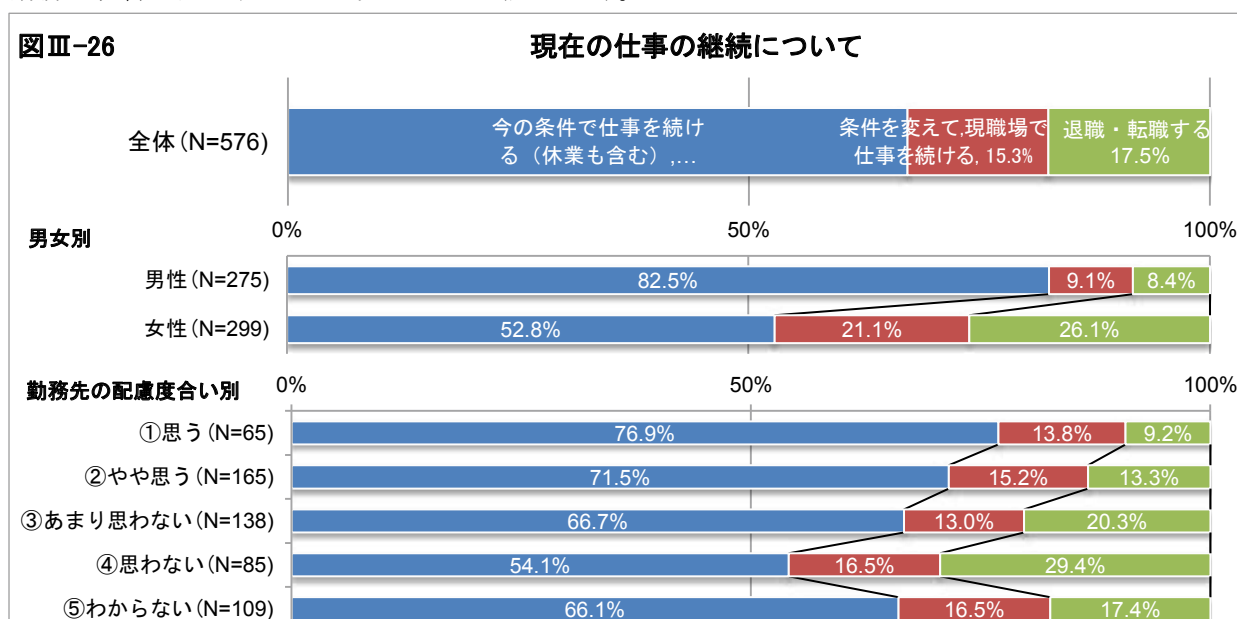
ている。女性のほうが男性に比べて「職場での取得しやすい雰囲気づくり」や「記念日・誕生日等による休暇制度」が多くなっている（図Ⅲ-25）。

### (3) 子育て・介護について

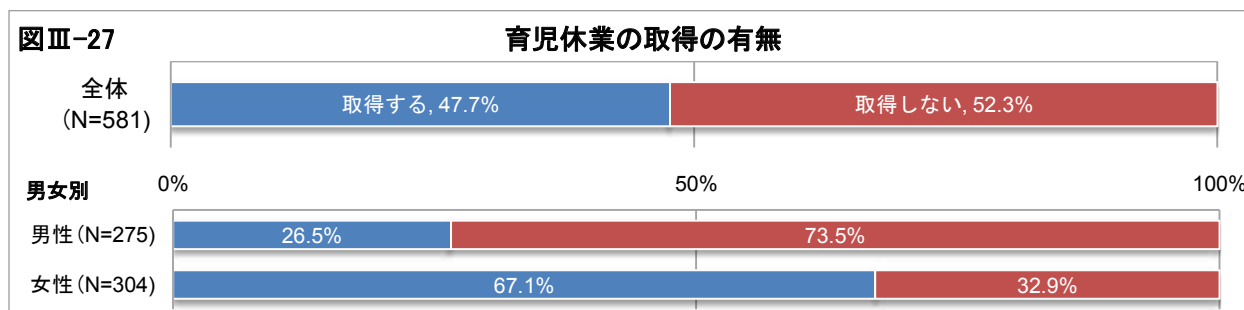
#### ア 子どもが生まれた場合

未婚の方も含め、将来子どもが欲しいと考えている方に対し、子どもが生まれた場合に現在の仕事を続けるか尋ねたところ、「今の条件で仕事を続ける」との回答が 67.2%と3分の2を占めた。男女別に比較すると、「退職・転職する」「条件を変えて、現職場で仕事を続ける」ともに女性が男性を上回ったが、こうした回答が男性でもそれぞれ1割弱みられた。

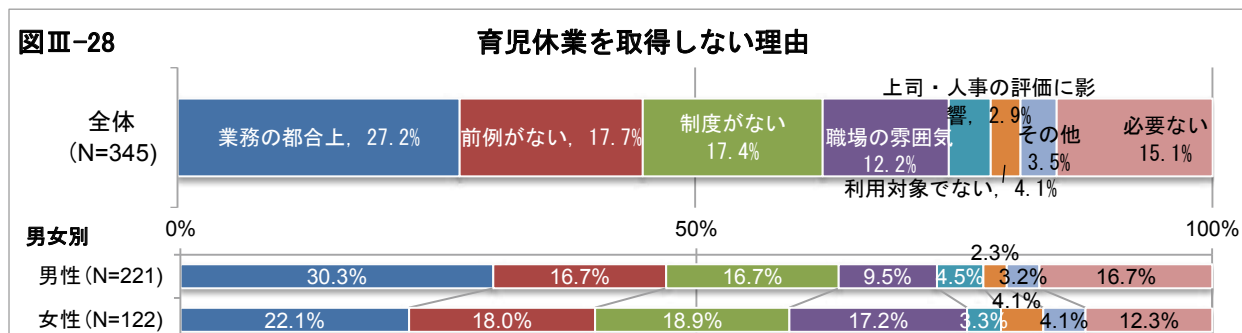
この結果を、前述のワーク・ライフ・バランスに対する勤務先の配慮（図Ⅲ-5）の度合い別にみると、配慮の程度が低下するほど継続就業の割合が低くなり、「退職・転職する」の割合が高くなっている。このことから、勤務先がワーク・ライフ・バランスへの配慮をしているかどうかによって、継続勤務に影響を及ぼすことが考えられる（図Ⅲ-26）。



子どもが生まれた場合に育児休業を取得するか尋ねたところ、男女間で大きな開きがみられた。女性の場合、出産に際して育児休業を取得したいと考える従業員が多くみられるが、男性についても4人に1人の取得希望者がみられた。近年の状況では、男性の育児休業取得率が4.3%（平成25年度宮城県労働実態調査集計）であったことからすると、取得を希望していても実際には取得できない者が多いものと推察される（図Ⅲ-27）。



「育児休業を取得しない」と回答した者に対し、その理由について尋ねたところ、「業務の都合上」が最も多く、次いで「前例がない」、「制度がない」となっている。「前例がない」と「職場の雰囲気」を合わせると約3割を占め、職場の慣習や雰囲気づくりの重要性が表れている。男女別で比較すると、「業務の都合上」を理由に挙げている割合は男性の方が高く、「前例がない」、「職場の雰囲気」を理由に挙げている割合は女性の方が高い。「制度がない」との回答は、従業員又は勤務先事業所が育児休業制度についての法知識が十分でない可能性がある（図Ⅲ-28）。

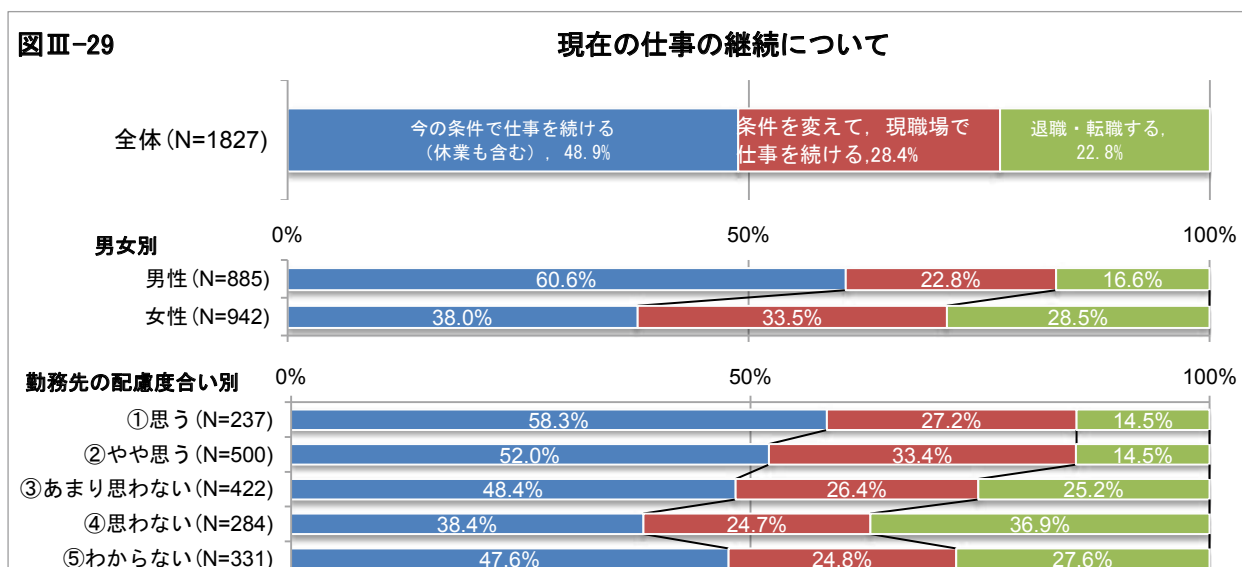


## イ 親の介護が必要となった場合

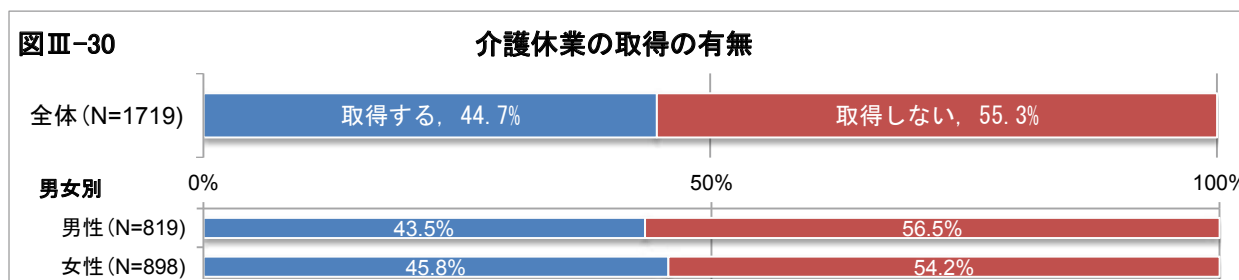
親の介護が必要となったとき、現在の仕事を続けるか尋ねたところ、「今の条件で仕事を続ける」との回答が48.9%と約半数を占める一方、介護のために「退職・転職する」との回答も2割以上みられた。男女別にみると、「条件を変えて、現職場で仕事を続ける」や「退職・転職する」との回答は女性の方が多く、いずれも3割前後を占めた（図Ⅲ-29）。

この結果を、前述のワーク・ライフ・バランスに対する勤務先の配慮（図Ⅲ-5）の度合い別にみると、配慮の度合いが低下するほど「今の条件で仕事を続ける」との回答が少なくなり、配慮があると『④思わない』との回答者については、「退職・転職する」が36.9%となっている。勤務先がワーク・ライフ・バランスへの配慮をしているかどうか、子どもが生まれた場合（図Ⅲ-26）と同様、継続勤務に大きな影響を及ぼすと考えられる（図Ⅲ-29）。

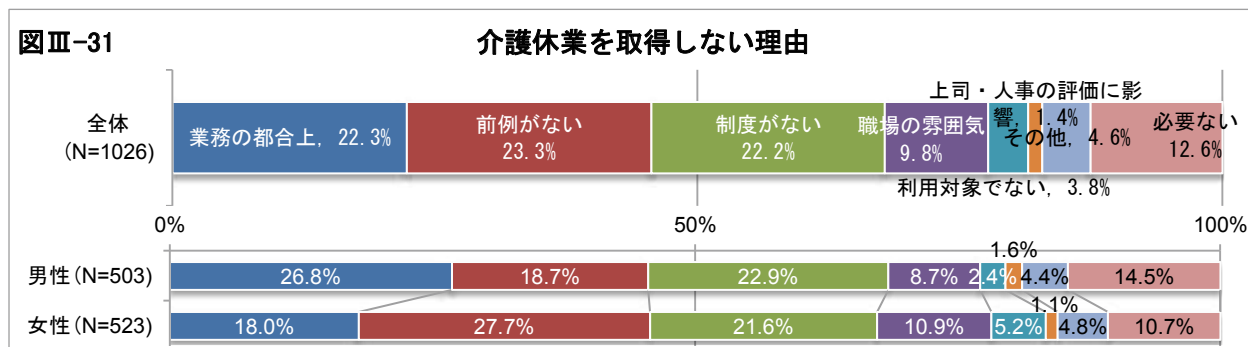
また、「今の条件での仕事を続ける」割合は、子どもが生まれた場合（図Ⅲ-26）と比較すると、男女ともに低くなっている。休業の期間が不定期である介護は事前に定まっている育児休業と比較し、継続就業し難いものと考えられる。



また、こうした状況になった場合、介護休暇を取得するかどうかを尋ねたところ、「取得する」を「取得しない」が上回った。育児の場合（図Ⅲ-28）と異なり、性別による違いはほとんどみられなかった（図Ⅲ-30）。

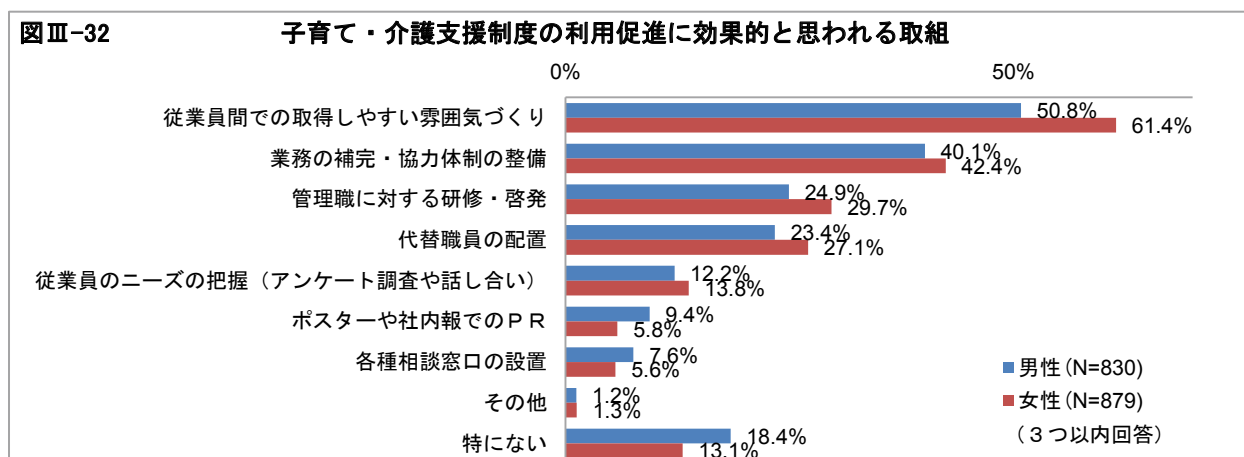


「介護休業を取得しない」と回答した者に対し、取得しない理由を尋ねたところ、「前例がない」、「業務上の都合」、「制度がない」の回答がほぼ同数でそれぞれ2割を若干上回った。男女別では男性は「業務上の理由」が26.8%、女性は「前例がない」が27.7%とそれぞれ最も多い。「制度がない」との回答は、育児休業同様（図Ⅲ-29）、従業員又は勤務先事業所が介護休業制度についての法知識が十分でない可能性がある（図Ⅲ-31）。



## ウ 子育て・介護支援制度の利用促進に効果的な取組

子育て・介護支援制度の利用を促進する取組として効果的と思われるものについて尋ねたところ、「従業員間での取得しやすい雰囲気づくり」が半数を超えて最も多く、特に女性は61.4%が選択している。次いで「業務の補完・協力体制の整備」、「管理職に対する研修・啓発」となっており、年次有給休暇（図Ⅲ-25）同様、制度利用について対応できる体制や、理解のある職場をつくることが重視されている（図Ⅲ-32）。



## 5 自由意見

### 1 ワーク・ライフ・バランスについて

- ◆ この調査で「ワーク・ライフ・バランス」を初めて知った。
- ◆ ワーク・ライフ・バランスについて知らない人がとても多い。
- ◆ 勤務先の制度は充実していると思う。その反面、求人募集をしても人が集まらず、制度を活かしきれていないように思われる。
- ◆ 日本には古くからの職場の慣習があるので、なかなかワーク・ライフ・バランスは実行できない。
- ◆ ワーク・ライフ・バランスは会社の体制はもちろんの事、時短や休暇を取ると残った同僚に迷惑がかかり休みにくくなるので、従業員同士の理解が一番大切だと思う。従業員の意識を変えるのは難しく、何より地道に会社、行政、社会全体で活動を勧めていくことが、遠い道のりではあるが一番良い方法だと思う。
- ◆ 仕事の内容に不満はないが少しずつ変わってきているのは良いと思う。これから若い人たちが働くのに役に立てばいい。表面だけ良いことを言わないで中身を充実してほしい。
- ◆ 事業所の代表はワーク・ライフ・バランスに則した考えを持っており、離職が少なく勤務しやすい。今後、国の政策として事業主への研修が必要と思う。
- ◆ 会社として個人の生活に対する関心はあまりないように感じる。個人的にも仕事と生活のバランスは、人生において様々な影響があると感じるので、社会全体として取り組んでいくべき問題だと思う。
- ◆ 夫の給料だけでは暮らしていけない。今は自分も働ける状態だが、もし子供ができたなら生活がとても苦しくなるので、子どもは欲しいが不安ばかりである。家事、仕事、子育てをすべてする自信がない。

### 2 年次有給休暇・残業について

- ◆ 現実には人手不足で年次有給休暇等には取りにくいと思われる。休むと他の人に負担がかかってしまうなど、いろいろ考えなければならないため、自由に取り出すことは難しい。  
残業がないのが理想だが、現実には残業、休日出勤をしないと現在の給料水準が保てない。
- ◆ 消化できないのでは何のための年休かわからないが、勤勉な日本国民の意識を変えることは並大抵ではないと思う。
- ◆ まず、上の人の考えを変えないと新しい制度が出来ていても年休がなかなか取りにくい。日本は、他の皆が残業している中、いくら自分の仕事が終わっていても帰りにくいところがある。残業している人が偉いという考えがまだどこかで残っている。



### 3 子育て・介護について

- ◆ 子育て・介護ともに今の職場の上司には理解されていない。制度そのものより職場の雰囲気退職を促すように感じる。もっと自由に制度を利用するためには、管理職の教育が必要である。
- ◆ 子育て、介護について、健康な時は保育所、デイサービスなど預かってくれる所はあるが、病気の時には家族が看るしかなく、仕事との両立は難しい現状である。
- ◆ 子育て、介護支援制度があり、制度上取得できる休暇があっても、上司に遠慮して十分に取りえない人は多くいると思う。管理職が率先して制度を利用することも、従業員の働きやすさに繋がっていくと思う。

### 4 子育てについて

- ◆ 入社当時から理解ある職場だったので、子供2人を無事育てられた。テレビ等で様々な話を見聞きする中、自分はとても恵まれ幸せだと思っている。このような職場が増えることを願っている。
- ◆ もっと育児休業を取得しやすいようにしてほしい。取得できるのか分からないが、聞いた後の態度の変化などが心配で、聞くのが怖い。
- ◆ 私の会社には、法律に則った短時間勤務や育児支援の制度があるが、実際必要に迫られた場合、人事評価やその後のキャリアへの不安がある。業務の補完が必ずしもうまくいっているとは言えない会社の経営事情を考えると、制度を利用せず仕事を続けると思う。また、現在の法律制度では何人子供がいても1人の親に負担がかかるようになっているため、両親、祖父母や他の家族、社会で支えあうことが必要だと思う。
- ◆ 子どもを保育園に預けて仕事をしているが、人数が少ない事業所なので周りに迷惑がかかってしまうため、保育園の行事や熱を出した等で休暇願をするたびに肩身の狭い思いをし、休暇を取りやすい雰囲気なら良いのにと毎回思う。また、以前家庭訪問の翌日に保育参観があり、午前休を申し出た際、「前に取っただろう、またか」というようなことを言われており、管理職に就いている人に理解されていないと感じる。



## IV 課題と今後の取組の方向性

今回、本報告書冒頭に述べた「調査の目的」により調査を実施したところ、県内事業所に勤務する従業員はワーク・ライフ・バランスに対する勤務先の配慮を実感している者ほど仕事と生活の満足感が共に高く、育児・介護を理由に退職・転職する割合が低いといった傾向がみられ、また、事業所のワーク・ライフ・バランス推進の取組は仕事の効率化、従業員の労働意欲向上などに効果がみられている。

しかしながら、多くの従業員は仕事と生活を共に優先したいと考えているものの、現状としては仕事優先の傾向が強い日常となっており、ワーク・ライフ・バランスの希望と現実との間にギャップが生じている。

このことから、県内事業所におけるワーク・ライフ・バランスをより一層推進するため、以下のような取組を進めていく必要があると考えられる。

### 1 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の内容・必要性の普及・啓発

ワーク・ライフ・バランスという言葉やその内容について、わからなかったと回答した従業員が全体の67.2%を占めた。これは、内閣府が全国で実施した意識調査※における同様の回答結果が50.0%であったことからみても、本県がより認知度が低くなっていることが分かる。また、事業所については、従業員に比べワーク・ライフ・バランスについての認知度は高かったものの内容までよく理解していた方が全体の1割にとどまるなど、十分な理解が不足している状況にあった。

これらのことから、事業主や従業員、そしてその家族等も含めさまざまな関係者にワーク・ライフ・バランスの認知度を高めてもらい、これが必要とされている背景や、取り組むことによってもたらされる効果など、正しい理解を促すことが必要となっている。

このため、育児・介護休暇等の取得や長時間労働の縮減、効果的な年次有給休暇の取得といった取組の好事例や具体的な対策事例を織り交ぜながら、広く認知度を高める広報活動及び事業所の理解度を高めるセミナーやワークショップ等の啓発活動を行う。

### 2 ワーク・ライフ・バランス推進の個別の取組に関する支援

今後のワーク・ライフ・バランスの推進については、取り組む必要はあるが緊急ではないと回答する事業主が6割強を占め、取組に消極的とみられる事業所が多くなっている。また、事業所の従業員規模や業種によって取組内容（残業縮減、休暇の取得促進、育児・介護支援等）や取組方法（職場の雰囲気や体制づくり、従業員の増員、設備導入等）に特徴的な違いがみられた。さらに、例えば仕事の効率化を期待する場合は「仕事の見える化」といった取組、女性の活躍促進を期待する場合は「子育て支援制度」といった取組が有効であるというように、期待する効果によって有効な取組が異なることがうかがえた。

事業所においてワーク・ライフ・バランスの取組を進めるためには、個別の事業所の状況や取組に期待する効果等を踏まえて実施する必要がある。

このため、現在ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいる事業所の成功事例やその取組に至る過程を紹介するなど、具体的な情報を提供し、より効果的にこれらの取組が実施できるよう、事業所への専門家の派遣等、状況に応じたアドバイスを行っていく。

※ 東日本大震災後の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」に関する調査報告書（平成25年3月）

### 3 法制度の利用の促進

法律に規定されている育児・介護休業制度について従業員に周知している事業所は全体の半数程度にとどまっており、事業所の従業員規模によっても大きな違いがみられている。また、育児・介護が必要になった際に休業を取得しないと答えた従業員のうち2割前後が制度がないことを理由に挙げるなど、事業所、従業員共に制度についての法知識の不十分さが休業利用の妨げ要因の1つとなっていることがうかがわれる。

育児・介護休業制度等法制度の活用促進のためには、事業主から従業員への周知の徹底が必要不可欠であるとともに、従業員についても法知識を高め、職場全体がこうした制度を利用しやすい環境を整えることが必要であると考えられる。

このため、育児・介護休業法等を所管する労働局など関係各機関と連携し、法律の趣旨や概要等について県内事業所のみならず広く県民に周知を図っていく。

### 4 性別による固定観念の払拭

育児・介護休業取得にかかる従業員からの申し出に対し、従業員の性別の違いによって事業所の対応に違いがみられた。女性従業員に対してはある程度好意的に受け入れるものの男性従業員からの申し出に対しては幾分消極的な対応であり、育児・介護が男性よりも女性の役割と捉えられている傾向がうかがえた。また、育児・介護の必要性が生じた場合、女性従業員のうち4人に1人以上が転職・退職すると回答しており、育児・介護との両立の難しさが就業継続の障害となっていると考えられる。

社会全体の労働力の減少が課題となっている中、育児や家事など負担の多い女性も職場で活躍できるようにするためには、労働者の意思に反する退職・転職を防ぎ、性別を理由として仕事と生活の両立が妨げられることのない柔軟な職場環境が求められている。

労働者自身が希望するワーク・ライフ・バランスを実現しようとする上で、家庭内はもとより職場内における事業主・同僚などの協力も必要不可欠であることから、性別の違いによる固定観念を払拭する必要がある。このため、広く県民に対し、セミナー等の機会や資料を活用しワーク・ライフ・バランスの普及・啓発をし、理解を促していく。

## **V 参 考**

**平成 2 6 年 宮城県ワーク・ライフ・バランス実態調査票**

## ＜記入に当たってのお願い＞

- ① 調査票の記入は、経営者（代表者）もしくは責任者、人事・労務担当者をお願いします。
- ② 調査票の記入は、黒のペン又はボールペンをお願いします。
- ③ 回答は、該当の番号を丸で囲むか、必要事項を記入してください。
- ④ 回答は、特にことわりのない限り、平成26年6月1日現在で記入してください。
- ⑤ 記入していただいた調査票については、同封の返信用封筒で返送ください。

## Ⅰ. 事業所の概要について

問1 貴事業所が所在する地域（広域圏）をお選びください。

1. 気仙沼・本吉（気仙沼市、本吉郡） 2. 栗原（栗原市） 3. 登米（登米市）
4. 石巻（石巻市、東松島市、牡鹿郡） 5. 大崎（大崎市、加美郡、遠田郡）
6. 仙台（仙台市、塩竈市、名取市、多賀城市、岩沼市、亶理郡、宮城郡、黒川郡）
7. 仙南（白石市、角田市、刈田郡、柴田郡、伊具郡）

問2 貴事業所の主な業種を1つお選びください。

1. 建設業 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 運輸業・郵便業 5. 卸売・小売業
6. 金融・保険業、不動産業 7. 学術研究、専門・技術サービス業（学術・開発研究機関、広告業など）
8. 飲食業・宿泊業 9. 医療・福祉 10. 教育・学習支援
11. サービス業（警備、派遣会社、廃棄物処理など） 12. その他サービス業（理美容、娯楽業など）
13. その他（ ）

問3 現在の貴事業所の従業員数をお選びください。

1. 20人以下 2. 21人～50人 3. 51人～100人 4. 101人～300人 5. 300人以上

問4 現在の貴事業所の従業員について、男女の割合はどのような状況ですか。

1. 男性が多い 2. 男女ほぼ同数 3. 女性が多い

問5 現在の貴事業所の従業員について、正規社員、非正規社員の割合はどのような状況ですか。

1. 正規社員が多い 2. 正規社員と非正規社員はほぼ同数 3. 非正規社員が多い

問6 現在、貴事業所が雇用している従業員のうちもっとも多い年代を、男女別にお選びください。

1. 10歳代～20歳代 2. 30歳代 3. 40歳代
4. 50歳代 5. 60歳以上 6. すべての年代が同数程度

男		女	
---	--	---	--

問7 現在、貴事業所が雇用している従業員のうちもっとも多い勤続年数を、男女別にお選びください。

1. 3年未満 2. 3年～10年未満 3. 10年以上

男		女	
---	--	---	--

問8 貴事業所には労働組合がありますか。 1. ある 2. ない

## Ⅱ. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問1 ワーク・ライフ・バランスについて、これまで、どの程度ご存じでしたか。

1. 内容まで理解していた 2. 何となく理解していた 3. わからなかった

問2 ワーク・ライフ・バランスの推進に繋がる主な取組には次のようなものがあります。貴事業所が行っている（導入している）ものをすべてお選びください。

1. 時間管理意識の向上 2. 残業縮減 3. 仕事の見える化（情報共有、仕事の標準化・マニュアル化など）
4. 勤務時間の柔軟化 5. 勤務場所の柔軟化 6. 特別休暇の制度拡充 7. 年次有給休暇の取得促進
8. 子育ての支援制度 9. 介護の支援制度 10. 自己啓発（資格取得など）を支援する制度
11. 地域活動を支援する制度 12. 取組を管理する部署の設置（設定）
13. その他（ ） 14. 取り組んでいない（→問5へ）

問3 問2で回答いただいた取組は、主にどんな効果を期待して実施しましたか。**3つ以内**でお選びください。

1. 従業員の労働意欲向上 2. 労働者の心身の健康向上 3. 女性の能力活用 4. 仕事の効率化
5. 退職者の減少 6. 多様性を受け入れる企業風土づくり(ダイバーシティ) 7. 企業イメージの向上
8. 優秀な人材の確保 9. 採用時の申込者の確保 10. CSR(企業の社会的責任) 11. 生産性の向上
12. 危機管理(突発的なアクシデント等への備え) 13. その他( )

問4 問2で回答いただいた取組により、主にどのような効果がありましたか。**3つ以内**でお選びください。

1. 従業員の労働意欲向上 2. 労働者の心身の健康向上 3. 女性の能力活用 4. 仕事の効率化
5. 退職者の減少 6. 多様性を受け入れる企業風土づくり(ダイバーシティ) 7. 企業イメージの向上
8. 優秀な人材の確保 9. 採用時の申込者の確保 10. CSR(企業の社会的責任) 11. 生産性の向上
12. 危機管理(突発的な事故等への備え) 13. その他( ) 14. 効果なし

問5 以下の取組のうち、貴事業所で実施されておらず、今後特に行いたいものを**3つ以内**でお選びください。

1. 時間管理意識の向上 2. 残業縮減 3. 仕事の見える化(情報共有, 仕事の標準化・マニュアル化など)
4. 勤務時間の柔軟化 5. 勤務場所の柔軟化 6. 特別休暇の制度拡充 7. 年次有給休暇の取得促進
8. 子育ての支援制度 9. 介護の支援制度 10. 自己啓発を支援する制度 11. 地域活動を支援する制度
12. その他( ) 13. 特になし (→問7へ)

問6 問5でお選びいただいた取組について、実施するために特に必要なものを**3つ以内**でお選びください。

1. ノウハウや情報 2. マンパワー(人手) 3. OA化・機械化等設備の導入 4. 事業量の平均化
5. 勤務時間制度の見直し 6. 従業員の意識向上 7. 社長・管理職の意識向上 8. 職場の慣習の変化
9. 取組を管理する部署の設置 10. その他( ) 11. 特になし

問7 貴事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組について、今後どのようにお考えですか。

1. 積極的に取り組む 2. 取り組む必要はあるが、緊急ではない 3. 取り組む必要を感じない

### Ⅲ. 貴事業所の具体的取組について

問1 貴事業所の**正社員**が最近1年間で行った、一人あたりのおおよその残業(月平均時間外勤務)時間数をお選びください。

1. ほとんどなし 2. 15時間未満 3. 15時間～30時間未満 4. 30時間～45時間未満
5. 45時間～60時間未満 6. 60時間以上

問2 残業を減らすための取組として、貴事業所が行っていることを**すべて**お選びください。

1. ポスターや社内報でのPR 2. 放送等による定時退社の呼びかけ 3. 管理職に対する研修・啓発
4. ノー残業デー・ノー残業ウィークなどの実施 5. 業務の見直し, 効率化 6. 業務の分散・平準化
7. 残業の事前届出制 8. 時間外勤務協定の限度時間引き下げ 9. 従業員の協力体制の構築
10. 従業員の増員 11. その他( ) 12. 実施していない

問3 問2でお選びいただいた取組のうち、もっとも効果的と感じられた取組の番号を**1つご記入**ください。  
( )

問4 最近1年間における、貴事業所の従業員一人あたりの年次有給休暇の取得状況をお選びください。

1. ほとんど取得した 2. かなり取得した 3. 半分程度取得した 4. 少ししか取得していない
5. ほとんど取得していない

問5 年次有給休暇の取得を促進するために貴事業所が行っている取組を、**すべて**お選びください。

1. ポスターや社内報でのPR 2. 管理職に対する研修・啓発 3. 記念日・誕生日等による休暇制度の設置
4. 職場での取得しやすい雰囲気づくり 5. 業務の補完・協力体制の整備 6. 計画的な取得計画の策定
7. 一斉年休の実施 8. その他( ) 9. 実施していない

問6 問5でお選びいただいた取組のうち、もっとも効果的と感じられた取組を**1つご記入**ください。  
( )

問7 貴事業所で、最近3年間に育児休業（女性の産後休暇を除く）を取得した従業員の人数を、**男女別**にご記入ください。

※育児休業…子の出生から1歳になる前日までの1年間の休業。

男女とも取得可能。

男	人	女	人
---	---	---	---

問8 貴事業所では、育児休業の取得について従業員に対する周知をどの程度行っていますか。

1. 積極的に周知している 2. ある程度周知している 3. あまり周知していない 4. 全く周知していない

問9 貴事業所が導入している、育児休業以外の子育て支援の制度を**すべて**お選びください。

1. 育児のための休暇（子どもの検診、授業参観、PTA活動） 2. 看護休業 3. 休業中の情報提供  
4. 事業所内での託児 5. 復職時のサポート 6. 人事上の配慮（業務内容、勤務場所等）  
7. 勤務時間短縮 8. その他（ ） 9. 特になし

問10-1 次のA、Bについて、以下の囲いに示した想定のもと、お答えください。

想定：今年6月、貴事業所の**女性従業員**に子どもが生まれるというケースです。従業員は、①**正規社員**、②**主任クラス**、③**勤続6年目** ④**共働きの核家族家庭**です。

A この従業員の育児休業取得について、貴事業所ではどのように対応しますか。

1. 積極的に取得させる（申請を促す） 2. 申請があれば好意的に対応する  
3. 申請に対し、検討を勧め、必要があれば対応する 4. 申請に対し、やむをえない事情があれば対応する

B この従業員が育児を理由に退職を申し出た場合、どう対応しますか。**1つ**お選びください。

1. 育児休業の取得を勧める 2. 勤務制度（時間、場所等）の変更を勧める  
3. 在宅勤務を勧める 4. 配偶者（夫）の育児休業の取得を勧める 5. 申し出を受理する  
6. その他（ ）

問10-2 問10-1で想定する従業員を男性従業員と読みかえた場合、次のA、Bについてお答えください。

A この従業員の育児休業取得について、貴事業所ではどのように対応しますか。

1. 積極的に取得させる（申請を促す） 2. 申請があれば好意的に対応する  
3. 申請に対し、検討を勧め、必要があれば対応する 4. 申請に対し、やむをえない事情があれば対応する

B この従業員が育児を理由に退職を申し出た場合、どう対応しますか。**1つ**お選びください。

1. 育児休業の取得を勧める 2. 勤務制度（時間、場所等）の変更を勧める  
3. 在宅勤務を勧める 4. 配偶者（妻）の育児休業の取得を勧める 5. 申し出を受理する  
6. その他（ ）

問10-3 この従業員（男女に関わらない）が育児休業を取得した場合、労働力の減少について、どのように対処しますか。もっとも優先する方法を**1つ**お選びください。

1. 他の社員で業務を分担する 2. 新しく従業員を雇用 3. 派遣社員を雇用 4. 仕事を減らす  
5. 在宅勤務を依頼する 6. その他（ ）

問11 貴事業所で、最近3年間に介護休業を取得した従業員の人数を、**男女別**にご記入ください。

※介護休業…要介護状態の家族を介護するために取得できる、計93日分（時間単位取得可）の休業。

男	人	女	人
---	---	---	---

問12 貴事業所では、介護休業の取得について従業員に対する周知をどの程度行っていますか。

1. 積極的に周知している 2. ある程度周知している 3. あまり周知していない 4. 全く周知していない

問13 貴事業所が導入している、介護休業以外の介護支援の制度を**すべて**お選びください。

1. 介護のための休暇 2. 休業中の情報提供 3. 復職時のサポート 4. 勤務時間の短縮  
5. 人事上の配慮（業務内容、勤務場所等） 6. その他（ ）  
7. 特になし



問 14-1 次のA, Bについて、以下の囲いに示した想定のもと、お答えください。

想定：今年6月、貴事業所の女性従業員の親が要介護となり、在宅介護をするというケースです。従業員は、①正規社員、②主任クラス、③勤続6年目 ④共働きの核家族家庭です。

A この従業員の介護休業取得について、貴事業所ではどのように対応しますか。

1. 積極的に取得させる(申請を促す) 2. 申請があれば好意的に対応する  
3. 申請に対し、検討を勧め、必要があれば対応する 4. 申請に対し、やむをえない事情があれば対応する

B この従業員が介護を理由に退職を申し出た場合、どう対応しますか。1つお選びください。

1. 介護休業の取得を勧める 2. 勤務制度(時間、場所等)の変更を勧める 3. 在宅勤務を勧める  
4. 配偶者(夫)の介護休業の取得を勧める 5. 申し出を受理する 6. その他( )

問 14-2 問 14-1 で想定する従業員を男性従業員と読みかえた場合、次のA, Bについてお答えください。

A この従業員の介護休業取得について、貴事業所ではどのように対応しますか。

1. 積極的に取得させる(申請を促す) 2. 申請があれば好意的に対応する  
3. 申請に対し、検討を勧め、必要があれば対応する 4. 申請に対し、やむをえない事情があれば対応する

B この従業員が介護を理由に退職を申し出た場合、どう対応しますか。1つお選びください。

1. 介護休業の取得を勧める 2. 勤務制度(時間、場所等)の変更を勧める 3. 在宅勤務を勧める  
4. 配偶者(妻)の介護休業の取得を勧める 5. 申し出を受理する 6. その他( )

問 14-3 この従業員(男女に関わらない)が介護休業の取得申請をした場合、労働力の減少について、どう対処しますか。もっとも優先する方法を1つお選びください。

1. 他の社員で業務を分担する 2. 新しく従業員を雇用 3. 派遣社員を雇用 4. 仕事を減らす  
5. 在宅勤務を依頼する 6. その他( )

問 15 子育てや介護を支援する制度の利用促進のため、貴事業所で実施している制度をすべてお選びください。

1. ポスターや社内報でのPR 2. 管理職に対する研修・啓発 3. 各種相談窓口の設置  
4. 従業員間での取得しやすい雰囲気作り 5. 業務の補完・協力体制の整備 6. 代替職員の配置  
7. 従業員のニーズの把握 8. その他( ) 9. 取組は実施していない

## VI. 行政への要望

問 1 貴事業所の「ワーク・ライフ・バランス」推進のために、行政へ要望する支援・対策をすべてお選びください。

1. 企業向けセミナー等の開催 2. アドバイザー等の派遣 3. 取組に積極的な企業の表彰・PR  
4. 企業内研修等に対する支援 5. 保育(介護)施設の充実 6. 社会全体に対する啓発  
7. その他( ) 8. 特になし

上記の質問以外に、「ワーク・ライフ・バランス」に関して、ご意見などがあれば自由にご記入ください。

これで設問は終了です。同封の返信用封筒に入れて、6月20日(金)までに返送をお願いいたします。

なお、本調査の結果報告書の送付を希望する場合は、次の欄に送付先を記入願います。

名称：

住所：

ご協力ありがとうございました。



- B Aで1, 2を選んだ方にお聞きします。どのような情報がきっかけでしたか。 **1つ**お選びください。
1. セミナーや講演会
  2. パンフレット, リーフレット, 啓発冊子
  3. 雑誌, 新聞, 書籍
  4. テレビ
  5. ホームページ
  6. 事業所の研修や周知
  7. その他( )
- C あなたの勤務先は、従業員のワーク・ライフ・バランスに配慮していると思いますか。
1. 思う
  2. やや思う
  3. あまり思わない
  4. 思わない
  5. わからない
- D あなたの勤務する事業所では、どのような取組を行っていますか。すべてお選びください。
1. 時間管理(時間を有効に使うための自己管理)意識の向上
  2. 残業を減らす
  3. 仕事の見える化(情報共有, 仕事の標準化・マニュアル化など)
  4. 勤務時間の柔軟化(勤務時間の短縮, 始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ)
  5. 勤務場所の柔軟化
  6. 特別休暇(結婚休暇, リフレッシュ休暇など)の制度拡充
  7. 年次有給休暇の取得促進
  8. 子育て支援制度
  9. 介護の支援制度
  10. 自己啓発(資格取得など)を支援する制度
  11. 地域活動(ボランティアなど)を支援する制度
  12. その他( )
  13. 取り組んでいない
- E あなたの勤務する事業所でワーク・ライフ・バランスを進めるために何が必要ですか。 **3つ以内**でお選びください。
1. ノウハウや情報
  2. マンパワー(人手)
  3. OA化・機械化など設備の導入
  4. 事業量の平均化
  5. 勤務時間制度の見直し
  6. 従業員の意識の向上
  7. 社長・管理職の意識の向上
  8. 職場の慣習の変化
  9. 取組を管理する部署の設置
  10. その他( )
  11. 特にない
  12. 分からない

### Ⅲ. 満足度について

問1 あなたは、現在の仕事(職業生活)に満足していますか。

1. 満足
2. おおむね満足
3. やや不満
4. 不満

問2 問1で1, 2と答えた方にお聞きします。満足と感じる主な要因を **3つ以内**でお答えください。

1. 給与が高い
2. 通勤しやすい
3. 残業が少ない
4. 業務内容が自分に合う
5. 休暇が取りやすい
6. 家庭の事情に理解がある
7. 人間関係がうまくいっている
8. 人事評価が適正である
9. その他( )

問3 問1で3, 4と答えた方にお聞きします。不満を感じる主な要因を **3つ以内**でお答えください。

1. 給与が低い
2. 通勤が不便
3. 残業が多い
4. 業務内容が自分に合わない
5. 休暇が取りにくい
6. 家庭の事情が理解されない
7. 人間関係がうまくいかない
8. 会社の仕事の進め方(効率)が悪い
9. 人事評価が低い
10. その他( )

問4 あなたは、現在の仕事以外の生活に満足していますか。

1. 満足
2. おおむね満足
3. やや不満
4. 不満

問5 問4で3, 4と答えた方にお聞きします。その不満の原因には、仕事に関係していますか。

1. 関係している
2. 関係していない(→問7へ)

問6 問5で1と答えた方にお聞きします。以下の選択肢のうち、あなたの不満の解消につながるものがあれば、 **3つ以内**でお答えください。

1. 残業を減らす
2. 十分な休暇を与える
3. 事業所の子育て・介護の支援制度を整える
4. 公的な子育て・介護支援制度を整える
5. 勤務場所を選択できる
6. 勤務時間制度を選択できる
7. その他( )

問7 仕事と生活のバランスとして、あなたの**希望**にもっとも近いものをお選びください。

1. 仕事優先
2. やや仕事優先
3. 仕事と生活をともに優先
4. やや生活優先
5. 生活優先

問8 仕事と生活のバランスとして、あなたの**現実**にもっとも近いものをお選びください。

1. 仕事優先
2. やや仕事優先
3. 仕事と生活をともに優先
4. やや生活優先
5. 生活優先

#### IV. 勤務先の取組について

問1 残業に対するあなた自身の考えに最も近いものをお選びください。

1. ある程度必要 2. あまりしないほうがよい 3. しないほうがよい (→問3へ)

問2 問1で2, 3と答えた方にお聞きします。それは何故ですか。主要因を3つ以内でお答えください。

1. 健康のため 2. 家族・友人との時間をもちたい 3. ボランティア活動等への参加 4. 余暇・趣味の充実  
5. 家事 6. 自己啓発・資格の取得 7. その他( )

問3 あなたが最近1年間で行った、おおよそその月あたり残業(平均時間外勤務)時間数をお選びください。

1. なし 2. 15時間未満 3. 15時間～30時間未満 4. 30時間～45時間未満  
5. 45時間～60時間未満 6. 60時間以上

問4 あなたが残業を行う主要因を、3つ以内でお選びください。

1. 業務量が多い 2. 業務の質 3. 上司・使用者の命令による 4. 上司・人事の評価への影響  
5. 周囲が残業しているから 6. 収入が必要 7. 進捗管理や進め方が適切でない  
8. その他( )

問5 残業を減らすための取組として、あなたの勤務する事業所において効果的だと思われるものを3つ以内でお選びください。

1. ポスターや社内報でのPR 2. 放送等による定時退社の呼びかけ 3. 管理職に対する研修・啓発  
4. ノー残業デー・ノー残業ウィークなどの実施 5. 業務の見直し、効率化 6. 業務を分散・平準化する  
7. 残業を事前に届け出る 8. 時間外勤務協定(残業)の限度時間引き下げ 9. 従業員の協力体制を整える  
10. 従業員の増員 11. その他( ) 12. 特になし

問6 あなたが最近1年間で取得した、年次有給休暇のおおよその取得日数をお選びください。

1. 5日未満 2. 5日～10日未満 3. 10日～15日未満 4. 15日～20日未満 5. 20日以上  
6. 年次有給休暇がない

問7 あなたが今までに、年次有給休暇を取得した主な理由を3つ以内でお選びください。

1. 自分の病気やけが 2. 子どもの看護・学校行事等参加 3. 親等の介護 4. 家事 5. 冠婚葬祭  
6. 自己啓発・資格取得 7. 休養・余暇(趣味、旅行など) 8. 地域・社会活動(ボランティア、町内会など)  
9. その他( )

問8 年次有給休暇は取得しやすい環境ですか。

1. とりやすい 2. とりにくい 3. ほとんどとれない

問9 年次有給休暇の取得促進の取組として、あなたの勤務する事業所において効果的だと思われるものを、3つ以内でお選びください。

1. ポスターや社内報でのPR 2. 管理職に対する研修・啓発 3. 記念日・誕生日等による休暇制度をつくる  
4. 職場での取得しやすい雰囲気づくり 5. 業務の補完・協力体制の整備 6. 計画的な取得計画の策定  
7. 一斉年休の実施 8. その他( ) 9. 特になし

問10 親の介護が必要となった場合、次のA～Dにお答えください。

A 今の仕事はどうしますか。

1. 今の条件で仕事を続ける(休業も含む) 2. 雇用形態・労働条件を変え、現職場で仕事を続ける  
3. 介護のため退職・転職する

B 介護休業を取得しますか。

1. 取得する 2. 取得しない

C Bで2と回答した方にお聞きします。取得しない理由のうちもっとも大きなものを1つお選びください。

1. 業務の都合上 2. 職場の雰囲気 3. 前例がない 4. 上司・人事の評価に影響 5. 制度がない  
6. 利用対象でない 7. その他( ) 8. 必要ない

※介護休業…要介護状態の家族を介護するために取得できる、計93日分の休業。

D 現在の事業所であなたが選択できる介護支援制度で、利用したいものを**すべて**お選びください。

1. 介護のための休暇
2. 勤務時間の短縮
3. 勤務時間帯の変更(始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ)
4. 人事上の配慮(業務内容、勤務場所など)
5. 休業中の情報提供
6. 復職サポート(研修など)
7. その他( )
8. 特になし

問 11 配偶者(夫又は妻)又はパートナーがいらっしゃる方にお聞きします。相手の就業形態をお選びください。

1. 働いていない
2. 正規社員(限定正社員等含む)
3. 非正規社員(パート、アルバイト、契約社員など)
4. 自営・自由業(家族従業者、内職を含む)
5. その他( )

問 12 未婚の方も含め、将来子どもが欲しいと考えている方にお聞きします。(→対象でない場合は問 13 へ)

次のA～Dにお答えください。

A 今の仕事はどうしますか。

1. 今の条件で仕事を続ける(休業も含む)
2. 雇用形態・労働条件を変え、現職場で仕事を続ける
3. 育児のため退職・転職する

B 育児休業を取得しますか。

1. 取得する
2. 取得しない

※育児休業…子の出生から1歳になる前日までの1年間の休業。  
男女とも取得可能。女性の場合、産後休暇とは別にある制度。

C Bで2と回答した方にお聞きします。取得しない理由のうちもっとも大きなものを**1つ**お選びください。

1. 業務の都合上
2. 職場の雰囲気
3. 前例がない
4. 上司・人事の評価に影響
5. 制度がない
6. 利用対象でない
7. その他( )
8. 必要ない

D 現在の事業所であなたが選択できる子育て支援制度で、利用したいものを**すべて**お選びください。

1. 子育てのための休暇(子どもの検診、授業参観、PTA活動)
2. 看護休暇
3. 事業所内での託児
4. 勤務時間の短縮
5. 勤務時間帯の変更(始業・就業時間の繰り上げ、繰り下げ)
6. 人事上の配慮(業務内容、勤務場所等)
7. 休業中の情報提供(社内メールの送信など)
8. 復職サポート(研修など)
9. 特になし

問 13 子育て・介護の支援制度を利用促進するため、あなたの勤務する事業所において効果的と思われる取組を、**3つ以内**でお選びください。

1. ポスターや社内報でのPR
2. 管理職に対する研修・啓発
3. 各種相談窓口の設置
4. 従業員間での取得しやすい雰囲気作り
5. 業務の補完・協力体制の整備
6. 代替職員の配置
7. 従業員のニーズの把握(アンケート調査や話し合い)
8. その他( )
9. 特になし

上記の質問以外に、「ワーク・ライフ・バランス」及び調査についてご意見があれば、自由にご記入ください。

これで設問はすべて終了です。同封の返信用封筒に入れて、**6月20日(金)**までに投函をお願いいたします。

ご協力ありがとうございました。

平成 26 年度

宮城県ワーク・ライフ・バランス実態調査報告書

宮城県 経済商工観光部 雇用対策課