

## 4. ワークライフバランス施策の取組み

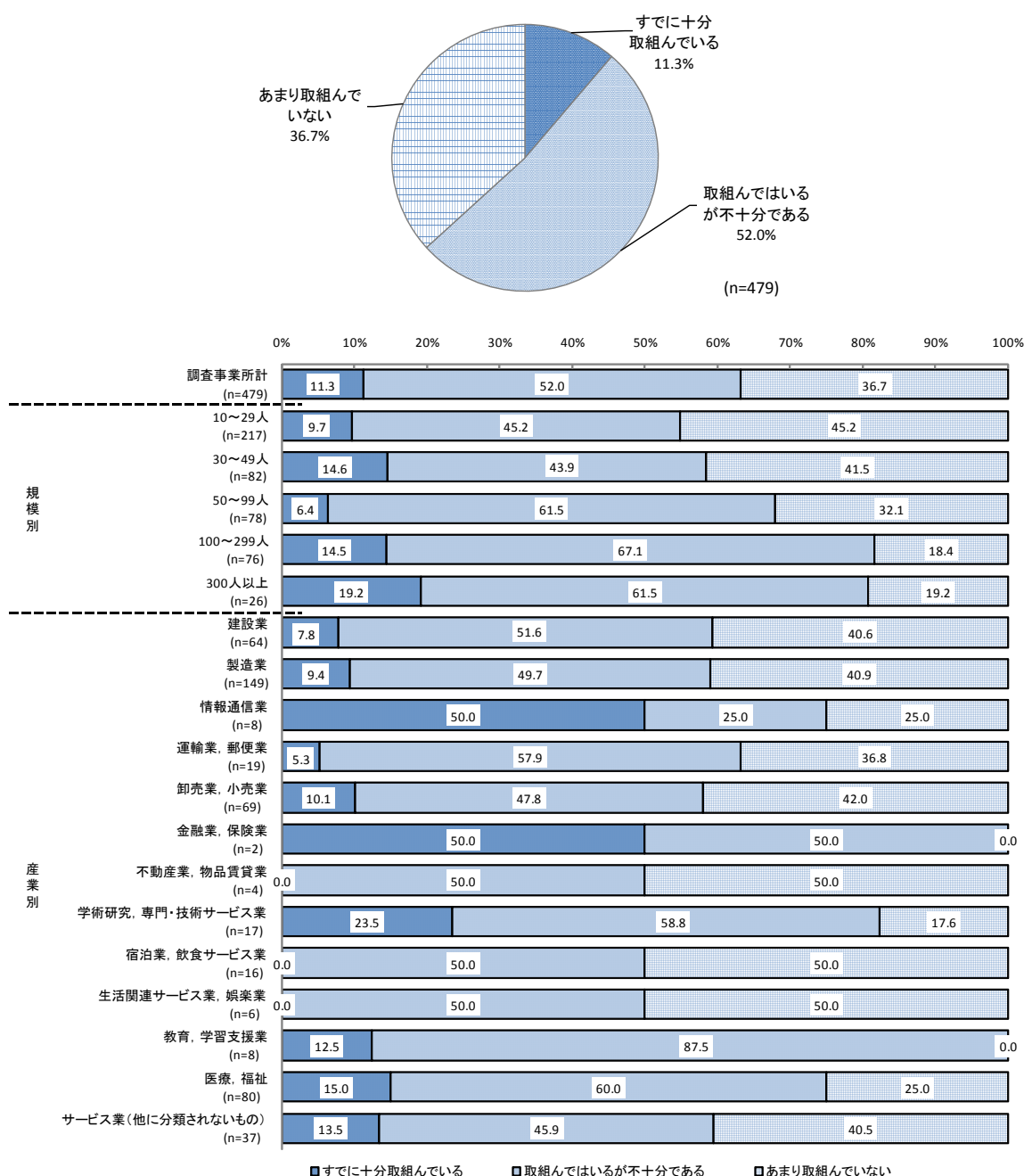
### (1) ワークライフバランス施策の取組み状況

企業のイメージアップ活動を「実施している」又は「実施を検討中」と回答した事業所のワークライフバランス施策への取組み状況は、「取組んではいるが不十分である」が52.0%と最も高く、次いで「あまり取組んでいない」が36.7%となっている。

規模別にみると、10～29人規模を除く全ての規模で「取組んではいるが不十分である」が最も高くなっている（10～29人規模は「取組んではいるが不十分である」と「あまり取組んでいない」が45.2%で同率となっている）。

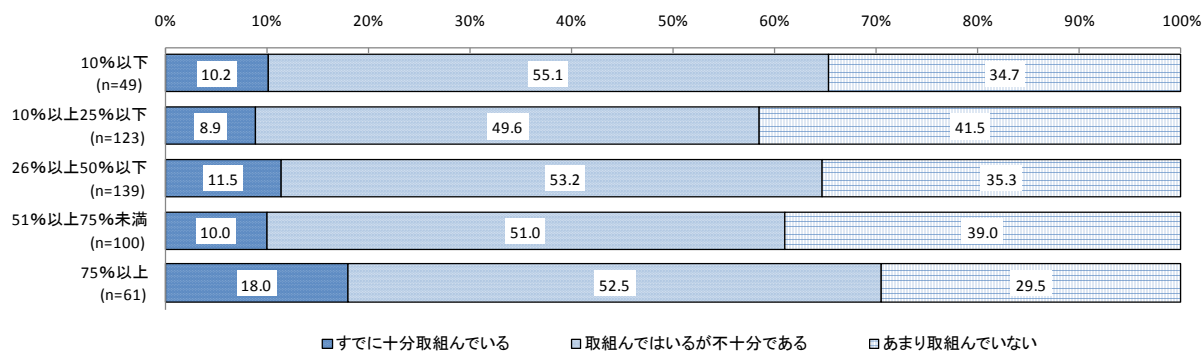
産業別にみると、「取組んではいるが不十分である」が最も高いのは医療、福祉で60.0%となっている。

図表 4-1 ワークライフバランス施策への取組み状況



### 《参考 女性社員の割合×『ワークライフバランス施策への取組み状況』》

企業のイメージアップ活動を「実施している」又は「実施を検討中」と回答した事業所のワークライフバランス施策への取組み状況について、女性社員の割合別にみると、「すでに十分取組んでいる」と回答した事業所の割合は、女性社員が75%未満では概ね1割、75%以上の事業所では18.0%となっている。



## (2) ワークライフバランスの取組み方策

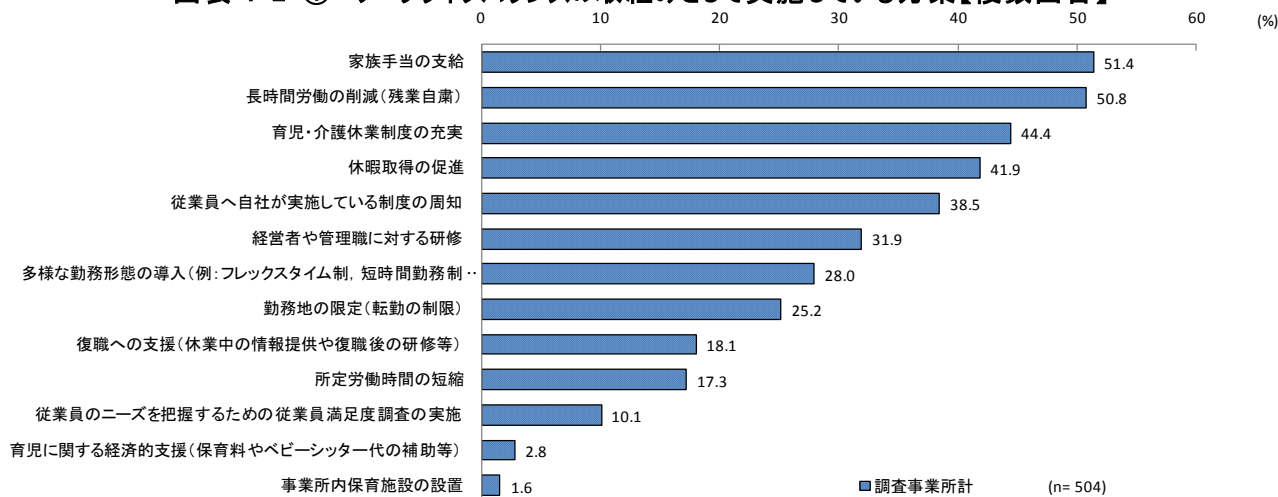
### ① ワークライフバランスの取組みとして実施している方策

企業のイメージアップ活動を「実施している」又は「実施を検討中」と回答した事業所のワークライフバランスの取組みとして実施している方策は、調査事業所計で「家族手当の支給」が 51.4%と最も高くなっている。次いで「長時間労働の削減（残業自粛）」が 50.8%となっている。

規模別にみると、50 人以上の規模では「育児・介護休業制度の充実」が上位 2 位以内となっており、概ね規模の大きいほど高い割合になっている。

産業別にみると、13 業種中 5 業種で「家族手当の支給」と「長時間労働の削減（残業自粛）」が上位 2 項目となっているが、医療、福祉は「育児・介護休業制度の充実」が、運輸業、郵便業は「勤務地の限定（転勤の制限）」が最も高くなっている。

図表 4-2-① ワークライフバランスの取組みとして実施している方策【複数回答】



	所定労働時間の短縮	長時間労働の削減(残業自粛)	多様な勤務形態の導入(例:フレックスタイム制, 短時間勤務制度等)	休暇取得の促進	育児・介護休業制度の充実	事業所内保育施設の設定	育児に関する経済的支援(保育料やベビーシッター代の補助等)	復職への支援(休業中の情報提供や復職後の研修等)	勤務地の限定(転勤の制限)	家族手当の支給	経営者や管理職に対する研修	従業員のニーズを把握するための従業員満足度調査の実施	従業員へ自社が実施している制度の周知	いずれかの区分に回答があった事業所
調査事業所計 (n=504)	17.3	50.8	28.0	41.9	44.4	1.6	2.8	18.1	25.2	51.4	31.9	10.1	38.5	85.5
規模別														
10~29人 (n=231)	18.6	43.3	20.3	35.9	26.4	0.9	1.3	10.4	19.5	41.1	23.8	7.8	30.7	79.2
30~49人 (n=87)	13.8	49.4	26.4	35.6	44.8	1.1	2.3	18.4	27.6	51.7	32.2	3.4	28.7	83.9
50~99人 (n=83)	14.5	50.6	32.5	41.0	56.6	1.2	1.2	19.3	33.7	62.7	42.2	15.7	41.0	91.6
100~299人 (n=77)	15.6	67.5	42.9	55.8	75.3	2.6	3.9	32.5	32.5	67.5	36.4	10.4	64.9	94.8
300人以上 (n=26)	30.8	73.1	42.3	76.9	73.1	7.7	19.2	38.5	19.2	57.7	57.7	34.6	53.8	100.0
産業別														
建設業 (n=70)	15.7	50.0	15.7	47.1	35.7	0.0	1.4	5.7	22.9	45.7	31.4	11.4	38.6	84.3
製造業 (n=157)	18.5	52.2	23.6	36.9	47.1	1.3	3.2	20.4	24.2	59.2	29.3	10.2	35.0	87.9
情報通信業 (n=8)	37.5	87.5	62.5	50.0	87.5	0.0	0.0	50.0	12.5	87.5	25.0	25.0	50.0	100.0
運輸業、郵便業 (n=21)	9.5	38.1	38.1	38.1	14.3	0.0	4.8	9.5	47.6	42.9	38.1	4.8	19.0	76.2
卸売業、小売業 (n=72)	8.3	43.1	15.3	36.1	33.3	1.4	0.0	9.7	25.0	44.4	36.1	8.3	33.3	76.4
金融業、保険業 (n=2)	50.0	100.0	50.0	50.0	100.0	0.0	50.0	50.0	50.0	50.0	100.0	100.0	100.0	100.0
不動産業、物品賃貸業 (n=4)	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	50.0	0.0	75.0	100.0
学術研究、専門・技術サービス業 (n=17)	29.4	47.1	23.5	64.7	47.1	0.0	0.0	11.8	17.6	47.1	17.6	0.0	47.1	76.5
宿泊業、飲食サービス業 (n=17)	23.5	47.1	41.2	29.4	17.6	0.0	0.0	11.8	23.5	47.1	11.8	11.8	29.4	70.6
生活関連サービス業、娯楽業 (n=7)	14.3	14.3	14.3	28.6	42.9	0.0	0.0	28.6	28.6	42.9	0.0	0.0	28.6	42.9
教育、学習支援業 (n=8)	0.0	37.5	37.5	50.0	62.5	0.0	0.0	37.5	37.5	37.5	37.5	0.0	62.5	87.5
医療、福祉 (n=83)	24.1	56.6	48.2	51.8	66.3	6.0	6.0	28.9	32.5	51.8	41.0	15.7	51.8	96.4
サービス業(他に分類されないもの) (n=38)	13.2	60.5	34.2	42.1	36.8	0.0	2.6	21.1	10.5	44.7	28.9	2.6	31.6	89.5

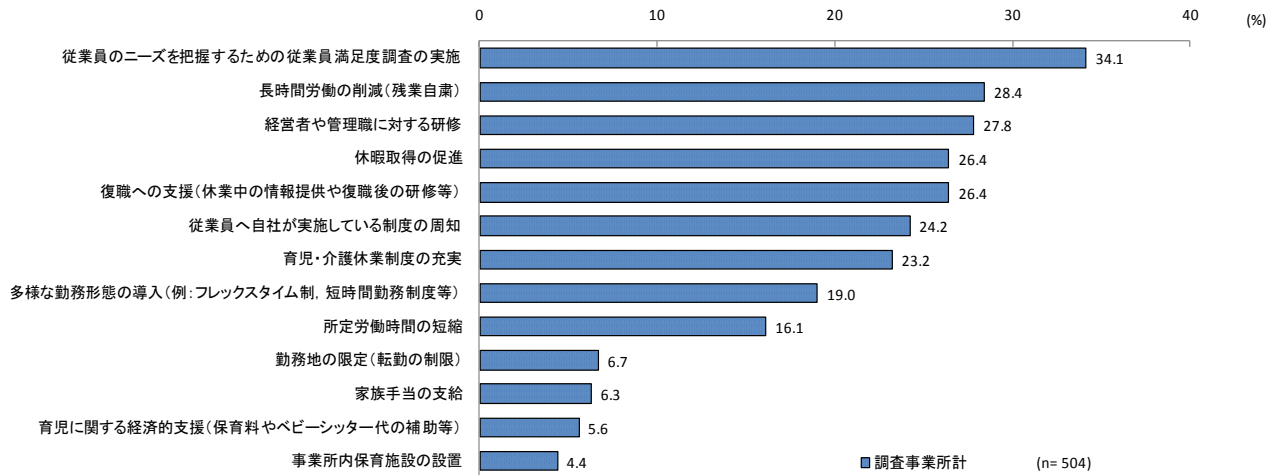
## ② ワークライフバランスの取組みとして実施を検討中の方策

企業のイメージアップ活動を「実施している」又は「実施を検討中」と回答した事業所のワークライフバランスの取組みとして実施を検討中の方策は、調査事業所計で「従業員のニーズを把握するための従業員満足度調査の実施」が34.1%と最も高く、次いで「長時間労働の削減（残業自粛）」が28.4%となっている。

規模別にみると、いずれの規模も概ね「従業員のニーズを把握するための従業員満足度調査の実施」の割合が高くなっている。

産業別にみると、いずれの業種も「従業員のニーズを把握するための従業員満足度調査の実施」の割合が高くなっており、製造業、宿泊業、飲食サービス業では「経営者や管理職に対する研修」が、建設業では「復帰への支援（休業中の情報提供や復職後の研修等）」が、それぞれ同率の割合で高くなっている。

図表 4-2-② ワークライフバランスの取組みとして実施を検討中の方策【複数回答】



	所定労働時間の短縮	長時間労働の削減(残業自粛)	多様な勤務形態の導入(例:フレックスタイム制, 短時間勤務制度等)	休暇取得の促進	育児・介護休業制度の充実	事業所内保育施設の設置	育児に関する経済的支援(保育料やベビーシッター代の補助等)	復職への支援(休業中の情報提供や復職後の研修等)	勤務地の限定(転勤の制限)	家族手当の支給	経営者や管理職に対する研修	従業員のニーズを把握するための従業員満足度調査の実施	従業員へ自社が実施している制度の周知	いずれかの区分に回答があった事業所
調査事業所計 (n=504)	16.1	28.4	19.0	26.4	23.2	4.4	5.6	26.4	6.7	6.3	27.8	34.1	24.2	71.2
規模別														
10~29人 (n=231)	16.5	31.2	19.0	24.7	31.6	0.9	4.3	25.1	6.9	8.7	28.6	36.4	25.1	74.5
30~49人 (n=87)	25.3	33.3	19.5	31.0	21.8	5.7	3.4	18.4	4.6	5.7	24.1	34.5	28.7	67.8
50~99人 (n=83)	9.6	24.1	18.1	26.5	16.9	7.2	6.0	32.5	6.0	3.6	26.5	27.7	24.1	65.1
100~299人 (n=77)	13.0	22.1	19.5	27.3	9.1	7.8	7.8	32.5	9.1	2.6	32.5	35.1	14.3	74.0
300人以上 (n=26)	11.5	19.2	19.2	23.1	15.4	11.5	15.4	26.9	7.7	7.7	23.1	30.8	30.8	65.4
産業別														
建設業 (n=70)	8.6	25.7	15.7	21.4	31.4	1.4	5.7	38.6	11.4	7.1	27.1	38.6	22.9	74.3
製造業 (n=157)	19.1	29.9	15.9	25.5	24.2	1.9	5.7	28.0	3.8	4.5	32.5	32.5	28.7	74.5
情報通信業 (n=8)	12.5	12.5	37.5	50.0	12.5	0.0	0.0	12.5	25.0	12.5	37.5	25.0	25.0	75.0
運輸業、郵便業 (n=21)	23.8	33.3	14.3	19.0	23.8	0.0	4.8	28.6	9.5	14.3	23.8	38.1	33.3	71.4
卸売業、小売業 (n=72)	16.7	30.6	26.4	30.6	26.4	5.6	5.6	22.2	11.1	8.3	25.0	34.7	31.9	73.6
金融業、保険業 (n=2)	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
不動産業、物品賃貸業 (n=4)	0.0	50.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	25.0	50.0
学術研究、専門・技術サービス業 (n=17)	5.9	35.3	29.4	17.6	23.5	0.0	0.0	23.5	5.9	5.9	23.5	35.3	17.6	70.6
宿泊業、飲食サービス業 (n=17)	35.3	35.3	17.6	29.4	23.5	5.9	5.9	29.4	5.9	5.9	35.3	35.3	17.6	70.6
生活関連サービス業、娯楽業 (n=7)	14.3	42.9	42.9	28.6	14.3	0.0	0.0	42.9	14.3	14.3	42.9	42.9	14.3	100.0
教育、学習支援業 (n=8)	12.5	37.5	12.5	37.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	12.5	37.5	0.0	75.0
医療、福祉 (n=83)	12.0	22.9	14.5	22.9	10.8	13.3	6.0	24.1	4.8	6.0	20.5	28.9	12.0	63.9
サービス業(他に分類されないもの) (n=38)	21.1	23.7	26.3	36.8	31.6	5.3	10.5	15.8	2.6	2.6	28.9	39.5	28.9	60.5

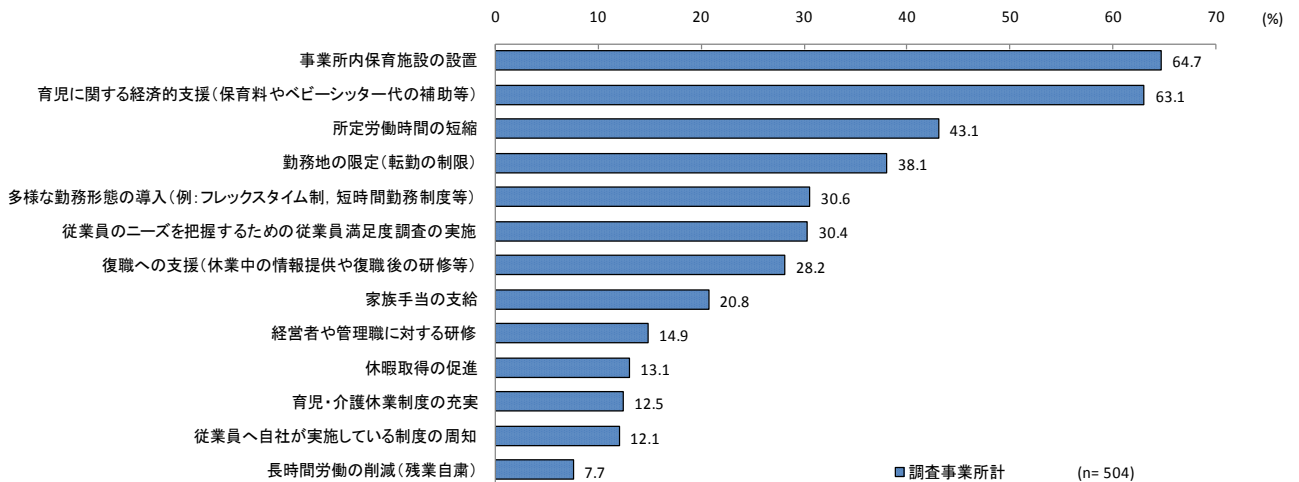
### ③ ワークライフバランスの取組みとして未実施及び実施意向のない方策

企業のイメージアップ活動を「実施している」又は「実施を検討中」と回答した事業所のワークライフバランスの取組みとして未実施及び実施意向のない方策は、調査事業所計で「事業所内保育施設の設置」が64.7%と最も高く、次いで「育児に関する経済的支援（保険料やベビーシッター代の補助等）」が63.1%となっている。

規模別にみると、規模が小さいほど「休暇取得の促進」や「多様な勤務形態の導入（例：フレックスタイム性、短時間勤務制度等）」の割合は高くなっている。

産業別にみると、全ての業種で「事業所内保育施設の設置」と「育児に関する経済的支援（保険料やベビーシッター代の補助等）」が上位2項目となっている。

図表 4-2-③ ワークライフバランスの取組みとして実施及び実施意向のない方策



	所定労働時間の短縮	長時間労働の削減(残業自粛)	多様な勤務形態の導入(例:フレックスタイム制, 短時間勤務制度等)	休暇取得の促進	育児・介護休業制度の充実	事業所内保育施設の設置	育児に関する経済的支援(保育料やベビーシッター代の補助等)	復職への支援(休業中の情報提供や復職後の研修等)	勤務地の限定(転勤の制限)	家族手当の支給	経営者や管理職に対する研修	従業員のニーズを把握するための従業員満足度調査の実施	従業員へ自社が実施している制度の周知	いずれかの区分に回答があった事業所
調査事業所計 (n=504)	43.1	7.7	30.6	13.1	12.5	64.7	63.1	28.2	38.1	20.8	14.9	30.4	12.1	70.4
規模別														
10~29人 (n=231)	38.1	11.3	36.8	16.5	14.3	64.1	61.0	31.6	39.0	22.1	16.9	26.4	14.3	67.1
30~49人 (n=87)	33.3	4.6	27.6	13.8	17.2	62.1	64.4	34.5	37.9	27.6	19.5	36.8	17.2	70.1
50~99人 (n=83)	56.6	8.4	28.9	13.3	7.2	65.1	65.1	21.7	31.3	14.5	8.4	30.1	8.4	72.3
100~299人 (n=77)	54.5	1.3	20.8	6.5	10.4	68.8	70.1	20.8	36.4	15.6	11.7	39.0	6.5	76.6
300人以上 (n=26)	42.3	3.8	19.2	0.0	3.8	65.4	50.0	19.2	57.7	23.1	11.5	19.2	3.8	76.9
産業別														
建設業 (n=70)	51.4	11.4	42.9	12.9	10.0	68.6	62.9	25.7	32.9	21.4	11.4	20.0	11.4	70.0
製造業 (n=157)	41.4	5.7	35.7	17.2	10.8	67.5	63.1	24.8	42.0	17.2	14.0	34.4	12.1	72.0
情報通信業 (n=8)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	87.5	87.5	25.0	50.0	0.0	25.0	37.5	12.5	87.5
運輸業、郵便業 (n=21)	28.6	0.0	19.0	4.8	28.6	57.1	47.6	23.8	14.3	19.0	4.8	28.6	19.0	61.9
卸売業、小売業 (n=72)	45.8	8.3	36.1	15.3	19.4	66.7	68.1	38.9	33.3	25.0	16.7	31.9	11.1	68.1
金融業、保険業 (n=2)	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0
不動産業、物品賃貸業 (n=4)	100.0	50.0	25.0	75.0	25.0	100.0	100.0	100.0	100.0	25.0	0.0	50.0	0.0	50.0
学術研究、専門・技術サービス業 (n=17)	47.1	5.9	23.5	5.9	5.9	64.7	64.7	41.2	47.1	23.5	23.5	35.3	5.9	70.6
宿泊業、飲食サービス業 (n=17)	11.8	0.0	17.6	11.8	17.6	47.1	47.1	17.6	23.5	11.8	11.8	11.8	11.8	52.9
生活関連サービス業、娯楽業 (n=7)	42.9	0.0	14.3	0.0	0.0	57.1	57.1	0.0	14.3	0.0	14.3	28.6	14.3	57.1
教育、学習支援業 (n=8)	50.0	12.5	12.5	0.0	0.0	62.5	62.5	25.0	25.0	25.0	12.5	25.0	0.0	62.5
医療、福祉 (n=83)	43.4	10.8	24.1	12.0	10.8	56.6	65.1	26.5	38.6	22.9	19.3	33.7	14.5	74.7
サービス業(他に分類されないもの) (n=38)	39.5	7.9	18.4	5.3	13.2	63.2	57.9	31.6	52.6	31.6	15.8	28.9	13.2	68.4

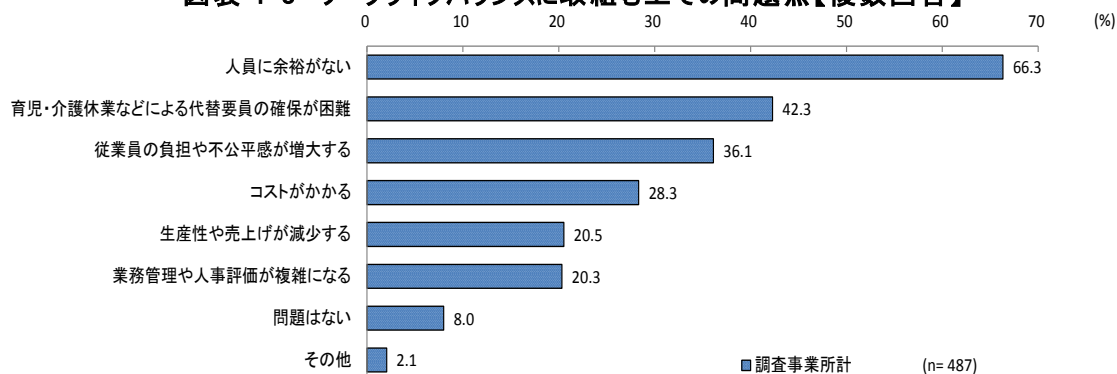
### (3) ワークライフバランスに取り組む上での問題点

企業のイメージアップ活動を「実施している」又は「実施を検討中」と回答した事業所のワークライフバランスに取り組む上での問題点は、調査事業所計で「人員に余裕がない」が66.3%と最も高くなっている。

規模別にみると、全ての規模で「人員に余裕がない」が最も高くなっている。また10～29人規模を除いた全ての規模で「育児・介護休業などによる代替要員の確保が困難」が次いで高い割合となっている。

産業別にみると、「人員に余裕がない」が最も高い割合となっているのは宿泊業、飲食サービス業で、86.7%となっている。

図表 4-3 ワークライフバランスに取り組む上での問題点【複数回答】



		人員に余裕がない	育児・介護休業などによる代替要員の確保が困難	業務管理や人事評価が複雑になる	従業員の負担や不公平感が増大する	コストがかかる	生産性や売上げが減少する	その他	問題はない
調査事業所計 (n=487)		66.3	42.3	20.3	36.1	28.3	20.5	2.1	8.0
規模別	10～29人 (n=222)	65.3	32.9	17.1	37.4	29.7	27.5	1.8	7.7
	30～49人 (n=82)	68.3	46.3	26.8	34.1	37.8	18.3	1.2	9.8
	50～99人 (n=81)	66.7	46.9	12.3	39.5	21.0	12.3	2.5	6.2
	100～299人 (n=76)	65.8	59.2	26.3	31.6	22.4	15.8	2.6	9.2
	300人以上 (n=26)	69.2	46.2	34.6	34.6	26.9	7.7	3.8	7.7
	産業別	建設業 (n=67)	68.7	37.3	28.4	47.8	29.9	31.3	0.0
	製造業 (n=151)	68.2	41.7	22.5	36.4	27.2	23.8	5.3	7.9
	情報通信業 (n=8)	62.5	12.5	62.5	37.5	37.5	25.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業 (n=20)	55.0	35.0	10.0	30.0	35.0	20.0	0.0	15.0
	卸売業、小売業 (n=69)	59.4	43.5	15.9	36.2	34.8	17.4	0.0	10.1
	金融業、保険業 (n=2)	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業 (n=4)	25.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業 (n=17)	47.1	23.5	5.9	17.6	17.6	35.3	0.0	11.8
	宿泊業、飲食サービス業 (n=15)	86.7	13.3	20.0	26.7	13.3	20.0	6.7	6.7
	生活関連サービス業、娯楽業 (n=7)	71.4	71.4	0.0	28.6	42.9	14.3	0.0	0.0
	教育、学習支援業 (n=8)	50.0	37.5	25.0	25.0	25.0	12.5	0.0	25.0
	医療、福祉 (n=82)	74.4	57.3	17.1	30.5	25.6	4.9	0.0	9.8
	サービス業(他に分類されないもの) (n=37)	67.6	43.2	16.2	48.6	29.7	27.0	0.0	8.1

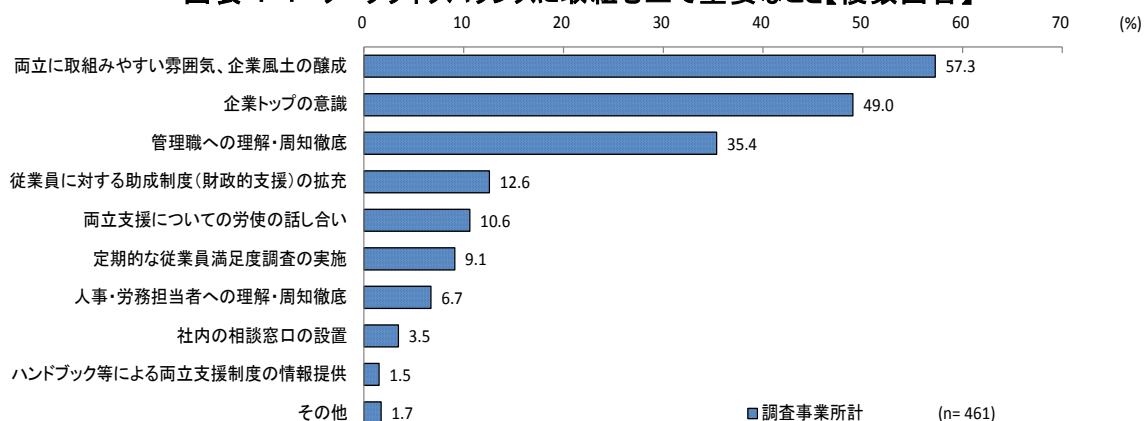
#### (4) ワークライフバランスに取り組む上で重要なこと

企業のイメージアップ活動を「実施している」又は「実施を検討中」と回答した事業所のワークライフバランスに取り組む上で重要なことは、調査事業所計で「両立に取り組みやすい雰囲気、企業風土の醸成」が57.3%と最も高くなっている。

規模別にみると、概ね規模が大きくなるほど「両立に取り組みやすい雰囲気、企業風土の醸成」の割合が高くなる傾向にあり、300人以上規模では73.1%と最も高くなっている。

産業別にみると、宿泊業、飲食サービス業、学術研究、専門・技術サービス業、建設業で「企業トップの意識」がそれぞれ78.6%、58.8%、52.3%と最も高くなっている。

図表 4-4 ワークライフバランスに取り組む上で重要なこと【複数回答】



	企業トップの意識	管理職への理解・周知徹底	人事・労務担当者への理解・周知徹底	ハンドブック等による両立支援制度の情報提供	社内の相談窓口の設置	両立支援についての労使の話し合い	定期的な従業員満足度調査の実施	両立に取り組みやすい雰囲気、企業風土の醸成	従業員に対する助成制度(財政的支援)の拡充	その他
調査事業所計 (n=461)	49.0	35.4	6.7	1.5	3.5	10.6	9.1	57.3	12.6	1.7
規模別										
10~29人 (n=213)	57.7	24.4	5.6	0.9	3.3	12.7	10.3	50.7	17.8	1.4
30~49人 (n=75)	52.0	37.3	10.7	0.0	2.7	6.7	9.3	57.3	8.0	2.7
50~99人 (n=75)	42.7	44.0	9.3	1.3	5.3	8.0	10.7	56.0	12.0	2.7
100~299人 (n=72)	36.1	45.8	1.4	5.6	4.2	11.1	5.6	72.2	6.9	1.4
300人以上 (n=26)	23.1	65.4	11.5	0.0	0.0	11.5	3.8	73.1	0.0	0.0
産業別										
建設業 (n=65)	52.3	38.5	6.2	0.0	6.2	6.2	12.3	47.7	20.0	0.0
製造業 (n=144)	56.3	35.4	2.8	2.1	2.1	11.1	4.2	63.2	10.4	2.1
情報通信業 (n=7)	57.1	42.9	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	71.4	14.3	0.0
運輸業、郵便業 (n=19)	47.4	52.6	21.1	0.0	5.3	5.3	5.3	36.8	15.8	0.0
卸売業、小売業 (n=66)	45.5	36.4	7.6	4.5	3.0	9.1	9.1	60.6	10.6	1.5
金融業、保険業 (n=2)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業 (n=3)	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0
学術研究、専門・技術サービス業 (n=17)	58.8	17.6	11.8	0.0	5.9	23.5	5.9	52.9	17.6	0.0
宿泊業、飲食サービス業 (n=14)	78.6	28.6	21.4	0.0	0.0	7.1	0.0	42.9	7.1	0.0
生活関連サービス業、娯楽業 (n=7)	42.9	42.9	0.0	0.0	14.3	0.0	28.6	42.9	0.0	0.0
教育、学習支援業 (n=8)	25.0	62.5	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	50.0	25.0	0.0
医療、福祉 (n=73)	37.0	26.0	6.8	1.4	4.1	16.4	17.8	57.5	13.7	4.1
サービス業(他に分類されないもの) (n=36)	38.9	36.1	5.6	0.0	0.0	8.3	11.1	66.7	5.6	2.8

## (5) 厚生労働省と県で取組む制度について

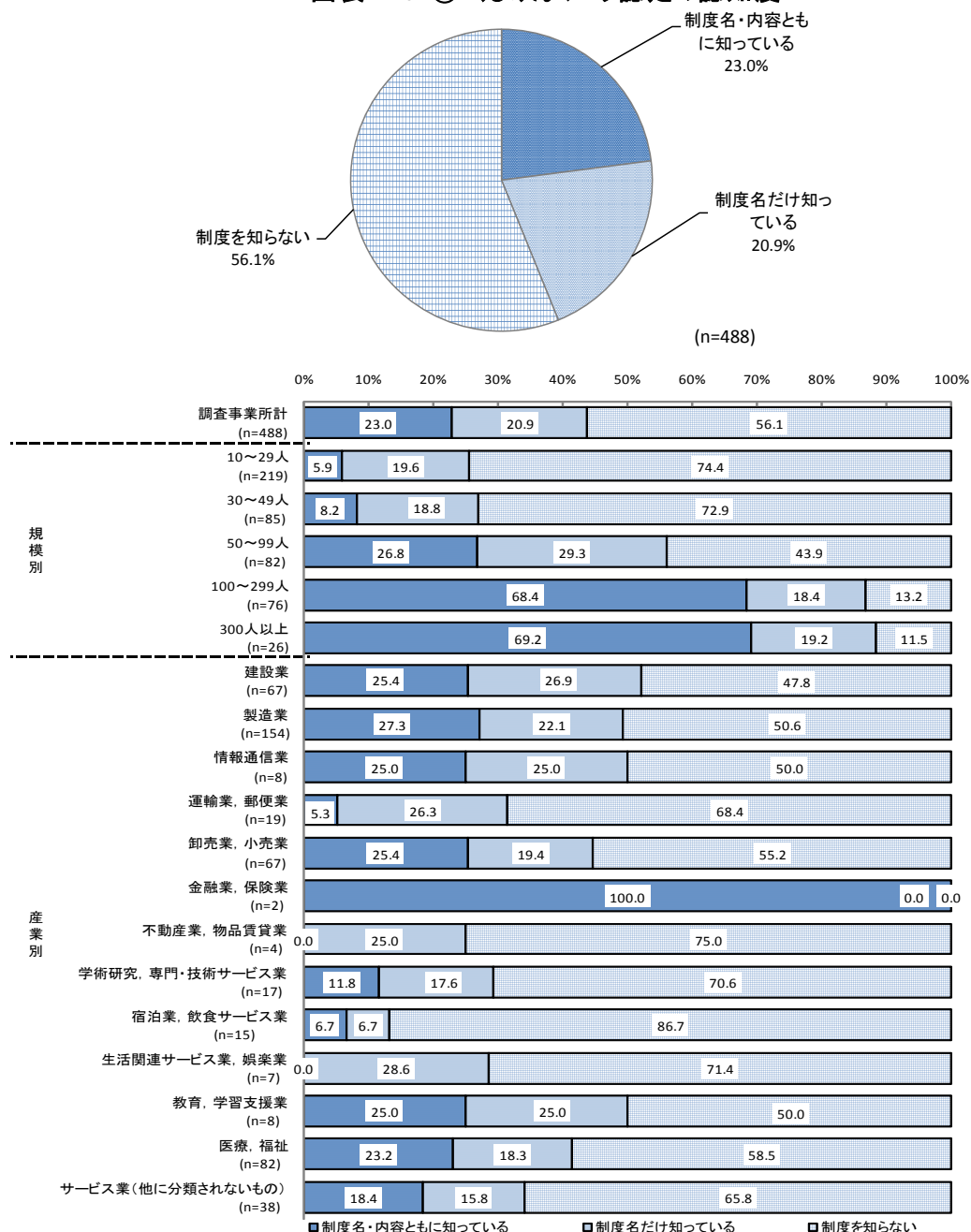
### ① ぐるみんマーク認定の認知度

企業のイメージアップ活動を「実施している」又は「実施を検討中」と回答した事業所の『ぐるみんマーク認定』の認知度は、調査事業所計で「制度を知らない」が56.1%と最も高い。

規模別にみると、規模が大きいほど「制度名・内容ともに知っている」の割合が高い傾向にあり、100～299人規模では68.4%、300人以上規模では69.2%となっている。50人未満の規模では、「制度名・内容ともに知っている」は1割以下にとどまった。

産業別にみると、ほぼすべてで「制度を知らない」が「制度名・内容ともに知っている」を上回っており、宿泊業、飲食サービス業では8割以上が「制度を知らない」と回答している。

図表 4-5-① ぐるみんマーク認定の認知度





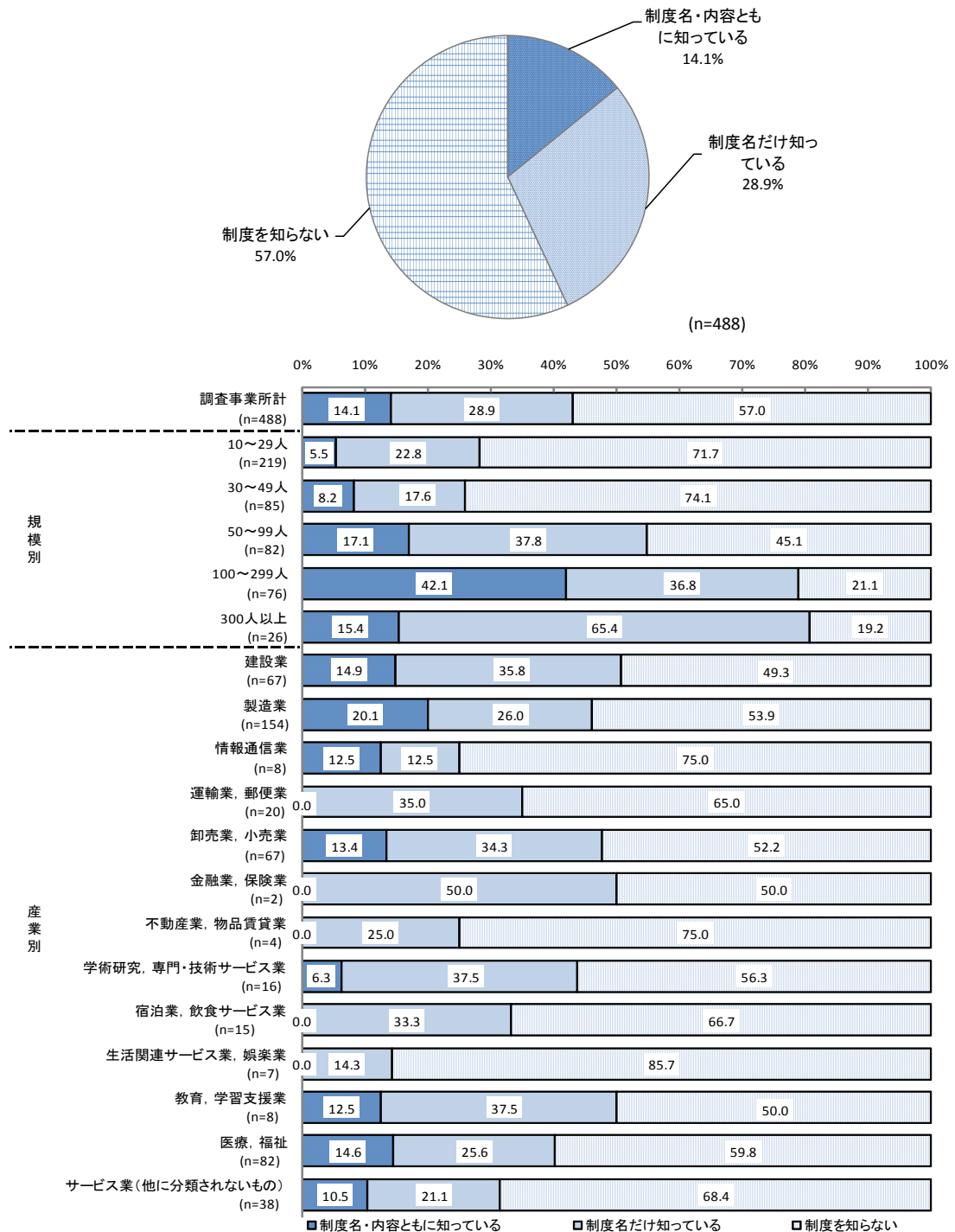
## ② 両立支援等助成金の認知度

企業のイメージアップ活動を「実施している」又は「実施を検討中」と回答した事業所の『両立支援等助成金』の認知度は、調査事業所計で「制度を知らない」が57.0%と最も高い。

規模別にみると、100～299人規模で「制度名・内容ともに知っている」が4割以上となっているが、それ以外の規模では2割以下にとどまっている。規模が小さいほど、「制度を知らない」の回答割合が高く、50人未満の規模では7割以上となっている。

産業別にみると、すべての産業で「制度を知らない」が「制度名・内容ともに知っている」を大きく上回っている。

図表 4-5-② 両立支援等助成金の認知度



### ③ 社員の子育て応援宣言！の認知度

企業のイメージアップ活動を「実施している」又は「実施を検討中」と回答した事業所の『社員の子育て応援宣言！』の認知度は、調査事業所計で「制度を知らない」が46.9%と最も高い。

規模別にみると、100～299人規模で「制度名・内容ともに知っている」が5割となっているが、それ以外規模では4割以下にとどまっている。規模が小さいほど、「制度を知らない」の回答割合が高く、50人未満の規模では6割程度となっている。

産業別にみると、概ねすべての業種で「制度を知らない」が5割以上を占めたが、建設業においては「制度名・内容ともに知っている」との回答が同水準であった。

図表 4-5-③ 社員の子育て応援宣言！の認知度

