

両立支援のための柔軟な働き方研究会 報告書

平成 21 年 3 月

◆ 目次 ◆

| | |
|--------------------------------|----|
| 第1章 調査研究概要..... | 1 |
| 1. 調査研究目的 | 1 |
| 2. 調査研究範囲設定..... | 1 |
| 3. 調査方法、調査内容..... | 2 |
| 第2章 アンケート調査結果..... | 5 |
| 1. 基本分析結果 | 5 |
| 2. テーマ別分析結果..... | 52 |
| 第3章 まとめ | 81 |
| 1. 柔軟な働き方を進めるための取組状況..... | 81 |
| (1) 育児休業・介護休業・子どものための看護休暇..... | 81 |
| (2) 勤務時間に関わる制度..... | 84 |
| (3) 勤務場所に関わる制度..... | 86 |
| (4) その他の制度..... | 87 |
| 2. 制度利用を進めるための取組..... | 90 |
| (1) 経営トップによる推進..... | 90 |
| (2) 残業削減のための取組..... | 91 |
| (3) 制度の説明..... | 91 |
| (4) 研修の実施..... | 93 |
| (5) 相談窓口の設置..... | 93 |
| (6) 職場での面談等の実施..... | 93 |
| (7) その他、制度を利用しやすくするための工夫..... | 94 |
| 3. 柔軟な働き方を進める効果..... | 94 |
| (1) 人材の確保..... | 95 |
| (2) 柔軟な働き方に関する従業員の理解促進..... | 95 |
| (3) 従業員の定着率向上..... | 96 |
| (4) 生産性、業務の質の向上..... | 96 |
| (5) 制度の柔軟化による効果..... | 97 |

| | |
|-------------------------------------|-----|
| 4. 柔軟な働き方に関する課題..... | 97 |
| (1) 残業などの長時間労働..... | 97 |
| (2) 年次有給休暇の取得率の低さ..... | 98 |
| (3) 男性の育児休業の取得率の低さ..... | 98 |
| (4) その他..... | 99 |
| 5. 男性従業員の利用実態..... | 99 |
| 6. 今後の展望..... | 100 |
| (1) 前提としての長時間労働の削減..... | 100 |
| (2) ライフステージに応じた柔軟な働き方の推進..... | 101 |
| (3) 従業員意識や社内風土の改善..... | 101 |
| (4) 職場のマネジメント..... | 102 |
| (5) 男性の育児参加の推進..... | 102 |
| | |
| 【参考資料1：クロス集計結果】..... | 103 |
| 1. 業種別..... | 103 |
| 2. 従業員数別..... | 134 |
| 3. 従業員に占める女性割合別..... | 141 |
| 4. 従業員の年齢構成別..... | 146 |
| 5. 残業の状況別..... | 153 |
| 6. 短時間・短日勤務制度とフレックスタイム制度の導入状況別..... | 154 |
| 【参考資料2：アンケート調査票】..... | 159 |

第1章 調査研究概要

1. 調査研究目的

企業が従業員の仕事と家庭の両立を支援するために、育児や介護に関する休業制度や勤務時間の短縮制度などの整備が進められ、法定を上回る制度を導入する企業も増えている。

さらに、より利用しやすい制度となるよう勤務時間や勤務場所に柔軟性をもたせたり、多様な事由で利用できる休業制度を設けるなど、従業員のニーズに合わせ様々な工夫がされている。

しかし一方で、長時間労働や年次有給休暇の取得率が低いといった課題を抱える企業も多く、ワーク・ライフ・バランスが図られていなければ、両立支援制度を利用することや柔軟な働き方を選択することは難しく、制度の活用は進まない。

本調査研究では、先行企業が実施している柔軟な働き方を選択できるような雇用管理システムや具体的事例を収集し、ワーク・ライフ・バランスとの関連を考慮した雇用管理改善方策の在り方等を研究し、広く一般企業の両立支援の取組を促すことを目的としている。

特に男性の育児参加のための柔軟な働き方の在り方に注目し、男性が育児参加しやすい雇用環境をつくるために効果的な施策や、制度を利用しやすくするための工夫などについて調査研究を行った。

2. 調査研究範囲設定

まず、調査研究テーマの範囲設定については、特に「男性の育児参加のための柔軟な働き方」を明らかにすることに注目しているが、育児休業や短時間勤務は、主に女性を対象として実施している企業が多い点や、すべての従業員を対象としたワーク・ライフ・バランスの考え方にシフトしてきていることなどを踏まえ、企業の取組状況を把握していくこととした。また、柔軟な働き方以前に長時間労働の縮減が大きな課題となっている現状があり、特に男性の場合は、残業問題の方がより深刻であることから、「柔軟な働き方」に加え、長時間労働の縮減も踏まえていくこととした。

「柔軟な働き方」を可能とする取組の範囲設定については、現在フルタイムで働いている人が時間や場所、休暇について選択可能な制度がある点、ライフステージに応じて働き方を柔軟にできる点、これらを制度利用者が個々の事情に応じて柔軟に活用できるような支援がある点を踏まえるほか、制度自体の柔軟な運用や仕事の裁量度の高さも対象とした。

図表 1-1 「柔軟な働き方」を可能とする取組の範囲

- (1) 現在フルタイムで働いている人の、働く「時間」と「場所」、「休暇」に関して、選択可能な制度がある。
- (2) ライフステージに応じて、上記の働き方以外にも、休業、フルタイムとパートタイム間の移動、再雇用等、働き方を柔軟に変更できる。
- (3) (1) (2) の制度を利用者が個々の事情に応じて柔軟に活用するための支援がある。
- (4) 制度の柔軟な運用
- (5) 仕事の裁量度が高い。

3. 調査方法、調査内容

(1) 研究会の設置

「両立支援のための柔軟な働き方研究会」設置し、本調査研究事業の方向性、アンケート調査・企業ヒアリング調査の内容、男性の育児参加を進めるために有効な柔軟な働き方施策等について検討を行った。

【委員】

- | | | |
|----|--------|---|
| 座長 | 北浦 正行 | 財団法人社会経済生産性本部 事務局次長 |
| | 座間美都子 | 花王株式会社 人材開発部門人材開発グループ EPS 推進室長 |
| | 中川 荘一郎 | 株式会社高島屋 人事部人事政策担当次長 |
| | 中村みどり | パナソニック株式会社 労政グループ均等雇用担当部長兼イコールパートナーシップ相談室長 |
| | 矢島 洋子 | 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 経済・社会政策部公共政策グループ 主任研究員 |
| | 鈴木 陽子 | 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 経済・社会政策部公共政策グループ 副主任研究員 |

【事務局】

- | | | |
|-------|--------------|---------------|
| 富田 契子 | (財) 21世紀職業財団 | 職業家庭両立業務部長 |
| 佐々木米子 | (財) 21世紀職業財団 | 職業家庭両立業務部支援課長 |
| 藤野 恵子 | (財) 21世紀職業財団 | 職業家庭両立業務部支援係長 |

【オブザーバー】

- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課 育児介護休業推進室

(2) アンケート調査

柔軟な働き方を選択できるような雇用管理の状況について、企業の取組実態、人事担当者の意識等を把握することを目的としたアンケート調査を実施した。

①調査対象

対象数：3,000社。

②抽出方法

両立支援に関する取組を行なっていると想定される企業を中心に抽出することとし、まず以下①～⑥のリストの企業を対象とする。次に、3,000社となるように、上場企業から無作為に抽出した。

| | リスト名 | 従業員規模(人) | 企業数(社) |
|-----------------|--|-----------|--------|
| ① | 21世紀職業財団 男性の育児参加促進事業平成17年度指定事業主 | 約80～13000 | 183 |
| ② | 21世紀職業財団 男性の育児参加促進事業平成19年度指定事業主 | 約25～13000 | 199 |
| ③ | 21世紀職業財団 職場風土改革促進事業平成19年度指定事業主 | 約60～300 | 298 |
| ④ | 「均等・両立推進企業表彰」表彰企業（平成11年度～19年度）均等推進企業部門 | | 337 |
| ⑤ | 「均等・両立推進企業表彰」表彰企業（平成11年度～19年度）ファミリー・フレンドリー企業部門 | | 287 |
| ⑥ | 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主認定企業（2008/07/30時点） | | 543 |
| ⑦ | その他上場企業 | | 1,439 |
| 総発送数(①～⑥の重複を除く) | | | 3,000 |

③調査方法

郵送による発送・回収。（財団法人21世紀職業財団において実施）

④調査実施時期

2008年10月～11月

⑤回収状況

有効回収数：771社 有効回収率：25.7%

⑥調査内容

1. 企業基本情報
 - ・本社所在地
 - ・業種
 - ・従業員数
 - ・従業員に占める女性割合
 - ・従業員に占める正社員比率
 - ・従業員の年齢構成
 - ・管理職に占める女性割合
 - ・上場区分
2. 従業員の働き方について
 - ・主要な職場での従業員の働き方の課題
 - ・過去3年間の、全社の月あたり就労時間の変化
3. 柔軟な働き方を進めるための取組内容
 - ・育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度について（過去3年間の利用状況、法定を上回る制度の整備状況、同一の子どもあるいは同一事由での複数回取得）
 - ・柔軟な働き方を進めるための取組について、制度の導入状況
 - ・制度を利用しやすくするために工夫していること
 - ・制度の利用促進のための取組
 - ・経営トップの対応
 - ・取組の進捗状況
4. 柔軟な働き方を進める取組経緯、効果等
 - ・取組で主眼にしていること
 - ・従業員の柔軟な働き方を進めることの効果
 - ・制度運用にあたり、苦勞していること
5. 柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針
 - ・制度の導入・拡充等の取組予定

第2章 アンケート調査結果

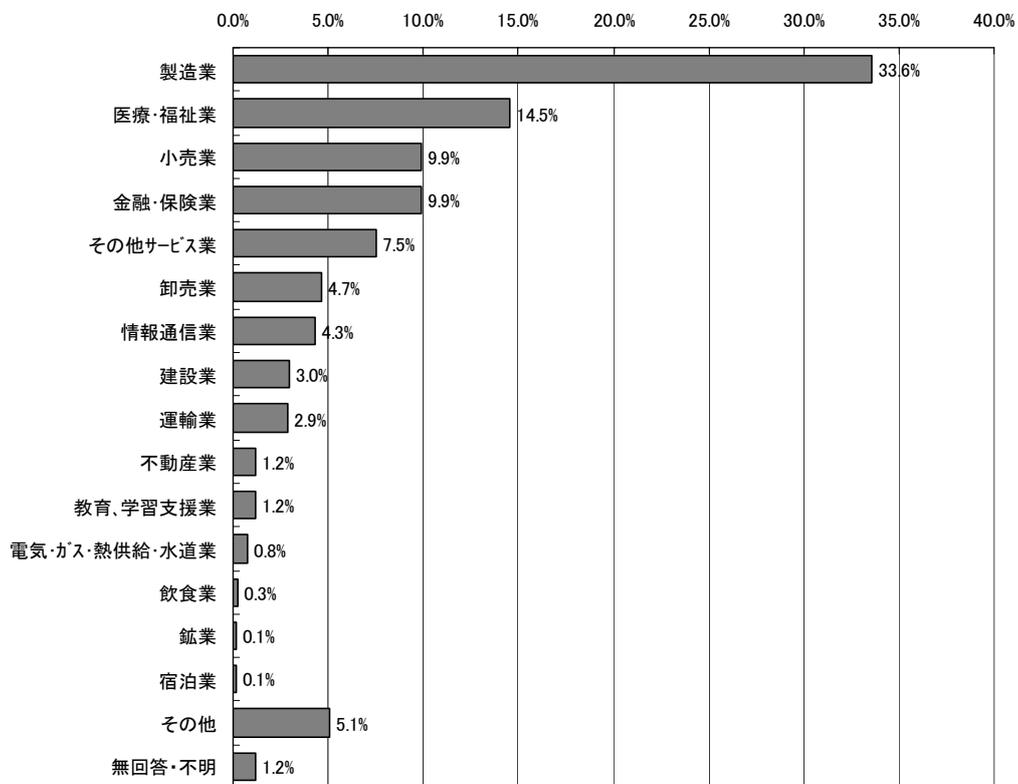
1. 基本分析結果

(1) 基本情報

①業種

業種をみると、「製造業」が33.6%で最も割合が高く、次いで「医療・福祉業」が14.5%、「小売業」「金融・保険業」が9.9%で続いている。

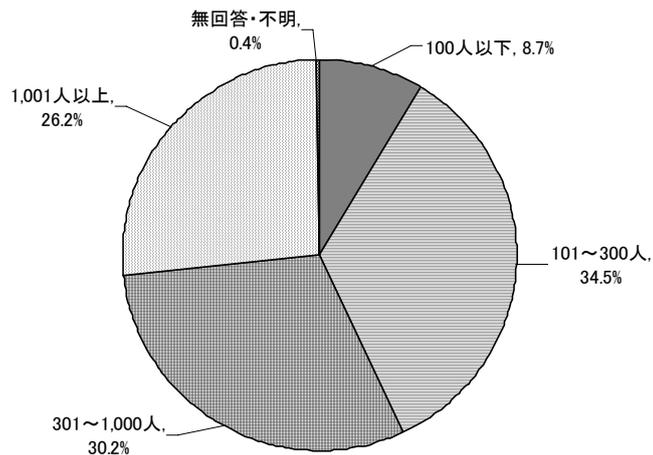
図表 2-1 業種 (Q2) : 単数回答 n=771



②従業員（常用雇用者）数

従業員（常用雇用者）数をみると、「100人以下」が8.7%、「101～300人」が34.5%、「301～1000人」が30.2%、「1001人以上」が26.2%となっている。301人以上の企業が5割強を占めている。

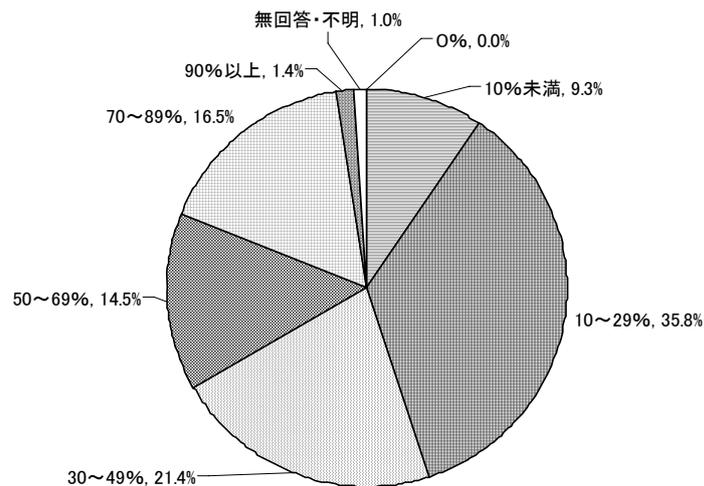
図表 2-2 従業員（常用雇用者）数（Q3）：単数回答 n=771



③従業員（常用雇用者）に占める女性割合

従業員（常用雇用者）に占める女性割合は、「10～29%」が35.8%、「30～49%」が21.4%、「50～69%」が14.5%を占めている。

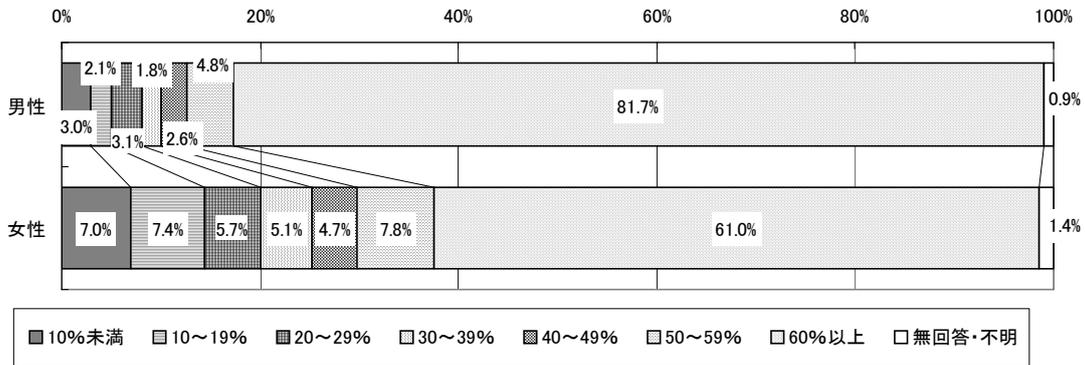
図表 2-3 従業員（常用雇用者）に占める女性割合（Q4）：単数回答 n=771



④従業員（常用雇用者）に占める正社員比率割合

従業員（常用雇用者）に占める正社員比率をみると、男性従業員は、「60%以上」が81.7%を占めている。一方、女性従業員は「60%以上」が61.0%である。

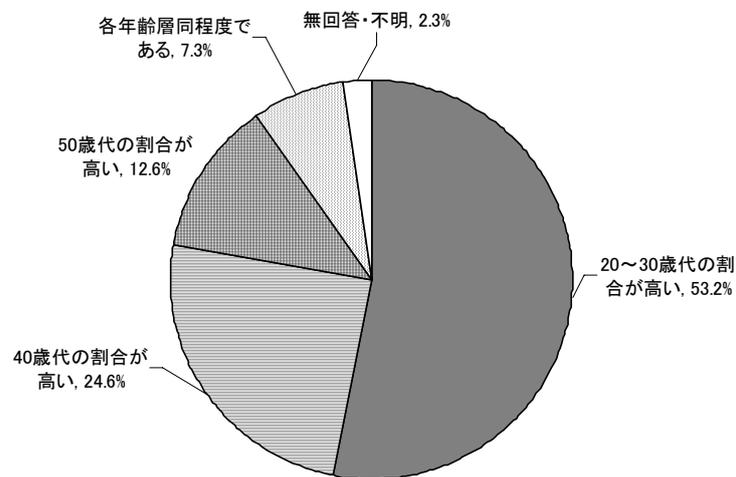
図表 2-4 従業員（常用雇用者）に占める正社員比率割合（Q5）：単数回答 n=771



⑤従業員の年齢構成の特徴

従業員の年齢構成の特徴をみると、「20～30歳代の割合が高い」ところが53.2%と半数強を占めている。

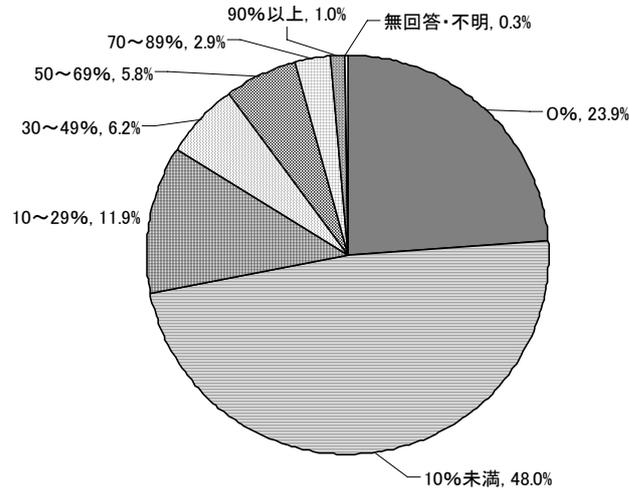
図表 2-5 従業員の年齢構成の特徴（Q6）：単数回答 n=771



⑥管理職に占める女性の割合

管理職に占める女性の割合をみると、「0%」が23.9%と2割強、「10%未満」が48.0%と半数弱を占めている。

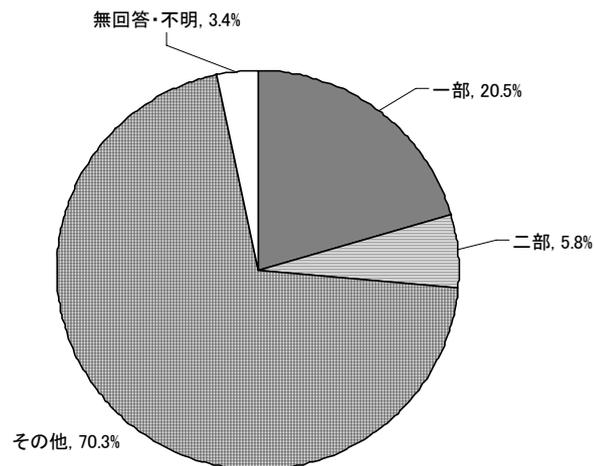
図表 2-6 管理職に占める女性の割合 (Q7) ; 単数回答 n=771



⑦上場区分

上場区分をみると、「一部」が20.5%、「二部」が5.8%、「その他」が70.3%を占めている。

図表 2-7 上場区分 (Q8) ; 単数回答 n=771



(2) 従業員の働き方

①職場で課題となっていること

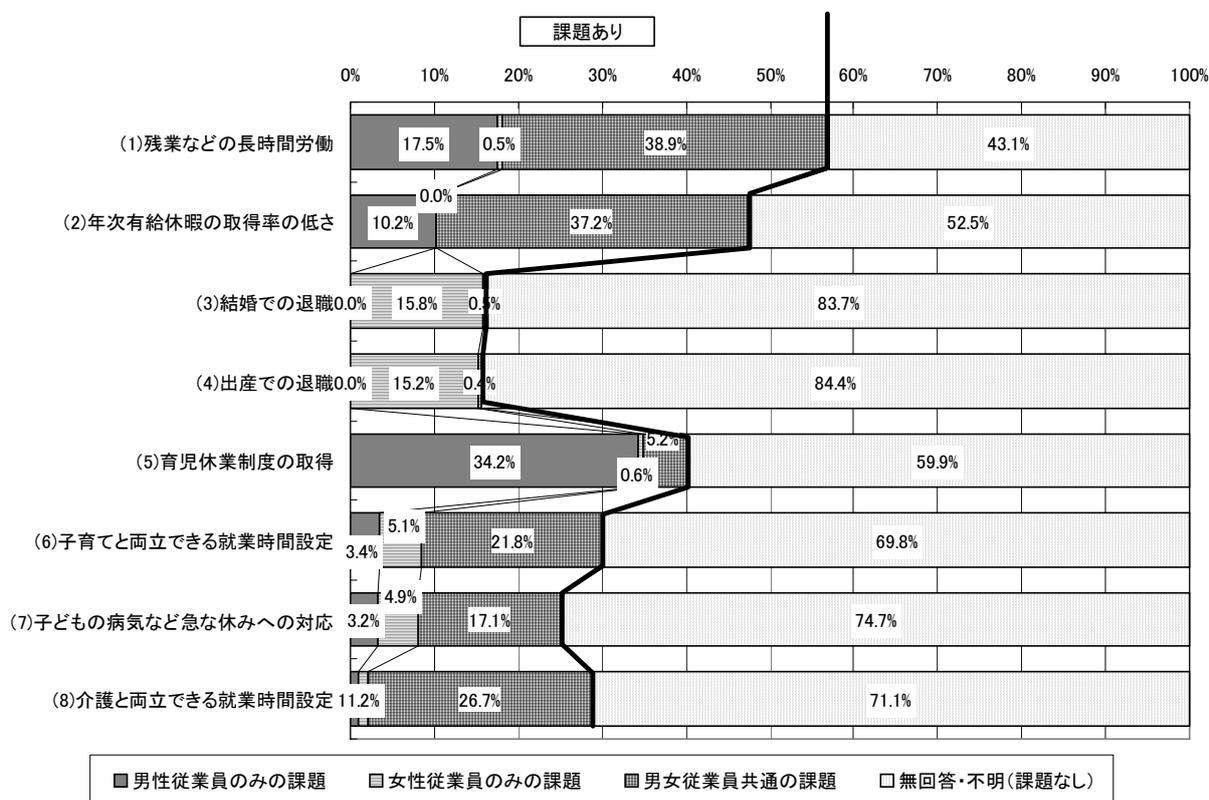
主要な職場での従業員の働き方で課題になっていることについて、「男性従業員のみ
の課題」「女性従業員のみ
の課題」「男女従業員共通の課題」を合わせた、『課題となっている』割合をみると、「(1)残業など、長時間労働が問題となっている」が56.9%で最も割合が高く、次いで、「(2)年次有給休暇の取得率が低い」が47.4%、「(5)育児休業制度の取得が進まない」が40.0%で続いている。

性別で見ると、『男性従業員のみ
の課題』としては、他と比較して、「(5)育児休業制度の取得が進まない」(34.2%)、「(1)残業など、長時間労働が問題となっている」(17.5%)、「(2)年次有給休暇の取得率が低い」(10.2%)の割合が高くなっている。

『女性従業員のみ
の課題』としては、他と比較して、「(3)結婚で辞める人が多い」(15.8%)、「(4)出産で辞める人が多い」(15.2%)の割合が高くなっている。

『男女従業員共通の課題』としては、他と比較して、「(1)残業など、長時間労働が問題となっている」(38.9%)、「(2)年次有給休暇の取得率が低い」(37.2%)、「(8)介護と両立できるような就業時間の設定が難しい」(26.7%)、「(6)子育てと両立できるような就業時間の設定が難しい」(21.8%)、「(7)子どもが病気の時など、急な休みへの対応が難しい」(17.1%)の割合が高くなっている。

図表 2-8 職場で課題となっていること (Q9) : 単数回答 n=771



1) 業種別

業種別に職場で課題となっていることについて、まず、「(1) 残業など、長時間労働が問題になっている」で特徴をみると、「鉱業、建設業」は「男性従業員のみ」の割合が高く、41.7%を占めている。また、「無回答・不明(課題なし)」の割合が29.2%であることから、約7割が課題を抱えている。「情報通信業、運輸業」は「男女従業員共通の課題」の割合が高く、61.8%を占めている。また、「無回答・不明(課題なし)」の割合が21.8%であることから約8割が課題を抱えている。

「(2) 年次有給休暇の取得率が低い」の特徴をみると、「卸売業、小売業、飲食業、宿泊業」は「男女従業員共通の課題」の割合が高く、53.9%を占めている。また、「無回答・不明(課題なし)」の割合が31.3%であることから約7割が課題を抱えている。

「(3) 結婚で辞める人が多い」の特徴をみると、いずれも「無回答・不明(課題なし)」の割合が7割以上を占めており、課題を抱えている割合は比較的少ないものの、「情報通信業、運輸業」「卸売業、小売業、飲食業、宿泊業」「金融・保険業、不動産業」は「女性従業員のための課題」が、それぞれ20.0%、23.5%、29.4%と2割以上を占めている。

「(4) 出産で辞める人が多い」の特徴をみると、結婚と同様にいずれも「無回答・不明(課題なし)」の割合が70%以上を占めており、課題を抱えている割合は比較的少ないものの、「情報通信業、運輸業」「卸売業、小売業、飲食業、宿泊業」「金融・保険業、不動産業」は「女性従業員のための課題」が、それぞれ20.0%、22.6%、25.9%と2割以上を占めている。

「(5) 育児休業制度の取得が進まない」は、いずれの業種も全体の傾向と同様に、「男性従業員のための課題」の割合が2～4割程度を占めている。

「(6) 子育てと両立できるような就業時間の設定が難しい」の特徴をみると、「卸売業、小売業、飲食業、宿泊業」「金融・保険業、不動産業」は「男女従業員共通の課題」が、それぞれ30.4%、30.6%と約3割を占めている。

「(7) 子どもが病気の時など、急な休みへの対応が難しい」の特徴をみると、「金融・保険業、不動産業」は「男女従業員共通の課題」が27.1%を占めている。また、「無回答・不明(課題なし)」の割合が64.7%であることから3割強が課題を抱えている。

「(8) 介護と両立できるような就業時間の設定が難しい」の特徴をみると、「情報通信業、運輸業」「卸売業、小売業、飲食業、宿泊業」「金融・保険業、不動産業」は「男女従業員共通の課題」が、それぞれ36.4%、35.7%、35.3%と、3割以上を占めている。また、いずれも「無回答・不明(課題なし)」の割合が6割強を占めており、4割弱が課題を抱えている。

図表 2-9 業種別 職場で課題となっていること (Q9) : 単数回答

<(1) 残業など、長時間労働が問題となっている>

| | | 合計 | Q9-1 残業など、長時間労働が問題となっている | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|--------------------------|----------------|----------------|------------------|
| | | | 男性従業員の みの課題 | 女性従業員の みの課題 | 男女従業員共 通の課題 | 無回答・不明 (課題なし) |
| 全体 | | 771 100.0 | 135 17.5 | 4 0.5 | 300 38.9 | 332 43.1 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 10 41.7 | 0 0.0 | 7 29.2 | 7 29.2 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 61 23.6 | 1 0.4 | 86 33.2 | 111 42.9 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 9 16.4 | 0 0.0 | 34 61.8 | 12 21.8 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 23 20.0 | 0 0.0 | 46 40.0 | 46 40.0 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 18 21.2 | 0 0.0 | 33 38.8 | 34 40.0 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 1 0.9 | 0 0.0 | 35 31.3 | 76 67.9 |
| | その他サービス 業 | 58 100.0 | 6 10.3 | 2 3.4 | 28 48.3 | 22 37.9 |
| | その他 | 54 100.0 | 5 9.3 | 0 0.0 | 28 51.9 | 21 38.9 |

<(2) 年次有給休暇の取得率が低い>

| | | 合計 | Q9-2 年次有給休暇の取得率が低い | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|--------------------|----------------|----------------|------------------|
| | | | 男性従業員の みの課題 | 女性従業員の みの課題 | 男女従業員共 通の課題 | 無回答・不明 (課題なし) |
| 全体 | | 771 100.0 | 79 10.2 | 0 0.0 | 287 37.2 | 405 52.5 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 5 20.8 | 0 0.0 | 8 33.3 | 11 45.8 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 40 15.4 | 0 0.0 | 70 27.0 | 149 57.5 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 4 7.3 | 0 0.0 | 24 43.6 | 27 49.1 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 17 14.8 | 0 0.0 | 62 53.9 | 36 31.3 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 4 4.7 | 0 0.0 | 37 43.5 | 44 51.8 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 1 0.9 | 0 0.0 | 37 33.0 | 74 66.1 |
| | その他サービス 業 | 58 100.0 | 2 3.4 | 0 0.0 | 23 39.7 | 33 56.9 |
| | その他 | 54 100.0 | 6 11.1 | 0 0.0 | 19 35.2 | 29 53.7 |

<(3) 結婚で辞める人が多い>

| | | 合計 | Q9-3 結婚で辞める人が多い | | | |
|------------|-----------------|--------------|-----------------|-------------|------------|--------------|
| | | | 男性従業員のみの課題 | 女性従業員のみの課題 | 男女従業員共通の課題 | 無回答・不明(課題なし) |
| 全体 | | 771 100.0 | 0 0.0 | 122 15.8 | 4 0.5 | 645 83.7 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 0 0.0 | 2 8.3 | 0 0.0 | 22 91.7 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 0 0.0 | 34 13.1 | 1 0.4 | 224 86.5 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 0 0.0 | 11 20.0 | 0 0.0 | 44 80.0 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 0 0.0 | 27 23.5 | 1 0.9 | 87 75.7 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 0 0.0 | 25 29.4 | 0 0.0 | 60 70.6 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 0 0.0 | 12 10.7 | 1 0.9 | 99 88.4 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 0 0.0 | 3 5.2 | 1 1.7 | 54 93.1 |
| | その他 | 54 100.0 | 0 0.0 | 6 11.1 | 0 0.0 | 48 88.9 |

<(4) 出産で辞める人が多い>

| | | 合計 | Q9-4 出産で辞める人が多い | | | |
|------------|-----------------|--------------|-----------------|-------------|------------|--------------|
| | | | 男性従業員のみの課題 | 女性従業員のみの課題 | 男女従業員共通の課題 | 無回答・不明(課題なし) |
| 全体 | | 771 100.0 | 0 0.0 | 117 15.2 | 3 0.4 | 651 84.4 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 0 0.0 | 2 8.3 | 0 0.0 | 22 91.7 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 0 0.0 | 35 13.5 | 0 0.0 | 224 86.5 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 0 0.0 | 11 20.0 | 0 0.0 | 44 80.0 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 0 0.0 | 26 22.6 | 0 0.0 | 89 77.4 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 0 0.0 | 22 25.9 | 0 0.0 | 63 74.1 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 0 0.0 | 10 8.9 | 1 0.9 | 101 90.2 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 0 0.0 | 4 6.9 | 1 1.7 | 53 91.4 |
| | その他 | 54 100.0 | 0 0.0 | 5 9.3 | 1 1.9 | 48 88.9 |

<(5) 育児休業制度の取得が進まない>

| | | 合計 | Q9-5 育児休業制度の取得が進まない | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|---------------------|----------------|----------------|------------------|
| | | | 男性従業員の みの課題 | 女性従業員の みの課題 | 男女従業員共 通の課題 | 無回答・不明 (課題なし) |
| 全体 | | 771 100.0 | 264 34.2 | 5 0.6 | 40 5.2 | 462 59.9 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 7 29.2 | 0 0.0 | 1 4.2 | 16 66.7 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 94 36.3 | 0 0.0 | 17 6.6 | 148 57.1 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 20 36.4 | 1 1.8 | 3 5.5 | 31 56.4 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 36 31.3 | 3 2.6 | 12 10.4 | 64 55.7 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 34 40.0 | 1 1.2 | 3 3.5 | 47 55.3 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 34 30.4 | 0 0.0 | 1 0.9 | 77 68.8 |
| | その他サービス 業 | 58 100.0 | 13 22.4 | 0 0.0 | 1 1.7 | 44 75.9 |
| | その他 | 54 100.0 | 22 40.7 | 0 0.0 | 1 1.9 | 31 57.4 |

<(6) 子育てと両立できるような就業時間の設定が難しい>

| | | 合計 | Q9-6 子育てと両立できる様な就業時間の設定が難しい | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|-----------------------------|----------------|----------------|------------------|
| | | | 男性従業員の みの課題 | 女性従業員の みの課題 | 男女従業員共 通の課題 | 無回答・不明 (課題なし) |
| 全体 | | 771 100.0 | 26 3.4 | 39 5.1 | 168 21.8 | 538 69.8 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 4 16.7 | 0 0.0 | 6 25.0 | 14 58.3 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 11 4.2 | 12 4.6 | 40 15.4 | 196 75.7 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 2 3.6 | 5 9.1 | 12 21.8 | 36 65.5 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 3 2.6 | 4 3.5 | 35 30.4 | 73 63.5 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 2 2.4 | 7 8.2 | 26 30.6 | 50 58.8 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 1 0.9 | 6 5.4 | 28 25.0 | 77 68.8 |
| | その他サービス 業 | 58 100.0 | 2 3.4 | 2 3.4 | 9 15.5 | 45 77.6 |
| | その他 | 54 100.0 | 1 1.9 | 2 3.7 | 8 14.8 | 43 79.6 |

<(7) 子どもが病気の時など、急な休みへの対応が難しい>

| | | 合計 | Q9-7 子どもが病気の時等、急な休みへの対応が難しい | | | |
|------------|-----------------|--------------|-----------------------------|------------|-------------|--------------|
| | | | 男性従業員のみの課題 | 女性従業員のみの課題 | 男女従業員共通の課題 | 無回答・不明(課題なし) |
| 全体 | | 771 100.0 | 25 3.2 | 38 4.9 | 132 17.1 | 576 74.7 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 1 4.2 | 0 0.0 | 5 20.8 | 18 75.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 12 4.6 | 10 3.9 | 32 12.4 | 205 79.2 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 2 3.6 | 1 1.8 | 8 14.5 | 44 80.0 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 4 3.5 | 8 7.0 | 24 20.9 | 79 68.7 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 1 1.2 | 6 7.1 | 23 27.1 | 55 64.7 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 2 1.8 | 7 6.3 | 21 18.8 | 82 73.2 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 2 3.4 | 3 5.2 | 6 10.3 | 47 81.0 |
| | その他 | 54 100.0 | 1 1.9 | 2 3.7 | 10 18.5 | 41 75.9 |

<(8) 介護と両立できるような就業時間の設定が難しい>

| | | 合計 | Q9-8 介護と両立できるような就業時間の設定が難しい | | | |
|------------|-----------------|--------------|-----------------------------|------------|-------------|--------------|
| | | | 男性従業員のみの課題 | 女性従業員のみの課題 | 男女従業員共通の課題 | 無回答・不明(課題なし) |
| 全体 | | 771 100.0 | 8 1.0 | 9 1.2 | 206 26.7 | 548 71.1 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 2 8.3 | 0 0.0 | 5 20.8 | 17 70.8 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 3 1.2 | 3 1.2 | 56 21.6 | 197 76.1 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 20 36.4 | 35 63.6 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 0 0.0 | 1 0.9 | 41 35.7 | 73 63.5 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 1 1.2 | 0 0.0 | 30 35.3 | 54 63.5 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 0 0.0 | 4 3.6 | 28 25.0 | 80 71.4 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 1 1.7 | 0 0.0 | 10 17.2 | 47 81.0 |
| | その他 | 54 100.0 | 1 1.9 | 0 0.0 | 13 24.1 | 40 74.1 |

2) 従業員数別

従業員数別に職場で課題となっていることについて、まず「残業など、長時間労働が問題となっている」の特徴をみると、「301～1,000人」「1,001人以上」で「男女共通の課題」の割合が高く、それぞれ42.5%、55.9%を占めている。

「年次有給休暇の取得率が低い」の特徴をみると、同様に、「301～1,000人」「1,001人以上」で「男女共通の課題」の割合が高く、それぞれ40.3%、41.6%を占めている。

「結婚で辞める人が多い」「出産で辞める人が多い」の特徴をみると、いずれも「1,001人以上」で「女性従業員のみの課題」の割合が高く、それぞれ24.3%、23.3%を占めている。

「育児休業制度の取得が進まない」の特徴をみると、「301～1,000人」「1,001人以上」で「男性従業員のみの課題」の割合が高く、それぞれ38.6%、49.0%を占めている。

図表 2-10 従業員数別 職場で課題となっていること (Q9) : 単数回答

<残業など、長時間労働>

| | | 合計 | Q9-1 残業など、長時間労働が問題となっている | | | |
|---------|------------|--------------|--------------------------|------------|-------------|--------------|
| | | | 男性従業員のみの課題 | 女性従業員のみの課題 | 男女従業員共通の課題 | 無回答・不明(課題なし) |
| 全体 | | 771 100.0 | 135 17.5 | 4 0.5 | 300 38.9 | 332 43.1 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 11 16.4 | 0 0.0 | 15 22.4 | 41 61.2 |
| | 101～300人 | 266 100.0 | 51 19.2 | 3 1.1 | 72 27.1 | 140 52.6 |
| | 301～1,000人 | 233 100.0 | 49 21.0 | 1 0.4 | 99 42.5 | 84 36.1 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 24 11.9 | 0 0.0 | 113 55.9 | 65 32.2 |

<年次有給休暇の取得率>

| | | 合計 | Q9-2 年次有給休暇の取得率が低い | | | |
|---------|------------|--------------|--------------------|------------|-------------|--------------|
| | | | 男性従業員のみの課題 | 女性従業員のみの課題 | 男女従業員共通の課題 | 無回答・不明(課題なし) |
| 全体 | | 771 100.0 | 79 10.2 | 0 0.0 | 287 37.2 | 405 52.5 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 6 9.0 | 0 0.0 | 20 29.9 | 41 61.2 |
| | 101～300人 | 266 100.0 | 28 10.5 | 0 0.0 | 87 32.7 | 151 56.8 |
| | 301～1,000人 | 233 100.0 | 29 12.4 | 0 0.0 | 94 40.3 | 110 47.2 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 16 7.9 | 0 0.0 | 84 41.6 | 102 50.5 |

<結婚退職>

| | | 合計 | Q9-3 結婚で辞める人が多い | | | |
|-------------|------------|--------------|-----------------|----------------|----------------|------------------|
| | | | 男性従業員の みの課題 | 女性従業員の みの課題 | 男女従業員共 通の課題 | 無回答・不明 (課題なし) |
| 全体 | | 771 100.0 | 0 0.0 | 122 15.8 | 4 0.5 | 645 83.7 |
| Q3 従 業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 0 0.0 | 8 11.9 | 1 1.5 | 58 86.6 |
| | 101～300人 | 266 100.0 | 0 0.0 | 35 13.2 | 2 0.8 | 229 86.1 |
| | 301～1,000人 | 233 100.0 | 0 0.0 | 30 12.9 | 0 0.0 | 203 87.1 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 0 0.0 | 49 24.3 | 1 0.5 | 152 75.2 |

<出産退職>

| | | 合計 | Q9-4 出産で辞める人が多い | | | |
|-------------|------------|--------------|-----------------|----------------|----------------|------------------|
| | | | 男性従業員の みの課題 | 女性従業員の みの課題 | 男女従業員共 通の課題 | 無回答・不明 (課題なし) |
| 全体 | | 771 100.0 | 0 0.0 | 117 15.2 | 3 0.4 | 651 84.4 |
| Q3 従 業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 0 0.0 | 10 14.9 | 0 0.0 | 57 85.1 |
| | 101～300人 | 266 100.0 | 0 0.0 | 30 11.3 | 1 0.4 | 235 88.3 |
| | 301～1,000人 | 233 100.0 | 0 0.0 | 30 12.9 | 2 0.9 | 201 86.3 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 0 0.0 | 47 23.3 | 0 0.0 | 155 76.7 |

<育児休業制度の取得>

| | | 合計 | Q9-5 育児休業制度の取得が進まない | | | |
|-------------|------------|--------------|---------------------|----------------|----------------|------------------|
| | | | 男性従業員の みの課題 | 女性従業員の みの課題 | 男女従業員共 通の課題 | 無回答・不明 (課題なし) |
| 全体 | | 771 100.0 | 264 34.2 | 5 0.6 | 40 5.2 | 462 59.9 |
| Q3 従 業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 12 17.9 | 1 1.5 | 3 4.5 | 51 76.1 |
| | 101～300人 | 266 100.0 | 63 23.7 | 2 0.8 | 14 5.3 | 187 70.3 |
| | 301～1,000人 | 233 100.0 | 90 38.6 | 2 0.9 | 17 7.3 | 124 53.2 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 99 49.0 | 0 0.0 | 6 3.0 | 97 48.0 |

3) 残業の状況別

残業の状況別に、職場で課題となっていることをみると、いずれの課題も、長時間労働が「課題となっていない」ところは、「課題なし」としている割合が7～9割以上を占めている。

図表 2-11 残業の状況別 職場で課題となっていること (Q9) : 単数回答

<年次有給休暇の取得率が低い>

| | | 合計 | Q9-2 年次有給休暇の取得率が低い | | | |
|-----------------|----------------|-------|--------------------|------------|------------|--------------|
| | | | 男性従業員のみの課題 | 女性従業員のみの課題 | 男女従業員共通の課題 | 無回答・不明(課題なし) |
| 全体 | | 771 | 79 | 0 | 287 | 405 |
| | | 100.0 | 10.2 | 0.0 | 37.2 | 52.5 |
| Q9. 長時間労働の課題の有無 | 長時間労働が課題となっている | 439 | 62 | 0 | 221 | 156 |
| | | 100.0 | 14.1 | 0.0 | 50.3 | 35.5 |
| | 課題となっていない | 332 | 17 | 0 | 66 | 249 |
| | | 100.0 | 5.1 | 0.0 | 19.9 | 75.0 |

<結婚で辞める人が多い>

| | | 合計 | Q9-3 結婚で辞める人が多い | | | |
|-----------------|----------------|-------|-----------------|------------|------------|--------------|
| | | | 男性従業員のみの課題 | 女性従業員のみの課題 | 男女従業員共通の課題 | 無回答・不明(課題なし) |
| 全体 | | 771 | 0 | 122 | 4 | 645 |
| | | 100.0 | 0.0 | 15.8 | 0.5 | 83.7 |
| Q9. 長時間労働の課題の有無 | 長時間労働が課題となっている | 439 | 0 | 109 | 4 | 326 |
| | | 100.0 | 0.0 | 24.8 | 0.9 | 74.3 |
| | 課題となっていない | 332 | 0 | 13 | 0 | 319 |
| | | 100.0 | 0.0 | 3.9 | 0.0 | 96.1 |

<出産で辞める人が多い>

| | | 合計 | Q9-4 出産で辞める人が多い | | | |
|-----------------|----------------|-------|-----------------|------------|------------|--------------|
| | | | 男性従業員のみの課題 | 女性従業員のみの課題 | 男女従業員共通の課題 | 無回答・不明(課題なし) |
| 全体 | | 771 | 0 | 117 | 3 | 651 |
| | | 100.0 | 0.0 | 15.2 | 0.4 | 84.4 |
| Q9. 長時間労働の課題の有無 | 長時間労働が課題となっている | 439 | 0 | 107 | 3 | 329 |
| | | 100.0 | 0.0 | 24.4 | 0.7 | 74.9 |
| | 課題となっていない | 332 | 0 | 10 | 0 | 322 |
| | | 100.0 | 0.0 | 3.0 | 0.0 | 97.0 |

<育児休業制度の取得が進まない>

| | | 合計 | Q9-5 育児休業制度の取得が進まない | | | |
|-----------------|----------------|-------|---------------------|------------|------------|--------------|
| | | | 男性従業員のみの課題 | 女性従業員のみの課題 | 男女従業員共通の課題 | 無回答・不明(課題なし) |
| 全体 | | 771 | 264 | 5 | 40 | 462 |
| | | 100.0 | 34.2 | 0.6 | 5.2 | 59.9 |
| Q9. 長時間労働の課題の有無 | 長時間労働が課題となっている | 439 | 188 | 5 | 30 | 216 |
| | | 100.0 | 42.8 | 1.1 | 6.8 | 49.2 |
| | 課題となっていない | 332 | 76 | 0 | 10 | 246 |
| | | 100.0 | 22.9 | 0.0 | 3.0 | 74.1 |

<子育てと両立できる様な就業時間の設定が難しい>

| | | 合計 | Q9-6 子育てと両立できる様な就業時間の設定が難しい | | | |
|----------------|----------------|-------|-----------------------------|------------|------------|--------------|
| | | | 男性従業員のみの課題 | 女性従業員のみの課題 | 男女従業員共通の課題 | 無回答・不明(課題なし) |
| 全体 | | 771 | 26 | 39 | 168 | 538 |
| | | 100.0 | 3.4 | 5.1 | 21.8 | 69.8 |
| Q9.長時間労働の課題の有無 | 長時間労働が課題となっている | 439 | 22 | 28 | 135 | 254 |
| | | 100.0 | 5.0 | 6.4 | 30.8 | 57.9 |
| | 課題となっていない | 332 | 4 | 11 | 33 | 284 |
| | | 100.0 | 1.2 | 3.3 | 9.9 | 85.5 |

<子どもが病気の時等、急な休みへの対応が難しい>

| | | 合計 | Q9-7 子どもが病気の時等、急な休みへの対応が難しい | | | |
|----------------|----------------|-------|-----------------------------|------------|------------|--------------|
| | | | 男性従業員のみの課題 | 女性従業員のみの課題 | 男女従業員共通の課題 | 無回答・不明(課題なし) |
| 全体 | | 771 | 25 | 38 | 132 | 576 |
| | | 100.0 | 3.2 | 4.9 | 17.1 | 74.7 |
| Q9.長時間労働の課題の有無 | 長時間労働が課題となっている | 439 | 22 | 29 | 108 | 280 |
| | | 100.0 | 5.0 | 6.6 | 24.6 | 63.8 |
| | 課題となっていない | 332 | 3 | 9 | 24 | 296 |
| | | 100.0 | 0.9 | 2.7 | 7.2 | 89.2 |

<介護と両立できるような就業時間の設定が難しい>

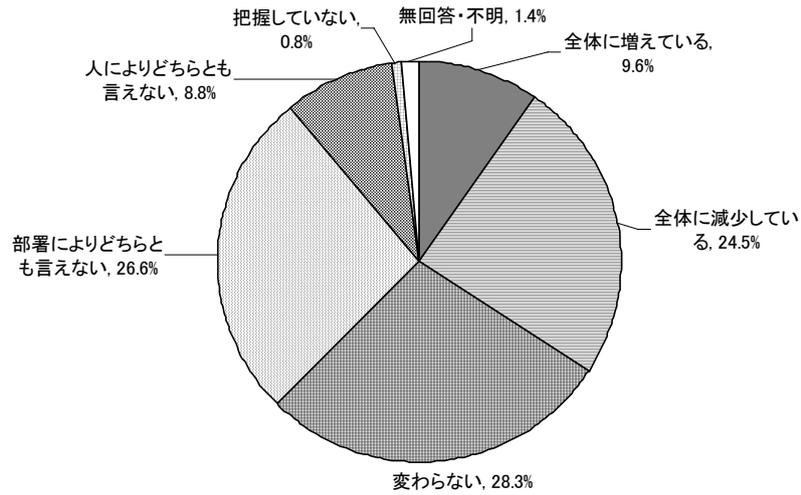
| | | 合計 | Q9-8 介護と両立できるような就業時間の設定が難しい | | | |
|----------------|----------------|-------|-----------------------------|------------|------------|--------------|
| | | | 男性従業員のみの課題 | 女性従業員のみの課題 | 男女従業員共通の課題 | 無回答・不明(課題なし) |
| 全体 | | 771 | 8 | 9 | 206 | 548 |
| | | 100.0 | 1.0 | 1.2 | 26.7 | 71.1 |
| Q9.長時間労働の課題の有無 | 長時間労働が課題となっている | 439 | 7 | 5 | 165 | 262 |
| | | 100.0 | 1.6 | 1.1 | 37.6 | 59.7 |
| | 課題となっていない | 332 | 1 | 4 | 41 | 286 |
| | | 100.0 | 0.3 | 1.2 | 12.3 | 86.1 |

②過去3年間の月あたり就業時間の変化

過去3年間の月あたり就業時間の変化をみると、「変わらない」が28.3%で最も割合が高く、次いで「部署によりどちらとも言えない」が26.6%、「全体的に減少している」が24.5%で続いている。

「全体的に増えている」というところは1割程度に留まっている。

図表 2-12 過去3年間の月あたり就業時間の変化 (Q10) : 単数回答 n=771



(3) 柔軟な働き方を進めるための取組内容

①育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度について

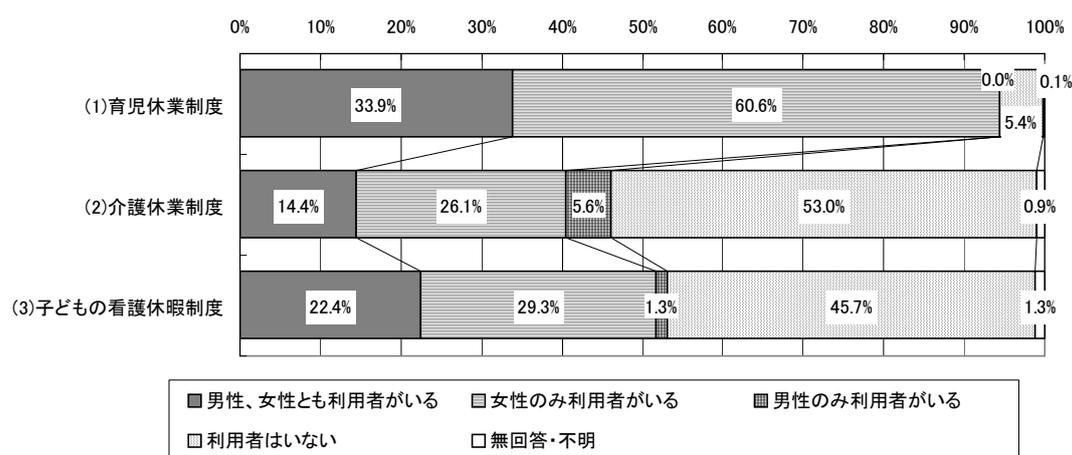
1) 過去3年間の利用状況

育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度について、過去3年間の利用状況をみると、育児休業制度は、「女性のみ利用者がいる」ところが60.6%と最も割合が高いものの、「男性、女性とも利用者がいる」ところも33.3%と3割強を占めている。

介護休業制度は、男女いずれかの利用者がいるところは46.1%、「利用者がいないところ」が53.0%と過半数を占めている。

子どもの看護休暇制度は、「男性、女性とも利用者がいる」ところが22.4%、「女性のみ利用者がいる」ところが29.3%を占めているものの、45.7%と半数弱が「利用者がいない」と回答している。

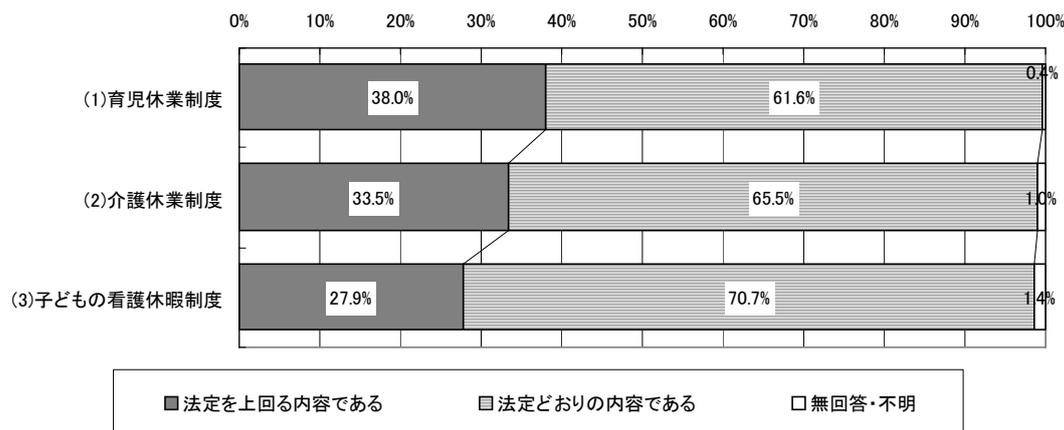
図表 2-13 育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度の過去3年間の利用状況 (Q11(1)) : 単数回答 n=771



2) 法定を上回る制度の整備状況

育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度について、法定を上回る制度の整備状況をみると、「法定を上回る内容である」ところは、育児休業制度は 38.0%、介護休業制度は 33.5%、子どもの看護休暇制度は 27.9%と、3～4 割弱を占めている。

図表 2-14 育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度の法定を上回る制度の整備状況 (Q11(2)) : 単数回答 n=771



ア) 従業員数別

従業員数別に、育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度について、法定を上回る制度の整備状況をみると、他と比較して、いずれも「1,001人以上」で、「法定を上回る内容である」ところの割合が高く、「育児休業制度」は64.4%、「介護休業制度」は61.4%、「子どもの看護休暇制度」43.1%を占めている。

図表 2-15 従業員数別 育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度の法定を上回る制度の整備状況 (Q11(2)) : 単数回答

<育児休業制度>

| | | 合計 | Q11-2-1 法定比較:育児休業制度 | | |
|---------|------------|--------------|---------------------|-------------|----------|
| | | | 法定を上回る内容である | 法定どおりの内容である | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 293 38.0 | 475 61.6 | 3 0.4 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 14 20.9 | 53 79.1 | 0 0.0 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 65 24.4 | 199 74.8 | 2 0.8 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 83 35.6 | 149 63.9 | 1 0.4 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 130 64.4 | 72 35.6 | 0 0.0 |

<介護休業制度>

| | | 合計 | Q11-2-2 法定比較:介護休業制度 | | |
|---------|------------|--------------|---------------------|-------------|----------|
| | | | 法定を上回る内容である | 法定どおりの内容である | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 258 33.5 | 505 65.5 | 8 1.0 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 10 14.9 | 55 82.1 | 2 3.0 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 49 18.4 | 213 80.1 | 4 1.5 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 74 31.8 | 158 67.8 | 1 0.4 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 124 61.4 | 77 38.1 | 1 0.5 |

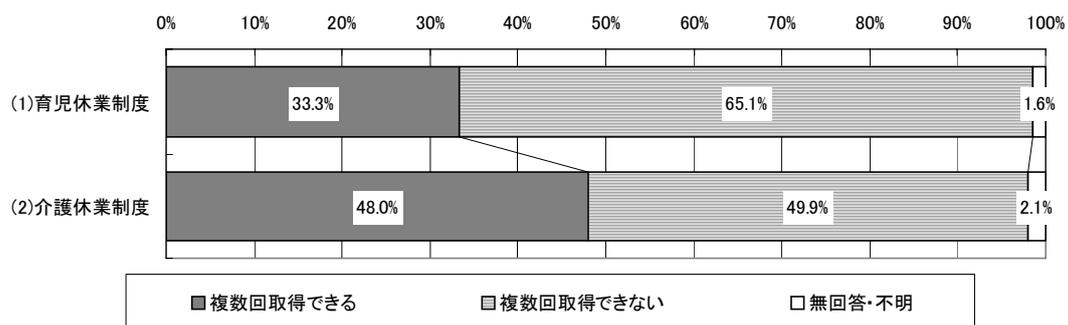
<子どもの看護休暇制度>

| | | 合計 | Q11-2-3 法定比較:子どもの看護休暇制度 | | |
|---------|------------|--------------|-------------------------|-------------|-----------|
| | | | 法定を上回る内容である | 法定どおりの内容である | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 215 27.9 | 545 70.7 | 11 1.4 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 15 22.4 | 50 74.6 | 2 3.0 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 55 20.7 | 207 77.8 | 4 1.5 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 57 24.5 | 175 75.1 | 1 0.4 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 87 43.1 | 111 55.0 | 4 2.0 |

3) 法定を上回る内容のうち、同一の子どもあるいは同一事由での複数回の取得状況

育児休業制度、介護休業制度について、法定を上回る内容のうち、同一の子どもあるいは同一事由で、複数回取得できるかをみると、育児休業制度で「複数回取得できる」ところは、33.3%と3割強、介護休業制度は48.0%と半数弱を占めている。

図表 2-16 法定を上回る内容のうち、同一の子どもあるいは同一事由での複数回の取得状況 (Q11(3)) : 単数回答 n=771



②柔軟な働き方に関わる制度の導入状況・利用実績

1) 柔軟な働き方に関わる制度の導入状況

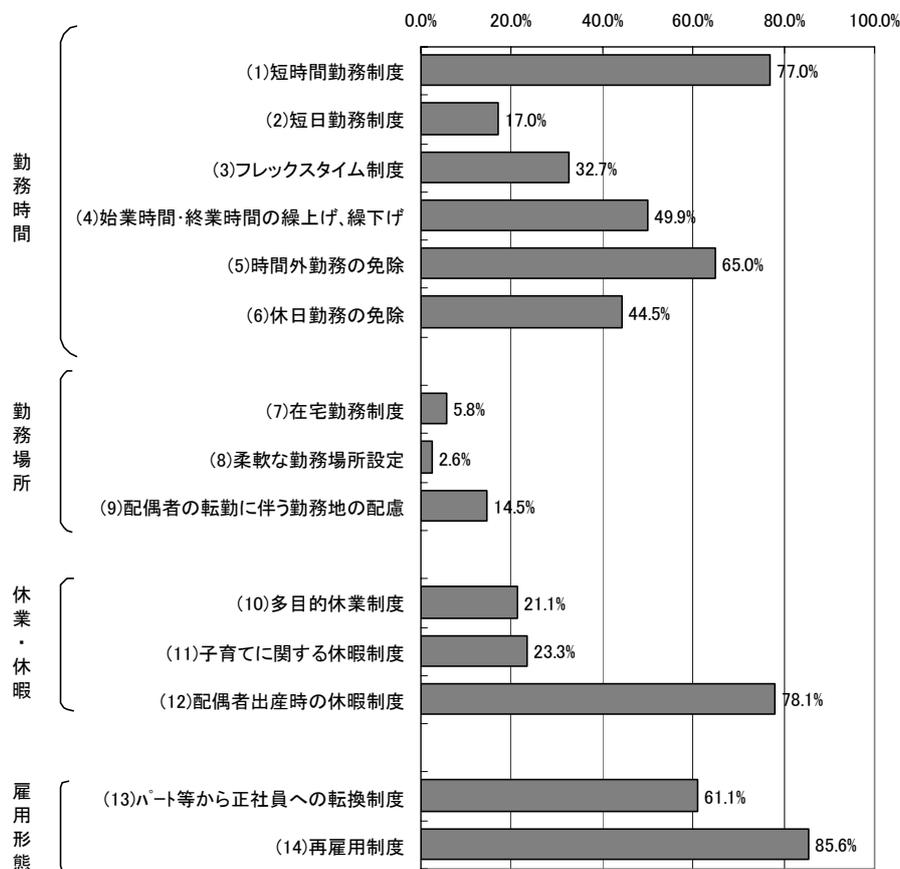
柔軟な働き方を進めるための取組について、制度の導入状況をみると、「(12)配偶者出産時の休暇制度」が78.1%で最も割合が高く、次いで「(1)短時間勤務制度」が77.0%、「(5)時間外勤務の免除」が65.0%、「(13)パートや契約社員等から正社員への転換制度」が61.1%で続いている（「(14)再雇用制度」は85.5%だが、定年退職者の再雇用制度が含まれているものと思われる。）。

その他、「(4)始業時間・終業時間の繰上げ、繰り下げ」（49.9%）「(6)休日勤務の免除」（44.5%）も4割以上を占めている。

一方、取り組んでいる割合の低い制度は、勤務場所に関わるもので多く、「(8)テレワーク、サテライトオフィスなど、(7)以外の、柔軟な勤務場所設定」が2.6%、「(7)在宅勤務制度」が5.8%、「(9)「配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮」が14.5%となっている。

勤務時間に関わる制度で割合が低いものは、「(2)短日勤務制度」で17.0%、休業・休暇に関わる制度では、「(10)多目的休業制度」が21.1%、「(11)学校行事への参加など子育てに関する休業制度」が23.3%となっている。

図表 2-17 制度の導入状況（Q12-1）：単数回答 n=771



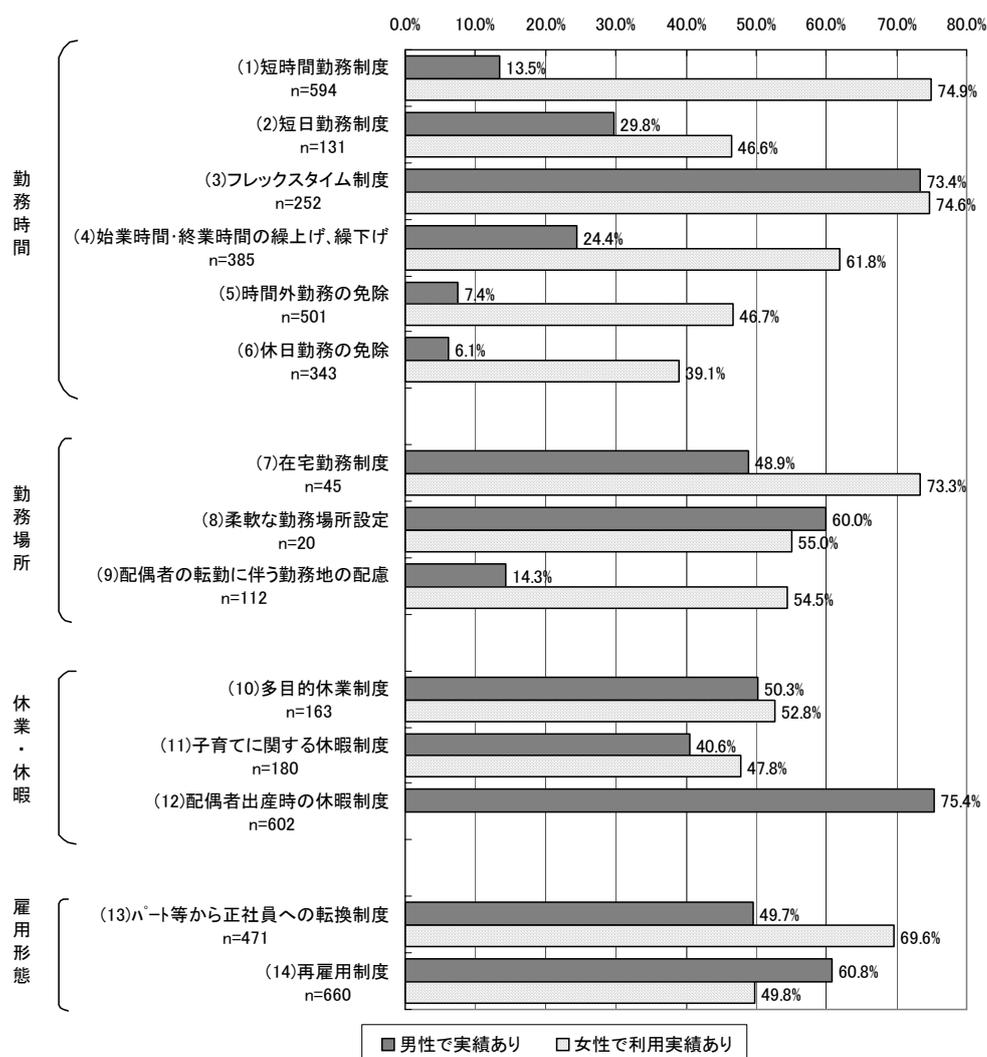
2) 柔軟な働き方に関わる制度の利用実績

各制度を導入しているところについて、男女別に利用実績をみると、まず、男性で利用実績のある割合が高い制度は、「(12)配偶者出産時の休暇制度」が75.4%で最も割合が高く、次いで「(3)フレックスタイム制度」が73.4%、「(14)再雇用制度」が60.8%、「(8)柔軟な勤務場所設定」が60.0%で続いている。

次に、女性で利用実績のある割合の高い制度は、「(1)短時間勤務制度」が74.9%で最も割合が高く、次いで「(3)フレックスタイム制度」が74.6%、「(7)在宅勤務制度」が73.3%、「(13)パート等から正社員への転換制度」が69.6%で続いている。

男女とも過半数を超えている利用実績のある割合の高い制度をみると、「(3)フレックスタイム制度」(男性73.4%、女性74.6%)、「(8)柔軟な勤務場所設定」(男性60.0%、女性55.0%)、「(10)多目的休業制度」(男性50.3%、女性52.8%)があげられる。

図表 2-18 制度の利用実績 (Q12-2) : 単数回答



ア) 従業員数別

従業員数別に、柔軟な働き方を進めるための取組について、制度の導入・利用実績の状況をみると、他と比較して、従業員数が多いほど、導入や利用実績のある制度が多くなっている。

図表 2-19 従業員数別 制度の導入・利用実績の状況 (Q12) : 単数回答

【勤務時間】

<(1) 短時間勤務制度>

| | | 合計 | Q12-1-1 導入状況:短時間勤務制度 | | | |
|---------|------------|--------------|----------------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | |
| 全体 | | 771 100.0 | 594 77.0 | 80 13.5 | 445 74.9 | 144 24.2 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 48 71.6 | 2 4.2 | 22 45.8 | 25 52.1 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 207 77.8 | 10 4.8 | 143 69.1 | 62 30.0 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 182 78.1 | 24 13.2 | 144 79.1 | 37 20.3 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 154 76.2 | 44 28.6 | 134 87.0 | 19 12.3 |

<(3) フレックスタイム制度>

| | | 合計 | Q12-1-3 導入状況:フレックスタイム制度 | | | |
|---------|------------|--------------|-------------------------|---------------|---------------|------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | |
| 全体 | | 771 100.0 | 252 32.7 | 185 73.4 | 188 74.6 | 52 20.6 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 13 19.4 | 5 38.5 | 6 46.2 | 6 46.2 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 62 23.3 | 36 58.1 | 39 62.9 | 19 30.6 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 78 33.5 | 62 79.5 | 58 74.4 | 14 17.9 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 97 48.0 | 82 84.5 | 85 87.6 | 11 11.3 |

<(4) 始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ>

| | | 合計 | Q12-1-4 導入状況:始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ | | | |
|---------|------------|--------------|--------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 385 49.9 | 94 24.4 | 238 61.8 | 134 34.8 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 28 41.8 | 3 10.7 | 11 39.3 | 16 57.1 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 123 46.2 | 21 17.1 | 71 57.7 | 48 39.0 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 122 52.4 | 29 23.8 | 77 63.1 | 40 32.8 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 110 54.5 | 41 37.3 | 78 70.9 | 29 26.4 |

<(5) 時間外勤務の免除>

| | | 合計 | Q12-1-5 導入状況:時間外勤務の免除 | | | |
|---------|------------|--------------|-----------------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 501 65.0 | 37 7.4 | 234 46.7 | 266 53.1 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 31 46.3 | 0 0.0 | 14 45.2 | 17 54.8 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 168 63.2 | 9 5.4 | 65 38.7 | 102 60.7 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 146 62.7 | 13 8.9 | 66 45.2 | 80 54.8 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 154 76.2 | 15 9.7 | 89 57.8 | 65 42.2 |

<(6) 休日勤務の免除>

| | | 合計 | Q12-1-6 導入状況:休日勤務の免除 | | | |
|---------|------------|--------------|----------------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 343 44.5 | 21 6.1 | 134 39.1 | 208 60.6 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 23 34.3 | 0 0.0 | 8 34.8 | 15 65.2 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 112 42.1 | 5 4.5 | 40 35.7 | 71 63.4 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 106 45.5 | 6 5.7 | 40 37.7 | 66 62.3 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 100 49.5 | 10 10.0 | 46 46.0 | 54 54.0 |

【勤務場所】

<(9) 配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮>

| | | 合計 | Q12-1-9 導入状況:配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮 | | | |
|---------|------------|--------------|------------------------------|---------------|---------------|------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 112 14.5 | 16 14.3 | 61 54.5 | 48 42.9 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 2 3.0 | 0 0.0 | 1 50.0 | 1 50.0 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 25 9.4 | 1 4.0 | 9 36.0 | 16 64.0 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 33 14.2 | 6 18.2 | 19 57.6 | 13 39.4 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 51 25.2 | 9 17.6 | 32 62.7 | 17 33.3 |

【休業・休暇】

<(10) 多目的休業制度>

| | | 合計 | Q12-1-10 導入状況:多目的休業制度 | | | |
|---------|------------|--------------|-----------------------|---------------|---------------|------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 163 21.1 | 82 50.3 | 86 52.8 | 73 44.8 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 15 22.4 | 4 26.7 | 5 33.3 | 10 66.7 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 45 16.9 | 18 40.0 | 18 40.0 | 26 57.8 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 43 18.5 | 20 46.5 | 22 51.2 | 20 46.5 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 59 29.2 | 40 67.8 | 41 69.5 | 16 27.1 |

<(11) 学校行事への参加など子育てに関する休暇制度>

| | | 合計 | Q12-1-11 導入状況:子育てに関する休暇制度 | | | |
|---------|------------|--------------|---------------------------|---------------|---------------|------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 180 23.3 | 73 40.6 | 86 47.8 | 88 48.9 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 17 25.4 | 5 29.4 | 9 52.9 | 6 35.3 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 63 23.7 | 21 33.3 | 25 39.7 | 37 58.7 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 52 22.3 | 24 46.2 | 26 50.0 | 25 48.1 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 47 23.3 | 23 48.9 | 26 55.3 | 19 40.4 |

<(12) 配偶者出産時の休暇制度>

| | | 合計 | Q12-1-12 導入状況:配偶者出産時の休暇制度 | | | |
|---------|------------|--------------|---------------------------|---------------|---------------|--------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 602 78.1 | 454 75.4 | 148 24.6 | |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 43 64.2 | 26 60.5 | 17 39.5 | |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 202 75.9 | 140 69.3 | 62 30.7 | |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 189 81.1 | 149 78.8 | 40 21.2 | |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 165 81.7 | 138 83.6 | 27 16.4 | |

【雇用形態】

<(14) 再雇用制度>

| | | 合計 | Q12-1-14 導入状況:再雇用制度 | | | |
|---------|------------|--------------|---------------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 660 85.6 | 401 60.8 | 329 49.8 | 184 27.9 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 49 73.1 | 16 32.7 | 13 26.5 | 26 53.1 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 222 83.5 | 132 59.5 | 102 45.9 | 67 30.2 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 209 89.7 | 140 67.0 | 96 45.9 | 55 26.3 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 177 87.6 | 111 62.7 | 116 65.5 | 35 19.8 |

イ) 従業員に占める女性割合別

従業員に占める女性割合別に、柔軟な働き方を進めるための取組について、制度の導入・利用実績の状況をみると、他と比較して、「(1) 短時間勤務制度」「(13) パートや契約社員等から正社員への転換制度」は女性割合が高いほど、「(3) フレックスタイム制度」は、女性割合が低いほど、「導入している」割合が高くなっている。

「(3) フレックスタイム制度」は、男女とも、女性割合が低い方が、「利用実績あり」の割合が高い傾向にある。

図表 2-20 制度の導入・利用実績の状況 (Q12) : 単数回答

【勤務時間】

<(1) 短時間勤務制度>

| | | 合計 | Q12-1-1 導入状況:短時間勤務制度 | | | |
|----------------|--------|--------------|----------------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | |
| 全体 | | 771 100.0 | 594 77.0 | 80 13.5 | 445 74.9 | 144 24.2 |
| Q4 従業員に占める女性割合 | 0% | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 10%未満 | 72 100.0 | 52 72.2 | 10 19.2 | 34 65.4 | 18 34.6 |
| | 10~29% | 276 100.0 | 213 77.2 | 39 18.3 | 162 76.1 | 47 22.1 |
| | 30~49% | 165 100.0 | 121 73.3 | 10 8.3 | 93 76.9 | 28 23.1 |
| | 50~69% | 112 100.0 | 86 76.8 | 11 12.8 | 70 81.4 | 16 18.6 |
| | 70~89% | 127 100.0 | 105 82.7 | 9 8.6 | 76 72.4 | 29 27.6 |
| | 90%以上 | 11 100.0 | 10 90.9 | 0 0.0 | 7 70.0 | 3 30.0 |

<(2) 短日勤務制度>

| | | 合計 | Q12-1-2 導入状況:短日勤務制度 | | | |
|----------------|--------|--------------|---------------------|---------------|---------------|------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 131 17.0 | 39 29.8 | 61 46.6 | 55 42.0 |
| Q4 従業員に占める女性割合 | 0% | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 10%未満 | 72 100.0 | 11 15.3 | 4 36.4 | 3 27.3 | 5 45.5 |
| | 10~29% | 276 100.0 | 38 13.8 | 15 39.5 | 14 36.8 | 15 39.5 |
| | 30~49% | 165 100.0 | 20 12.1 | 5 25.0 | 10 50.0 | 9 45.0 |
| | 50~69% | 112 100.0 | 26 23.2 | 6 23.1 | 16 61.5 | 9 34.6 |
| | 70~89% | 127 100.0 | 32 25.2 | 8 25.0 | 16 50.0 | 15 46.9 |
| | 90%以上 | 11 100.0 | 2 18.2 | 1 50.0 | 1 50.0 | 1 50.0 |

<(3) フレックスタイム制度>

| | | 合計 | Q12-1-3 導入状況:フレックスタイム制度 | | | |
|----------------|--------|--------------|-------------------------|---------------|---------------|------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 252 32.7 | 185 73.4 | 188 74.6 | 52 20.6 |
| Q4 従業員に占める女性割合 | 0% | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 10%未満 | 72 100.0 | 42 58.3 | 34 81.0 | 35 83.3 | 7 16.7 |
| | 10~29% | 276 100.0 | 120 43.5 | 98 81.7 | 96 80.0 | 18 15.0 |
| | 30~49% | 165 100.0 | 43 26.1 | 34 79.1 | 33 76.7 | 6 14.0 |
| | 50~69% | 112 100.0 | 19 17.0 | 11 57.9 | 12 63.2 | 6 31.6 |
| | 70~89% | 127 100.0 | 21 16.5 | 4 19.0 | 8 38.1 | 12 57.1 |
| | 90%以上 | 11 100.0 | 2 18.2 | 2 100.0 | 2 100.0 | 0 0.0 |

【雇用形態】

<(13) パートや契約社員等から正社員への転換制度>

| | | 合計 | Q12-1-13 導入状況:パート等から正社員への転換制度 | | | |
|----------------|--------|--------------|-------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 471 61.1 | 234 49.7 | 328 69.6 | 119 25.3 |
| Q4 従業員に占める女性割合 | 0% | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 10%未満 | 72 100.0 | 38 52.8 | 28 73.7 | 27 71.1 | 7 18.4 |
| | 10~29% | 276 100.0 | 123 44.6 | 69 56.1 | 77 62.6 | 35 28.5 |
| | 30~49% | 165 100.0 | 109 66.1 | 49 45.0 | 82 75.2 | 22 20.2 |
| | 50~69% | 112 100.0 | 79 70.5 | 41 51.9 | 54 68.4 | 21 26.6 |
| | 70~89% | 127 100.0 | 104 81.9 | 42 40.4 | 77 74.0 | 27 26.0 |
| | 90%以上 | 11 100.0 | 10 90.9 | 2 20.0 | 7 70.0 | 3 30.0 |

<(14) 再雇用制度>

| | | 合計 | Q12-1-14 導入状況:再雇用制度 | | | |
|----------------|--------|--------------|---------------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 660 85.6 | 401 60.8 | 329 49.8 | 184 27.9 |
| Q4 従業員に占める女性割合 | 0% | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 10%未満 | 72 100.0 | 61 84.7 | 51 83.6 | 23 37.7 | 9 14.8 |
| | 10~29% | 276 100.0 | 232 84.1 | 149 64.2 | 90 38.8 | 72 31.0 |
| | 30~49% | 165 100.0 | 142 86.1 | 90 63.4 | 73 51.4 | 39 27.5 |
| | 50~69% | 112 100.0 | 96 85.7 | 50 52.1 | 59 61.5 | 28 29.2 |
| | 70~89% | 127 100.0 | 113 89.0 | 53 46.9 | 73 64.6 | 32 28.3 |
| | 90%以上 | 11 100.0 | 8 72.7 | 4 50.0 | 7 87.5 | 1 12.5 |

ウ) 短時間・短日勤務制度とフレックスタイム制度の導入状況別

短時間・短日勤務制度とフレックスタイム制度の導入状況別に、柔軟な働き方を進めるための取組について制度の利用実績をみると、「短時間・短日勤務制度のみ」のところの「(1) 短時間勤務制度」の利用実績の状況は、女性で利用実績のあるところが 72.7%であるのに対し、男性で利用実績のあるところは 10.4%と約 1 割となっている。

「フレックスタイム制度のみ」のところの「(3) フレックスタイム制度」の利用実績をみると、男性で利用実績のあるところが 73.2%、女性で利用実績のあるところが 68.3%と、いずれも 7 割前後を占めている。

「短時間・短日勤務とフレックスタイム制度の両方を整備」しているところの「(1) 短時間勤務制度」の利用実績をみると、男性で利用実績のあるところが 19.1%、女性で利用実績のあるところが 78.9%と、性別で大きな差が見られる。一方、「(3) フレックスタイム制度」の利用実績をみると、男性で利用実績のあるところが 73.5%、女性で利用実績のあるところが 75.8%と、いずれも 70%以上を占めている。

図表 2-21 短時間・短日勤務制度とフレックスタイム制度の導入状況別
制度の利用実績 (Q12) : 単数回答

【勤務時間】

<(1) 短時間勤務制度>

| | | 合計 | Q12-2-1 利用実績:短時間勤務制度 | | |
|---|-------------------------------|--------------|----------------------|-------------------|------------------|
| | | | 男性従業員の利 用実績がある | 女性従業員の利 用実績がある | 無回答・不明(利 用なし) |
| 全体 | | 594 100.0 | 80 13.5 | 445 74.9 | 144 24.2 |
| Q12-1. 短 時間・短 日勤務と フレック スタイム の導入状 況 | 短時間・短日勤務とフレック スタイム制度の両方を整備 | 209 100.0 | 40 19.1 | 165 78.9 | 42 20.1 |
| | 短時間・短日勤務制度のみ | 385 100.0 | 40 10.4 | 280 72.7 | 102 26.5 |
| | フレックスタイム制度のみ | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

<(2) 短日勤務制度>

| | | 合計 | Q12-2-2 利用実績:短日勤務制度 | | |
|---|-------------------------------|--------------|---------------------|-------------------|------------------|
| | | | 男性従業員の利 用実績がある | 女性従業員の利 用実績がある | 無回答・不明(利 用なし) |
| 全体 | | 131 100.0 | 39 29.8 | 61 46.6 | 55 42.0 |
| Q12-1. 短 時間・短 日勤務と フレック スタイムの 導入状 況 | 短時間・短日勤務とフレック スタイム制度の両方を整備 | 62 100.0 | 17 27.4 | 21 33.9 | 33 53.2 |
| | 短時間・短日勤務制度のみ | 69 100.0 | 22 31.9 | 40 58.0 | 22 31.9 |
| | フレックスタイム制度のみ | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |

<(3) フレックスタイム制度>

| | | 合計 | Q12-2-3 利用実績:フレックスタイム制度 | | |
|---|-------------------------------|--------------|-------------------------|-------------------|------------------|
| | | | 男性従業員の利 用実績がある | 女性従業員の利 用実績がある | 無回答・不明(利 用なし) |
| 全体 | | 252 100.0 | 185 73.4 | 188 74.6 | 52 20.6 |
| Q12-1. 短 時間・短 日勤務と フレック スタイムの 導入状 況 | 短時間・短日勤務とフレック スタイム制度の両方を整備 | 211 100.0 | 155 73.5 | 160 75.8 | 41 19.4 |
| | 短時間・短日勤務制度のみ | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | フレックスタイム制度のみ | 41 100.0 | 30 73.2 | 28 68.3 | 11 26.8 |

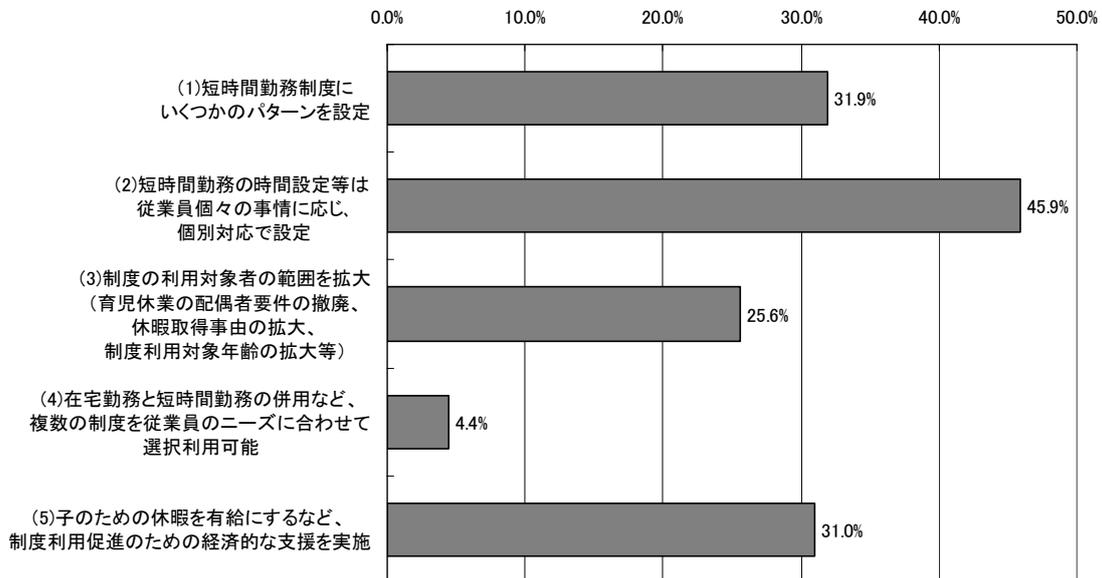
③制度を利用しやすくするための工夫の実施状況と効果

1) 制度を利用しやすくするための工夫の実施状況

制度を利用しやすくするために工夫していることをみると、「(2)短時間勤務の時間設定等は従業員個々の事情に応じ、個別対応で設定している」が45.9%で最も割合が高くなっている。

次いで「(1)短時間勤務制度について、いくつかのパターンを設けている」(31.9%)、「(5)子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている」(31.0%)が、それぞれ3割程度を占めている。

図表 2-22 制度を利用しやすくするための工夫の実施状況 (Q13-1) : 単数回答 n=767

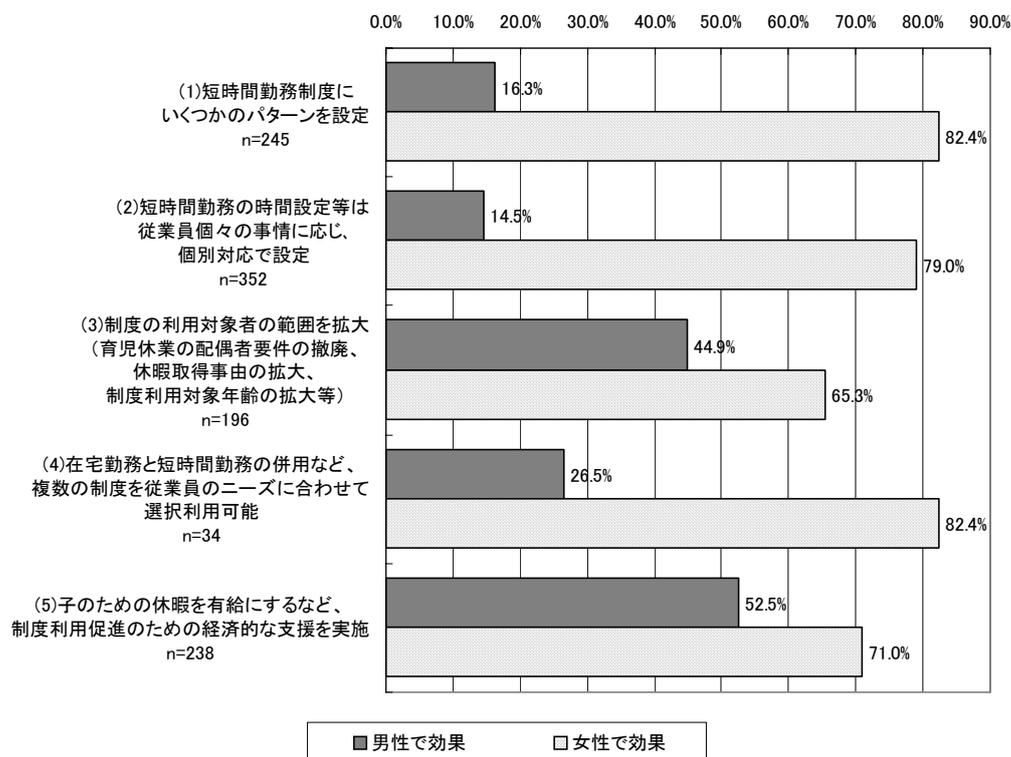


2) 制度を利用しやすくするための工夫の効果

制度を利用しやすくするための工夫を行っているところについて、男女別に効果を見ると、いずれも女性での効果が男性よりも大幅に高く、全て6割以上を占めている。

男性で割合の高い項目をみると、「(5)子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている」が52.5%、「(3)制度の利用対象者の範囲を拡大している」が44.9%となっている。

図表 2-23 制度を利用しやすくするための工夫の効果 (Q13-2) : 単数回答



ア) 従業員数別

従業員数別に、制度を利用しやすくするために工夫していることをみると、他と比較して、「1,001人以上で」、「(1) 短時間勤務制度について、いくつかのパターンを設けている」「(3) 制度の利用対象者の範囲を拡大している」「(5) 子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている」で「行っている」割合が高くなっている。

感じられた効果としては、男性従業員に対しては、他と比較して「(2) 短時間勤務の時間設定等は従業員個々の事情に応じ、個別対応で設定している」は「1,001人以上」で、「(5) 子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている」は、「301～1,000人」「1,001人以上」で割合が高くなっている。女性従業員に対しては、「1,001人以上」で、「(5) 子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている」の割合が高くなっている。

図表 2-24 従業員数別 制度を利用しやすくするための工夫の実施状況 (Q13-1) : 単数回答
 <(1) 短時間勤務制度について、いくつかのパターンを設けている>

| | | 合計 | Q13-1-1 工夫:短時間勤務制度のパターンを設けている | | | |
|---------|------------|-------|-------------------------------|---------------------|---------------------|--------|
| | | | 行っている | →行っているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員への効果 が感じられた | 女性従業員への効果 が感じられた | 無回答・不明 |
| 全体 | | 767 | 245 | 40 | 202 | 37 |
| | | 100.0 | 31.9 | 16.3 | 82.4 | 15.1 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 64 | 19 | 1 | 13 | 5 |
| | | 100.0 | 29.7 | 5.3 | 68.4 | 26.3 |
| | 101～300人 | 266 | 65 | 8 | 54 | 10 |
| | | 100.0 | 24.4 | 12.3 | 83.1 | 15.4 |
| | 301～1,000人 | 233 | 69 | 12 | 58 | 10 |
| | | 100.0 | 29.6 | 17.4 | 84.1 | 14.5 |
| | 1,001人以上 | 201 | 90 | 19 | 76 | 11 |
| | | 100.0 | 44.8 | 21.1 | 84.4 | 12.2 |

<(2) 短時間勤務の時間設定等は従業員個々の事情に応じ、個別対応で設定している>

| | | 合計 | Q13-1-2 工夫:従業員個々の事情に応じ、個別対応で設定 | | | |
|---------|------------|--------------|--------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| | | | 行っている | →行っているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員への効果が感じられた | 女性従業員への効果が感じられた | 無回答・不明 |
| 全体 | | 767 100.0 | 352 45.9 | 51 14.5 | 278 79.0 | 70 19.9 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 64 100.0 | 25 39.1 | 3 12.0 | 16 64.0 | 8 32.0 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 124 46.6 | 11 8.9 | 104 83.9 | 19 15.3 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 102 43.8 | 14 13.7 | 74 72.5 | 26 25.5 |
| | 1,001人以上 | 201 100.0 | 99 49.3 | 23 23.2 | 83 83.8 | 16 16.2 |

<(3) 制度の利用対象者の範囲を拡大している>

| | | 合計 | Q13-1-3 工夫:制度の利用対象者の範囲を拡大している | | | |
|---------|------------|--------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| | | | 行っている | →行っているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員への効果が感じられた | 女性従業員への効果が感じられた | 無回答・不明 |
| 全体 | | 767 100.0 | 196 25.6 | 88 44.9 | 128 65.3 | 45 23.0 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 64 100.0 | 9 14.1 | 2 22.2 | 6 66.7 | 3 33.3 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 37 13.9 | 14 37.8 | 21 56.8 | 10 27.0 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 51 21.9 | 23 45.1 | 35 68.6 | 11 21.6 |
| | 1,001人以上 | 201 100.0 | 99 49.3 | 49 49.5 | 66 66.7 | 21 21.2 |

<(5) 子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている>

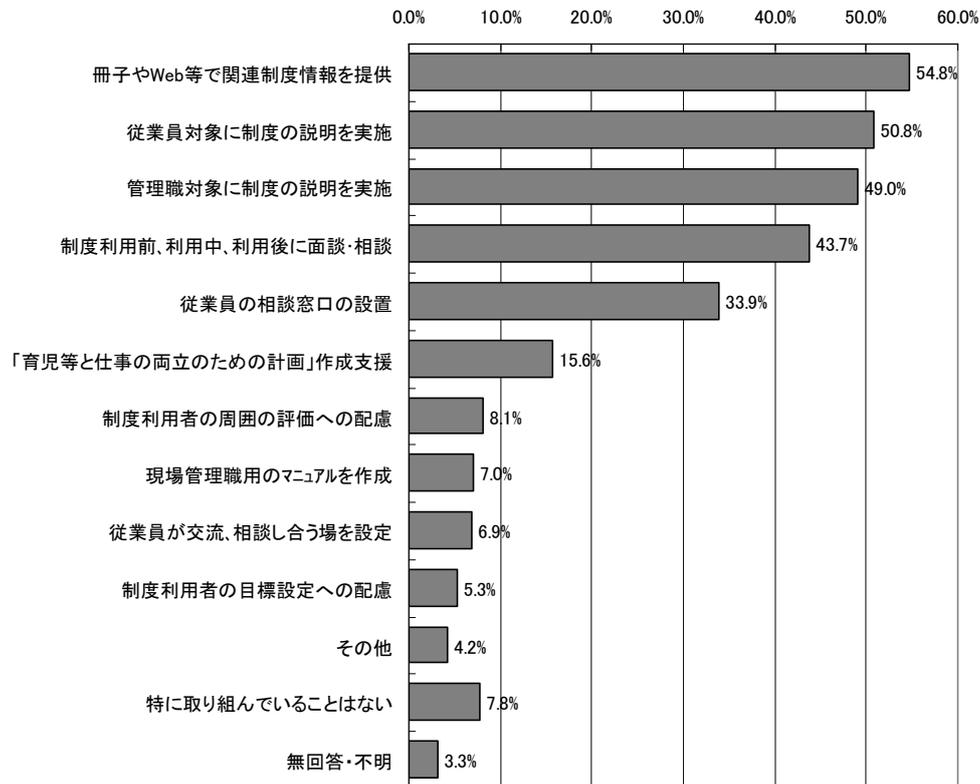
| | | 合計 | Q13-1-5 工夫:制度利用促進の為の経済的な支援実施 | | | |
|---------|------------|--------------|------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| | | | 行っている | →行っているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員への効果が感じられた | 女性従業員への効果が感じられた | 無回答・不明 |
| 全体 | | 767 100.0 | 238 31.0 | 125 52.5 | 169 71.0 | 51 21.4 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 64 100.0 | 13 20.3 | 5 38.5 | 9 69.2 | 3 23.1 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 71 26.7 | 28 39.4 | 45 63.4 | 22 31.0 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 70 30.0 | 37 52.9 | 49 70.0 | 17 24.3 |
| | 1,001人以上 | 201 100.0 | 84 41.8 | 55 65.5 | 66 78.6 | 9 10.7 |

④制度利用促進のための取組状況

制度の利用を進めるために行っている取組をみると、「冊子や Web 等で、従業員向けに関連制度について情報を提供」が 54.8%で最も割合が高く、次いで「従業員対象に制度の説明を実施」が 50.8%、「管理職対象に制度の説明を実施」が 49.0%、「制度利用前、利用中、利用後等に（育児休業など）、面談・相談を実施」が 43.7%で続いている。

一方、取り組んでいる割合の低かった取組をみると、「制度利用者の目標管理の際の目標設定への配慮」が 5.3%、「掲示板やチャットなどで、従業員が交流、相談しあう場を設定」が 6.9%、「制度利用をする部下に対するマネジメントについて、現場管理職用のマニュアルを作成」が 7.0%、「制度利用者の周囲の従業員の評価への配慮」が 8.1%となっている。

図表 2-25 制度利用促進のための取組状況 (Q14) : 複数回答 n=767



1) 従業員数別

従業員数別に、制度の利用を進めるために行っている取組をみると、他と比較して、「100人以下」は「従業員対象に制度の説明を実施」、「101～300人」は「管理職対象に制度の説明を実施」「従業員の相談窓口の設置」、「1,001人以上」は「冊子やWeb等で関連制度情報を提供」の割合が高い。

図表 2-26 従業員数別 制度利用促進のための取組状況 (Q14) : 複数回答

| | 合計 | Q14 制度利用推進のための取組 | | | | | | | | | | | | | |
|------------|--------------|------------------|----------------|-------------|-------------------|------------------|------------------|-----------------|----------------|-----------------|------------------|------------|----------------|------------|----------|
| | | 管理職対象に制度の説明を実施 | 従業員対象に制度の説明を実施 | 従業員の相談窓口の設置 | 冊子やWeb等で関連制度情報を提供 | 制度利用前、利用中、利用後に面談 | 育児等と仕事の両立の計画作成支援 | 現場管理職用のマニュアルを作成 | 制度利用者の目標設定への配慮 | 制度利用者の周囲の評価への配慮 | 従業員が交流、相談し合う場を設定 | その他 | 特に取り組んでいることはない | 無回答・不明 | |
| 全体 | 767 100.0 | 376 49.0 | 390 50.8 | 260 33.9 | 420 54.8 | 335 43.7 | 120 15.6 | 54 7.0 | 41 5.3 | 62 8.1 | 53 6.9 | 32 4.2 | 60 7.8 | 25 3.3 | |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 64 100.0 | 28 43.8 | 39 60.9 | 16 25.0 | 22 34.4 | 21 32.8 | 3 4.7 | 1 1.6 | 1 1.6 | 10 15.6 | 3 4.7 | 4 6.3 | 6 9.4 | 4 6.3 |
| | 101～300人 | 266 100.0 | 162 60.9 | 154 57.9 | 110 41.4 | 128 48.1 | 127 47.7 | 42 15.8 | 20 7.5 | 12 4.5 | 20 7.5 | 10 3.8 | 11 4.1 | 21 7.9 | 9 3.4 |
| | 301～1,000人 | 233 100.0 | 95 40.8 | 105 45.1 | 63 27.0 | 123 52.8 | 92 39.5 | 49 21.0 | 9 3.9 | 12 5.2 | 17 7.3 | 13 5.6 | 6 2.6 | 27 11.6 | 7 3.0 |
| | 1,001人以上 | 201 100.0 | 91 45.3 | 91 45.3 | 70 34.8 | 147 73.1 | 94 46.8 | 26 12.9 | 24 11.9 | 16 8.0 | 15 7.5 | 27 13.4 | 11 5.5 | 5 2.5 | 5 2.5 |

2) 従業員に占める女性割合別

従業員に占める女性割合別に、制度の利用を進めるために行っている取組をみると、他と比較して、女性割合が高いほど、「管理職対象に制度の説明を実施」「従業員対象に制度の説明を実施」「従業員の相談窓口の設置」の割合が高い傾向にある。

図表 2-27 従業員に占める女性割合別 制度利用促進のための取組状況 (Q14) : 複数回答

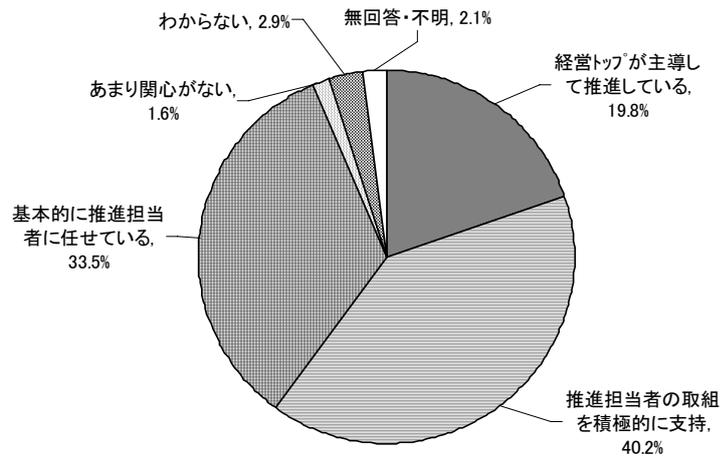
| | 合計 | Q14 制度利用推進のための取組 | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|--------------|------------------|----------------|-------------|-------------------|------------------|------------------|-----------------|----------------|-----------------|------------------|-----------|----------------|------------|----------|
| | | 管理職対象に制度の説明を実施 | 従業員対象に制度の説明を実施 | 従業員の相談窓口の設置 | 冊子やWeb等で関連制度情報を提供 | 制度利用前、利用中、利用後に面談 | 育児等と仕事の両立の計画作成支援 | 現場管理職用のマニュアルを作成 | 制度利用者の目標設定への配慮 | 制度利用者の周囲の評価への配慮 | 従業員が交流、相談し合う場を設定 | その他 | 特に取り組んでいることはない | 無回答・不明 | |
| 全体 | 767 100.0 | 376 49.0 | 390 50.8 | 260 33.9 | 420 54.8 | 335 43.7 | 120 15.6 | 54 7.0 | 41 5.3 | 62 8.1 | 53 6.9 | 32 4.2 | 60 7.8 | 25 3.3 | |
| Q4 従業員に占める女性割合 | 0% | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 10%未満 | 72 100.0 | 24 33.3 | 25 34.7 | 19 26.4 | 42 58.3 | 21 29.2 | 10 13.9 | 6 8.3 | 2 2.8 | 6 8.3 | 4 5.6 | 2 2.8 | 8 11.1 | 5 6.9 |
| | 10～29% | 274 100.0 | 126 46.0 | 126 46.0 | 85 31.0 | 149 54.4 | 110 40.1 | 33 12.0 | 21 7.7 | 13 4.7 | 20 7.3 | 22 8.0 | 12 4.4 | 32 11.7 | 7 2.6 |
| | 30～49% | 163 100.0 | 76 46.6 | 85 52.1 | 49 30.1 | 86 52.8 | 71 43.6 | 29 17.8 | 11 6.7 | 10 6.1 | 12 7.4 | 11 6.7 | 11 6.7 | 10 6.1 | 5 3.1 |
| | 50～69% | 112 100.0 | 63 56.3 | 70 62.5 | 49 43.8 | 64 57.1 | 64 57.1 | 16 14.3 | 6 5.4 | 4 3.6 | 9 8.0 | 10 8.9 | 2 1.8 | 5 4.5 | 0 0.0 |
| | 70～89% | 127 100.0 | 76 59.8 | 74 58.3 | 50 39.4 | 68 53.5 | 61 48.0 | 29 22.8 | 9 7.1 | 10 7.9 | 15 11.8 | 5 3.9 | 5 3.9 | 5 3.9 | 7 5.5 |
| | 90%以上 | 11 100.0 | 7 63.6 | 6 54.5 | 5 45.5 | 6 54.5 | 5 45.5 | 3 27.3 | 1 9.1 | 1 9.1 | 0 0.0 | 1 9.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 9.1 |

⑤経営トップの対応

従業員の柔軟な働き方を進めるための、経営トップ（代表取締役等）の対応をみると、「推進担当者（部署）の取組を積極的に支持している」が40.2%で最も割合が高く、「経営トップが主導して推進している」の19.8%を合わせると、経営トップが積極的に対応しているところが6割を占めている。

「基本的に推進担当者（部署）に任せている」は33.5%となっている。

図表 2-28 経営トップの対応（Q15）：単数回答 n=771



1) 従業員数別

従業員数別に、経営トップの対応をみると、他と比較して、「100人以下」は「経営トップが主導して推進している」、「1,001人以上」は「推進担当者の取組を積極的に支持」の割合が高く、経営トップが積極的に関わっている。

一方、「101～300人」「301～1,000人」は、「基本的に推進担当者に任せている」の割合が高い。

図表 2-29 従業員数別 経営トップの対応（Q15）：単数回答

| | 合計 | Q15 経営トップの対応 | | | | | | |
|---------|--------------|------------------|-----------------|-----------------|-------------|-----------|-----------|----------|
| | | 経営トップが主導して推進している | 推進担当者の取組を積極的に支持 | 基本的に推進担当者に任せている | あまり関心がない | わからない | 無回答・不明 | |
| 全体 | 771 100.0 | 153 19.8 | 310 40.2 | 258 33.5 | 12 1.6 | 22 2.9 | 16 2.1 | |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 22 32.8 | 24 35.8 | 16 23.9 | 1 1.5 | 3 4.5 | 1 1.5 |
| | 101～300人 | 266 100.0 | 55 20.7 | 105 39.5 | 81 30.5 | 8 3.0 | 9 3.4 | 8 3.0 |
| | 301～1,000人 | 233 100.0 | 37 15.9 | 85 36.5 | 100 42.9 | 2 0.9 | 4 1.7 | 5 2.1 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 39 19.3 | 94 46.5 | 60 29.7 | 1 0.5 | 6 3.0 | 2 1.0 |

2) 従業員に占める女性割合別

従業員に占める女性割合別に、経営トップの対応をみると、女性割合が高いほど、「経営トップが主導して推進している」の割合が高い。

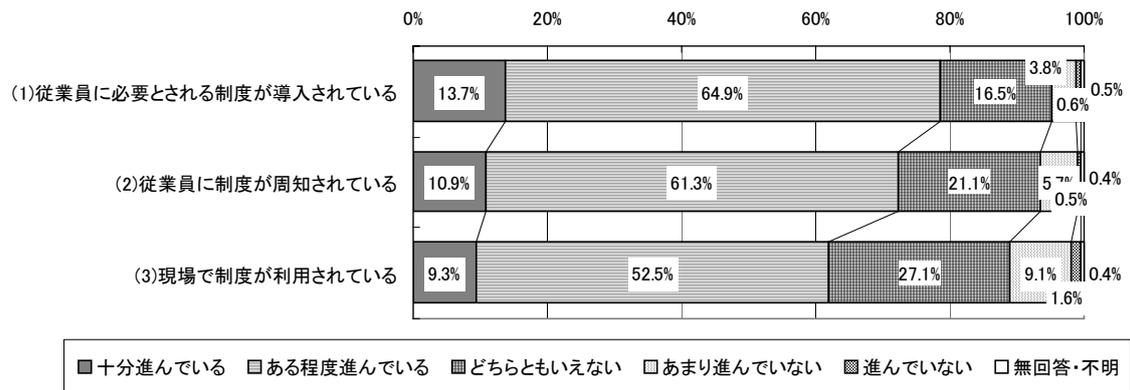
図表 2-30 従業員に占める女性割合別 経営トップの対応 (Q15) : 単数回答

| | | 合計 | Q15 経営トップの対応 | | | | | 無回答 ・不明 |
|------------------------------------|--------|--------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------|-----------|------------|
| | | | 経営トップ が主導し て推進し ている | 推進担当 者の取組 を積極的 に支持 | 基本的に 推進担当 者に任せ ている | あまり関 心がない | わからな い | |
| 全体 | | 771 100.0 | 153 19.8 | 310 40.2 | 258 33.5 | 12 1.6 | 22 2.9 | 16 2.1 |
| Q4 従 業員 に占 める 女性 割合 | 0% | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 10%未満 | 72 100.0 | 5 6.9 | 34 47.2 | 26 36.1 | 1 1.4 | 5 6.9 | 1 1.4 |
| | 10～29% | 276 100.0 | 55 19.9 | 105 38.0 | 108 39.1 | 2 0.7 | 2 0.7 | 4 1.4 |
| | 30～49% | 165 100.0 | 28 17.0 | 70 42.4 | 52 31.5 | 4 2.4 | 7 4.2 | 4 2.4 |
| | 50～69% | 112 100.0 | 29 25.9 | 46 41.1 | 27 24.1 | 3 2.7 | 3 2.7 | 4 3.6 |
| | 70～89% | 127 100.0 | 34 26.8 | 46 36.2 | 38 29.9 | 2 1.6 | 5 3.9 | 2 1.6 |
| | 90%以上 | 11 100.0 | 2 18.2 | 5 45.5 | 3 27.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 9.1 |

⑥取組の進捗状況

従業員の柔軟な働き方を進めるための制度について、取組の進捗状況をみると、「(1)従業員に必要とされている制度が導入されていると感じている」は、「十分進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた『進んでいる』としているところが、78.6%と8割弱を占めている。同様に、「(2)従業員に制度が周知されていると感じている」は72.2%、「(3)現場で制度が利用されていると感じている」は61.8%を占めている。

図表 2-31 取組の進捗状況 (Q16) : 単数回答 n=771



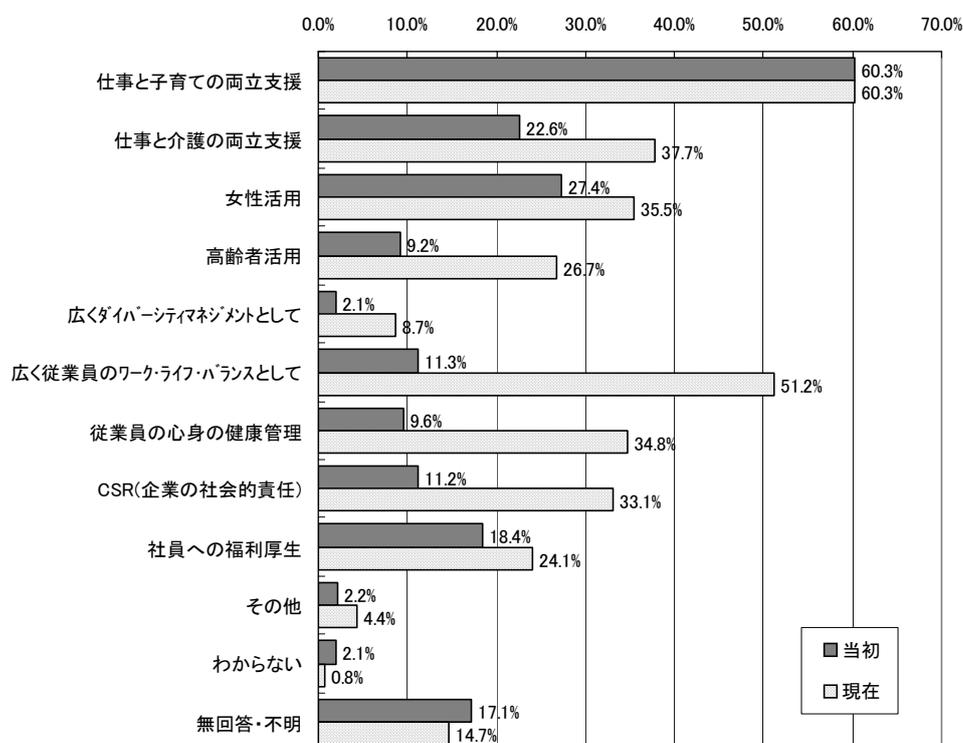
(4) 柔軟な働き方を進める取組経緯、効果等

①柔軟な働き方を進める取組目的

従業員の柔軟な働き方を進めるための取組について、取組当初、主眼をおいていたことをみると、「仕事と子育ての両立支援」が 60.3%で最も割合が高く、他の項目については3割以下となっている。

現在主眼をおいていることをみると、「仕事と子育ての両立支援」が 60.3%で最も割合が高いものの、次いで「広く従業員のワーク・ライフ・バランスとして」が 51.2%、「仕事と介護の両立支援」が 37.7%、「女性活用」が 35.5%、「従業員の心身の健康管理」が 34.8%、「CSR（企業の社会的責任）」が 33.1%で続いている。

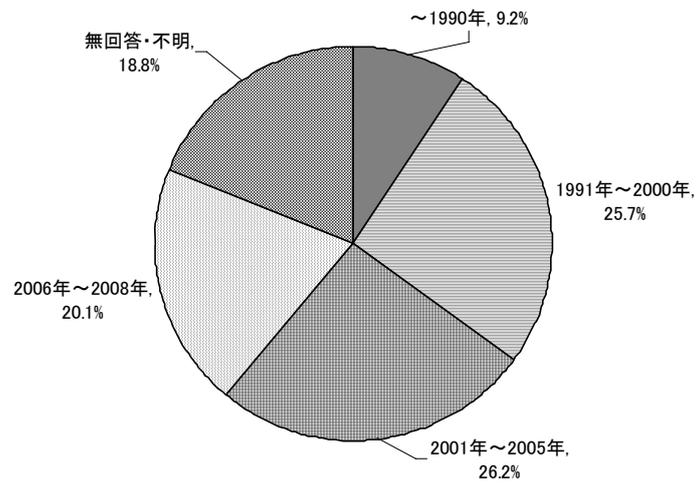
図表 2-32 柔軟な働き方を進める取組目的（Q17）：複数回答 n=771



②柔軟な働き方を進める取組を始めた時期

従業員の柔軟な働き方を進めるための取組を始めた時期をみると、「2001年～2005年」が26.2%、「1991年～2000年」が25.7%、「2006年～2008年」が20.1%を占めている。

図表 2-33 柔軟な働き方を進める取組を始めた時期 (Q17(1)-2) : 数値回答 n=771



③柔軟な働き方を進めることによる効果

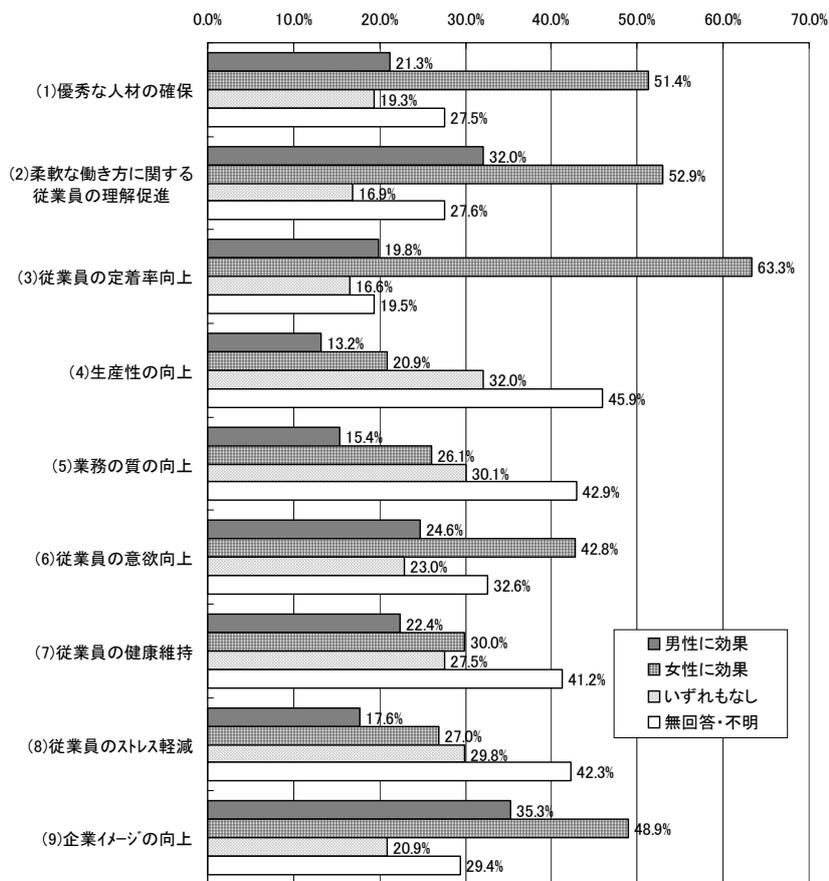
従業員の柔軟な働き方を進めることによる効果について、男女別にみると、男性と比較して女性で効果のあった割合の高い項目が多くなっている。

男性で効果のあった割合の高い項目をみると、「(9)企業イメージの向上」が35.3%で最も割合が高く、次いで「(2)柔軟な働き方（を選択すること）に関する従業員の理解促進」が32.0%で続いている。

女性で効果のあった割合の高い項目をみると、「(3)従業員の定着率向上」が63.3%で最も割合が高く、次いで「(2)柔軟な働き方（を選択すること）に関する従業員の理解促進」が52.9%、「(1)優秀な人材の確保」が51.4%、「(9)企業イメージの向上」が48.9%で続いている。

一方、男女いずれにも効果がなかった割合の高い項目をみると、「(4)生産性の向上」が32.0%で最も割合が高く、次いで「(5)業務の質の向上」が30.1%、「(8)従業員のストレス軽減」が29.8%、「(7)従業員の健康維持」が27.5%で続いている。

図表 2-34 柔軟な働き方を進めることによる効果 (Q18) : 複数回答 n=771



1) 従業員数別

従業員数別に、従業員の柔軟な働き方を進めることによる効果をみると、他と比較して、「優秀な人材の確保」「柔軟な働き方に関する従業員の理解促進」「従業員の意欲向上」はいずれも、「1,001人以上」で、男女ともに「効果が現われている」の割合が高くなっている。

図表 2-35 従業員数別 柔軟な働き方を進めることによる効果 (Q18) : 複数回答

<優秀な人材の確保>

| | | 合計 | Q18-1 効果:優秀な人材の確保 | | | |
|---------|------------|--------------|-------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 164 21.3 | 396 51.4 | 149 19.3 | 212 27.5 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 9 13.4 | 23 34.3 | 16 23.9 | 25 37.3 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 41 15.4 | 133 50.0 | 59 22.2 | 71 26.7 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 42 18.0 | 104 44.6 | 50 21.5 | 75 32.2 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 72 35.6 | 135 66.8 | 24 11.9 | 39 19.3 |

<柔軟な働き方に関する従業員の理解促進>

| | | 合計 | Q18-2 効果:柔軟な働き方に関する従業員の理解促進 | | | |
|---------|------------|--------------|-----------------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 247 32.0 | 408 52.9 | 130 16.9 | 213 27.6 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 16 23.9 | 32 47.8 | 12 17.9 | 20 29.9 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 70 26.3 | 134 50.4 | 54 20.3 | 72 27.1 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 67 28.8 | 110 47.2 | 42 18.0 | 74 31.8 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 94 46.5 | 131 64.9 | 22 10.9 | 45 22.3 |

<従業員の意欲向上>

| | | 合計 | Q18-6 効果:従業員の意欲向上 | | | |
|---------|------------|--------------|-------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 190 24.6 | 330 42.8 | 177 23.0 | 251 32.6 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 14 20.9 | 27 40.3 | 13 19.4 | 24 35.8 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 50 18.8 | 105 39.5 | 78 29.3 | 78 29.3 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 57 24.5 | 93 39.9 | 54 23.2 | 82 35.2 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 69 34.2 | 103 51.0 | 32 15.8 | 66 32.7 |

2) 従業員の年齢構成別

従業員の年齢構成別に、従業員の柔軟な働き方を進めることによる効果をみると、他と比較して、「従業員の意欲向上」は、「20～30 歳代の割合が高い」で「女性に効果が現れている」の割合が高くなっている。

図表 2-36 年齢構成別 柔軟な働き方を進めることによる効果 (Q18) : 複数回答

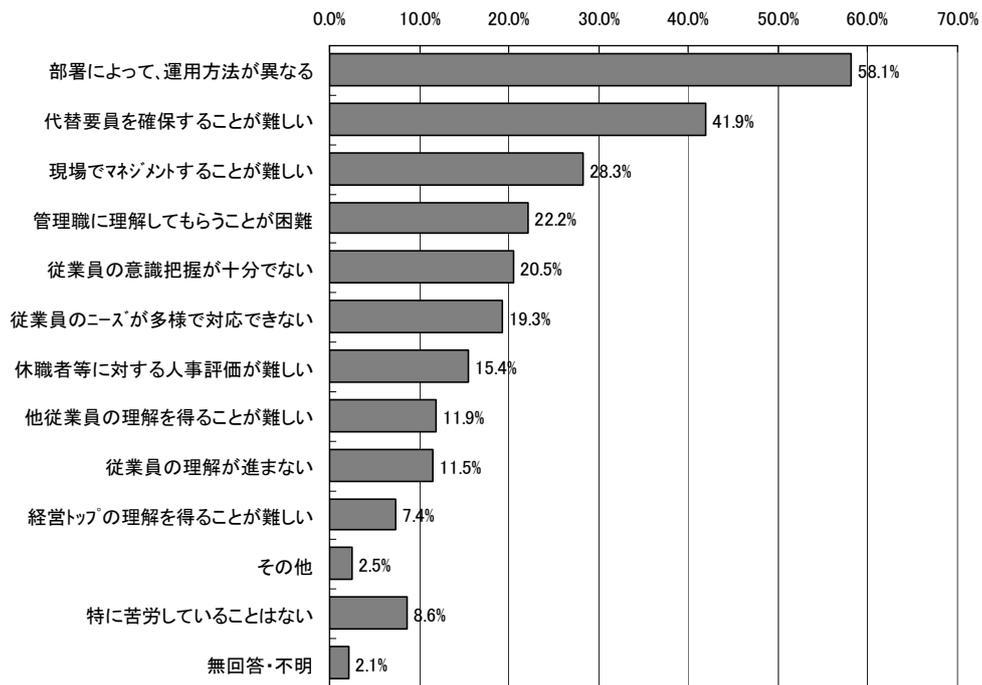
<従業員の意欲向上>

| | | 合計 | Q18-6 効果:従業員の意欲向上 | | | |
|----------------|----------------|--------------|-------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 190 24.6 | 330 42.8 | 177 23.0 | 251 32.6 |
| Q6 従業員の年齢構成の特徴 | 20～30 歳代の割合が高い | 410 100.0 | 103 25.1 | 198 48.3 | 99 24.1 | 106 25.9 |
| | 40 歳代の割合が高い | 190 100.0 | 51 26.8 | 72 37.9 | 41 21.6 | 75 39.5 |
| | 50 歳代の割合が高い | 97 100.0 | 22 22.7 | 34 35.1 | 20 20.6 | 41 42.3 |
| | 各年齢層同程度である | 56 100.0 | 11 19.6 | 21 37.5 | 15 26.8 | 18 32.1 |

④制度運用で苦労していること

従業員の柔軟な働き方を進める制度を運用するにあたり、苦労していることをみると、「業務の違いにより、制度を利用しやすい部署と利用しにくい部署が出来てしまう（部署によって、運用方法が異なる）」が 58.1%で最も割合が高く、次いで「休職者や短時間勤務者のいる部署に代替要員を確保することが難しい」が 41.9%で続いている。

図表 2-37 制度運用で苦労していること (Q19) : 複数回答 n=771

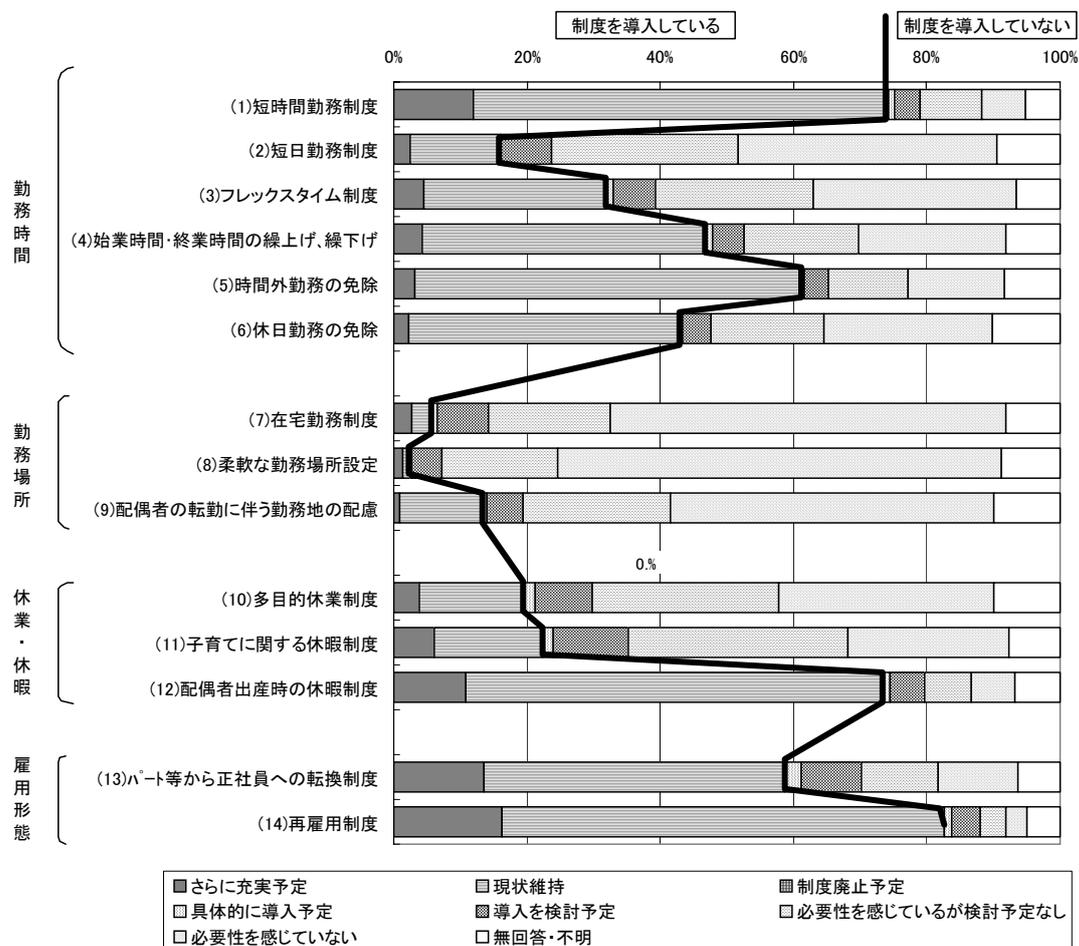


(5) 柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針

従業員の柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針について、各制度を導入している企業をみると、他と比較して、「(1)短時間勤務制度」「(12)配偶者出産時の休暇制度」「(13)パート等から正社員への転換制度」「(14)再雇用制度」で「さらに充実予定」の割合がやや高く、1割を超えている。

一方、各制度について、導入していない企業の今後の方針をみると、「(10)多目的休業制度」「(11)子育てに関する休暇制度」「(13)パート等から正社員への転換制度」で「具体的に導入予定」「導入を検討予定」を合わせた、導入に向けての動きのあるところの割合がやや高く、1割を超えている。また、「(11)子育てに関する休暇制度」(32.9%)、「(10)多目的休暇制度」(28.0%)、「(1)短日勤務制度」(27.9%)、「(3)フレックスタイム制度」(23.7%)、「(9)配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮」(22.3%)は、「必要性を感じているが検討予定なし」の割合が高くなっている。

図表 2-38 柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針 (Q20) : 単数回答 n=771



| | | 導入している | | | 導入していない | | | | 無回答・不明 |
|-------|----------------------|---------|-------|--------|----------|---------|------------------|------------|--------|
| | | さらに充実予定 | 現状維持 | 制度廃止予定 | 具体的に導入予定 | 導入を検討予定 | 必要性を感じているが検討予定なし | 必要性を感じていない | |
| 勤務時間 | (1)短時間勤務制度 | 12.1% | 62.3% | 0.0% | 0.9% | 3.9% | 9.2% | 6.5% | 5.2% |
| | (2)短日勤務制度 | 2.6% | 13.4% | 0.0% | 0.1% | 7.7% | 27.9% | 38.9% | 9.5% |
| | (3)フレックスタイム制度 | 4.4% | 27.4% | 0.0% | 1.2% | 6.4% | 23.7% | 30.4% | 6.6% |
| | (4)始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ | 4.3% | 42.7% | 0.0% | 0.9% | 4.8% | 17.1% | 22.0% | 8.2% |
| | (5)時間外勤務の免除 | 3.2% | 58.2% | 0.0% | 0.3% | 3.5% | 11.9% | 14.4% | 8.4% |
| | (6)休日勤務の免除 | 2.2% | 40.6% | 0.0% | 0.5% | 4.3% | 16.9% | 25.3% | 10.2% |
| 勤務場所 | (7)在宅勤務制度 | 2.7% | 3.0% | 0.0% | 0.9% | 7.7% | 18.2% | 59.4% | 8.2% |
| | (8)柔軟な勤務場所設定 | 1.3% | 1.2% | 0.0% | 0.3% | 4.4% | 17.5% | 66.5% | 8.8% |
| | (9)配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮 | 0.9% | 12.7% | 0.0% | 0.4% | 5.3% | 22.3% | 48.4% | 10.0% |
| 休業・休暇 | (10)多目的休業制度 | 3.9% | 15.8% | 0.0% | 1.6% | 8.4% | 28.0% | 32.3% | 10.0% |
| | (11)子育てに関する休暇制度 | 6.1% | 16.3% | 0.0% | 1.6% | 11.2% | 32.9% | 24.1% | 7.8% |
| | (12)配偶者出産時の休暇制度 | 10.9% | 62.8% | 0.0% | 0.9% | 5.1% | 7.1% | 6.4% | 6.9% |
| 雇用形態 | (13)パート等から正社員への転換制度 | 13.5% | 45.1% | 0.0% | 2.6% | 8.9% | 11.5% | 11.9% | 6.4% |
| | (14)再雇用制度 | 16.3% | 66.3% | 0.0% | 1.2% | 4.2% | 4.0% | 3.1% | 4.9% |

2. テーマ別分析結果

(1) 柔軟化工夫点の取組ポイントによる分析（問 13）

問 13 の制度を利用しやすくするための工夫について、「行っている」を選択した項目数別にクロス集計を行った。1 選択につき 1 ポイントとしている。

①企業属性

1) 従業員数

従業員数別に柔軟化工夫点のポイントをみると、大企業ほど、制度を利用しやすくする取組の進んでいることがうかがえる。

図表 2-39 柔軟化工夫点のポイント別 従業員数 (Q3) : 単数回答

| | | 合計 | Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | | | |
|---------|-------------|--------------|--------------------|-------------|-------------|----------|
| | | | 0 点 | 1～2 点 | 3 点以上 | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 249 32.3 | 353 45.8 | 169 21.9 | 0 0.0 |
| Q3 従業員数 | 100 人以下 | 67 100.0 | 29 43.3 | 31 46.3 | 7 10.4 | 0 0.0 |
| | 101～300 人 | 266 100.0 | 101 38.0 | 123 46.2 | 42 15.8 | 0 0.0 |
| | 301～1,000 人 | 233 100.0 | 81 34.8 | 109 46.8 | 43 18.5 | 0 0.0 |
| | 1,001 人以上 | 202 100.0 | 37 18.3 | 89 44.1 | 76 37.6 | 0 0.0 |

②従業員の働き方

1) 職場で課題となっていること

柔軟化工夫点のポイント別に、職場で課題となっていることをみると、取組を行っているところほど、「育児休業の取得が進まない」点を「男性従業員のみの課題」として挙げている割合が高くなっている。

図表 2-40 柔軟化工夫点のポイント別 職場で課題となっていること (Q9) : 単数回答

<育児休業制度の取得が進まない>

| | | 合計 | Q9-5 育児休業制度の取得が進まない | | | |
|--------------------|-------|--------------|---------------------|------------|------------|-------------|
| | | | 男性従業員のみの課題 | 女性従業員のみの課題 | 男女従業員共通の課題 | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 264 34.2 | 5 0.6 | 40 5.2 | 462 59.9 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0 点 | 249 100.0 | 59 23.7 | 2 0.8 | 18 7.2 | 170 68.3 |
| | 1～2 点 | 353 100.0 | 123 34.8 | 3 0.8 | 18 5.1 | 209 59.2 |
| | 3 点以上 | 169 100.0 | 82 48.5 | 0 0.0 | 4 2.4 | 83 49.1 |

③育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度の状況

1) 過去3年間の利用状況

柔軟化工夫点のポイント別に、育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度の過去3年間の利用状況をみると、いずれも、取組を行っているところほど「男性、女性とも利用者がいる」の割合が高い。

図表 2-41 柔軟化工夫点のポイント別 育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度の過去3年間の利用状況 (Q11(1)) : 単数回答

<育児休業制度>

| | | 合計 | Q11-1-1 制度利用状況:育児休業制度 | | | | |
|--------------------|------|--------------|-----------------------|-------------|------------|------------|----------|
| | | | 男性、女性とも利用者がいる | 女性のみ利用者がいる | 男性のみ利用者がいる | 利用者はいない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 261 33.9 | 467 60.6 | 0 0.0 | 42 5.4 | 1 0.1 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 42 16.9 | 180 72.3 | 0 0.0 | 27 10.8 | 0 0.0 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 118 33.4 | 221 62.6 | 0 0.0 | 13 3.7 | 1 0.3 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 101 59.8 | 66 39.1 | 0 0.0 | 2 1.2 | 0 0.0 |

<介護休業制度>

| | | 合計 | Q11-1-2 制度利用状況:介護休業制度 | | | | |
|--------------------|------|--------------|-----------------------|-------------|------------|-------------|----------|
| | | | 男性、女性とも利用者がいる | 女性のみ利用者がいる | 男性のみ利用者がいる | 利用者はいない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 111 14.4 | 201 26.1 | 43 5.6 | 409 53.0 | 7 0.9 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 18 7.2 | 60 24.1 | 10 4.0 | 160 64.3 | 1 0.4 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 44 12.5 | 97 27.5 | 22 6.2 | 186 52.7 | 4 1.1 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 49 29.0 | 44 26.0 | 11 6.5 | 63 37.3 | 2 1.2 |

<子どもの看護休暇制度>

| | | 合計 | Q11-1-3 制度利用状況:子どもの看護休暇制度 | | | | |
|--------------------|------|--------------|---------------------------|-------------|------------|-------------|-----------|
| | | | 男性、女性とも利用者がいる | 女性のみ利用者がいる | 男性のみ利用者がいる | 利用者はいない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 173 22.4 | 226 29.3 | 10 1.3 | 352 45.7 | 10 1.3 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 24 9.6 | 56 22.5 | 6 2.4 | 161 64.7 | 2 0.8 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 69 19.5 | 112 31.7 | 3 0.8 | 164 46.5 | 5 1.4 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 80 47.3 | 58 34.3 | 1 0.6 | 27 16.0 | 3 1.8 |

2) 法定を上回る整備の状況

柔軟化工夫点のポイント別に、育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇の法定を上回る整備の状況をみると、いずれも、取組を行っているところほど「法定を上回る内容である」の割合が高い。

一方、取組を全く行っていない「0点」のところは、いずれも「法定どおりの内容である」の割合が高く、8割を超えている。

図表 2-42 柔軟化工夫点のポイント別 育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇の法定を上回る整備の状況 (Q11(2)) : 単数回答

<育児休業制度>

| | | 合計 | Q11-2-1 法定比較:育児休業制度 | | |
|--------------------|------|--------------|---------------------|-------------|----------|
| | | | 法定を上回る内容である | 法定どおりの内容である | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 293 38.0 | 475 61.6 | 3 0.4 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 39 15.7 | 209 83.9 | 1 0.4 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 126 35.7 | 226 64.0 | 1 0.3 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 128 75.7 | 40 23.7 | 1 0.6 |

<介護休業制度>

| | | 合計 | Q11-2-2 法定比較:介護休業制度 | | |
|--------------------|------|--------------|---------------------|-------------|----------|
| | | | 法定を上回る内容である | 法定どおりの内容である | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 258 33.5 | 505 65.5 | 8 1.0 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 39 15.7 | 208 83.5 | 2 0.8 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 116 32.9 | 234 66.3 | 3 0.8 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 103 60.9 | 63 37.3 | 3 1.8 |

<子どもの看護休暇制度>

| | | 合計 | Q11-2-3 法定比較:子どもの看護休暇制度 | | |
|--------------------|------|--------------|-------------------------|-------------|-----------|
| | | | 法定を上回る内容である | 法定どおりの内容である | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 215 27.9 | 545 70.7 | 11 1.4 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 33 13.3 | 214 85.9 | 2 0.8 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 91 25.8 | 256 72.5 | 6 1.7 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 91 53.8 | 75 44.4 | 3 1.8 |

3) 法定を上回る内容のうち、同一の子どもあるいは同一事由での複数回の取得状況

柔軟化工夫点のポイント別に、育児休業制度、介護休業制度での、法定を上回る内容のうち、同一の子どもあるいは同一事由での複数回の取得についてみると、育児休業制度で特徴がみられ、取組の進んでいるところほど「複数回取得できる」割合が高くなっている。

図表 2-43 柔軟化工夫点のポイント別 法定を上回る内容のうち、育児休業制度、介護休業制度での、同一の子どもあるいは同一事由での複数回の取得状況 (Q11(3))
: 単数回答

<育児休業制度>

| | | 合計 | Q11-3-1 複数回取得:育児休業制度 | | |
|--------------------|------|--------------|----------------------|-------------|-----------|
| | | | 複数回取得できる | 複数回取得できない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 257 33.3 | 502 65.1 | 12 1.6 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 64 25.7 | 179 71.9 | 6 2.4 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 116 32.9 | 232 65.7 | 5 1.4 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 77 45.6 | 91 53.8 | 1 0.6 |

④柔軟な働き方を進めるための取組内容

1) 柔軟な働き方に関わる制度の導入状況

柔軟化工夫点のポイント別に、柔軟な働き方を進めるための取組について、制度の導入・利用実績の状況をみると、他と比較して、「3点以上」は、「(1) 短時間勤務制度」「(2) 短日勤務制度」「(3) フレックスタイム制度」「(5) 時間外勤務の免除」「(6) 休日勤務の免除」「(7) 在宅勤務制度」「(10) 多目的休業制度」「(11) 子育てに関する休暇制度」で、導入している割合が高い。

また、男性で利用実績のある制度をみると、他と比較して、「3点以上」は、「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「在宅勤務制度」「多目的休業制度」「子育てに関する休暇制度」で割合が高くなっている。

図表 2-44 柔軟化工夫点のポイント別 制度の導入・利用実績の状況 (Q12)

: 単数回答

【勤務時間】

<(1) 短時間勤務制度>

| | | 合計 | Q12-1-1 導入状況:短時間勤務制度 | | | |
|--------------------|------|--------------|----------------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | |
| 全体 | | 771 100.0 | 594 77.0 | 80 13.5 | 445 74.9 | 144 24.2 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 126 50.6 | 2 1.6 | 68 54.0 | 58 46.0 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 299 84.7 | 29 9.7 | 230 76.9 | 66 22.1 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 169 100.0 | 49 29.0 | 147 87.0 | 20 11.8 |

<(2) 短日勤務制度>

| | | 合計 | Q12-1-2 導入状況:短日勤務制度 | | | |
|--------------------|------|--------------|---------------------|---------------|---------------|------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | |
| 全体 | | 771 100.0 | 131 17.0 | 39 29.8 | 61 46.6 | 55 42.0 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 23 9.2 | 4 17.4 | 5 21.7 | 14 60.9 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 60 17.0 | 19 31.7 | 28 46.7 | 28 46.7 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 48 28.4 | 16 33.3 | 28 58.3 | 13 27.1 |

<(3) フレックスタイム制度>

| | | 合計 | Q12-1-3 導入状況:フレックスタイム制度 | | | |
|--------------------|------|--------------|-------------------------|---------------|---------------|------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 252 32.7 | 185 73.4 | 188 74.6 | 52 20.6 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 62 24.9 | 42 67.7 | 40 64.5 | 17 27.4 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 110 31.2 | 75 68.2 | 78 70.9 | 26 23.6 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 80 47.3 | 68 85.0 | 70 87.5 | 9 11.3 |

<(4) 始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ>

| | | 合計 | Q12-1-4 導入状況:始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ | | | |
|--------------------|------|--------------|--------------------------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 385 49.9 | 94 24.4 | 238 61.8 | 134 34.8 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 93 37.3 | 20 21.5 | 49 52.7 | 39 41.9 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 188 53.3 | 43 22.9 | 116 61.7 | 68 36.2 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 104 61.5 | 31 29.8 | 73 70.2 | 27 26.0 |

<(5) 時間外勤務の免除>

| | | 合計 | Q12-1-5 導入状況:時間外勤務の免除 | | | |
|--------------------|------|--------------|-----------------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 501 65.0 | 37 7.4 | 234 46.7 | 266 53.1 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 121 48.6 | 2 1.7 | 40 33.1 | 81 66.9 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 244 69.1 | 19 7.8 | 125 51.2 | 119 48.8 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 136 80.5 | 16 11.8 | 69 50.7 | 66 48.5 |

<(6) 休日勤務の免除>

| | | 合計 | Q12-1-6 導入状況:休日勤務の免除 | | | |
|--------------------|------|--------------|----------------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 343 44.5 | 21 6.1 | 134 39.1 | 208 60.6 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 78 31.3 | 1 1.3 | 23 29.5 | 55 70.5 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 159 45.0 | 10 6.3 | 65 40.9 | 94 59.1 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 106 62.7 | 10 9.4 | 46 43.4 | 59 55.7 |

【勤務場所】

<(7) 在宅勤務制度>

| | | 合計 | Q12-1-7 導入状況:在宅勤務制度 | | | |
|--------------------|------|--------------|---------------------|---------------|---------------|-----------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 45 5.8 | 22 48.9 | 33 73.3 | 9 20.0 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 5 2.0 | 3 60.0 | 1 20.0 | 2 40.0 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 14 4.0 | 4 28.6 | 10 71.4 | 4 28.6 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 26 15.4 | 15 57.7 | 22 84.6 | 3 11.5 |

【休業・休暇】

<(10) 多目的休業制度>

| | | 合計 | Q12-1-10 導入状況:多目的休業制度 | | | |
|--------------------|------|--------------|-----------------------|---------------|---------------|------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 163 21.1 | 82 50.3 | 86 52.8 | 73 44.8 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 23 9.2 | 7 30.4 | 7 30.4 | 16 69.6 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 76 21.5 | 31 40.8 | 37 48.7 | 39 51.3 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 64 37.9 | 44 68.8 | 42 65.6 | 18 28.1 |

<(11) 学校行事への参加など子育てに関する休暇制度>

| | | 合計 | Q12-1-11 導入状況:子育てに関する休暇制度 | | | |
|--------------------|------|--------------|---------------------------|---------------|---------------|------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 180 23.3 | 73 40.6 | 86 47.8 | 88 48.9 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 32 12.9 | 10 31.3 | 11 34.4 | 19 59.4 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 79 22.4 | 24 30.4 | 29 36.7 | 47 59.5 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 69 40.8 | 39 56.5 | 46 66.7 | 22 31.9 |

2) 制度利用促進のための取組状況

柔軟化工夫点のポイント別に、制度の利用を進めるために行っている取組をみると、他と比較して、「3点以上」は、「管理職対象に制度の説明を実施」「従業員の相談窓口の設置」「冊子やWeb等で関連制度情報を提供」「制度利用前、利用中、利用後に面談」「育児等と仕事の両立の計画作成支援」「制度利用者の目標設定への配慮」「制度利用者の周囲の評価への配慮」「従業員が交流、相談し合う場を設定」の割合が高い。

図表 2-45 柔軟化工夫点のポイント別 制度利用促進のための取組状況 (Q14) : 複数回答

| | | 合計 | Q14 制度利用推進のための取組 | | | | | | | | | | | 無回答・不明 | |
|--------------------|------|--------------|------------------|----------------|---------------|-------------------|------------------|------------------|-----------------|----------------|-----------------|------------------|-----------|------------|----------------|
| | | | 管理職対象に制度の説明を実施 | 従業員対象に制度の説明を実施 | 従業員対象の相談窓口の設置 | 冊子やWeb等で関連制度情報を提供 | 制度利用前、利用中、利用後に面談 | 育児等と仕事の両立の計画作成支援 | 現場管理職用のマニュアルを作成 | 制度利用者の目標設定への配慮 | 制度利用者の周囲の評価への配慮 | 従業員が交流、相談し合う場を設定 | その他 | | 特に取り組んでいることはない |
| 全体 | | 767 100.0 | 376 49.0 | 390 50.8 | 260 33.9 | 420 54.8 | 335 43.7 | 120 15.6 | 54 7.0 | 41 5.3 | 62 8.1 | 53 6.9 | 32 4.2 | 60 7.8 | 25 3.3 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 245 100.0 | 104 42.4 | 110 44.9 | 55 22.4 | 83 33.9 | 65 26.5 | 28 11.4 | 8 3.3 | 6 2.4 | 10 4.1 | 5 2.0 | 8 3.3 | 42 17.1 | 20 8.2 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 166 47.0 | 182 51.6 | 121 34.3 | 206 58.4 | 159 45.0 | 50 14.2 | 16 4.5 | 13 3.7 | 24 6.8 | 21 5.9 | 8 2.3 | 17 4.8 | 5 1.4 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 106 62.7 | 98 58.0 | 84 49.7 | 131 77.5 | 111 65.7 | 42 24.9 | 30 17.8 | 22 13.0 | 28 16.6 | 27 16.0 | 16 9.5 | 1 0.6 | 0 0.0 |

3) 経営トップの対応

経営トップの対応別に柔軟化工夫点のポイントを見ると、経営トップが関わっているところほど、柔軟化の取組が進んでいることがうかがえる。

図表 2-46 経営トップの対応別 柔軟化工夫点のポイント (Q15) : 単数回答

| | | 合計 | Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | | | |
|----------------------|----------------------|--------------|--------------------|-------------|-------------|----------|
| | | | 0点 | 1~2点 | 3点以上 | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 249 32.3 | 353 45.8 | 169 21.9 | 0 0.0 |
| Q15 経営 トップの対 応 | 経営トップが主導して 推進している | 153 100.0 | 29 19.0 | 68 44.4 | 56 36.6 | 0 0.0 |
| | 推進担当者の取組を 積極的に支持 | 310 100.0 | 82 26.5 | 156 50.3 | 72 23.2 | 0 0.0 |
| | 基本的に推進担当者 に任せている | 258 100.0 | 113 43.8 | 112 43.4 | 33 12.8 | 0 0.0 |
| | あまり関心がない | 12 100.0 | 6 50.0 | 4 33.3 | 2 16.7 | 0 0.0 |
| | わからない | 22 100.0 | 12 54.5 | 7 31.8 | 3 13.6 | 0 0.0 |

⑤柔軟な働き方を進める取組経緯、効果等

1) 柔軟な働き方を進める取組目的

柔軟化工夫点のポイント別に、従業員の柔軟な働き方を進めるための取組について、現在主眼にしていることをみると、他と比較して、「3点以上」は、「広く従業員のワーク・ライフ・バランスとして」「CSR(企業の社会的責任)」の割合が高い。

図表 2-47 柔軟化工夫点のポイント別 柔軟な働き方を進める取組目的 (Q17) : 複数回答

| | | 合計 | Q17-2 従業員の柔軟な働き方推進の為の取組内容:現在 | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----------|--------------|------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------------|-----------------------|-------------|---------------|-------------|-----------|----------|-------------|
| | | | 仕事と子育ての両立支援 | 仕事と介護の両立支援 | 女性活用 | 高齢者活用 | 広くダイバーシティマネジメントとして | 広く従業員のワーク・ライフ・バランスとして | 従業員の心身の健康管理 | CSR(企業の社会的責任) | 社員への福利厚生 | その他 | わからない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 465 60.3 | 291 37.7 | 274 35.5 | 206 26.7 | 67 8.7 | 395 51.2 | 268 34.8 | 255 33.1 | 186 24.1 | 34 4.4 | 6 0.8 | 113 14.7 |
| Q13. 柔軟 化工夫点の 取組ポ イント | 0点 | 249 100.0 | 126 50.6 | 68 27.3 | 58 23.3 | 57 22.9 | 8 3.2 | 89 35.7 | 70 28.1 | 65 26.1 | 53 21.3 | 11 4.4 | 5 2.0 | 59 23.7 |
| | 1~2 点 | 353 100.0 | 230 65.2 | 146 41.4 | 138 39.1 | 104 29.5 | 23 6.5 | 177 50.1 | 128 36.3 | 107 30.3 | 91 25.8 | 14 4.0 | 1 0.3 | 44 12.5 |
| | 3点 以上 | 169 100.0 | 109 64.5 | 77 45.6 | 78 46.2 | 45 26.6 | 36 21.3 | 129 76.3 | 70 41.4 | 83 49.1 | 42 24.9 | 9 5.3 | 0 0.0 | 10 5.9 |

2) 柔軟な働き方を進めることによる効果

柔軟化工夫点のポイント別に、従業員の柔軟な働き方を進めることによる効果をみると、他と比較して、「3点以上」で、「優秀な人材の確保」「柔軟な働き方に関する従業員の理解促進」「従業員の定着率向上」「生産性の向上」「業務の質の向上」「従業員の意欲向上」「従業員の健康維持」「従業員のストレス軽減」「企業イメージの向上」で、男女とも、効果が表れているの割合が高くなっている。

特に、「優秀な人材の確保」「柔軟な働き方に関する従業員の理解促進」「従業員の定着率向上」は、女性に効果が表れている割合が高く、いずれも7割以上を占めている。

「従業員の意欲向上」「企業イメージの向上」も、女性に効果が表れている割合がやや高く、6割以上を占めている。

図表 2-48 柔軟化工夫点のポイント別 柔軟な働き方を進めることによる効果 (Q18)
: 複数回答

<優秀な人材の確保>

| | | 合計 | Q18-1 効果:優秀な人材の確保 | | | 無回答・不明 |
|--------------------|------|--------------|-------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 164 21.3 | 396 51.4 | 149 19.3 | 212 27.5 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 37 14.9 | 86 34.5 | 70 28.1 | 87 34.9 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 63 17.8 | 179 50.7 | 67 19.0 | 102 28.9 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 64 37.9 | 131 77.5 | 12 7.1 | 23 13.6 |

<柔軟な働き方に関する従業員の理解促進>

| | | 合計 | Q18-2 効果:柔軟な働き方に関する従業員の理解促進 | | | 無回答・不明 |
|--------------------|------|--------------|-----------------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 247 32.0 | 408 52.9 | 130 16.9 | 213 27.6 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 51 20.5 | 97 39.0 | 60 24.1 | 86 34.5 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 107 30.3 | 190 53.8 | 50 14.2 | 103 29.2 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 89 52.7 | 121 71.6 | 20 11.8 | 24 14.2 |

<従業員の定着率向上>

| | | 合計 | Q18-3 効果:従業員の定着率向上 | | | 無回答・不明 |
|--------------------|------|--------------|--------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 153 19.8 | 488 63.3 | 128 16.6 | 150 19.5 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 41 16.5 | 129 51.8 | 50 20.1 | 66 26.5 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 55 15.6 | 230 65.2 | 60 17.0 | 62 17.6 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 57 33.7 | 129 76.3 | 18 10.7 | 22 13.0 |

<生産性の向上>

| | | 合計 | Q18-4 効果:生産性の向上 | | | 無回答・不明 |
|--------------------|------|--------------|-----------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 102 13.2 | 161 20.9 | 247 32.0 | 354 45.9 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 23 9.2 | 38 15.3 | 99 39.8 | 110 44.2 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 41 11.6 | 73 20.7 | 108 30.6 | 167 47.3 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 38 22.5 | 50 29.6 | 40 23.7 | 77 45.6 |

<業務の質の向上>

| | | 合計 | Q18-5 効果:業務の質の向上 | | | 無回答・不明 |
|--------------------|------|--------------|------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 119 15.4 | 201 26.1 | 232 30.1 | 331 42.9 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 29 11.6 | 44 17.7 | 95 38.2 | 106 42.6 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 47 13.3 | 93 26.3 | 100 28.3 | 157 44.5 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 43 25.4 | 64 37.9 | 37 21.9 | 68 40.2 |

<従業員の意欲向上>

| | | 合計 | Q18-6 効果:従業員の意欲向上 | | | 無回答・不明 |
|--------------------|------|--------------|-------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 190 24.6 | 330 42.8 | 177 23.0 | 251 32.6 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 43 17.3 | 75 30.1 | 83 33.3 | 85 34.1 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 79 22.4 | 153 43.3 | 68 19.3 | 126 35.7 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 68 40.2 | 102 60.4 | 26 15.4 | 40 23.7 |

<従業員の健康維持>

| | | 合計 | Q18-7 効果:従業員の健康維持 | | | 無回答・不明 |
|--------------------|------|--------------|-------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 173 22.4 | 231 30.0 | 212 27.5 | 318 41.2 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 41 16.5 | 58 23.3 | 82 32.9 | 106 42.6 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 78 22.1 | 107 30.3 | 98 27.8 | 143 40.5 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 54 32.0 | 66 39.1 | 32 18.9 | 69 40.8 |

<従業員のストレス軽減>

| | | 合計 | Q18-8 効果:従業員のストレス軽減 | | | 無回答・不明 |
|--------------------|------|--------------|---------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 136 17.6 | 208 27.0 | 230 29.8 | 326 42.3 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 31 12.4 | 47 18.9 | 93 37.3 | 108 43.4 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 54 15.3 | 93 26.3 | 105 29.7 | 152 43.1 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 51 30.2 | 68 40.2 | 32 18.9 | 66 39.1 |

<企業イメージの向上>

| | | 合計 | Q18-9 効果:企業イメージの向上 | | | 無回答・不明 |
|--------------------|------|--------------|--------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 272 35.3 | 377 48.9 | 161 20.9 | 227 29.4 |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 63 25.3 | 98 39.4 | 62 24.9 | 89 35.7 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 116 32.9 | 166 47.0 | 71 20.1 | 110 31.2 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 93 55.0 | 113 66.9 | 28 16.6 | 28 16.6 |

3) 制度運用で苦勞していること

柔軟化工夫点のポイント別に、従業員の柔軟な働き方を進める制度を運用するにあたり、苦勞していることをみると、他と比較して、「3点以上」は「部署によって、運用方法が異なる」の割合が高い。

図表 2-49 柔軟化工夫点のポイント別 制度運用で苦勞していること (Q19) : 複数回答

| | 合計 | Q19 従業員の柔軟な働き方を進める制度を運用時の苦勞 | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|--------------|-----------------------------|-------------------|-------------------|----------------|-------------------|-------------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|-------------|---------------|------------|----------|
| | | 従業員の理解が進まない | 管理職に理解してもらおうことが困難 | 経営トップの理解を得ることが難しい | 従業員の意識把握が十分でない | 従業員のニーズが多様で対応できない | 現場でマネジメントすることが難しい | 休職者等に対する人事評価が難しい | 代替要員を確保することが難しい | 他従業員の理解を得ることが難しい | 部署によって、運用方法が異なる | その他 | 特に苦勞していることはない | 無回答・不明 | |
| 全体 | 771 100.0 | 89 11.5 | 171 22.2 | 57 7.4 | 158 20.5 | 149 19.3 | 218 28.3 | 119 15.4 | 323 41.9 | 92 11.9 | 448 58.1 | 19 2.5 | 66 8.6 | 16 2.1 | |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 33 13.3 | 47 18.9 | 27 10.8 | 54 21.7 | 46 18.5 | 58 23.3 | 28 11.2 | 85 34.1 | 18 7.2 | 132 53.0 | 4 1.6 | 25 10.0 | 9 3.6 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 32 9.1 | 78 22.1 | 21 5.9 | 81 22.9 | 65 18.4 | 102 28.9 | 68 19.3 | 154 43.6 | 51 14.4 | 201 56.9 | 11 3.1 | 30 8.5 | 6 1.7 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 24 14.2 | 46 27.2 | 9 5.3 | 23 13.6 | 38 22.5 | 58 34.3 | 23 13.6 | 84 49.7 | 23 13.6 | 115 68.0 | 4 2.4 | 11 6.5 | 1 0.6 |

⑥柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針

柔軟化工夫点のポイント別に、従業員の柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針をみると、他と比較して、「短時間勤務制度」は、「3点以上」で「さらに充実を図る予定」の割合が高い。

図表 2-50 柔軟化工夫点のポイント別 柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針 (Q20) : 単数回答

<短時間勤務制度>

| | 合計 | Q20-1 今後:短時間勤務制度 | | | | | | | | 無回答・不明 |
|--------------------|--------------|------------------|-------------|-------------|-----------|-----------|------------------|------------|------------|-----------|
| | | 導入している | | | 導入していない | | | | | |
| | | さらに充実を図る予定 | 現状維持 | 制度を廃止する予定 | 具体的に導入を予定 | 導入を検討する予定 | 必要性を感じているが検討予定なし | 必要性を感じていない | | |
| 全体 | 771 100.0 | 93 12.1 | 480 62.3 | 0 0.0 | 7 0.9 | 30 3.9 | 71 9.2 | 50 6.5 | 40 5.2 | |
| Q13. 柔軟化工夫点の取組ポイント | 0点 | 249 100.0 | 14 5.6 | 104 41.8 | 0 0.0 | 3 1.2 | 17 6.8 | 46 18.5 | 42 16.9 | 23 9.2 |
| | 1~2点 | 353 100.0 | 40 11.3 | 250 70.8 | 0 0.0 | 4 1.1 | 13 3.7 | 25 7.1 | 8 2.3 | 13 3.7 |
| | 3点以上 | 169 100.0 | 39 23.1 | 126 74.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 2.4 |

(2) 男性従業員の制度全体の利用実績による分析

問12にあげた制度の利用実績について、「男性従業員の利用実績がある」を選択した項目数によるクロス集計を行った。1選択につき1ポイントとしている。

①企業属性

1) 業種

業種別に男性従業員の制度全体の利用実績ポイントをみると、「製造業」は、「1～2点」「3～4点」「5点以上」がそれぞれ3割程度を占めており、他と比較すると、若干「5点以上」の割合が高くなっている。

「情報通信業、運輸業」は「3～4点」が45.5%で割合が高くなっている。「医療・福祉業」は「1～2点」が56.3%で割合が高くなっている。

図表 2-51 業種別 男性従業員の制度全体の利用実績ポイント (Q2) : 単数回答

| | | 合計 | 男性従業員の制度利用実績ポイント | | | | |
|----------------|-----------------|--------------|------------------|-------------|-------------|-------------|----------|
| | | | 0点 | 1～2点 | 3～4点 | 5点以上 | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 80 10.4 | 281 36.4 | 241 31.3 | 169 21.9 | 0 0.0 |
| Q2 業種 【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 3 12.5 | 9 37.5 | 4 16.7 | 8 33.3 | 0 0.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 22 8.5 | 80 30.9 | 77 29.7 | 80 30.9 | 0 0.0 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 3 5.5 | 14 25.5 | 25 45.5 | 13 23.6 | 0 0.0 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 14 12.2 | 46 40.0 | 38 33.0 | 17 14.8 | 0 0.0 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 12 14.1 | 28 32.9 | 30 35.3 | 15 17.6 | 0 0.0 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 17 15.2 | 63 56.3 | 22 19.6 | 10 8.9 | 0 0.0 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 7 12.1 | 20 34.5 | 18 31.0 | 13 22.4 | 0 0.0 |
| | その他 | 54 100.0 | 1 1.9 | 16 29.6 | 24 44.4 | 13 24.1 | 0 0.0 |

2) 従業員数

従業員数別に男性従業員の制度全体の利用実績ポイントを見ると、「100人以下」は「1～2点」が49.3%で最も割合が高いものの、他と比較して「0点」の割合も高く、29.9%を占めている。

「101～300人」は「1～2点」の割合が高く、49.2%を占めている。

「301～1,000人」は「1～2点」が34.3%、「3～4点」が36.1%を占めている。

「1,001人以上」は「5点以上」の割合が高く、48.0%と約半数を占めている。

大企業で男性の制度利用が進んでいることがうかがえる。

図表 2-52 従業員数別 男性従業員の制度全体の利用実績ポイント (Q3) : 単数回答

| | | 合計 | 男性従業員の制度利用実績ポイント | | | | |
|---------|------------|--------------|------------------|-------------|-------------|-------------|----------|
| | | | 0点 | 1～2点 | 3～4点 | 5点以上 | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 80 10.4 | 281 36.4 | 241 31.3 | 169 21.9 | 0 0.0 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 20 29.9 | 33 49.3 | 13 19.4 | 1 1.5 | 0 0.0 |
| | 101～300人 | 266 100.0 | 33 12.4 | 131 49.2 | 80 30.1 | 22 8.3 | 0 0.0 |
| | 301～1,000人 | 233 100.0 | 20 8.6 | 80 34.3 | 84 36.1 | 49 21.0 | 0 0.0 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 6 3.0 | 36 17.8 | 63 31.2 | 97 48.0 | 0 0.0 |

②従業員の働き方

1) 職場で課題となっていること

男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別に、職場で課題となっていることをみると、「残業など、長時間労働が問題となっている」は、他と比較して、「5点以上」で「男女従業員共通の課題」の割合が高い。

「育児休業制度の取得が進まない」は、他と比較して「3～4点」「5点」で「男性従業員のための課題」の割合が高い。

図表 2-53 男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別

職場で課題となっていること (Q9) : 単数回答

＜残業など、長時間労働が問題となっている＞

| | | 合計 | Q9-1 残業など、長時間労働が問題となっている | | | 無回答・不明 |
|--------------------------------------|------|--------------|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | | | 男性従業員のための課題 | 女性従業員のための課題 | 男女従業員共通の課題 | |
| 全体 | | 771 100.0 | 135 17.5 | 4 0.5 | 300 38.9 | 332 43.1 |
| 男性従業員 の 制度 利用 実績 ポイント | 0点 | 80 100.0 | 13 16.3 | 0 0.0 | 21 26.3 | 46 57.5 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 53 18.9 | 3 1.1 | 94 33.5 | 131 46.6 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 41 17.0 | 1 0.4 | 95 39.4 | 104 43.2 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 28 16.6 | 0 0.0 | 90 53.3 | 51 30.2 |

＜育児休業制度の取得が進まない＞

| | | 合計 | Q9-5 育児休業制度の取得が進まない | | | 無回答・不明 |
|--------------------------------------|------|--------------|---------------------|-------------|------------|-------------|
| | | | 男性従業員のための課題 | 女性従業員のための課題 | 男女従業員共通の課題 | |
| 全体 | | 771 100.0 | 264 34.2 | 5 0.6 | 40 5.2 | 462 59.9 |
| 男性従業員 の 制度 利用 実績 ポイント | 0点 | 80 100.0 | 22 27.5 | 2 2.5 | 5 6.3 | 51 63.8 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 79 28.1 | 3 1.1 | 20 7.1 | 179 63.7 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 90 37.3 | 0 0.0 | 10 4.1 | 141 58.5 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 73 43.2 | 0 0.0 | 5 3.0 | 91 53.8 |

③育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度の状況

1) 法定を上回る整備の状況

男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別に、育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度の法定を上回る整備の状況をみると、いずれも、他と比較して「5点以上」で「法定を上回る内容である」の割合が高い。

一方、男性の利用実績のない「0点」のところは、育児休業制度については「法定どおりの内容である」が85.0%を占めている。

図表 2-54 男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別 育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度の法定を上回る整備の状況 (Q11(2)) : 単数回答

<育児休業制度>

| | | 合計 | Q11-2-1 法定比較:育児休業制度 | | |
|------------------|------|--------------|---------------------|-------------|----------|
| | | | 法定を上回る内容である | 法定どおりの内容である | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 293 38.0 | 475 61.6 | 3 0.4 |
| 男性従業員の制度利用実績ポイント | 0点 | 80 100.0 | 12 15.0 | 68 85.0 | 0 0.0 |
| | 1~2点 | 281 100.0 | 77 27.4 | 204 72.6 | 0 0.0 |
| | 3~4点 | 241 100.0 | 94 39.0 | 145 60.2 | 2 0.8 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 110 65.1 | 58 34.3 | 1 0.6 |

<介護休業制度>

| | | 合計 | Q11-2-2 法定比較:介護休業制度 | | |
|------------------|------|--------------|---------------------|-------------|----------|
| | | | 法定を上回る内容である | 法定どおりの内容である | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 258 33.5 | 505 65.5 | 8 1.0 |
| 男性従業員の制度利用実績ポイント | 0点 | 80 100.0 | 15 18.8 | 63 78.8 | 2 2.5 |
| | 1~2点 | 281 100.0 | 61 21.7 | 220 78.3 | 0 0.0 |
| | 3~4点 | 241 100.0 | 81 33.6 | 156 64.7 | 4 1.7 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 101 59.8 | 66 39.1 | 2 1.2 |

<子どもの看護休暇制度>

| | | 合計 | Q11-2-3 法定比較:子どもの看護休暇制度 | | |
|--|------|--------------|-------------------------|-----------------|-----------|
| | | | 法定を上回る 内容である | 法定どおりの 内容である | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 215 27.9 | 545 70.7 | 11 1.4 |
| 男性 従業 員の 制度 利用 実績 ポイ ント | 0点 | 80 100.0 | 11 13.8 | 67 83.8 | 2 2.5 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 54 19.2 | 225 80.1 | 2 0.7 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 67 27.8 | 170 70.5 | 4 1.7 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 83 49.1 | 83 49.1 | 3 1.8 |

2) 法定を上回る内容のうち、同一の子どもあるいは同一事由での複数回の取得状況

男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別に、法定を上回る内容のうち、育児休業制度、介護休業制度での、同一の子どもあるいは同一事由での複数回の取得についてみると、いずれも、他と比較して「5点以上」で「複数回取得できる」の割合が高い。

図表 2-55 男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別 法定を上回る内容のうち、
育児休業制度、介護休業制度での、同一の子どもあるいは同一事由での
複数回の取得 (Q11(3)) : 単数回答

<育児休業制度>

| | | 合計 | Q11-3-1 複数回取得:育児休業制度 | | |
|--|------|--------------|----------------------|-------------|-----------|
| | | | 複数回取得できる | 複数回取得できない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 257 33.3 | 502 65.1 | 12 1.6 |
| 男性 従業 員の 制度 利用 実績 ポイ ント | 0点 | 80 100.0 | 26 32.5 | 49 61.3 | 5 6.3 |
| | 1~2点 | 281 100.0 | 79 28.1 | 199 70.8 | 3 1.1 |
| | 3~4点 | 241 100.0 | 79 32.8 | 159 66.0 | 3 1.2 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 73 43.2 | 95 56.2 | 1 0.6 |

<介護休業制度>

| | | 合計 | Q11-3-2 複数回取得:介護休業制度 | | |
|--|------|--------------|----------------------|-------------|-----------|
| | | | 複数回取得できる | 複数回取得できない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 370 48.0 | 385 49.9 | 16 2.1 |
| 男性 従業 員の 制度 利用 実績 ポイ ント | 0点 | 80 100.0 | 33 41.3 | 42 52.5 | 5 6.3 |
| | 1~2点 | 281 100.0 | 116 41.3 | 160 56.9 | 5 1.8 |
| | 3~4点 | 241 100.0 | 116 48.1 | 121 50.2 | 4 1.7 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 105 62.1 | 62 36.7 | 2 1.2 |

④柔軟な働き方を進めるための取組内容

1) 柔軟な働き方に関わる制度の導入状況

男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別に、柔軟な働き方を進めるための取組について、制度の導入・利用実績の状況を見ると、他と比較して、「5点以上」は、「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮」「多目的休業制度」「子育てに関する休暇制度」で、導入している割合が高い。

図表 2-56 男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別
制度の導入状況 (Q12) : 単数回答

<短時間勤務制度>

| | | 合計 | Q12-1-1 導入状況:短時間勤務制度 | | |
|--|------|--------------|----------------------|-------------|----------|
| | | | 導入している | 導入していない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 594 77.0 | 177 23.0 | 0 0.0 |
| 男性 従業 員の 制度 利用 実績 ポイ ント | 0点 | 80 100.0 | 57 71.3 | 23 28.8 | 0 0.0 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 194 69.0 | 87 31.0 | 0 0.0 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 192 79.7 | 49 20.3 | 0 0.0 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 151 89.3 | 18 10.7 | 0 0.0 |

<フレックスタイム制度>

| | | 合計 | Q12-1-3 導入状況:フレックスタイム制度 | | |
|--|------|--------------|-------------------------|-------------|----------|
| | | | 導入している | 導入していない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 252 32.7 | 519 67.3 | 0 0.0 |
| 男性 従業 員の 制度 利用 実績 ポイ ント | 0点 | 80 100.0 | 13 16.3 | 67 83.8 | 0 0.0 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 47 16.7 | 234 83.3 | 0 0.0 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 87 36.1 | 154 63.9 | 0 0.0 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 105 62.1 | 64 37.9 | 0 0.0 |

<休日勤務の免除制度>

| | | 合計 | Q12-1-6 導入状況:休日勤務の免除 | | |
|--|------|--------------|----------------------|-------------|----------|
| | | | 導入している | 導入していない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 343 44.5 | 428 55.5 | 0 0.0 |
| 男性 従業 員の 制度 利用 実績 ポイ ント | 0点 | 80 100.0 | 25 31.3 | 55 68.8 | 0 0.0 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 113 40.2 | 168 59.8 | 0 0.0 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 106 44.0 | 135 56.0 | 0 0.0 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 99 58.6 | 70 41.4 | 0 0.0 |

<配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮>

| | | 合計 | Q12-1-9 導入状況:配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮 | | |
|--|------|--------------|------------------------------|-------------|----------|
| | | | 導入している | 導入していない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 112 14.5 | 659 85.5 | 0 0.0 |
| 男性 従業 員の 制度 利用 実績 ポイ ント | 0点 | 80 100.0 | 6 7.5 | 74 92.5 | 0 0.0 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 25 8.9 | 256 91.1 | 0 0.0 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 38 15.8 | 203 84.2 | 0 0.0 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 43 25.4 | 126 74.6 | 0 0.0 |

<多目的休業制度>

| | | 合計 | Q12-1-10 導入状況:多目的休業制度 | | |
|--|------|--------------|-----------------------|-------------|----------|
| | | | 導入している | 導入していない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 163 21.1 | 608 78.9 | 0 0.0 |
| 男性 従業 員の 制度 利用 実績 ポイ ント | 0点 | 80 100.0 | 14 17.5 | 66 82.5 | 0 0.0 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 28 10.0 | 253 90.0 | 0 0.0 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 56 23.2 | 185 76.8 | 0 0.0 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 65 38.5 | 104 61.5 | 0 0.0 |

<子育てに関する休暇制度>

| | | 合計 | Q12-1-11 導入状況:子育てに関する休暇制度 | | |
|--|------|--------------|---------------------------|-------------|----------|
| | | | 導入している | 導入していない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 180 23.3 | 591 76.7 | 0 0.0 |
| 男性 従業 員の 制度 利用 実績 ポイ ント | 0点 | 80 100.0 | 12 15.0 | 68 85.0 | 0 0.0 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 52 18.5 | 229 81.5 | 0 0.0 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 55 22.8 | 186 77.2 | 0 0.0 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 61 36.1 | 108 63.9 | 0 0.0 |

2) 制度を利用しやすくするための工夫の実施状況

男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別に、制度を利用しやすくするために工夫していることをみると、他と比較して、「(1) 短時間勤務制度について、いくつかのパターンを設けている」「(2) 短時間勤務の時間設定等は従業員個々の事情に応じ、個別対応で設定している」「(3) 制度の利用対象者の範囲を拡大している」「(5) 子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている」は、他と比較して、「5点以上」で「行っている」割合が高い。

感じられた効果としても、同様の項目で「5点以上」で割合が高くなっている。

図表 2-57 男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別

制度を利用しやすくするための工夫の実施状況 (Q13-1) : 単数回答

<(1) 短時間勤務制度について、いくつかのパターンを設けている>

| | | 合計 | Q13-1-1 工夫:短時間勤務制度のパターンを設けている | | | |
|--------------------------|------|--------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| | | | 行っている | →行っているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員への効果が感じられた | 女性従業員への効果が感じられた | 無回答・不明 |
| 全体 | | 767 100.0 | 245 31.9 | 40 16.3 | 202 82.4 | 37 15.1 |
| 男性従業員の 制度利用実績 ポイント | 0点 | 78 100.0 | 13 16.7 | 0 0.0 | 6 46.2 | 7 53.8 |
| | 1～2点 | 279 100.0 | 62 22.2 | 2 3.2 | 51 82.3 | 10 16.1 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 79 32.8 | 10 12.7 | 65 82.3 | 11 13.9 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 91 53.8 | 28 30.8 | 80 87.9 | 9 9.9 |

<(2) 短時間勤務の時間設定等は従業員個々の事情に応じ、個別対応で設定している>

| | | 合計 | Q13-1-2 工夫:従業員個々の事情に応じ、個別対応で設定 | | | |
|--------------------------|------|--------------|--------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| | | | 行っている | →行っているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員への効果が感じられた | 女性従業員への効果が感じられた | 無回答・不明 |
| 全体 | | 767 100.0 | 352 45.9 | 51 14.5 | 278 79.0 | 70 19.9 |
| 男性従業員の 制度利用実績 ポイント | 0点 | 78 100.0 | 35 44.9 | 1 2.9 | 20 57.1 | 14 40.0 |
| | 1～2点 | 279 100.0 | 98 35.1 | 4 4.1 | 78 79.6 | 20 20.4 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 114 47.3 | 9 7.9 | 88 77.2 | 24 21.1 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 105 62.1 | 37 35.2 | 92 87.6 | 12 11.4 |

<(3) 制度の利用対象者の範囲を拡大している>

| | | 合計 | Q13-1-3 工夫:制度の利用対象者の範囲を拡大している | | | |
|--------------------------|------|--------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| | | | 行っている | →行っているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員への効果が感じられた | 女性従業員への効果が感じられた | 無回答・不明 |
| 全体 | | 767 100.0 | 196 25.6 | 88 44.9 | 128 65.3 | 45 23.0 |
| 男性従業員の 制度利用実績 ポイント | 0点 | 78 100.0 | 6 7.7 | 0 0.0 | 2 33.3 | 4 66.7 |
| | 1～2点 | 279 100.0 | 39 14.0 | 15 38.5 | 23 59.0 | 9 23.1 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 64 26.6 | 22 34.4 | 38 59.4 | 21 32.8 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 87 51.5 | 51 58.6 | 65 74.7 | 11 12.6 |

<(4) 在宅勤務と短時間勤務の併用など、複数の制度を従業員のニーズに合わせて組み合わせ選利用できるようにしている>

| | | 合計 | Q13-1-4 工夫:複数制度をニーズに合わせて選択利用可能 | | | |
|--------------------------|------|--------------|--------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| | | | 行っている | →行っているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員への効果が感じられた | 女性従業員への効果が感じられた | 無回答・不明 |
| 全体 | | 767 100.0 | 34 4.4 | 9 26.5 | 28 82.4 | 6 17.6 |
| 男性従業員の 制度利用実績 ポイント | 0点 | 78 100.0 | 1 1.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 100.0 |
| | 1～2点 | 279 100.0 | 3 1.1 | 0 0.0 | 2 66.7 | 1 33.3 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 7 2.9 | 2 28.6 | 3 42.9 | 4 57.1 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 23 13.6 | 7 30.4 | 23 100.0 | 0 0.0 |

<(5) 子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている>

| | | 合計 | Q13-1-5 工夫:制度利用促進の為の経済的な支援実施 | | | |
|--------------------------|------|--------------|------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| | | | 行っている | →行っているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員への効果が感じられた | 女性従業員への効果が感じられた | 無回答・不明 |
| 全体 | | 767 100.0 | 238 31.0 | 125 52.5 | 169 71.0 | 51 21.4 |
| 男性従業員の 制度利用実績 ポイント | 0点 | 78 100.0 | 12 15.4 | 0 0.0 | 3 25.0 | 9 75.0 |
| | 1～2点 | 279 100.0 | 65 23.3 | 20 30.8 | 44 67.7 | 17 26.2 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 78 32.4 | 39 50.0 | 48 61.5 | 20 25.6 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 83 49.1 | 66 79.5 | 74 89.2 | 5 6.0 |

3) 制度利用促進のための取組状況

男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別に、制度の利用を進めるために行っている取組をみると、他と比較して、「5点以上」で、「冊子や Web 等で関連制度情報を提供」「制度利用前、利用中、利用後に面談」「育児等と仕事の両立の計画作成支援」の割合が高い。

図表 2-58 男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別 制度利用促進のための取組状況 (Q14) : 複数回答

| | 合計 | Q14 制度利用推進のための取組 | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|--------------|------------------|----------------|-------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------|----------------|-----------------|------------------|------------|----------------|------------|-----------|
| | | 管理職対象に制度の説明を実施 | 従業員対象に制度の説明を実施 | 従業員の相談窓口の設置 | 冊子や Web 等で関連制度情報を提供 | 制度利用前、利用中、利用後に面談 | 育児等と仕事の両立の計画作成支援 | 現場管理職用のマニュアルを作成 | 制度利用者の目標設定への配慮 | 制度利用者の周囲の評価への配慮 | 従業員が交流、相談し合う場を設定 | その他 | 特に取り組んでいることはない | 無回答・不明 | |
| 全体 | 767 100.0 | 376 49.0 | 390 50.8 | 260 33.9 | 420 54.8 | 335 43.7 | 120 15.6 | 54 7.0 | 41 5.3 | 62 8.1 | 53 6.9 | 32 4.2 | 60 7.8 | 25 3.3 | |
| 男性従業員の制度利用実績ポイント | 0点 | 78 100.0 | 36 46.2 | 41 52.6 | 19 24.4 | 32 41.0 | 27 34.6 | 7 9.0 | 3 3.8 | 1 1.3 | 2 2.6 | 1 1.3 | 3 3.8 | 8 10.3 | 8 10.3 |
| | 1～2点 | 279 100.0 | 129 46.2 | 142 50.9 | 85 30.5 | 122 43.7 | 109 39.1 | 38 13.6 | 14 5.0 | 9 3.2 | 19 6.8 | 8 2.9 | 7 2.5 | 30 10.8 | 9 3.2 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 120 49.8 | 118 49.0 | 87 36.1 | 140 58.1 | 107 44.4 | 33 13.7 | 15 6.2 | 14 5.8 | 21 8.7 | 19 7.9 | 8 3.3 | 17 7.1 | 6 2.5 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 91 53.8 | 89 52.7 | 69 40.8 | 126 74.6 | 92 54.4 | 42 24.9 | 22 13.0 | 17 10.1 | 20 11.8 | 25 14.8 | 14 8.3 | 5 3.0 | 2 1.2 |

4) 経営トップの対応

男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別に、経営トップの対応をみると、他と比較して、「5点以上」で「経営トップが主導して推進している」、「3～4点」「5点以上」で「推進担当者の取組を積極的に支持」の割合が高い。

図表 2-59 男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別 経営トップの対応 (Q15) : 単数回答

| | 合計 | Q15 経営トップの対応 | | | | | | |
|------------------|--------------|------------------|-----------------|-----------------|-------------|-----------|-----------|----------|
| | | 経営トップが主導して推進している | 推進担当者の取組を積極的に支持 | 基本的に推進担当者に任せている | あまり関心がない | わからない | 無回答・不明 | |
| 全体 | 771 100.0 | 153 19.8 | 310 40.2 | 258 33.5 | 12 1.6 | 22 2.9 | 16 2.1 | |
| 男性従業員の制度利用実績ポイント | 0点 | 80 100.0 | 12 15.0 | 27 33.8 | 31 38.8 | 3 3.8 | 4 5.0 | 3 3.8 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 55 19.6 | 95 33.8 | 113 40.2 | 7 2.5 | 7 2.5 | 4 1.4 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 42 17.4 | 107 44.4 | 75 31.1 | 1 0.4 | 9 3.7 | 7 2.9 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 44 26.0 | 81 47.9 | 39 23.1 | 1 0.6 | 2 1.2 | 2 1.2 |

⑤柔軟な働き方を進める取組経緯、効果等

1) 柔軟な働き方を進める取組目的

男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別に、従業員の柔軟な働き方を進めるための取組について、現在主眼にしていることをみると、他と比較して、「5点以上」は、「仕事と子育ての両立支援」「仕事と介護の両立支援」「女性活用」「高齢者活用」「広く従業員のワーク・ライフ・バランスとして」「CSR(企業の社会的責任)」の割合が高い。

図表 2-60 男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別 柔軟な働き方を進める取組目的
(Q17) : 複数回答

| | | 合計 | Q17-2 従業員の柔軟な働き方推進の為の取組内容:現在 | | | | | | | | | | | |
|------------------|------|--------------|------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------------|-----------------------|-------------|---------------|-------------|-----------|----------|-------------|
| | | | 仕事と子育ての両立支援 | 仕事と介護の両立支援 | 女性活用 | 高齢者活用 | 広くダイバーシティマネジメントとして | 広く従業員のワーク・ライフ・バランスとして | 従業員の心身の健康管理 | CSR(企業の社会的責任) | 社員への福利厚生 | その他 | わからない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 465 60.3 | 291 37.7 | 274 35.5 | 206 26.7 | 67 8.7 | 395 51.2 | 268 34.8 | 255 33.1 | 186 24.1 | 34 4.4 | 6 0.8 | 113 14.7 |
| 男性従業員の制度利用実績ポイント | 0点 | 80 100.0 | 45 56.3 | 25 31.3 | 18 22.5 | 14 17.5 | 1 1.3 | 28 35.0 | 15 18.8 | 13 16.3 | 14 17.5 | 2 2.5 | 3 3.8 | 22 27.5 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 148 52.7 | 88 31.3 | 80 28.5 | 57 20.3 | 15 5.3 | 112 39.9 | 80 28.5 | 78 27.8 | 62 22.1 | 10 3.6 | 2 0.7 | 48 17.1 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 152 63.1 | 101 41.9 | 89 36.9 | 63 26.1 | 19 7.9 | 130 53.9 | 96 39.8 | 82 34.0 | 63 26.1 | 14 5.8 | 1 0.4 | 31 12.9 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 120 71.0 | 77 45.6 | 87 51.5 | 72 42.6 | 32 18.9 | 125 74.0 | 77 45.6 | 82 48.5 | 47 27.8 | 8 4.7 | 0 0.0 | 12 7.1 |

2) 柔軟な働き方を進めることによる効果

男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別に、従業員の柔軟な働き方を進めることによる効果をみると、他と比較して、「5点以上」で、「優秀な人材の確保」「柔軟な働き方に関する従業員の理解促進」「業務の質の向上」「従業員の意欲向上」「従業員のストレス軽減」は男女とも、「従業員の定着率向上」「従業員の健康維持」は男性のみ、「企業イメージの向上」は女性のみで効果が表れている割合が高い。

図表 2-61 男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別
柔軟な働き方を進めることによる効果 (Q18) : 複数回答

<優秀な人材の確保>

| | | 合計 | Q18-1 効果:優秀な人材の確保 | | | |
|--------------------------------------|------|--------------|-------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 164 21.3 | 396 51.4 | 149 19.3 | 212 27.5 |
| 男性 従業員の 制度 利用 実績 ポイント | 0点 | 80 100.0 | 6 7.5 | 34 42.5 | 16 20.0 | 28 35.0 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 47 16.7 | 128 45.6 | 66 23.5 | 78 27.8 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 46 19.1 | 121 50.2 | 45 18.7 | 74 30.7 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 65 38.5 | 113 66.9 | 22 13.0 | 32 18.9 |

<柔軟な働き方に関する従業員の理解促進>

| | | 合計 | Q18-2 効果:柔軟な働き方に関する従業員の理解促進 | | | |
|--------------------------------------|------|--------------|-----------------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 247 32.0 | 408 52.9 | 130 16.9 | 213 27.6 |
| 男性 従業員の 制度 利用 実績 ポイント | 0点 | 80 100.0 | 14 17.5 | 34 42.5 | 16 20.0 | 28 35.0 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 69 24.6 | 126 44.8 | 61 21.7 | 87 31.0 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 76 31.5 | 126 52.3 | 40 16.6 | 68 28.2 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 88 52.1 | 122 72.2 | 13 7.7 | 30 17.8 |

<従業員の定着率向上>

| | | 合計 | Q18-3 効果:従業員の定着率向上 | | | |
|--------------------------------------|------|--------------|--------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 153 19.8 | 488 63.3 | 128 16.6 | 150 19.5 |
| 男性 従業員の 制度 利用 実績 ポイント | 0点 | 80 100.0 | 12 15.0 | 38 47.5 | 16 20.0 | 24 30.0 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 43 15.3 | 170 60.5 | 58 20.6 | 50 17.8 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 42 17.4 | 157 65.1 | 35 14.5 | 49 20.3 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 56 33.1 | 123 72.8 | 19 11.2 | 27 16.0 |

<業務の質の向上>

| | | 合計 | Q18-5 効果:業務の質の向上 | | | |
|--------------------------------------|------|--------------|------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 119 15.4 | 201 26.1 | 232 30.1 | 331 42.9 |
| 男性 従業員の 制度 利用 実績 ポイント | 0点 | 80 100.0 | 6 7.5 | 21 26.3 | 23 28.8 | 35 43.8 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 36 12.8 | 67 23.8 | 100 35.6 | 111 39.5 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 34 14.1 | 57 23.7 | 66 27.4 | 115 47.7 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 43 25.4 | 56 33.1 | 43 25.4 | 70 41.4 |

<従業員の意欲向上>

| | | 合計 | Q18-6 効果:従業員の意欲向上 | | | |
|--------------------------------------|------|--------------|-------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 190 24.6 | 330 42.8 | 177 23.0 | 251 32.6 |
| 男性 従業員の 制度 利用 実績 ポイント | 0点 | 80 100.0 | 11 13.8 | 26 32.5 | 18 22.5 | 33 41.3 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 48 17.1 | 118 42.0 | 77 27.4 | 84 29.9 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 60 24.9 | 93 38.6 | 50 20.7 | 90 37.3 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 71 42.0 | 93 55.0 | 32 18.9 | 44 26.0 |

<従業員の健康維持>

| | | 合計 | Q18-7 効果:従業員の健康維持 | | | |
|--------------------------------------|------|--------------|-------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 173 22.4 | 231 30.0 | 212 27.5 | 318 41.2 |
| 男性 従業員の 制度 利用 実績 ポイント | 0点 | 80 100.0 | 10 12.5 | 18 22.5 | 26 32.5 | 36 45.0 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 55 19.6 | 82 29.2 | 86 30.6 | 108 38.4 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 47 19.5 | 70 29.0 | 64 26.6 | 107 44.4 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 61 36.1 | 61 36.1 | 36 21.3 | 67 39.6 |

<従業員のストレス軽減>

| | | 合計 | Q18-8 効果:従業員のストレス軽減 | | | 無回答・不明 |
|--------------------------------------|------|--------------|---------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 136 17.6 | 208 27.0 | 230 29.8 | 326 42.3 |
| 男性 従業員の 制度 利用 実績 ポイント | 0点 | 80 100.0 | 7 8.8 | 18 22.5 | 26 32.5 | 35 43.8 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 38 13.5 | 70 24.9 | 98 34.9 | 111 39.5 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 39 16.2 | 60 24.9 | 64 26.6 | 116 48.1 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 52 30.8 | 60 35.5 | 42 24.9 | 64 37.9 |

<企業イメージの向上>

| | | 合計 | Q18-9 効果:企業イメージの向上 | | | 無回答・不明 |
|--------------------------------------|------|--------------|--------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 272 35.3 | 377 48.9 | 161 20.9 | 227 29.4 |
| 男性 従業員の 制度 利用 実績 ポイント | 0点 | 80 100.0 | 18 22.5 | 36 45.0 | 14 17.5 | 30 37.5 |
| | 1～2点 | 281 100.0 | 83 29.5 | 124 44.1 | 70 24.9 | 83 29.5 |
| | 3～4点 | 241 100.0 | 92 38.2 | 117 48.5 | 48 19.9 | 74 30.7 |
| | 5点以上 | 169 100.0 | 79 46.7 | 100 59.2 | 29 17.2 | 40 23.7 |

3) 制度運用で苦勞していること

男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別に、従業員の柔軟な働き方を進める制度を運用するにあたり、苦勞していることをみると、他と比較して、「5点以上」は「休職者等に対する人事評価が難しい」の割合が高い。

図表 2-62 男性従業員の制度全体の利用実績ポイント別
制度運用で苦勞していること (Q19) : 複数回答

| | | 合計 | Q19 従業員の柔軟な働き方を進める制度を運用時の苦勞 | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|----------|--------------|-----------------------------|-------------------|-------------------|----------------|-------------------|-------------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------|---------------|-----------|
| | | | 従業員の理解が進まない | 管理職に理解してもらえなことが困難 | 経営トップの理解を得ることが難しい | 従業員の意識把握が十分でない | 従業員のニーズが多様で対応できない | 現場でマネジメントすることが難しい | 休職者等に対する人事評価が難しい | 代替要員を確保することが難しい | 他従業員の理解を得ることが難しい | 部署によって、運用方法が異なる | その他 | 特に苦勞していることはない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 89 11.5 | 171 22.2 | 57 7.4 | 158 20.5 | 149 19.3 | 218 28.3 | 119 15.4 | 323 41.9 | 92 11.9 | 448 58.1 | 19 2.5 | 66 8.6 | 16 2.1 |
| 男性 従業員の 制度 利用 実績 ポイント | 0点 | 80 100.0 | 10 12.5 | 14 17.5 | 10 12.5 | 21 26.3 | 10 12.5 | 24 30.0 | 11 13.8 | 31 38.8 | 7 8.8 | 34 42.5 | 3 3.8 | 10 12.5 | 3 3.8 |
| | 1～ 2点 | 281 100.0 | 32 11.4 | 56 19.9 | 30 10.7 | 61 21.7 | 51 18.1 | 65 23.1 | 32 11.4 | 124 44.1 | 32 11.4 | 151 53.7 | 6 2.1 | 24 8.5 | 8 2.8 |
| | 3～4 点 | 241 100.0 | 29 12.0 | 58 24.1 | 13 5.4 | 43 17.8 | 48 19.9 | 69 28.6 | 34 14.1 | 96 39.8 | 34 14.1 | 153 63.5 | 7 2.9 | 23 9.5 | 3 1.2 |
| | 5点 以上 | 169 100.0 | 18 10.7 | 43 25.4 | 4 2.4 | 33 19.5 | 40 23.7 | 60 35.5 | 42 24.9 | 72 42.6 | 19 11.2 | 110 65.1 | 3 1.8 | 9 5.3 | 2 1.2 |

第3章 まとめ

1. 柔軟な働き方を進めるための取組状況

柔軟な働き方を進めるための取組状況について、アンケート結果をみると、約4割の企業が、育児休業制度について、法定を上回る整備を行っていた。また、介護休業制度については、複数回の取得を可能とする制度を導入しているところが育児休業よりも進んでおり、約半数の企業で実施されていた。

各種制度の導入状況は、「短時間勤務制度」「配偶者の出産時の休暇制度」「再雇用制度」は7割以上の企業で、「時間外勤務の免除」「パートや契約社員等から正社員への転換制度」は6割以上の企業で導入されていた。一方、勤務場所に関する制度の導入率は低く、「在宅勤務制度」「テレワーク、サテライトオフィス等、在宅勤務制度以外の、柔軟な勤務場所の設定」は1割に満たなかった。

各制度別の取組状況の特徴は、以下のとおりである。

(1) 育児休業・介護休業・子どものための看護休暇

①育児休業制度

アンケート結果より、育児休業制度の利用者の状況をみると、「女性のみ利用者がいる」ところが60.6%と最も割合が高いものの、「男性、女性とも利用者がいる」ところも33.3%と3割強を占めていた。

また、制度の内容については、「法定を上回る内容である」ところが38.0%、法定を上回る内容のうち、同一の子どもで複数回取得できるところが33.3%を占めていた。従業員数別の特徴もみられ、規模が大きいほど「法定を上回る内容である」割合が高い傾向がみられた。

次に、ヒアリング調査先での「法定を上回る内容」についての取組状況をみていく。

1) 対象となる子どもの年齢の設定方法

まず、対象となる子どもの年齢の設定は、1歳到達後の4月末日までの設定や、2歳まで、小学校就学直後の4月までなどがみられた。1歳到達時点で設定している場合でも、預け先が決まらない場合には、決まるまで柔軟に対応するというところや、もう1年間延長できるというところもあった。

<年齢の設定例>

- ・ 1歳到達後の4月末日まで。
- ・ 1歳到達した月の31日まで。
- ・ 1歳6ヵ月まで。
- ・ 子が1歳に達した直後の4月末日までと、1歳6ヵ月に達するまでのいずれか長い方。
- ・ 子どもが2歳に達するまで。
- ・ 小学校就学直後の4月末日まで。

取得回数を2回までの分割を可能としているところもあり、小学校入学直後に2回目の休業をしている従業員がいるとのことであった。また、男性従業員の中には、下の子どもの出産時に、上の子どもの面倒をみるために休業したいというニーズもあり、分割取得を可能とすることで、子育てに関わりたい時期での休業が可能となる。

2) 配偶者要件の撤廃

男性の育児休業制度の利用を促進するための方策として、配偶者要件の撤廃を行っているところもあった。設定方法としては、配偶者が専業主婦（夫）でも利用できたり、夫婦同時に利用できるようにするなどしていた。

3) 経済的支援

さらに、男性の育児休業取得が進まない大きな理由として、経済的な保障がない点もあげられることから、一定期間、賃金を保障する制度を設けている企業もみられた。また、多目的休暇など、他の有給休暇制度の枠の中で、取得事由に育児を加えて休むことができるようにしているところもあり、男性従業員は、無給の育児休業制度よりも、こうした有給の制度を利用して数日～数週間休むほうが利用しやすいという面もみられた。

配偶者出産休暇制度について、設定している5日間を100%有給にしたところ、80%有給の頃と比較して、利用者数が増加したというところもあり、経済的支援の効果がみられている。

<育児休業期間の経済的支援の例>

- ・ 育児休業開始日から2週間以内は賃金が100%保障される（男女とも）。
- ・ 開始5日間を有給化することで、男性の休暇取得を推奨している。
- ・ 1ヵ月以上の休職を取る際に、世帯の収入がなくなる場合は、給与を支給する制度。

4) その他、育児休業取得に関わる配慮

また、育児休業の期間が長期間になると、欠勤となって勤続年数に響き、それが昇進や昇格などに影響する場合があります。勤続年数に影響しない期間で利用する男性従業員が多いという状況もみられた。育児休業の取得者に対する評価について、不公平とならな

いような配慮を行っているところもあり、こうした配慮が、経済的な支援とともに、男性の制度利用促進を進めるポイントとなっている。

②介護休業制度

アンケート結果より、介護休業制度の利用者の状況をみると、「女性のみ利用者がいるところ」が26.1%、「男性、女性とも利用者がいるところ」が14.4%、「男性のみ利用者がいるところ」が5.6%を占めていた。「利用者がいないところ」は53.0%と過半数を占めていた。

「法定を上回る内容である」ところは33.5%、法定を上回る内容のうち、同一事由で複数回取得できるところは48.0%を占めており、従業員数別では、大企業ほど「法定を上回る内容である」ところ、「複数回取得できる」ところの割合が高く、より制度が充実している様子がうかがえた。

ヒアリング調査先での取組状況をみると、期間について、1人につき最大1年間としているところや状況により1年延長可能なところ、複数回取得できるところでは、復帰後2ヵ月以内であれば再取得できるところ、回数制限は設けていないところなど、設定方法にも特徴がみられた。

介護は育児と異なり長期間化することが予想され、どのように期間設定をしたらよいかということを課題にしている企業もあった。

さらに、育児休業と同様に、経済的な面での支援もあげられており、賃金の40%と社会保険料の個人負担分を支給するなど、賃金の保障を行うところや、1ヵ月以内の取得の場合は特別休暇の枠の中で短期介護休暇として設定するなど、支援しているところがあった。

介護休業制度は、現在はまだ対象となる者がいない、少ないといったところも多く、課題が明確になっていないために、具体的な方策の検討が難しいという声もあった。しかし、今後、対象者が増える重要課題として認識されており、育児よりも対象となる従業員の年齢が高く、急な対応が迫られることもあるため、制度の見直しや充実、代替要員の確保方法などについての検討が求められてくる。

③子どもの看護休暇制度

アンケート結果より、子どもの看護休暇制度の利用者の状況をみると、「男性、女性とも利用者がいる」ところが22.4%、「女性のみ利用者がいる」ところが29.3%を占めているものの、45.7%と半数弱が「利用者はいない」と回答していた。

「法定を上回る内容である」ところは27.9%と約3割を占めており、大企業ほど「法定を上回る内容である」割合が高くなっていた。

ヒアリング調査先での取組状況をみると、日数や賃金保障の方法に特徴がみられ、日数は法定内でも有給にする、子どもの人数などにより日数を増やすなどの工夫がみられた。また、半日単位で取得できるようにしているところもあった。

<子どもの看護休暇制度の日数と賃金保障の例>

- ・日数は法定の5日間だが有給に。
- ・子どもが2人以上いる場合は7日間（有給）。
- ・法定の5日間に加え、子ども以外の家族の看護も含め5日間をプラスし、合わせて10日間に（賃金50%保障）。
- ・無給で10日間だが、うち5日間を積立休暇（有給）で取得可能に。

(2) 勤務時間に関わる制度

アンケート結果より、勤務時間に関わる制度の導入状況をみると、「短時間勤務制度」は77.0%、「時間外勤務の免除」は65.0%、「始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ」は49.9%、「休日出勤の免除」は44.5%が導入していた。一方、「フレックスタイム制度」は32.7%、週2日、3日勤務などの「短日勤務制度」は17.0%に留まっていた。

制度を導入しているところの利用実績をみると、女性で利用実績のある企業の割合は「短時間勤務制度」（74.9%）、「フレックスタイム制度」（74.6%）、「始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ」（61.8%）で割合が高くなっていた。一方、男性で利用実績のある企業の割合は、「フレックスタイム制度」は73.4%で割合が高いものの、他の制度は3割以下であった。「フレックスタイム制度」については、男女とも利用実績のある企業の割合の高い制度となっていた。短時間勤務制度は、時間を短縮した分、給与や賞与に影響するため、就業時間に影響しないで柔軟に勤務できるフレックスタイム制度が利用されているものとうかがえる。

そこで、さらに、短時間・短日勤務制度とフレックスタイム制度の導入状況による特徴をみると、「短時間・短日勤務制度とフレックスタイム制度の両方を整備」している企業において、男性で短時間勤務制度の利用実績のある企業が19.1%と約2割であるのに対し、フレックスタイム制度は73.5%と大きく差が見られた。一方、女性は、短時間勤務制度が78.9%、フレックスタイム制度が75.8%とどちらも割合が高くなっており、男性は短時間勤務制度とフレックスタイム制度の両方が利用できる場合、フレックスタイム制度の方を利用していることがうかがえる。

従業員数別の特徴もみられ、1,001人以上の大企業で、他と比較して「フレックスタイム制度」「時間外勤務の免除」を導入している割合が高い。利用実績も、1,001人以上の大企業で、「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ」は男女とも、「時間外勤務の免除」「休日勤務の免除」は女性で利用実績

のある企業の割合が高くなっていった。「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ」は301～1,000人の企業でも、女性で利用実績のある企業の割合が高くなっていった。

従業員に占める女性割合別の特徴もみられ、「短時間勤務制度」は70%以上と女性比率の高いところで、「フレックスタイム制度」は29%以下と女性比率の低いところで導入している企業の割合が高くなっていった。

次に、ヒアリング調査先での取組状況をみていく。

①対象となる子どもの年齢の設定方法

短時間勤務制度について、まず、対象となる子どもの年齢をみると、小学校就学の時期や、小学低学年までを対象とする設定が多かった。対象年齢を小学校入学以前に設定しているところで、小学1年生の壁に対応するため、制度の利用期間の延長が課題になっているところもあり、小学校就学後まで対象とすることで、ニーズへの対応が可能となる。

<対象となる子どもの年齢の設定例>

- ・3歳の年度末まで。
- ・3歳まで利用でき、条件により、小学校就学の始期まで延長が可能。
- ・6歳に達する年度の末日まで。小学校就学の始期まで。
- ・小学3年生の年度末まで。小学4年生に達するまで。

②時間の設定方法

短時間勤務制度の時間の設定方法をみると、1日当たりの時間短縮のみの設定、短日勤務との組み合わせによる設定、フレックスタイム制度との組み合わせによる設定などがみられた。

1日当たりの時間短縮のみの設定方法としては、1日あたりに短縮できる総時間数と単位を設定する方法、時間パターンをいくつか設定して選択させる方法がみられた。時間パターンを設定している場合でも、始業・終業時間を自由に設定したり、時間帯をシフトできるようにするなど柔軟性を持たせる工夫が行われていた。

短日勤務との組み合わせは、1日の勤務時間と出勤日数の組み合わせでパターンを作る方法や、短時間勤務、短日勤務を1ヵ月単位で変更できる方法がみられた。

フレックスタイム制度との組み合わせは、短時間勤務でも出退時間を調整できるように柔軟性を持たせていた。

このように、時間の設定方法は企業によって様々であり、業務内容などに合わせ、従業員が利用しやすい時間設定を検討していくことが求められる。

<1日当たりの時間短縮のみの設定例>

- ・ 1日2時間まで、10分単位で短縮可能。
- ・ 1日2時間まで、30分単位で短縮可能。
- ・ 1日2.5時間まで短縮可能。一定期間後は、申請内容（短縮時間、始業・終業時間）の変更が可能。
- ・ 勤務時間を6時間と決めて、30分きざみで4つのタイムテーブルを設定。
- ・ 1日1時間短縮、2時間短縮のいずれかを選択。
- ・ 5・6・7時間から選択。始業・終業時間は自由に設定。

<短日勤務との組み合わせによる設定例>

- ・ 1日の勤務時間と出勤日数の組み合わせで7パターンづくり、いずれかから選択。
- ・ 短時間勤務、半日勤務、隔日勤務（週2日勤務、週3日勤務）などを組み合わせて利用可能に。変更は1ヵ月前に申請。

<フレックスタイム制度との組み合わせによる設定例>

- ・ 短時間勤務にフレックスタイム制度を導入しており、コアタイムの10時15分～14時45分に出社していれば、出退時間を調整することができる。基本的に、前日に、勤務管理システムに申請し、上長に承認してもらう。たとえば、8時45分の者が10時15分に出社した場合、マイナス分の1時間30分は、他の日に振り替える。
- ・ 短時間勤務者がフレックスタイム制度を利用することも認めており、日々のニーズによって調整が可能である。

③短縮した時間分の給与・賞与への反映方法

短縮した時間分の給与・賞与への反映方法は、給与のみで減額、あるいは賞与のみで減額、給与・賞与の双方で減額する方法がみられた。短時間勤務制度とは別に、全従業員を対象としたフレックスタイム制度を設定しているところでは、男性従業員は給与や賞与が減額されないフレックスタイム制度を利用し、勤務時間に柔軟性を持たせる傾向にあった。この点は、前述したアンケート結果でも同様の結果がみられた。一方、女性従業員は、短時間勤務によって帰宅時間を明確にできることから、減額されても短時間勤務を選択する傾向にあった。

(3) 勤務場所に関わる制度

アンケート結果より、勤務場所に関わる制度の導入状況をみると、いずれの制度も導入している割合は低く、「配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮」は14.5%、「在宅勤務制度」は5.8%、「テレワーク、サテライトオフィスなど在宅勤務以外の柔軟な勤務場所設定」は2.6%であった。

制度を導入しているところの利用実績をみると、「在宅勤務制度」は、男性の利用実績のあるところが48.9%、女性が73.3%と、女性の利用実績のある企業の割合が高いも

の、男性の利用実績のある企業も約半数あった。「在宅勤務制度」は、両立支援策として取り組んでいるところもあるが、事由を育児に限定せず、多目的化しているところもあり、男性と女性では、制度の利用目的が異なることも想定される。

従業員数別の特徴もみられ、1,001人以上の大企業で、他と比較して「配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮」を導入している割合が高く、利用実績は、301人以上の企業で女性の利用実績のある企業の割合が高くなっていた。

ヒアリング調査先での取組状況をみると、在宅勤務制度を導入している3社のうち2社は全従業員対象、1社は育児・介護を事由とする従業員を対象としていた。全従業員対象としているところの1社は、以前は育児期のみの従業員を対象としていたが、全従業員に拡大しており、現在、育児期のみの従業員を対象としているところも、対象の拡大を検討している。全従業員に対象を拡大することで、育児期の従業員も含め、制度の利用が進んできている。また、短時間勤務制度を利用している従業員も、その時間の設定で在宅勤務を可能にしている企業もあった。

在宅勤務の実施日数については、いずれの企業も上限日数を定めており、月の半分、週3日などの設定が行われていた。実際の利用状況は、月の半分が上限のところは月2～3日、週3日が上限のところは週1～2日が多く、上限いっぱい利用する者は少なかった。仕事をする上で、顔を合わせたコミュニケーションも重要であり、週や月に数日、集中して在宅で行う仕事を設定し、効率よく取り組む様子が見えてくる。

勤務時間の管理については、在宅勤務の開始・終了時に、メールや電話で上司に連絡をするようにしていた。

また、会社にいる従業員の負荷を減らすため、在宅でも利用できるPHSを配付し、勤務中に、直接連絡を取ったり、外部からの電話を転送できるように整備していた。

在宅勤務のメリットとしては、集中して効率よく仕事ができる点、通勤時間を短縮した分、仕事以外の時間を確保できる点などがあげられた。

制度の導入にあたっては、管理職の理解がなければ利用が進まないと考え、まず管理職に体験してもらい、管理職の在宅勤務導入に対する不安を払しょくした上で、取組を進めたところがあった。

課題としては、セキュリティの関係で、在宅勤務の難しい部署がある点、在宅勤務の労災の基準が明確でない点などがあげられた。

(4) その他の制度

アンケート結果より、その他の制度の導入状況をみると、「配偶者出産時の休暇制度」は78.1%と約8割が導入していた。一方、「学校行事の参加など子育てに関する休暇制度」は23.3%、「多目的休業制度」は21.1%であった。

制度を導入しているところの利用実績をみると、「多目的休業制度」「子育てに関する休暇制度」は4～5割程度の企業で男女とも利用実績があり、性別による大きな差はみられなかった。「配偶者出産時の休暇制度」は75.4%の企業で男性の利用実績があった。

従業員数別の特徴もみられ、「多目的休業制度」は他と比較して、1,001人以上の企業で導入している割合が高くなっていった。利用実績も、「多目的休業制度」は1,001人以上の企業で男性の利用実績のある企業の割合が、301人以上の企業で女性の実績のある企業の割合が高く、「子育てに関する休暇制度」「配偶者出産時の休暇制度」は301人以上の企業の男性で利用実績のある企業の割合が高くなっていった。

次に、ヒアリング調査先での取組状況をみていく。

①配偶者出産時の休暇制度

配偶者出産時の休暇制度については、休暇日数の設定は、配偶者の実家が遠いと3日間では足りないとの要望があり、5日間に設定したというところがあった。5日間あれば、週末を挟んで連続して9日間休むことも可能となる。また、分割取得を可能としているところもあった。

退院時や出生届の提出時、出産時に配偶者を実家に送っていく時など、ほぼ全ての男性従業員が制度を利用しているとの企業が多く、制度の浸透が進んでいることがうかがえた。

<配偶者出産時の休暇制度の休暇日数の設定例>

- ・ 出産前後1ヵ月の間に5日間。
- ・ 出産日から2週間以内で5日間。

②多目的休業制度

多目的休業制度導入の取組もみられ、全従業員を対象とした、本人や家族に関わる事由で利用できる休暇制度を設定しているところがあった。本人のほか、子ども、親、配偶者に関係していればよく、看護、疾病予防、介護、子どもの学校行事等で利用でき、配偶者の出産をこの制度に組み込んでいるところもあった。有給で年5日間付与し、未就学の子どもの看護には別途プラス5日間を付与するところもあった。この制度は全ての従業員が対象となるため、男性も気軽に利用しやすく、男性が子どもの学校行事で休むことが当たり前になった企業もあった。

このように、全従業員が利用できる制度を作ることで、男性が子育てに関わる事由で休みを取得しやすくなるという効果が得られる。

③失効した年次有給休暇の積み立て休暇制度

「積立有給休暇制度」、「リザーブ休暇」といった名称で、失効した年次有給休暇を積み立てて利用できるようにする制度を設定しているところもあり、積み立てた日数分を、本人の傷病、育児、子の看護、家族の看護・介護、ボランティア活動、本人の教育などで利用できるようにしていた。積立方法は、各社、特徴がみられ、失効した年次有給休暇に加え、新たに有給休暇を付与しているところもあった。この制度も対象者が幅広いため、利用しやすく、男性が学校行事に参加する際等に利用されている。

<失効した年次有給休暇の積み立て方法の設定例>

- ・ 退社まで永続的に利用可能。
- ・ 失効した年次有給休暇に加え、年に3日間、積立休暇を付与。30日まで積立可能。
- ・ 毎年7日間を限度に60日まで積立可能。
- ・ 失効した年次有給休暇の年5日分と一律3日を付与して、50日まで積み立て可能。
- ・ 年間40日まで積立可能。

④目的別休暇制度

その他に、特に男性の休暇取得を促進するために学校行事への参加を目的とした休暇を年に2日付与しているところや、不妊治療を目的とした制度を設定しているところなど、目的を明確にした制度を設定しているところもあった。目的を明確にした制度を作ることで、従業員のニーズに対応していくことも可能となる。

⑤雇用形態に関わる制度

アンケート結果より、雇用形態に関わる制度の導入状況を見ると、「再雇用制度」（定年退職後の再雇用制度も含む）は85.6%、「パート等から正社員への転換制度」は61.1%が導入していた。

制度を導入しているところの利用実績をみると、「パート等から正社員への転換制度」は男性の利用実績があるところが49.7%と約半数、女性で69.6%と約7割の企業で利用実績があった。「再雇用制度」は、定年退職者の再雇用制度も含まれていると思われるが、男性で60.8%、女性で49.8%の企業で利用実績があった。

従業員数別の特徴もみられ、1,001人以上は、他と比較して、女性の利用実績のある企業の割合が高くなっていた。

従業員に占める女性割合別の特徴もみられ、「パート等から正社員への転換制度」は70%以上と女性比率の高いところで導入している割合が高くなっていた。

ヒアリング調査先での取組状況をみると、定年退職後の再雇用制度以外に、退職理由が結婚・出産・育児・配偶者の転勤・介護である者を対象として、再雇用制度を実施し

ているところがあった。退職後の期限は、特に設けていないところ、3年以内としているところなどがあった。

2. 制度利用を進めるための取組

アンケート結果より、柔軟な働き方を進める制度の利用促進のために行っている取組をみると、「冊子や Web 等で、従業員向けに関連制度について情報を提供」が 54.8%で最も割合が高く、次いで「従業員対象に制度の説明を実施」が 50.8%、「管理職対象に制度の説明を実施」が 49.0%、「制度利用前、利用中、利用後等に（育児休業など）、面談・相談を実施」が 43.7%で続いていた。

従業員数別の特徴もみられ、101～300 人の企業で、他と比較して「管理職対象に制度の説明を実施」、「従業員の相談窓口の設置」の割合が高くなっていた。

従業員に占める女性割合別の特徴もみられ、「管理職対象に制度の説明を実施」、「従業員対象に制度の説明を実施」、「従業員の相談窓口の設置」は、女性割合が 50%以上のところで割合が高くなっていた。

また、従業員の柔軟な働き方を進めるための、経営トップ（代表取締役等）の対応をみると、「推進担当者（部署）の取組を積極的に支持している」が 40.2%で最も割合が高く、「経営トップが主導して推進している」の 19.8%を合わせると、経営トップが積極的に対応しているところが 6割を占めていた。

従業員数別にも特徴がみられ、他と比較して、100 人以下は「経営トップが主導して推進している」、1,001 人以上は「推進担当者（部署）の取組を積極的に支持している」の割合が高くなっていた。

従業員に占める女性割合別の特徴もみられ、女性割合が高いほど「経営トップが主導して推進している」の割合が高くなっていた。

次に、ヒアリング調査先での取組状況をみていく。

(1) 経営トップによる推進

経営トップの対応をみると、ワーク・ライフ・バランスや両立支援について、トップの声としてメッセージを出しているところがあり、イベント時の挨拶や、メール配信、社内報への掲載などで、従業員全体へ浸透するように伝達されていた。取組を継続していくために、トップからの定期的な発信は重要であり、そのことを認識して取り組んでいるところもあった。

また、取組を進めていくにあたり、推進担当者がトップに説明する際には、制度利用

状況を予測し、制度を導入したイメージを具体的に提示し、経営への負担がどの程度なのかを説明したり、例えば在宅勤務であれば、実際に体験してもらうことで、理解を得たなどの取組がみられた。

<経営トップの対応>

- ・トップからワーク・ライフ・バランスに関するメッセージを出してもらっている。
- ・トップからのメッセージを、メールでの配信、社内報でのインタビュー記事で紹介している。
- ・社長がすぐに結果を求めず、まず取組を進めるよう後押ししてくれた。

(2) 残業削減のための取組

残業時間の多いことを課題としているところも多かったが、残業の多いことが、制度利用が進まない大きな要因ともなっている。残業削減の取組としては、残業時間を毎月集計して、残業の多い部署への指導を実施したり、上司への事前申請、帰宅を促す社内アナウンスの実施などを行っているところがあった。また、早帰りデイなどの取組を、理解が得られた特定の部門で先行的に実施し、実際に成果を出して他部門へと広げていく取組を行っているところもあった。

<残業削減の取組>

- ・残業時間をチェックし、毎月、人事で集計して、残業の多い部署に対して指導を実施する。
- ・22時以降に残業を行う際は、事前に上司の許可を得る。
- ・過重労働防止を目的に「就業マネジメントシステム」を導入し、従業員の就業時間を正確に把握している。一定時間を越える場合は本人と部門長に連絡が届く。また残業が一定時間以上の場合に義務付けている健康面談の実施とも連動させている。
- ・全社での取組課題になっており、意識啓発を進めると同時に、事業場や部門単位で目標を立てて実行中。早帰りデイの設定等により、帰りにくい雰囲気やエンドレスで働いていて切れ目をつけにくい状況をかえるきっかけづくりとする。仕事の内容や、部門長の考え方などが関係するため、理解が得られた特定の部門で、取組を進め、成果を出していくことで、他部門に広げていく。

(3) 制度の説明

①冊子やWeb等で、従業員向けに関連制度について情報を提供

まず、アンケートで最も割合の高かった「冊子やWeb等で、従業員向けに関連制度について情報を提供」は、イントラネットに関連情報を提供しているところがあった。その際、Web上に両立支援やワーク・ライフ・バランスに関するコーナーを設け、情報を集約して、分かりやすく伝えているところもあった。また、一方的な情報提供だけではな

く、チャットコーナーを設け、仕事や育児について、従業員同士で情報交換できるようにしているところもあった。こうした情報を見てもらうために、イントラネットのトップページに育児参加コーナーのバナーが表示されるように工夫しているところもあった。

<イントラネットでの情報提供内容例>

- ・好事例（残業削減の進んでいるところの取組、男性育児休業取得者とその上司の声）の紹介。
- ・従業員へのアンケート調査結果。
- ・育児関連制度の情報。
- ・仕事と育児に関するチャットコーナーの設置（書き込みは匿名で）。／等

冊子やハンドブックを作成しているところでは、管理職向けに制度を紹介するとともにマネジメントに関するアドバイスを掲載しているところや、全従業員向けに作成したハンドブックを、子育て世代だけでなく、管理職にも読んでもらうことにより、管理職の理解促進を図ることを目的としているところがあった。また、制度の紹介とともに、制度利用のモデルケースを紹介しているところがあった。

また、こうした冊子・ハンドブックを作成することで、関連情報が一元化されて理解しやすくなるとともに、作成を担当した制度推進担当者の理解も深まったとの声もあった。

<冊子・ハンドブックの作成>

- ・管理職向けガイドブックを作成。時系列で母性保護や育児関連制度を紹介するほか、マネジメントに関するアドバイスも掲載。理解度確認テストも掲載（テストはネット上でも実施できる）。
- ・育児関係ハンドブックを作成。希望者に配布。社内規定には掲載されていない運用ルールや育児参加計画書も掲載。イントラネットでもダウンロードできる。育児世代の従業員だけでなく、管理職にも読んでもらい、理解を深めてもらうことも目的に。
- ・制度の紹介とともに、制度利用のモデルケースを紹介するようにしている。

②従業員や管理職への制度説明の実施

アンケートで、次に多かった従業員や管理職への制度説明の実施についてみると、管理職に対しては、制度の紹介や手続きの流れ、マネジメント方法や制度利用者の評価方法などのほか、取組の推進により、女性が辞めずに働くことで得られるメリットを伝えている企業もあった。管理職にメリットを理解してもらうことで、各現場での制度利用の促進につなげることができる。

(4) 研修の実施

管理職対象とした研修について、対象者の設定方法をみると、子育て中の部下を持つ管理職を優先して研修を実施しているところがあった。

<管理職研修の対象者>

- ・係長相当への昇格時、子育て中の部下を持った者を対象に全体研修を実施。
- ・特別に取組を推進している部署の管理職を集めて、時短を進める方法について、話し合いの場を設置。 /等

従業員に対する研修では、全従業員に対して、ワーク・ライフ・バランスについて正しく理解されていないことから、説明する必要性を感じて説明会を実施し、プライベートの時間が充実することで仕事のモチベーションや生産性が向上することや、女性自身が「育児は女性の役割」と考えている意識を変える必要のあることを伝えているところがあった。

(5) 相談窓口の設置

「従業員の相談窓口の設置」では、フリーダイヤルや専用電子メールアドレス、面談（予約制）により対応している企業や、妊娠中から小学6年生までの子どもを持つ従業員を対象に、社外アドバイザーが個別相談に応じる体制をとっているところがあった。相談窓口の設置では、従業員のプライバシーに配慮し、相談しやすい環境づくりなども求められる。

(6) 職場での面談等の実施

「制度利用前、利用中、利用後等に（育児休業など）、面談・相談を実施」では、上司とのコミュニケーションを支援するため、育児休業中などに計画書やレポート作成を行い、それをもとに面談をしているところがあった。育児休業中に会社の情報に触れたり、上司とコミュニケーションをとることで、復帰後の不安が解消され、継続就労の意識づけを行うことができる。また、こうした機会は、上司に対する部下育成の支援ともなっている。

その他に、本人、上長、部門の人事担当者が話し合い、個別事情を把握して対応しているところもあった。

<育児休業取得者への支援>

- ・育児休業開始1ヵ月前と休業復帰1ヵ月前に、復帰後の育児、勤務形態、仕事などについてのプランを作成し、上司と面談。

- ・休業取得前と復帰前に本人、上長、人事担当者の三者面談を行い、従業員の個別事情の把握と対応を検討する。
- ・育児休業の復帰1ヵ月前に、上司と仕事内容や勤務形態について相談し、勤務メニューを決めていく。
- ・育児休業中、1ヵ月に1回程度、上司との情報交換を行うため、レポート提出。
- ・休業中は月に一度、形式自由の報告書を上長に提出させる。コミュニケーションのきっかけとし、復帰を支援することを目的としている。
- ・休業中に、メールで会社の情報を配信。
- ・休業終了予定の4ヵ月前に、電話で復帰時期や復帰後の勤務形態の希望を確認。
- ・育児休業者専用のホームページを開設。／等

(7) その他、制度を利用しやすくするための工夫

その他、制度を利用しやすくするための工夫として、子育て世代以外も含めた従業員のニーズ、意見を把握して、制度設計をしているところがあり、本人以外の周囲の従業員の意見を把握したり、従業員満足度調査を定期的に行い、従業員の声を収集するようにしているところもあった。

3. 柔軟な働き方を進める効果

アンケート結果より、制度を利用しやすくするための工夫を行っているところについて、男女別に効果をみると、いずれも女性の制度利用促進への効果が感じられるとする企業の割合が男性の場合よりも大幅に高く、6割以上を占めていた。男性で割合の高かった項目をみると、「子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている」が52.5%で最も割合が高く、次いで「制度の利用対象者の範囲を拡大している」が44.9%で続いていた。

従業員数別の特徴もみられ、1,001人以上の企業で「制度の利用対象者の範囲を拡大している」、301人以上の企業で「子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている」で男性に効果のあったとする企業の割合が高くなっていた。

さらにアンケート結果より、従業員の柔軟な働き方を進めることによって得られた効果の内容をみると、男性で効果があったとする割合の高い項目をみると、「企業イメージの向上」が35.3%で最も割合が高く、次いで「柔軟な働き方（を選択すること）に関する従業員の理解促進」が32.0%で続いていた。

女性で効果があったとする割合の高い項目は、「従業員の定着率向上」が63.3%で最も割合が高く、次いで「柔軟な働き方（を選択すること）に関する従業員の理解促進」が52.9%、「優秀な人材の確保」が51.4%、「企業イメージの向上」が48.9%で続いていた。

従業員数別にも特徴がみられ、1,001人以上の大企業で、男女ともに効果があると感じている割合が高い傾向にあった。

従業員の年齢構成別にも特徴がみられ、20～30歳代の割合が高いところで、「従業員の意欲向上」の割合が高くなっていた。

次に、ヒアリング調査先での効果の状況をみていく。

(1) 人材の確保

「人材の確保」面の効果としては、内定率のアップなど新卒採用や優秀な女性の人材確保で効果を感じているところがあった。学生の中でも次世代認定マークの「くるみん」の認知度が高まっているなど、両立支援やワーク・ライフ・バランスに対する関心が高くなっている様子がうかがえた。

<人材の確保>

- ・企業イメージ向上による人材確保面での効果を感じている。
- ・仕事と育児の両立だけでなく、従業員に対してやさしい会社というイメージにつながっている。
- ・人材確保面で効果を感じている。目的の1つであり、期待している効果である。
- ・くるみんのマークは学生も知っており、新卒採用に効果的だと感じている。
- ・採用時に学生の共感を得て、内定率がアップしている。
- ・採用に効果が出てきている。特に、女性の採用に効果がある。
- ・優秀な女性の人材確保で効果を感じている。
- ・新規採用職員で女性の比率が高くなり、女性の働きやすい職場環境づくりが進展してきた。

(2) 柔軟な働き方に関する従業員の理解促進

「柔軟な働き方に関する従業員の理解促進」としては、制度利用者が増えることで、周囲の意識が変わり、女性だけでなく全従業員へと取組が広がっていく様子がうかがえた。

<柔軟な働き方に関する従業員の理解促進>

- ・制度を利用し、育児をしながら働いている従業員を見て、周囲の意識も変わってきている。
- ・女性ばかりでなく、従業員全員へと取組が広がった。女性の従業員からは、女性だけに絞った取組にしないほしい、との声があった。
- ・全従業員に周知する取組を行うことで、従業員の理解が促進され、意識も変わってきた。

(3) 従業員の定着率向上

「従業員の定着率向上」としては、経験を積んだ従業員が辞めなくなり、特に女性の平均勤続年数が伸びている企業があった。また、管理職が、新入社員を育てるよりも、継続して就労してもらう方が効果的であることを実感したり、社内全体に、コスト面からも新しく人を雇用するよりも継続して働いてもらった方がよいという意識が普及してきているところもあった。

<従業員の定着率向上>

- ・女性の平均勤続年数が伸びている。最近では、子どもが生まれても辞めない女性従業員が増えている。
- ・女性総合職の定着率について、2006年度は94%だったものが、2007年度には98%にアップしており（入社1年目～3年目の定着率）、取組による効果もあると感じている。
- ・管理職より、子育てなどで部下が辞めて、新しい人を育てるよりも、続けてもらった方が助かるとの声があり、従業員が辞めなくなったことに効果を感じている。
- ・生産性、企業文化、ルール把握の面などで、新たに人を雇用するとコストがかかるため、継続して働いてもらった方がよいという考え方も普及してきている。

(4) 生産性、業務の質の向上

「生産性の向上」としては、基本的に残業が禁止されている在宅勤務や、短時間勤務など、時間的な制約のある制度を利用することで、必然的に効率的に業務を処理するようになり生産性の向上がみられた。

また、制度を利用する中で、働き方への意識が変化し、業務の見直しや質の向上につながっている企業もあった。

<生産性の向上>

- ・在宅勤務は、生産性をアップさせつつ、他のことを行う時間を作ることができている。
- ・在宅勤務は、基本的に残業、深夜勤務、休日勤務をしないようにしており、残業をしない仕事の仕方につながっている。いかに残業をしないで働くか、自覚してもらうことができ、生産性をあげることができている。
- ・短時間勤務は、時間に制約のある働き方をすることで、効率的に働くことが意識付けされる。生産性と柔軟性が結びつくようになることが期待される。

<業務の質の向上>

- ・在宅勤務を行うことで働き方への意識が変わってきており、働き方について考える機会を持ち、見直すことにつながっている。
- ・育児等を理由に辞めていた従業員が辞めずに、意欲的に働くことで業務の質の向上にもつながっている。

(5) 制度の柔軟化による効果

アンケート結果より、制度の工夫など、制度の柔軟化による効果をみると、育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休業制度のいずれも、制度を利用しやすくするための工夫を行っているところほど、男性、女性とも利用者のいるところが多い傾向にあった。

また、制度利用促進の工夫を行っているところほど、従業員の利用実績のある企業の割合も高い傾向にあった。特に、他の制度と比較して男性従業員の利用実績のある企業の割合が高かったものは、「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「在宅勤務制度」「多目的休業制度」「子育てに関する休暇制度」であった。

こうした制度を利用しやすくするための工夫を行っているところは、「経営トップが主導で推進している」割合が約3割と高く、「推進担当者の取組を積極的に支持している」と合わせると、約6割で、経営トップが積極的に関わっていた。

柔軟な働き方を進めることによる効果も、制度を利用しやすくするための取組を進めているところほど、男女とも効果を感じている割合が高い傾向がみられた。

4. 柔軟な働き方に関する課題

アンケート結果より、従業員の働き方について、職場で課題になっている割合をみると、「残業など、長時間労働が問題となっている」が56.9%で最も割合が高く、次いで、「年次有給休暇の取得率が低い」が47.4%、「育児休業制度の取得が進まない」が40.0%で続いていた。

従業員の柔軟な働き方に関する課題について、アンケート結果とヒアリング調査よりみていく。

(1) 残業などの長時間労働

「残業などの長時間労働」については、ヒアリング調査では、残業削減の取組は進んでいるものの、部署やプロジェクトによって、偏りのあることを課題とするところがあった。偏りの発生要因としては、仕事の内容、仕事量・要員不足、職場の雰囲気、職種など、多様であり、全社での検討とともに、各部署やチームレベルでの検討も求められている。

<長時間労働に関する課題>

- ・減ってきているが、プロジェクトによって、多いところなど、偏りがある。
- ・部署によって働き方が異なるため、工場、営業、事務など、それぞれの職場で残業の削減方法を考えてもらうようにしている。

- ・残業はある程度減ってきたが、意識すれば早く帰れるレベルではなく、仕事のボリュームや偏りによる残業は減っていない。部門部門や部門間で働き方を見直していく必要がある。
- ・残業は、業種、部門長の考え方、職場の雰囲気などで、ばらつきがみられる。
- ・要因として、要員の不足もあるが、社内風土として、徹底的に仕事をするという姿勢がある。

アンケート結果でみると、長時間労働が「課題となっていない」ところは、年次有給休暇の取得率、結婚や出産を理由とした退社、育児休業の取得率、子育てと介護を両立できる就業時間の設定、子どもの病気時などの急な休みへの対応など、他の多くの制度も「課題なし」と回答している割合が高く、いずれの項目も7～9割を占めていた。一方、長時間労働が「課題となっている」ところは、いずれの制度も課題となっている割合が高くなっており、長時間労働への対応を進めることで、他の様々な課題を解決することにつながることもうかがえる。

(2) 年次有給休暇の取得率の低さ

「年次有給休暇の取得率が低い」については、ヒアリング調査では、個々人や職種、部署などで、取得状況に差があることを課題とするところがみられた。特に、営業など直接顧客対応が必要な部署や恒常的に忙しい部署などで取得が進まないことを課題とするところがみられた。

そのため、計画的な取得を進めたり、業務の性質に合わせながら、取得を促進する取組を進めているところがあつた。

<年次有給休暇の取得での課題>

- ・取得している者としていない者のギャップが激しく、職種でも明確に分かれている。営業や管理職で取得率が低い。
- ・部署によって差があり、恒常的に忙しく、取得が進まない部署がある。
- ・管理職が取得しないと部下が取得しにくいいため、管理職に対する取組を推進する必要性を感じている。

<年次有給休暇の取得促進策>

- ・正規従業員は年間休日計画を個人別に作成し、所属長が休日取得の進捗管理を月次で行っている。最終的に管理部では進捗チェックを行い、月次の幹部会議で進捗状況を報告確認している。

(3) 男性の育児休業の取得率の低さ

アンケート結果でみると、男性のみの課題として、育児休業制度の取得が進まないこ

とをあげるところの割合が高く、34.2%を占めていた。

ヒアリング調査先でも、女性は対象者のほぼ全てが取得しているが、男性の取得が進まない点を課題としているところは多く、男性の取得者はいても、取らざるを得ない特別な理由がある者に限られているなどの状況がみられた。取得が進まない要因としては、男性自身が取得の必要性を感じていないこと、業務の都合や周囲への遠慮、収入面の保障がないこと、査定に響くのではないかという不安などをあげるところがあった。また、会社で男性の育児休業の取得促進に取り組むメリットが見えにくく、男性の制度利用が進まないことを課題としているところもあった。育児休業制度に限らず、両立支援ための制度を整備し、メニューも揃ってきたが、男性で制度利用が進まないことを課題としているところもあった。また、男性従業員の中でも、両立できている人と出来ていない人に分かれてきているというところもあった。

一方、男性従業員でも若い世代の意識は異なり、将来、子どもを持った際に、取得したいとの希望を把握している企業もあり、若い世代が子どもを持つ時期になれば男性の育児休業取得が進む可能性も示唆された。

<男性の育児休業制度取得での課題>

- ・短期間で取得する者は増えているが、長期間の休業は進んでいない。
- ・男性の育児休業取得者がいない要因として、業務の都合や周囲への遠慮、収入面での保障がない点があげられる。査定に影響することを気にする者もいるため、制度改善の必要性を感じている。
- ・男性の育児休業取得については、年齢の高い層は自分の行ってきたことと異なることもあり、男性の取得を進める会社のメリットが見えにくいという問題がある。家庭生活への参加により、仕事への意欲が増すこと、生活を知ることによって視野が広がる、時間の効率的な使い方が進むなど個人の成長が見込まれる、と説明している。

(4) その他

「介護休業」については、現段階では取得者がおらず、課題が表面化していないが、今後の対応の必要性を感じているところが多く、長期に渡る点が育児支援とは異なり、経済的な支援などについて、従業員から要望がでているところもあった。

5. 男性従業員の利用実態

4. (3) において男性の育児休業の取得率が低いことについて述べたが、アンケート結果より、男性従業員の制度全体の利用実績による特徴をみると、業種では、「製造業」は、他の業種と比較すると若干、男性従業員の制度全体の利用が進んでいる。一方、「医療・福祉業」は利用が遅れている傾向にあった。

従業員数では、企業規模が大きくなるほど、男性の制度全体の利用が進んでいる状況がうかがえた。

制度の整備状況は、育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度とも、男性従業員の制度利用実績のある企業ほど、法定を上回る内容を整備し、複数回取得も可能としている割合が高い傾向にあった。その他の制度では、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、休日勤務の免除、配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮、多目的休業制度、子育てに関する休暇制度で、男性従業員の制度利用実績のある企業ほど、様々な制度を導入していることがうかがえた。

制度を利用しやすくするための工夫についても、男性従業員の制度利用実績が高い企業ほど取り組んでいる割合は高く、男性従業員への効果を感じている企業の割合も高い傾向にあった。

制度の利用を進めるために行っている取組としては、男性従業員の制度利用実績のある企業ほど、「従業員の相談窓口の設置」「冊子やWeb等で関連制度情報を提供」「制度の利用前、利用中、利用後等に、面談・相談を実施」「育児等と仕事の両立のための計画の作成を支援」に取り組んでいる割合が高くなっていた。

また、男性従業員の制度利用実績のある企業ほど、「経営トップが主導で推進している」「推進担当者の取組を積極的に支持している」の割合が高く、経営トップが積極的に関わっている状況もうかがえた。

6. 今後の展望

柔軟な働き方を進めるための様々な制度整備が進められており、さらに利用しやすくするための工夫を行ったり、企業独自の制度づくりで法定の内容を充実させるなどして対応していくことで、制度の利用が進み、柔軟な働き方を実現していくことにつながっていた。以下、柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の課題をみていく。

(1) 前提としての長時間労働の削減

制度を整備しても利用が進まない要因として長時間労働があげられることから、ヒアリング調査企業では、早く帰宅することができ、休暇も取得できる環境づくりから進めていくとしているところがあった。制度利用が進まない要因が長時間労働にある場合には、まず、長時間労働の削減から取り組んでいくことが重要となる。業務内容等によって制度の利用しやすさが異なる点もあり、それをどのように克服していくか、全従業員の公平性を踏まえ、検討していくことが求められる。また、長時間労働への対応は、長く働くことをよしとする個々人の意識や職場風土を改善していくことも求められる。

<制度の利用促進>

- ・まずは、取得しやすくすることが課題と考えている。早く帰れる、休めるということから始め、制度を利用できるようにしていく。

<業務や部署の違いによる推進状況の偏り>

- ・部署によって就労環境が大きく異なるため、一部の部署の従業員のみが利用できる制度が増えては不公平となってしまう。その点が難しい。
- ・全従業員に公平な制度づくりを、目に見えるように実現していく必要がある。

長時間労働が柔軟な働き方に影響することは、アンケート調査結果からも明らかとなっており、長時間労働が課題となっていない企業は、両立支援に関わる課題も少ない傾向にあった。長時間労働を縮減する取組は、両立支援のための柔軟な働き方を進めることに大きく貢献する。

(2) ライフステージに応じた柔軟な働き方の推進

柔軟な働き方を可能とするためには、結婚、出産、子育て、介護など、ライフステージに応じて働き方を柔軟にできるよう支援することも重要である。ライフステージ全体を見据えた上で、個々の事情に応じて利用できる柔軟な制度の整備、各ライフステージに応じた利用促進のための支援の充実が求められる。休業・休暇、勤務時間に関わる制度のほか、今後は、転勤への配慮など、勤務場所に関わる支援の充実も求められる。

(3) 従業員意識や社内風土の改善

ヒアリング調査企業では、休暇を取らずに働くことをよしとする意識を持っている従業員の意識を変えたり、育児や介護に関わっていない世代に関心を持ってもらうなど、社内風土を改善していくための取組を進めていく必要性を感じているところがあった。

従業員の意識を変えていくことは時間がかかることから、社内風土改善のためには、まず従業員に両立支援に関する関心を持ってもらい、徐々に理解を深めて行動に移していく、地道な働きかけが求められる。

<従業員の意識、社内風土の改善>

- ・休暇を取らずに働いていることがよいという意識を持っている者もいるため、意識を変えていくことも求められる。
- ・制度を利用したい者が利用できるような風土づくりを、さらに進めていきたい。
- ・育児や介護に関わっていない者にも関心をもってもらう必要がある。そのために、育児をしていない従業員を含めた取組を強化していく予定である。

(4) 職場のマネジメント

ヒアリング調査企業では、職場のマネジメント方法について、現段階では、短時間勤務の代替要員を入れにくく、周囲がサポートしている状況にあるが、今後は、人員拡充の方策や仕事の仕方を改善することで、マネジメントしやすくしていくなど、取組を検討しているところがみられた。

こうした職場のマネジメントに関わる課題については、制度利用者の直属の上司にあたるレベルの管理職に対して、職場のマネジメントに関する研修を充実することが求められる。特に、短時間勤務制度については、評価方法や仕事の仕方などについて検討していくことが求められる。

<職場のマネジメント>

- ・現場のマネジメントとしては、育児休業よりも短時間勤務が難しい。育児休業は、代替要員をいれられるが、短時間勤務は、まわりの者がサポートをし、負担が大きい。ここをどう解決するかが検討事項である。
- ・代替職員の確保について、残業の多い部署などでは、短時間勤務の者をカバーすることが難しい状況にある。労働時間が長いと制度利用が進まないため、まずは、長時間労働を改善していく必要があると感じている。
- ・休職者や短時間勤務者に対するマンパワーの補充については、一律の方法では対応することは困難であり、ケースケースで最適方法を検討しているが、特に短時間勤務者が増えることで職場マネジメントの困難さが増すことが課題となっている。
- ・柔軟な働き方も重要だが、何かあったときにチームワークや一体感を持てることも必要である。よき伝統は守りつつ、プライベートな時間も一定は持てるような配慮により、ワーク・ライフ・バランスを図ることが重要であると考えている。少ない人数でコミュニケーションをとり、総合力を上げる必要性を感じている。

(5) 男性の育児参加の推進

柔軟な働き方を進める中で、特に、男性については、長時間労働が常態化している状況に対して、意識改善や仕事の仕方の見直し等への対応が求められる。また、男性には、配偶者要件の撤廃、制度利用と評価の方法、経済面の支援、長時間労働への対応など、制度を利用しやすくする配慮が、より求められてくる。中でも、経済面や評価に対する不安から制度の利用が進まない点が明らかとなっており、男性の制度利用を促進するためには、制度利用に伴う経済面の配慮や人事制度上の工夫なども求められてくる。

さらに今後は、介護への支援が必要となる従業員が増え、男性でも制度利用者が増えてくることが予想される。また、介護への支援制度は、年齢の高い管理職層の男性も利用することを想定した介護に関する制度整備や職場の体制を整えておくことも求められる。

【参考資料 1 : クロス集計結果】

1. 業種別

(1) 育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度の状況

①過去3年間の利用状況

業種別に、育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度について、過去3年間の利用状況をみると、「男性、女性とも利用者がいる」は、「(1) 育児休業制度」については、「情報通信業、運輸業」「金融・保険業、不動産業」「その他サービス業」、「(3) 子どもの看護休暇制度」については、「その他サービス業」の割合が高い。

「女性のみ利用者がいる」は、「(1) 育児休業制度」「(2) 介護休業制度」「(3) 子どもの看護休暇制度」とも「医療・福祉業」の割合が高い。

一方、「利用者はいない」は、「(2) 介護休業制度」については、「鉱業、建設業」「その他サービス業」、「(3) 子どもの看護休暇制度」については、「卸売業、小売業、飲食業、宿泊業」の割合が高い。

図表 3-1 業種別 育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度の過去3年間の利用状況 (Q11(1)) : 単数回答

<(1) 育児休業制度>

| | | 合計 | Q11-1-1 制度利用状況:育児休業制度 | | | | |
|------------|-----------------|--------------|-----------------------|-------------|------------|-----------|----------|
| | | | 男性、女性とも利用者がいる | 女性のみ利用者がいる | 男性のみ利用者がいる | 利用者はいない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 261 33.9 | 467 60.6 | 0 0.0 | 42 5.4 | 1 0.1 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 8 33.3 | 15 62.5 | 0 0.0 | 1 4.2 | 0 0.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 83 32.0 | 160 61.8 | 0 0.0 | 15 5.8 | 1 0.4 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 24 43.6 | 29 52.7 | 0 0.0 | 2 3.6 | 0 0.0 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 30 26.1 | 76 66.1 | 0 0.0 | 9 7.8 | 0 0.0 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 40 47.1 | 40 47.1 | 0 0.0 | 5 5.9 | 0 0.0 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 25 22.3 | 86 76.8 | 0 0.0 | 1 0.9 | 0 0.0 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 26 44.8 | 26 44.8 | 0 0.0 | 6 10.3 | 0 0.0 |
| | その他 | 54 100.0 | 25 46.3 | 27 50.0 | 0 0.0 | 2 3.7 | 0 0.0 |

<(2) 介護休業制度>

| | | 合計 | Q11-1-2 制度利用状況:介護休業制度 | | | | |
|------------|-----------------|--------------|-----------------------|-------------|------------|-------------|----------|
| | | | 男性、女性とも利用者がいる | 女性のみ利用者がいる | 男性のみ利用者がいる | 利用者はいない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 111 14.4 | 201 26.1 | 43 5.6 | 409 53.0 | 7 0.9 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 5 20.8 | 1 4.2 | 3 12.5 | 15 62.5 | 0 0.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 50 19.3 | 57 22.0 | 18 6.9 | 131 50.6 | 3 1.2 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 7 12.7 | 11 20.0 | 7 12.7 | 30 54.5 | 0 0.0 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 17 14.8 | 32 27.8 | 4 3.5 | 61 53.0 | 1 0.9 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 11 12.9 | 22 25.9 | 2 2.4 | 50 58.8 | 0 0.0 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 7 6.3 | 50 44.6 | 1 0.9 | 53 47.3 | 1 0.9 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 7 12.1 | 8 13.8 | 6 10.3 | 37 63.8 | 0 0.0 |
| | その他 | 54 100.0 | 7 13.0 | 15 27.8 | 2 3.7 | 28 51.9 | 2 3.7 |

<(3) 子どもの看護休暇制度>

| | | 合計 | Q11-1-3 制度利用状況:子どもの看護休暇制度 | | | | |
|------------|-----------------|--------------|---------------------------|-------------|------------|-------------|-----------|
| | | | 男性、女性とも利用者がいる | 女性のみ利用者がいる | 男性のみ利用者がいる | 利用者はいない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 173 22.4 | 226 29.3 | 10 1.3 | 352 45.7 | 10 1.3 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 7 29.2 | 7 29.2 | 0 0.0 | 10 41.7 | 0 0.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 62 23.9 | 74 28.6 | 3 1.2 | 116 44.8 | 4 1.5 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 16 29.1 | 9 16.4 | 2 3.6 | 27 49.1 | 1 1.8 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 12 10.4 | 31 27.0 | 1 0.9 | 70 60.9 | 1 0.9 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 20 23.5 | 20 23.5 | 1 1.2 | 42 49.4 | 2 2.4 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 20 17.9 | 53 47.3 | 0 0.0 | 38 33.9 | 1 0.9 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 20 34.5 | 11 19.0 | 1 1.7 | 26 44.8 | 0 0.0 |
| | その他 | 54 100.0 | 16 29.6 | 18 33.3 | 2 3.7 | 17 31.5 | 1 1.9 |

②法定を上回る制度の整備状況

業種別に、育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度について、法定を上回る制度の整備状況をみると、「法定を上回る内容」のところは、「(1) 育児休業制度」「(2) 介護休業制度」は、他と比較して「情報通信業、運輸業」での割合が高い。「(3) 子どもの看護休暇制度」は、「鉱業、建設業」での割合が高い。

図表 3-2 業種別 育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度の法定を上回る制度の整備状況 (Q11(2)) : 単数回答

<(1) 育児休業制度>

| | | 合計 | Q11-2-1 法定比較:育児休業制度 | | |
|----------------|-----------------|--------------|---------------------|-------------|----------|
| | | | 法定を上回る内容である | 法定どおりの内容である | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 293 38.0 | 475 61.6 | 3 0.4 |
| Q2 業種 【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 9 37.5 | 15 62.5 | 0 0.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 104 40.2 | 154 59.5 | 1 0.4 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 27 49.1 | 27 49.1 | 1 1.8 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 47 40.9 | 68 59.1 | 0 0.0 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 32 37.6 | 52 61.2 | 1 1.2 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 24 21.4 | 88 78.6 | 0 0.0 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 26 44.8 | 32 55.2 | 0 0.0 |
| | その他 | 54 100.0 | 23 42.6 | 31 57.4 | 0 0.0 |

< (2) 介護休業制度 >

| | | 合計 | Q11-2-2 法定比較:介護休業制度 | | |
|--------------------|---------------------|--------------|---------------------|-----------------|----------|
| | | | 法定を上回る 内容である | 法定どおりの 内容である | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 258 33.5 | 505 65.5 | 8 1.0 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 7 29.2 | 16 66.7 | 1 4.2 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 101 39.0 | 157 60.6 | 1 0.4 |
| | 情報通信業、運輸 業 | 55 100.0 | 25 45.5 | 27 49.1 | 3 5.5 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 39 33.9 | 76 66.1 | 0 0.0 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 27 31.8 | 56 65.9 | 2 2.4 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 17 15.2 | 95 84.8 | 0 0.0 |
| | その他サービス 業 | 58 100.0 | 21 36.2 | 36 62.1 | 1 1.7 |
| | その他 | 54 100.0 | 20 37.0 | 34 63.0 | 0 0.0 |

< (3) 子どもの看護休暇制度 >

| | | 合計 | Q11-2-3 法定比較:子どもの看護休暇制度 | | |
|--------------------|---------------------|--------------|-------------------------|-----------------|-----------|
| | | | 法定を上回る 内容である | 法定どおりの 内容である | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 215 27.9 | 545 70.7 | 11 1.4 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 9 37.5 | 14 58.3 | 1 4.2 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 78 30.1 | 179 69.1 | 2 0.8 |
| | 情報通信業、運輸 業 | 55 100.0 | 16 29.1 | 36 65.5 | 3 5.5 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 24 20.9 | 90 78.3 | 1 0.9 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 28 32.9 | 54 63.5 | 3 3.5 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 21 18.8 | 91 81.3 | 0 0.0 |
| | その他サービス 業 | 58 100.0 | 17 29.3 | 40 69.0 | 1 1.7 |
| | その他 | 54 100.0 | 22 40.7 | 32 59.3 | 0 0.0 |

③法定を上回る内容のうち、同一の子どもあるいは同一事由での複数回の取得

業種別に、育児休業制度、介護休業制度について、法定を上回る内容のうち、同一の子どもあるいは同一事由で、複数回取得できるかをみると、育児休業制度で特徴がみられ、他と比較して、「複数回取得できる」は、「卸売業、小売業、飲食業、宿泊業」での割合が高くなっている。

図表 3-3 業種別 法定を上回る内容のうち、同一の子どもあるいは同一事由での複数回の取得 (Q11(3)) : 単数回答

<(1) 育児休業制度>

| | | 合計 | Q11-3-1 複数回取得:育児休業制度 | | |
|----------------|-----------------|--------------|----------------------|-------------|-----------|
| | | | 複数回取得できる | 複数回取得できない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 257 33.3 | 502 65.1 | 12 1.6 |
| Q2 業種 【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 7 29.2 | 16 66.7 | 1 4.2 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 93 35.9 | 160 61.8 | 6 2.3 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 12 21.8 | 43 78.2 | 0 0.0 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 47 40.9 | 67 58.3 | 1 0.9 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 19 22.4 | 64 75.3 | 2 2.4 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 39 34.8 | 72 64.3 | 1 0.9 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 16 27.6 | 41 70.7 | 1 1.7 |
| | その他 | 54 100.0 | 21 38.9 | 33 61.1 | 0 0.0 |

(2) 柔軟な働き方を進めるための取組内容

①柔軟な働き方に関わる制度の導入・利用実績の状況

業種別に、柔軟な働き方を進めるための取組について、まず、制度の導入状況を見ると、他と比較して、「医療・福祉業」は「(1)短時間勤務制度」「(2)短日勤務制度」「(13)パートや契約社員等から正社員への転換制度」を「導入している」割合が高い。

「製造業」「情報通信業、運輸業」「その他サービス業」は、「(3)フレックスタイム制度」を「導入している」割合が高い。また、「情報通信業、運輸業」は、「(5)時間外勤務の免除」「(7)在宅勤務制度」「(10)多目的休業制度」「(12)配偶者出産時の休暇制度」で「導入している」割合も高い。

「金融・保険業、不動産業」は、「(9)配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮」「(10)多目的休業制度」を「導入している」割合が高い。

次に、制度の利用実績をみると、他と比較して、「医療・福祉業」は、「(14)再雇用制度」において、女性で「実績あり」の割合が高い。

「情報通信業、運輸業」「その他サービス業」は、「(3)フレックスタイム制度」において、男性、女性とも「実績あり」の割合も高い。

「金融・保険業、不動産業」は、「(9)配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮」において、女性で「実績あり」の割合が高い。また、「(4)始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ」は男性で「実績あり」、「(11)学校行事への参加など子育てに関する休暇制度」は男性、女性とも「実績あり」の割合が高い。

「製造業」は、「(10)多目的休業制度」で男性、女性とも「実績あり」の割合が高い。

図表 3-4 業種別 制度の導入状況 (Q12-1) : 単数回答

【勤務時間】

<(1) 短時間勤務制度>

| | | 合計 | Q12-1-1 導入状況:短時間勤務制度 | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の 利用実績がある | 女性従業員の 利用実績がある | |
| 全体 | | 771 100.0 | 594 77.0 | 80 13.5 | 445 74.9 | 144 24.2 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 19 79.2 | 6 31.6 | 11 57.9 | 7 36.8 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 207 79.9 | 30 14.5 | 162 78.3 | 44 21.3 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 39 70.9 | 6 15.4 | 29 74.4 | 8 20.5 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 88 76.5 | 11 12.5 | 69 78.4 | 19 21.6 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 54 63.5 | 2 3.7 | 35 64.8 | 19 35.2 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 95 84.8 | 9 9.5 | 66 69.5 | 29 30.5 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 47 81.0 | 7 14.9 | 38 80.9 | 9 19.1 |
| | その他 | 54 100.0 | 38 70.4 | 7 18.4 | 29 76.3 | 9 23.7 |

<(2) 短日間勤務制度>

| | | 合計 | Q12-1-2 導入状況:短日勤務制度 | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|---------------------|-------------------|-------------------|------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の 利用実績がある | 女性従業員の 利用実績がある | |
| 全体 | | 771 100.0 | 131 17.0 | 39 29.8 | 61 46.6 | 55 42.0 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 4 16.7 | 2 50.0 | 3 75.0 | 0 0.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 29 11.2 | 11 37.9 | 8 27.6 | 13 44.8 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 10 18.2 | 3 30.0 | 5 50.0 | 3 30.0 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 23 20.0 | 4 17.4 | 10 43.5 | 12 52.2 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 5 5.9 | 0 0.0 | 1 20.0 | 4 80.0 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 32 28.6 | 9 28.1 | 20 62.5 | 12 37.5 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 19 32.8 | 7 36.8 | 11 57.9 | 6 31.6 |
| | その他 | 54 100.0 | 6 11.1 | 2 33.3 | 1 16.7 | 4 66.7 |

<(3) フレックスタイム制度>

| | | 合計 | Q12-1-3 導入状況:フレックスタイム制度 | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の 利用実績があ る | 女性従業員の 利用実績があ る | |
| 全体 | | 771 100.0 | 252 32.7 | 185 73.4 | 188 74.6 | 52 20.6 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 7 29.2 | 6 85.7 | 6 85.7 | 1 14.3 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 122 47.1 | 96 78.7 | 97 79.5 | 18 14.8 |
| | 情報通信業、運輸 業 | 55 100.0 | 22 40.0 | 19 86.4 | 19 86.4 | 3 13.6 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 34 29.6 | 18 52.9 | 18 52.9 | 13 38.2 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 12 14.1 | 8 66.7 | 8 66.7 | 4 33.3 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 12 10.7 | 3 25.0 | 6 50.0 | 6 50.0 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 23 39.7 | 19 82.6 | 19 82.6 | 3 13.0 |
| | その他 | 54 100.0 | 18 33.3 | 15 83.3 | 14 77.8 | 3 16.7 |

<(4) 始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ>

| | | 合計 | Q12-1-4 導入状況:始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の 利用実績があ る | 女性従業員の 利用実績があ る | |
| 全体 | | 771 100.0 | 385 49.9 | 94 24.4 | 238 61.8 | 134 34.8 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 15 62.5 | 7 46.7 | 8 53.3 | 6 40.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 123 47.5 | 26 21.1 | 71 57.7 | 48 39.0 |
| | 情報通信業、運輸 業 | 55 100.0 | 29 52.7 | 10 34.5 | 22 75.9 | 7 24.1 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 64 55.7 | 16 25.0 | 41 64.1 | 22 34.4 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 38 44.7 | 13 34.2 | 22 57.9 | 14 36.8 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 54 48.2 | 6 11.1 | 31 57.4 | 22 40.7 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 33 56.9 | 9 27.3 | 21 63.6 | 9 27.3 |
| | その他 | 54 100.0 | 24 44.4 | 7 29.2 | 17 70.8 | 6 25.0 |

< (5) 時間外勤務の免除 >

| | | 合計 | Q12-1-5 導入状況:時間外勤務の免除 | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の 利用実績があ る | 女性従業員の 利用実績があ る | |
| 全体 | | 771 100.0 | 501 65.0 | 37 7.4 | 234 46.7 | 266 53.1 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 16 66.7 | 1 6.3 | 9 56.3 | 7 43.8 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 173 66.8 | 10 5.8 | 79 45.7 | 94 54.3 |
| | 情報通信業、運輸 業 | 55 100.0 | 40 72.7 | 1 2.5 | 15 37.5 | 25 62.5 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 64 55.7 | 8 12.5 | 29 45.3 | 35 54.7 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 50 58.8 | 1 2.0 | 23 46.0 | 27 54.0 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 78 69.6 | 6 7.7 | 38 48.7 | 40 51.3 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 39 67.2 | 5 12.8 | 20 51.3 | 18 46.2 |
| | その他 | 54 100.0 | 35 64.8 | 5 14.3 | 19 54.3 | 16 45.7 |

< (6) 休日勤務の免除 >

| | | 合計 | Q12-1-6 導入状況:休日勤務の免除 | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の 利用実績があ る | 女性従業員の 利用実績があ る | |
| 全体 | | 771 100.0 | 343 44.5 | 21 6.1 | 134 39.1 | 208 60.6 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 10 41.7 | 1 10.0 | 3 30.0 | 7 70.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 129 49.8 | 7 5.4 | 51 39.5 | 78 60.5 |
| | 情報通信業、運輸 業 | 55 100.0 | 29 52.7 | 0 0.0 | 9 31.0 | 20 69.0 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 46 40.0 | 4 8.7 | 20 43.5 | 26 56.5 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 27 31.8 | 1 3.7 | 10 37.0 | 17 63.0 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 46 41.1 | 3 6.5 | 19 41.3 | 27 58.7 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 28 48.3 | 2 7.1 | 10 35.7 | 17 60.7 |
| | その他 | 54 100.0 | 24 44.4 | 3 12.5 | 10 41.7 | 14 58.3 |

【勤務場所】

<(7) 在宅勤務制度>

| | | 合計 | Q12-1-7 導入状況：在宅勤務制度 | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の 利用実績があ る | 女性従業員の 利用実績があ る | |
| 全体 | | 771 100.0 | 45 5.8 | 22 48.9 | 33 73.3 | 9 20.0 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 2 8.3 | 1 50.0 | 2 100.0 | 0 0.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 21 8.1 | 11 52.4 | 14 66.7 | 5 23.8 |
| | 情報通信業、運輸 業 | 55 100.0 | 8 14.5 | 3 37.5 | 7 87.5 | 1 12.5 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 4 3.5 | 2 50.0 | 4 100.0 | 0 0.0 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 5 8.6 | 4 80.0 | 3 60.0 | 1 20.0 |
| | その他 | 54 100.0 | 5 9.3 | 1 20.0 | 3 60.0 | 2 40.0 |

<(9) 配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮>

| | | 合計 | Q12-1-9 導入状況：配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮 | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の 利用実績があ る | 女性従業員の 利用実績があ る | |
| 全体 | | 771 100.0 | 112 14.5 | 16 14.3 | 61 54.5 | 48 42.9 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 2 8.3 | 1 50.0 | 0 0.0 | 1 50.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 35 13.5 | 6 17.1 | 19 54.3 | 14 40.0 |
| | 情報通信業、運輸 業 | 55 100.0 | 8 14.5 | 1 12.5 | 2 25.0 | 6 75.0 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 22 19.1 | 3 13.6 | 13 59.1 | 9 40.9 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 24 28.2 | 3 12.5 | 16 66.7 | 8 33.3 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 7 6.3 | 1 14.3 | 2 28.6 | 5 71.4 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 8 13.8 | 1 12.5 | 6 75.0 | 2 25.0 |
| | その他 | 54 100.0 | 5 9.3 | 0 0.0 | 3 60.0 | 2 40.0 |

【休業・休暇】

<(10) 多目的休業制度>

| | | 合計 | Q12-1-10 導入状況:多目的休業制度 | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の 利用実績があ る | 女性従業員の 利用実績があ る | |
| 全体 | | 771 100.0 | 163 21.1 | 82 50.3 | 86 52.8 | 73 44.8 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 7 29.2 | 3 42.9 | 2 28.6 | 4 57.1 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 51 19.7 | 33 64.7 | 32 62.7 | 17 33.3 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 16 29.1 | 7 43.8 | 7 43.8 | 9 56.3 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 21 18.3 | 9 42.9 | 11 52.4 | 9 42.9 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 26 30.6 | 13 50.0 | 13 50.0 | 13 50.0 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 16 14.3 | 5 31.3 | 7 43.8 | 9 56.3 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 17 29.3 | 7 41.2 | 9 52.9 | 8 47.1 |
| | その他 | 54 100.0 | 8 14.8 | 4 50.0 | 4 50.0 | 4 50.0 |

<(11) 学校行事への参加など子育てに関する休暇制度>

| | | 合計 | Q12-1-11 導入状況:子育てに関する休暇制度 | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の 利用実績があ る | 女性従業員の 利用実績があ る | |
| 全体 | | 771 100.0 | 180 23.3 | 73 40.6 | 86 47.8 | 88 48.9 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 7 29.2 | 1 14.3 | 4 57.1 | 3 42.9 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 62 23.9 | 27 43.5 | 31 50.0 | 29 46.8 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 10 18.2 | 4 40.0 | 4 40.0 | 5 50.0 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 17 14.8 | 4 23.5 | 5 29.4 | 12 70.6 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 27 31.8 | 16 59.3 | 17 63.0 | 9 33.3 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 30 26.8 | 9 30.0 | 11 36.7 | 18 60.0 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 16 27.6 | 4 25.0 | 7 43.8 | 9 56.3 |
| | その他 | 54 100.0 | 10 18.5 | 8 80.0 | 7 70.0 | 2 20.0 |

<(12) 配偶者出産時の休暇制度>

| | | 合計 | Q12-1-12 導入状況:配偶者出産時の休暇制度 | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の 利用実績があ る | 女性従業員の 利用実績があ る | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 602 78.1 | 454 75.4 | 0 0.0 | 148 24.6 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 14 58.3 | 9 64.3 | 0 0.0 | 5 35.7 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 207 79.9 | 163 78.7 | 0 0.0 | 44 21.3 |
| | 情報通信業、運輸 業 | 55 100.0 | 49 89.1 | 37 75.5 | 0 0.0 | 12 24.5 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 83 72.2 | 62 74.7 | 0 0.0 | 21 25.3 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 65 76.5 | 50 76.9 | 0 0.0 | 15 23.1 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 89 79.5 | 58 65.2 | 0 0.0 | 31 34.8 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 42 72.4 | 27 64.3 | 0 0.0 | 15 35.7 |
| | その他 | 54 100.0 | 45 83.3 | 41 91.1 | 0 0.0 | 4 8.9 |

【雇用形態】

<(13) パートや契約社員等から正社員への転換制度>

| | | 合計 | Q12-1-13 導入状況:パート等から正社員への転換制度 | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員の 利用実績があ る | 女性従業員の 利用実績があ る | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 471 61.1 | 234 49.7 | 328 69.6 | 119 25.3 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 9 37.5 | 5 55.6 | 5 55.6 | 3 33.3 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 149 57.5 | 86 57.7 | 102 68.5 | 38 25.5 |
| | 情報通信業、運輸 業 | 55 100.0 | 30 54.5 | 15 50.0 | 18 60.0 | 8 26.7 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 82 71.3 | 48 58.5 | 56 68.3 | 22 26.8 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 53 62.4 | 13 24.5 | 40 75.5 | 12 22.6 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 84 75.0 | 28 33.3 | 63 75.0 | 20 23.8 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 30 51.7 | 19 63.3 | 21 70.0 | 7 23.3 |
| | その他 | 54 100.0 | 27 50.0 | 17 63.0 | 19 70.4 | 6 22.2 |

<(14) 再雇用制度>

| | | 合計 | Q12-1-14 導入状況:再雇用制度 | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の 利用実績があ る | 女性従業員の 利用実績があ る | |
| 全体 | | 771 100.0 | 660 85.6 | 401 60.8 | 329 49.8 | 184 27.9 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 22 91.7 | 16 72.7 | 6 27.3 | 6 27.3 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 228 88.0 | 162 71.1 | 117 51.3 | 53 23.2 |
| | 情報通信業、運輸 業 | 55 100.0 | 45 81.8 | 25 55.6 | 14 31.1 | 18 40.0 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 104 90.4 | 63 60.6 | 53 51.0 | 27 26.0 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 75 88.2 | 41 54.7 | 33 44.0 | 22 29.3 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 96 85.7 | 43 44.8 | 62 64.6 | 28 29.2 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 39 67.2 | 19 48.7 | 17 43.6 | 17 43.6 |
| | その他 | 54 100.0 | 42 77.8 | 26 61.9 | 22 52.4 | 11 26.2 |

②制度を利用しやすくするための工夫の実施状況

業種別に、制度を利用しやすくするために工夫していることをみると、「**その他サービス業**」は、「(1) 短時間勤務制度について、いくつかのパターンを設けている」で「行っている」割合が高く、「(5) 子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている」で、「女性従業員への効果が感じられた」の割合が高い。

「**金融・保険業、不動産業**」は、他と比較して、「(5) 子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている」で「行っている」割合が高く、「(3) 制度の利用対象者の範囲を拡大している」で男女とも「効果が感じられた」の割合が高い。

「**医療・福祉業**」は、他と比較して、「(3) 制度の利用対象者の範囲を拡大している」で「女性従業員への効果が感じられた」の割合が高い。

「**鉱業、建設業**」は、他と比較して、「(5) 子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている」で「行っている」割合が高い。

図表 3-5 業種別 制度を利用しやすくするための工夫の実施状況 (Q13-1) : 単数回答

<(1) 短時間勤務制度について、いくつかのパターンを設けている>

| | | 合計 | Q13-1-1 工夫:短時間勤務制度のパターンを設けている | | | |
|----------------|-----------------|--------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| | | | 行っている | →行っているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員への効果が感じられた | 女性従業員への効果が感じられた | |
| 全体 | | 767 100.0 | 245 31.9 | 40 16.3 | 202 82.4 | 37 15.1 |
| Q2 業種 【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 5 20.8 | 2 40.0 | 3 60.0 | 1 20.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 83 32.0 | 17 20.5 | 72 86.7 | 8 9.6 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 16 29.1 | 4 25.0 | 13 81.3 | 2 12.5 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 41 35.7 | 5 12.2 | 33 80.5 | 8 19.5 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 83 100.0 | 22 26.5 | 1 4.5 | 17 77.3 | 5 22.7 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 30 26.8 | 4 13.3 | 26 86.7 | 4 13.3 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 24 41.4 | 3 12.5 | 20 83.3 | 4 16.7 |
| | その他 | 52 100.0 | 18 34.6 | 4 22.2 | 14 77.8 | 3 16.7 |

<(3) 制度の利用対象者の範囲を拡大している>

| | | 合計 | Q13-1-3 工夫:制度の利用対象者の範囲を拡大している | | | |
|------------|-----------------|--------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| | | | 行っている | →行っているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員への効果が感じられた | 女性従業員への効果が感じられた | 無回答・不明 |
| 全体 | | 767 100.0 | 196 25.6 | 88 44.9 | 128 65.3 | 45 23.0 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 8 33.3 | 4 50.0 | 5 62.5 | 1 12.5 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 74 28.6 | 32 43.2 | 52 70.3 | 14 18.9 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 16 29.1 | 6 37.5 | 7 43.8 | 7 43.8 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 26 22.6 | 6 23.1 | 13 50.0 | 11 42.3 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 83 100.0 | 21 25.3 | 15 71.4 | 18 85.7 | 1 4.8 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 20 17.9 | 8 40.0 | 16 80.0 | 3 15.0 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 13 22.4 | 7 53.8 | 4 30.8 | 5 38.5 |
| | その他 | 52 100.0 | 18 34.6 | 10 55.6 | 13 72.2 | 3 16.7 |

<(5) 子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている>

| | | 合計 | Q13-1-5 工夫:制度利用促進の為の経済的な支援実施 | | | |
|------------|-----------------|--------------|------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| | | | 行っている | →行っているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員への効果が感じられた | 女性従業員への効果が感じられた | 無回答・不明 |
| 全体 | | 767 100.0 | 238 31.0 | 125 52.5 | 169 71.0 | 51 21.4 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 10 41.7 | 7 70.0 | 8 80.0 | 2 20.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 79 30.5 | 47 59.5 | 55 69.6 | 15 19.0 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 17 30.9 | 8 47.1 | 9 52.9 | 7 41.2 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 21 18.3 | 8 38.1 | 18 85.7 | 3 14.3 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 83 100.0 | 38 45.8 | 19 50.0 | 24 63.2 | 11 28.9 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 34 30.4 | 13 38.2 | 25 73.5 | 8 23.5 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 18 31.0 | 11 61.1 | 15 83.3 | 2 11.1 |
| | その他 | 52 100.0 | 19 36.5 | 12 63.2 | 13 68.4 | 3 15.8 |

③制度利用促進のための取組状況

全体では、「冊子やWeb等で関連制度情報を提供」「従業員対象に制度の説明を実施」「管理職対象に制度の説明を実施」の割合が高いが、業種別に、制度の利用を進めるために行っている取組をみると、他と比較して、「医療・福祉業」で、「管理職対象に制度の説明を実施」「従業員対象に制度の説明を実施」「従業員の相談窓口の設置」「制度利用前、利用中、利用後に面談」「育児等と仕事の両立の計画作成支援」の割合が高い。

図表 3-6 業種別 制度利用促進のための取組状況 (Q14) : 複数回答

| | 合計 | Q14 制度利用促進のための取組 | | | | | | | | | | | | | |
|------------|-----------------|------------------|----------------|-------------|-------------------|------------------|------------------|-----------------|----------------|-----------------|------------------|-----------|----------------|-----------|----------|
| | | 管理職対象に制度の説明を実施 | 従業員対象に制度の説明を実施 | 従業員の相談窓口の設置 | 冊子やWeb等で関連制度情報を提供 | 制度利用前、利用中、利用後に面談 | 育児等と仕事の両立の計画作成支援 | 現場管理職用のマニュアルを作成 | 制度利用者の目標設定への配慮 | 制度利用者の周囲の評価への配慮 | 従業員が交流、相談し合う場を設定 | その他 | 特に取り組んでいることはない | 無回答・不明 | |
| 全体 | 767 100.0 | 376 49.0 | 390 50.8 | 260 33.9 | 420 54.8 | 335 43.7 | 120 15.6 | 54 7.0 | 41 5.3 | 62 8.1 | 53 6.9 | 32 4.2 | 60 7.8 | 25 3.3 | |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 8 33.3 | 8 33.3 | 9 37.5 | 9 37.5 | 8 33.3 | 3 12.5 | 2 8.3 | 1 4.2 | 4 16.7 | 1 4.2 | 0 0.0 | 4 16.7 | 2 8.3 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 119 45.9 | 121 46.7 | 88 34.0 | 150 57.9 | 112 43.2 | 42 16.2 | 17 6.6 | 15 5.8 | 20 7.7 | 23 8.9 | 10 3.9 | 22 8.5 | 7 2.7 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 25 45.5 | 30 54.5 | 15 27.3 | 27 49.1 | 23 41.8 | 7 12.7 | 5 9.1 | 1 1.8 | 5 9.1 | 3 5.5 | 4 7.3 | 8 14.5 | 0 0.0 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 64 55.7 | 59 51.3 | 34 29.6 | 64 55.7 | 46 40.0 | 13 11.3 | 9 7.8 | 8 7.0 | 9 7.8 | 4 3.5 | 1 0.9 | 9 7.8 | 4 3.5 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 83 100.0 | 26 31.3 | 36 43.4 | 23 27.7 | 41 49.4 | 32 38.6 | 10 12.0 | 3 3.6 | 5 6.0 | 3 3.6 | 5 6.0 | 6 7.2 | 8 9.6 | 3 3.6 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 76 67.9 | 73 65.2 | 51 45.5 | 57 50.9 | 60 53.6 | 29 25.9 | 5 4.5 | 5 4.5 | 11 9.8 | 5 4.5 | 3 2.7 | 3 2.7 | 5 4.5 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 29 50.0 | 31 53.4 | 20 34.5 | 33 56.9 | 22 37.9 | 7 12.1 | 3 5.2 | 1 1.7 | 3 5.2 | 3 5.2 | 3 5.2 | 2 3.4 | 3 5.2 |
| | その他 | 52 100.0 | 26 50.0 | 27 51.9 | 16 30.8 | 37 71.2 | 27 51.9 | 9 17.3 | 9 17.3 | 4 7.7 | 7 13.5 | 7 13.5 | 5 9.6 | 3 5.8 | 1 1.9 |

④取組の進捗状況

業種別に、従業員の柔軟な働き方を進めるための制度について、取組の進捗状況を見ると、「(2) 従業員への制度の周知」は、他と比較して「医療・福祉業」で「ある程度進んでいる」割合が高い。

図表 3-7 業種別 取組の進捗状況 (Q16) : 単数回答

<(2) 従業員への制度の周知>

| | | 合計 | Q16-2 従業員に制度が周知されている | | | | | 無回答・不明 |
|----------------|-----------------|--------------|----------------------|-------------|-------------|-----------|----------|----------|
| | | | 十分進んでいる | ある程度進んでいる | どちらともいえない | あまり進んでいない | 進んでいない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 84 10.9 | 473 61.3 | 163 21.1 | 44 5.7 | 4 0.5 | 3 0.4 |
| Q2 業種 【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 3 12.5 | 10 41.7 | 8 33.3 | 3 12.5 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 28 10.8 | 152 58.7 | 57 22.0 | 20 7.7 | 0 0.0 | 2 0.8 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 6 10.9 | 36 65.5 | 13 23.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 6 5.2 | 67 58.3 | 33 28.7 | 9 7.8 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 12 14.1 | 53 62.4 | 14 16.5 | 3 3.5 | 2 2.4 | 1 1.2 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 10 8.9 | 83 74.1 | 16 14.3 | 3 2.7 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 9 15.5 | 35 60.3 | 10 17.2 | 3 5.2 | 1 1.7 | 0 0.0 |
| | その他 | 54 100.0 | 8 14.8 | 32 59.3 | 11 20.4 | 2 3.7 | 1 1.9 | 0 0.0 |

(3) 柔軟な働き方を進める取組経緯、効果等

①柔軟な働き方を進める取組目的

従業員の柔軟な働き方を進めるための取組について、全体では、「仕事と子育ての両立支援」「広く従業員のワーク・ライフ・バランスとして」の割合が高いが、業種別にみると、他と比較して、「鉱業、建設業」は「CSR(企業の社会的責任)」の割合が高い。

「情報通信業、運輸業」は「従業員の心身の健康管理」の割合が高い。

「金融・保険業、不動産業」は「女性活用」「従業員の心身の健康管理」「CSR(企業の社会的責任)」の割合が高い。

「医療・福祉業」は「仕事と介護の両立支援」「社員への福利厚生」の割合が高い。

図表 3-8 業種別 柔軟な働き方を進める取組目的 (Q17) : 複数回答

| | 合計 | Q17-2 従業員の柔軟な働き方推進の為の取組内容:現在 | | | | | | | | | | | | |
|------------|-----------------|------------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|-----------------------|-------------|---------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|
| | | 仕事と子育ての両立支援 | 仕事と介護の両立支援 | 女性活用 | 高齢者活用 | 広くダイバーシティメントとして | 広く従業員のワーク・ライフ・バランスとして | 従業員の心身の健康管理 | CSR(企業の社会的責任) | 社員への福利厚生 | その他 | わからない | 無回答・不明 | |
| 全体 | 771 100.0 | 465 60.3 | 291 37.7 | 274 35.5 | 206 26.7 | 67 8.7 | 395 51.2 | 268 34.8 | 255 33.1 | 186 24.1 | 34 4.4 | 6 0.8 | 113 14.7 | |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 16 66.7 | 8 33.3 | 7 29.2 | 7 29.2 | 4 16.7 | 14 58.3 | 8 33.3 | 11 45.8 | 8 33.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 16.7 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 152 58.7 | 100 38.6 | 100 38.6 | 83 32.0 | 31 12.0 | 133 51.4 | 89 34.4 | 103 39.8 | 60 23.2 | 7 2.7 | 2 0.8 | 36 13.9 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 36 65.5 | 19 34.5 | 23 41.8 | 12 21.8 | 5 9.1 | 31 56.4 | 28 50.9 | 18 32.7 | 14 25.5 | 2 3.6 | 2 3.6 | 4 7.3 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 64 55.7 | 37 32.2 | 41 35.7 | 23 20.0 | 8 7.0 | 57 49.6 | 32 27.8 | 32 27.8 | 21 18.3 | 5 4.3 | 1 0.9 | 23 20.0 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 48 56.5 | 27 31.8 | 40 47.1 | 29 34.1 | 10 11.8 | 46 54.1 | 41 48.2 | 42 49.4 | 18 21.2 | 3 3.5 | 1 1.2 | 10 11.8 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 75 67.0 | 53 47.3 | 26 23.2 | 25 22.3 | 2 1.8 | 50 44.6 | 26 23.2 | 18 16.1 | 38 33.9 | 13 11.6 | 0 0.0 | 16 14.3 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 34 58.6 | 22 37.9 | 16 27.6 | 9 15.5 | 3 5.2 | 28 48.3 | 23 39.7 | 14 24.1 | 14 24.1 | 3 5.2 | 0 0.0 | 13 22.4 |
| | その他 | 54 100.0 | 33 61.1 | 23 42.6 | 18 33.3 | 15 27.8 | 4 7.4 | 35 64.8 | 20 37.0 | 15 27.8 | 10 18.5 | 1 1.9 | 0 0.0 | 6 11.1 |

②柔軟な働き方を進める取組を始めた時期

業種別に、従業員の柔軟な働き方を進めるための取組を始めた時期をみると、他と比較して、「医療・福祉業」は「2006～2008年」の割合が高い。

図表 3-9 業種別 柔軟な働き方を進める取組を始めた時期 (Q17(1)-2) : 数値回答

| | | 合計 | Q17-1-2 従業員の柔軟な働き方推進のための取組時期 | | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|
| | | | ～1990年 | 1991年～ 2000年 | 2001年～ 2005年 | 2006年～ 2008年 | 無回答・ 不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 71 9.2 | 198 25.7 | 202 26.2 | 155 20.1 | 145 18.8 |
| Q2 業 種【8 区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 3 12.5 | 5 20.8 | 7 29.2 | 5 20.8 | 4 16.7 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 25 9.7 | 77 29.7 | 66 25.5 | 42 16.2 | 49 18.9 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 7 12.7 | 15 27.3 | 17 30.9 | 9 16.4 | 7 12.7 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 9 7.8 | 27 23.5 | 28 24.3 | 22 19.1 | 29 25.2 |
| | 金融・保険業、不 動産業 | 85 100.0 | 4 4.7 | 20 23.5 | 28 32.9 | 11 12.9 | 22 25.9 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 12 10.7 | 25 22.3 | 22 19.6 | 39 34.8 | 14 12.5 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 3 5.2 | 15 25.9 | 17 29.3 | 13 22.4 | 10 17.2 |
| | その他 | 54 100.0 | 8 14.8 | 9 16.7 | 16 29.6 | 13 24.1 | 8 14.8 |

③柔軟な働き方を進めることによる効果

業種別に、従業員の柔軟な働き方を進めることによる効果を見ると、「金融・保険業、不動産業」は、他と比較して、男性で「(1) 優秀な人材の確保」「(2) 柔軟な働き方（を選択すること）に関する従業員の理解促進」「(6) 従業員の意欲向上」「(7) 従業員の健康維持」「(8) 従業員のストレス軽減」「(9) 企業イメージの向上」、女性で「(1) 優秀な人材の確保」「(6) 従業員の意欲向上」「(9) 企業イメージの向上」で効果を感じている割合が高くなっている。

「製造業」は、他と比較して「(2) 柔軟な働き方（を選択すること）に関する従業員の理解促進」で「男性に効果あり」の割合が高い。

「情報通信業、運輸業」は、男性で「(2) 柔軟な働き方（を選択すること）に関する従業員の理解促進」、女性で「(1) 優秀な人材の確保」「(2) 柔軟な働き方（を選択すること）に関する従業員の理解促進」「(6) 従業員の意欲向上」「(9) 企業イメージの向上」の割合が高い。

「医療・福祉業」は、女性で「(1) 優秀な人材の確保」「(9) 企業イメージの向上」の割合が高い。

「その他サービス業」は、男性で「(6) 従業員の意欲向上」、女性で「(1) 優秀な人材の確保」「(6) 従業員の意欲向上」の割合が高い。

図表 3-10 業種別 柔軟な働き方を進めることによる効果 (Q18) : 複数回答

<(1) 優秀な人材の確保>

| | | 合計 | Q18-1 効果:優秀な人材の確保 | | | |
|------------|-----------------|--------------|-------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 164 21.3 | 396 51.4 | 149 19.3 | 212 27.5 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 4 16.7 | 10 41.7 | 8 33.3 | 6 25.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 57 22.0 | 122 47.1 | 54 20.8 | 79 30.5 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 15 27.3 | 33 60.0 | 10 18.2 | 11 20.0 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 21 18.3 | 57 49.6 | 24 20.9 | 28 24.3 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 26 30.6 | 49 57.6 | 18 21.2 | 18 21.2 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 14 12.5 | 67 59.8 | 18 16.1 | 26 23.2 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 12 20.7 | 32 55.2 | 6 10.3 | 20 34.5 |
| | その他 | 54 100.0 | 13 24.1 | 22 40.7 | 10 18.5 | 20 37.0 |

<(2) 柔軟な働き方（を選択すること）に関する従業員の理解促進>

| | | 合計 | Q18-2 効果:柔軟な働き方に関する従業員の理解促進 | | | |
|------------|-----------------|--------------|-----------------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 247 32.0 | 408 52.9 | 130 16.9 | 213 27.6 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 5 20.8 | 10 41.7 | 6 25.0 | 6 25.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 87 33.6 | 134 51.7 | 46 17.8 | 71 27.4 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 21 38.2 | 34 61.8 | 10 18.2 | 11 20.0 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 27 23.5 | 54 47.0 | 24 20.9 | 33 28.7 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 35 41.2 | 50 58.8 | 15 17.6 | 18 21.2 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 29 25.9 | 62 55.4 | 15 13.4 | 34 30.4 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 16 27.6 | 30 51.7 | 10 17.2 | 18 31.0 |
| | その他 | 54 100.0 | 25 46.3 | 31 57.4 | 3 5.6 | 18 33.3 |

<(6) 従業員の意欲向上>

| | | 合計 | Q18-6 効果:従業員の意欲向上 | | | |
|------------|-----------------|--------------|-------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 190 24.6 | 330 42.8 | 177 23.0 | 251 32.6 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 5 20.8 | 5 20.8 | 7 29.2 | 11 45.8 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 61 23.6 | 104 40.2 | 73 28.2 | 76 29.3 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 15 27.3 | 28 50.9 | 9 16.4 | 18 32.7 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 20 17.4 | 41 35.7 | 32 27.8 | 41 35.7 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 30 35.3 | 47 55.3 | 13 15.3 | 24 28.2 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 23 20.5 | 47 42.0 | 20 17.9 | 42 37.5 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 21 36.2 | 30 51.7 | 12 20.7 | 15 25.9 |
| | その他 | 54 100.0 | 14 25.9 | 22 40.7 | 10 18.5 | 22 40.7 |

<(7) 従業員の健康維持>

| | | 合計 | Q18-7 効果:従業員の健康維持 | | | |
|------------|-----------------|--------------|-------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 173 22.4 | 231 30.0 | 212 27.5 | 318 41.2 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 5 20.8 | 5 20.8 | 7 29.2 | 12 50.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 57 22.0 | 67 25.9 | 78 30.1 | 107 41.3 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 10 18.2 | 18 32.7 | 17 30.9 | 20 36.4 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 24 20.9 | 32 27.8 | 36 31.3 | 47 40.9 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 27 31.8 | 30 35.3 | 24 28.2 | 30 35.3 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 23 20.5 | 43 38.4 | 20 17.9 | 49 43.8 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 16 27.6 | 20 34.5 | 15 25.9 | 23 39.7 |
| | その他 | 54 100.0 | 11 20.4 | 15 27.8 | 12 22.2 | 25 46.3 |

<(8) 従業員のストレス軽減>

| | | 合計 | Q18-8 効果:従業員のストレス軽減 | | | |
|------------|-----------------|--------------|---------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 136 17.6 | 208 27.0 | 230 29.8 | 326 42.3 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 4 16.7 | 4 16.7 | 8 33.3 | 12 50.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 43 16.6 | 65 25.1 | 82 31.7 | 108 41.7 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 9 16.4 | 17 30.9 | 17 30.9 | 20 36.4 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 16 13.9 | 23 20.0 | 42 36.5 | 49 42.6 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 24 28.2 | 28 32.9 | 24 28.2 | 33 38.8 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 15 13.4 | 33 29.5 | 28 25.0 | 51 45.5 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 13 22.4 | 20 34.5 | 12 20.7 | 26 44.8 |
| | その他 | 54 100.0 | 12 22.2 | 17 31.5 | 14 25.9 | 22 40.7 |

<(9) 企業イメージの向上>

| | | 合計 | Q18-9 効果:企業イメージの向上 | | | |
|----------------|-----------------|--------------|--------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 272 35.3 | 377 48.9 | 161 20.9 | 227 29.4 |
| Q2 業種 【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 10 41.7 | 10 41.7 | 6 25.0 | 8 33.3 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 87 33.6 | 117 45.2 | 70 27.0 | 72 27.8 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 23 41.8 | 32 58.2 | 11 20.0 | 12 21.8 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 45 39.1 | 51 44.3 | 25 21.7 | 35 30.4 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 42 49.4 | 51 60.0 | 12 14.1 | 21 24.7 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 30 26.8 | 60 53.6 | 18 16.1 | 34 30.4 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 14 24.1 | 24 41.4 | 11 19.0 | 22 37.9 |
| | その他 | 54 100.0 | 19 35.2 | 29 53.7 | 6 11.1 | 19 35.2 |

④制度運用で苦労していること

業種別に、従業員の柔軟な働き方を進める制度を運用するにあたり、苦労していることをみると、他と比較して、「鉱業、建設業」は「代替要員を確保することが難しい」「部署によって、運用方法が異なる」、「金融・保険業、不動産業」は「代替要員を確保することが難しい」、「医療・福祉業」は「代替要員を確保することが難しい」「部署によって、運用方法が異なる」の割合が高い。

図表 3-11 業種別 制度運用で苦労していること (Q19) : 複数回答

| | 合計 | Q19 従業員の柔軟な働き方を進める制度を運用時の苦労 | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------------|-----------------------------|------------------|-------------------|----------------|-------------------|-------------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|-------------|---------------|------------|----------|
| | | 従業員の理解が進まない | 管理職に理解してもらくことが困難 | 経営トップの理解を得ることが難しい | 従業員の意識把握が十分でない | 従業員のニーズが多様で対応できない | 現場でマネジメントすることが難しい | 退職者等に対する人事評価が難しい | 代替要員を確保することが難しい | 他従業員の理解を得ることが難しい | 部署によって、運用方法が異なる | その他 | 特に苦労していることはない | 無回答・不明 | |
| 全体 | 771 100.0 | 89 11.5 | 171 22.2 | 57 7.4 | 158 20.5 | 149 19.3 | 218 28.3 | 119 15.4 | 323 41.9 | 92 11.9 | 448 58.1 | 19 2.5 | 66 8.6 | 16 2.1 | |
| Q2 業種 【8 区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 7 29.2 | 8 33.3 | 2 8.3 | 3 12.5 | 6 25.0 | 6 25.0 | 7 29.2 | 12 50.0 | 4 16.7 | 17 70.8 | 1 4.2 | 2 8.3 | 0 0.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 35 13.5 | 68 26.3 | 24 9.3 | 53 20.5 | 45 17.4 | 78 30.1 | 46 17.8 | 79 30.5 | 25 9.7 | 149 57.5 | 4 1.5 | 23 8.9 | 5 1.9 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 6 10.9 | 10 18.2 | 4 7.3 | 15 27.3 | 12 21.8 | 14 25.5 | 11 20.0 | 19 34.5 | 8 14.5 | 34 61.8 | 2 3.6 | 4 7.3 | 0 0.0 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 18 15.7 | 34 29.6 | 12 10.4 | 33 28.7 | 28 24.3 | 42 36.5 | 18 15.7 | 47 40.9 | 18 15.7 | 63 54.8 | 2 1.7 | 6 5.2 | 0 0.0 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 2 2.4 | 17 20.0 | 5 5.9 | 9 10.6 | 11 12.9 | 25 29.4 | 14 16.5 | 49 57.6 | 13 15.3 | 41 48.2 | 1 1.2 | 9 10.6 | 2 2.4 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 10 8.9 | 14 12.5 | 5 4.5 | 28 25.0 | 20 17.9 | 23 20.5 | 7 6.3 | 68 60.7 | 9 8.0 | 76 67.9 | 5 4.5 | 7 6.3 | 5 4.5 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 3 5.2 | 10 17.2 | 2 3.4 | 9 15.5 | 11 19.0 | 11 19.0 | 10 17.2 | 20 34.5 | 7 12.1 | 33 56.9 | 0 0.0 | 5 8.6 | 4 6.9 |
| | その他 | 54 100.0 | 7 13.0 | 9 16.7 | 2 3.7 | 7 13.0 | 14 25.9 | 16 29.6 | 5 9.3 | 24 44.4 | 7 13.0 | 29 53.7 | 3 5.6 | 10 18.5 | 0 0.0 |

(4) 柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針

従業員の柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針より、「さらに充実を図る予定」をみると、他と比較して「(13) パートや契約社員等から正社員への転換制度」は「卸売業、小売業、飲食業、宿泊業」で、「(14) 再雇用制度」は「情報通信業、運輸業」で割合が高くなっている。

一方、「必要性を感じているが検討予定なし」をみると、他と比較して、「(3) フレックスタイム制度」は「医療・福祉業」、「(7) 在宅勤務制度」は「情報通信業、運輸業」「その他サービス業」、「(9) 配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮」は「その他サービス業」、「(13) パートや契約社員等から正社員への転換制度」は「その他サービス業」で割合が高くなっている。

図表 3-12 業種別 柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針 (Q20) : 単数回答
【勤務時間】

<(2) 短日勤務制度>

| | | 合計 | Q20-2 今後:短日勤務制度 | | | | | | | |
|----------------|-----------------|--------------|-----------------|-------------|-----------|-----------|------------|------------------|-------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに充実を図る予定 | 現状維持 | 制度を廃止する予定 | 具体的に導入を予定 | 導入を検討する予定 | 必要性を感じているが検討予定なし | 必要性を感じていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 20 2.6 | 103 13.4 | 0 0.0 | 1 0.1 | 59 7.7 | 215 27.9 | 300 38.9 | 73 9.5 |
| Q2 業種 【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 0 0.0 | 4 16.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 12.5 | 8 33.3 | 7 29.2 | 2 8.3 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 5 1.9 | 24 9.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 22 8.5 | 73 28.2 | 105 40.5 | 30 11.6 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 2 3.6 | 7 12.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 3.6 | 13 23.6 | 27 49.1 | 4 7.3 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 2 1.7 | 20 17.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 10 8.7 | 29 25.2 | 46 40.0 | 8 7.0 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 0 0.0 | 5 5.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 2.4 | 26 30.6 | 50 58.8 | 2 2.4 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 7 6.3 | 23 20.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 12 10.7 | 34 30.4 | 20 17.9 | 16 14.3 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 4 6.9 | 11 19.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 6.9 | 17 29.3 | 17 29.3 | 5 8.6 |
| | その他 | 54 100.0 | 0 0.0 | 6 11.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 3.7 | 15 27.8 | 26 48.1 | 5 9.3 |

<(3) フレックスタイム制度>

| | | 合計 | Q20-3 今後:フレックスタイム制度 | | | | | | | |
|------------|-----------------|--------------|---------------------|-------------|-----------|-----------|-----------|------------------|-------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに充実を図る予定 | 現状維持 | 制度を廃止する予定 | 具体的に導入を予定 | 導入を検討する予定 | 必要性を感じているが検討予定なし | 必要性を感じていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 34 4.4 | 211 27.4 | 0 0.0 | 9 1.2 | 49 6.4 | 183 23.7 | 234 30.4 | 51 6.6 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 1 4.2 | 6 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 8.3 | 5 20.8 | 9 37.5 | 1 4.2 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 13 5.0 | 106 40.9 | 0 0.0 | 4 1.5 | 11 4.2 | 46 17.8 | 58 22.4 | 21 8.1 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 3 5.5 | 19 34.5 | 0 0.0 | 2 3.6 | 3 5.5 | 13 23.6 | 13 23.6 | 2 3.6 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 9 7.8 | 24 20.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 10 8.7 | 29 25.2 | 37 32.2 | 6 5.2 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 2 2.4 | 9 10.6 | 0 0.0 | 1 1.2 | 3 3.5 | 24 28.2 | 45 52.9 | 1 1.2 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 1 0.9 | 10 8.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 9 8.0 | 39 34.8 | 38 33.9 | 15 13.4 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 4 6.9 | 18 31.0 | 0 0.0 | 2 3.4 | 6 10.3 | 9 15.5 | 18 31.0 | 1 1.7 |
| | その他 | 54 100.0 | 1 1.9 | 17 31.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 5.6 | 15 27.8 | 14 25.9 | 4 7.4 |

<(4) 始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ>

| | | 合計 | Q20-4 今後:始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ | | | | | | | |
|------------|-----------------|--------------|----------------------------|-------------|-----------|-----------|-----------|------------------|-------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに充実を図る予定 | 現状維持 | 制度を廃止する予定 | 具体的に導入を予定 | 導入を検討する予定 | 必要性を感じているが検討予定なし | 必要性を感じていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 33 4.3 | 329 42.7 | 0 0.0 | 7 0.9 | 37 4.8 | 132 17.1 | 170 22.0 | 63 8.2 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 0 0.0 | 14 58.3 | 0 0.0 | 1 4.2 | 1 4.2 | 4 16.7 | 3 12.5 | 1 4.2 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 9 3.5 | 110 42.5 | 0 0.0 | 2 0.8 | 10 3.9 | 42 16.2 | 63 24.3 | 23 8.9 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 1 1.8 | 24 43.6 | 0 0.0 | 1 1.8 | 0 0.0 | 9 16.4 | 14 25.5 | 6 10.9 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 4 3.5 | 51 44.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 6 5.2 | 14 12.2 | 27 23.5 | 13 11.3 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 3 3.5 | 34 40.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 5 5.9 | 21 24.7 | 19 22.4 | 3 3.5 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 8 7.1 | 42 37.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 9 8.0 | 25 22.3 | 15 13.4 | 13 11.6 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 3 5.2 | 30 51.7 | 0 0.0 | 1 1.7 | 4 6.9 | 7 12.1 | 13 22.4 | 0 0.0 |
| | その他 | 54 100.0 | 4 7.4 | 20 37.0 | 0 0.0 | 2 3.7 | 1 1.9 | 9 16.7 | 15 27.8 | 3 5.6 |

<(6) 休日勤務の免除>

| | | 合計 | Q20-6 今後:休日勤務の免除 | | | | | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|------------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|------------------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに 充実を 図る予 定 | 現状維 持 | 制度を 廃止す る予定 | 具体的 に導入 を予定 | 導入を 検討す る予定 | 必要性を感 じているが 検討予定な し | 必要性 を感じ ていな い | 無回答 ・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 17 2.2 | 313 40.6 | 0 0.0 | 4 0.5 | 33 4.3 | 130 16.9 | 195 25.3 | 79 10.2 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 1 4.2 | 9 37.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 8.3 | 3 12.5 | 8 33.3 | 1 4.2 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 2 0.8 | 124 47.9 | 0 0.0 | 2 0.8 | 12 4.6 | 29 11.2 | 60 23.2 | 30 11.6 |
| | 情報通信業、運 輸業 | 55 100.0 | 2 3.6 | 27 49.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 1.8 | 12 21.8 | 9 16.4 | 4 7.3 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 2 1.7 | 42 36.5 | 0 0.0 | 1 0.9 | 7 6.1 | 18 15.7 | 31 27.0 | 14 12.2 |
| | 金融・保険業、 不動産業 | 85 100.0 | 1 1.2 | 24 28.2 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 3.5 | 19 22.4 | 30 35.3 | 8 9.4 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 4 3.6 | 39 34.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 5 4.5 | 30 26.8 | 21 18.8 | 13 11.6 |
| | その他サービ ス業 | 58 100.0 | 4 6.9 | 23 39.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 9 15.5 | 18 31.0 | 4 6.9 |
| | その他 | 54 100.0 | 1 1.9 | 21 38.9 | 0 0.0 | 1 1.9 | 2 3.7 | 9 16.7 | 16 29.6 | 4 7.4 |

【勤務場所】

<(7) 在宅勤務制度>

| | | 合計 | Q20-7 今後:在宅勤務制度 | | | | | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|------------------------|-----------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|------------------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに 充実を 図る予 定 | 現状維 持 | 制度を 廃止す る予定 | 具体的 に導入 を予定 | 導入を 検討す る予定 | 必要性を感 じているが 検討予定な し | 必要性 を感じ ていな い | 無回答 ・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 21 2.7 | 23 3.0 | 0 0.0 | 7 0.9 | 59 7.7 | 140 18.2 | 458 59.4 | 63 8.2 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 2 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 16.7 | 4 16.7 | 14 58.3 | 0 0.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 11 4.2 | 10 3.9 | 0 0.0 | 6 2.3 | 25 9.7 | 57 22.0 | 125 48.3 | 25 9.7 |
| | 情報通信業、運 輸業 | 55 100.0 | 4 7.3 | 4 7.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 7.3 | 15 27.3 | 25 45.5 | 3 5.5 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 2 1.7 | 1 0.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 9 7.8 | 11 9.6 | 79 68.7 | 13 11.3 |
| | 金融・保険業、 不動産業 | 85 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 4.7 | 10 11.8 | 69 81.2 | 2 2.4 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 2.7 | 9 8.0 | 86 76.8 | 14 12.5 |
| | その他サービ ス業 | 58 100.0 | 1 1.7 | 4 6.9 | 0 0.0 | 1 1.7 | 6 10.3 | 20 34.5 | 25 43.1 | 1 1.7 |
| | その他 | 54 100.0 | 1 1.9 | 4 7.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 5.6 | 14 25.9 | 27 50.0 | 5 9.3 |

<(8) テレワーク、サテライトオフィスなど、(7)以外の柔軟な勤務場所設定>

| | | 合計 | Q20-8 今後:柔軟な勤務場所設定 | | | | | | | 無回答・不明 |
|------------|-----------------|--------------|--------------------|----------|-----------|-----------|-----------|------------------|-------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに充実を図る予定 | 現状維持 | 制度を廃止する予定 | 具体的に導入を予定 | 導入を検討する予定 | 必要性を感じているが検討予定なし | 必要性を感じていない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 10 1.3 | 9 1.2 | 0 0.0 | 2 0.3 | 34 4.4 | 135 17.5 | 513 66.5 | 68 8.8 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 1 4.2 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 4.2 | 2 8.3 | 5 20.8 | 15 62.5 | 0 0.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 5 1.9 | 5 1.9 | 0 0.0 | 1 0.4 | 10 3.9 | 55 21.2 | 153 59.1 | 30 11.6 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 2 3.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 5.5 | 13 23.6 | 34 61.8 | 3 5.5 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 0 0.0 | 1 0.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 5 4.3 | 12 10.4 | 84 73.0 | 13 11.3 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 1 1.2 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 2.4 | 11 12.9 | 69 81.2 | 2 2.4 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 1 0.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 2.7 | 8 7.1 | 87 77.7 | 13 11.6 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 0 0.0 | 2 3.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 6 10.3 | 16 27.6 | 32 55.2 | 2 3.4 |
| | その他 | 54 100.0 | 0 0.0 | 1 1.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 5.6 | 14 25.9 | 31 57.4 | 5 9.3 |

<(9) 配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮>

| | | 合計 | Q20-9 今後:配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮 | | | | | | | 無回答・不明 |
|------------|-----------------|--------------|--------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------------|-------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに充実を図る予定 | 現状維持 | 制度を廃止する予定 | 具体的に導入を予定 | 導入を検討する予定 | 必要性を感じているが検討予定なし | 必要性を感じていない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 7 0.9 | 98 12.7 | 0 0.0 | 3 0.4 | 41 5.3 | 172 22.3 | 373 48.4 | 77 10.0 |
| Q2 業種【8区分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 0 0.0 | 2 8.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 8.3 | 5 20.8 | 14 58.3 | 1 4.2 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 1 0.4 | 31 12.0 | 0 0.0 | 2 0.8 | 16 6.2 | 68 26.3 | 108 41.7 | 33 12.7 |
| | 情報通信業、運輸業 | 55 100.0 | 0 0.0 | 8 14.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 3.6 | 12 21.8 | 30 54.5 | 3 5.5 |
| | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 1 0.9 | 19 16.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 9 7.8 | 26 22.6 | 46 40.0 | 14 12.2 |
| | 金融・保険業、不動産業 | 85 100.0 | 2 2.4 | 21 24.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 5 5.9 | 17 20.0 | 36 42.4 | 4 4.7 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 1 0.9 | 5 4.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 3.6 | 15 13.4 | 74 66.1 | 13 11.6 |
| | その他サービス業 | 58 100.0 | 2 3.4 | 6 10.3 | 0 0.0 | 1 1.7 | 1 1.7 | 16 27.6 | 31 53.4 | 1 1.7 |
| | その他 | 54 100.0 | 0 0.0 | 5 9.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 3.7 | 11 20.4 | 29 53.7 | 7 13.0 |

【休業・休暇】

<(10) 多目的休業制度>

| | | 合計 | Q20-10 今後:多目的休業制度 | | | | | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|------------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|------------------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに 充実を 図る予 定 | 現状維 持 | 制度を 廃止す る予定 | 具体的 に導入 を予定 | 導入を 検討す る予定 | 必要性を感 じているが 検討予定な し | 必要性 を感じ ていな い | 無回答 ・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 30 3.9 | 122 15.8 | 0 0.0 | 12 1.6 | 65 8.4 | 216 28.0 | 249 32.3 | 77 10.0 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 0 0.0 | 6 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 12.5 | 5 20.8 | 8 33.3 | 2 8.3 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 12 4.6 | 37 14.3 | 0 0.0 | 5 1.9 | 26 10.0 | 73 28.2 | 75 29.0 | 31 12.0 |
| | 情報通信業、運 輸業 | 55 100.0 | 2 3.6 | 12 21.8 | 0 0.0 | 1 1.8 | 2 3.6 | 16 29.1 | 18 32.7 | 4 7.3 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 2 1.7 | 19 16.5 | 0 0.0 | 1 0.9 | 14 12.2 | 27 23.5 | 41 35.7 | 11 9.6 |
| | 金融・保険業、 不動産業 | 85 100.0 | 2 2.4 | 22 25.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 2.4 | 20 23.5 | 32 37.6 | 7 8.2 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 6 5.4 | 10 8.9 | 0 0.0 | 3 2.7 | 10 8.9 | 40 35.7 | 30 26.8 | 13 11.6 |
| | その他サービス 業 | 58 100.0 | 5 8.6 | 10 17.2 | 0 0.0 | 2 3.4 | 4 6.9 | 17 29.3 | 17 29.3 | 3 5.2 |
| | その他 | 54 100.0 | 1 1.9 | 5 9.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 5.6 | 14 25.9 | 25 46.3 | 6 11.1 |

<(11) 学校行事への参加など子育てに関する休暇制度>

| | | 合計 | Q20-11 今後:子育てに関する休暇制度 | | | | | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|------------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|------------------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに 充実を 図る予 定 | 現状維 持 | 制度を 廃止す る予定 | 具体的 に導入 を予定 | 導入を 検討す る予定 | 必要性を感 じているが 検討予定な し | 必要性 を感じ ていな い | 無回答 ・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 47 6.1 | 126 16.3 | 0 0.0 | 12 1.6 | 86 11.2 | 254 32.9 | 186 24.1 | 60 7.8 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 1 4.2 | 6 25.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 16.7 | 7 29.2 | 5 20.8 | 1 4.2 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 15 5.8 | 47 18.1 | 0 0.0 | 4 1.5 | 28 10.8 | 85 32.8 | 57 22.0 | 23 8.9 |
| | 情報通信業、運 輸業 | 55 100.0 | 3 5.5 | 7 12.7 | 0 0.0 | 2 3.6 | 4 7.3 | 18 32.7 | 20 36.4 | 1 1.8 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 3 2.6 | 13 11.3 | 0 0.0 | 2 1.7 | 16 13.9 | 36 31.3 | 34 29.6 | 11 9.6 |
| | 金融・保険業、 不動産業 | 85 100.0 | 8 9.4 | 19 22.4 | 0 0.0 | 1 1.2 | 7 8.2 | 27 31.8 | 22 25.9 | 1 1.2 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 12 10.7 | 16 14.3 | 0 0.0 | 3 2.7 | 10 8.9 | 42 37.5 | 15 13.4 | 14 12.5 |
| | その他サービス 業 | 58 100.0 | 2 3.4 | 12 20.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 10 17.2 | 17 29.3 | 15 25.9 | 2 3.4 |
| | その他 | 54 100.0 | 3 5.6 | 5 9.3 | 0 0.0 | 0 0.0 | 6 11.1 | 17 31.5 | 16 29.6 | 7 13.0 |

<(12) 配偶者出産時の休暇制度>

| | | 合計 | Q20-12 今後:配偶者出産時の休暇制度 | | | | | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|------------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|------------------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに 充実を 図る予 定 | 現状維 持 | 制度を 廃止す る予定 | 具体的 に導入 を予定 | 導入を 検討す る予定 | 必要性を感 じているが 検討予定な し | 必要性 を感じ ていな い | 無回答 ・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 84 10.9 | 484 62.8 | 0 0.0 | 7 0.9 | 39 5.1 | 55 7.1 | 49 6.4 | 53 6.9 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 4 16.7 | 10 41.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 12.5 | 4 16.7 | 3 12.5 | 0 0.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 27 10.4 | 166 64.1 | 0 0.0 | 2 0.8 | 10 3.9 | 19 7.3 | 15 5.8 | 20 7.7 |
| | 情報通信業、運 輸業 | 55 100.0 | 4 7.3 | 45 81.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 1.8 | 4 7.3 | 1 1.8 | 0 0.0 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 8 7.0 | 66 57.4 | 0 0.0 | 3 2.6 | 10 8.7 | 8 7.0 | 8 7.0 | 12 10.4 |
| | 金融・保険業、 不動産業 | 85 100.0 | 10 11.8 | 53 62.4 | 0 0.0 | 1 1.2 | 2 2.4 | 6 7.1 | 9 10.6 | 4 4.7 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 19 17.0 | 67 59.8 | 0 0.0 | 1 0.9 | 8 7.1 | 5 4.5 | 4 3.6 | 8 7.1 |
| | その他サービス 業 | 58 100.0 | 6 10.3 | 32 55.2 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 6.9 | 6 10.3 | 5 8.6 | 5 8.6 |
| | その他 | 54 100.0 | 5 9.3 | 38 70.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 5.6 | 4 7.4 | 4 7.4 |

【雇用形態】

<(13) パートや契約社員等から正社員への転換制度>

| | | 合計 | Q20-13 今後:パート等から正社員への転換制度 | | | | | | | |
|--------------------|---------------------|--------------|---------------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|------------------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに 充実を 図る予 定 | 現状維 持 | 制度を 廃止す る予定 | 具体的 に導入 を予定 | 導入を 検討す る予定 | 必要性を感 じているが 検討予定な し | 必要性 を感じ ていな い | 無回答 ・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 104 13.5 | 348 45.1 | 0 0.0 | 20 2.6 | 69 8.9 | 89 11.5 | 92 11.9 | 49 6.4 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 2 8.3 | 7 29.2 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 8.3 | 4 16.7 | 6 25.0 | 3 12.5 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 28 10.8 | 114 44.0 | 0 0.0 | 7 2.7 | 20 7.7 | 32 12.4 | 38 14.7 | 20 7.7 |
| | 情報通信業、運 輸業 | 55 100.0 | 3 5.5 | 27 49.1 | 0 0.0 | 1 1.8 | 2 3.6 | 7 12.7 | 12 21.8 | 3 5.5 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 26 22.6 | 52 45.2 | 0 0.0 | 5 4.3 | 11 9.6 | 8 7.0 | 7 6.1 | 6 5.2 |
| | 金融・保険業、 不動産業 | 85 100.0 | 8 9.4 | 45 52.9 | 0 0.0 | 6 7.1 | 10 11.8 | 4 4.7 | 10 11.8 | 2 2.4 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 23 20.5 | 56 50.0 | 0 0.0 | 1 0.9 | 13 11.6 | 7 6.3 | 2 1.8 | 10 8.9 |
| | その他サービス 業 | 58 100.0 | 6 10.3 | 22 37.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 5 8.6 | 15 25.9 | 7 12.1 | 3 5.2 |
| | その他 | 54 100.0 | 5 9.3 | 21 38.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 5 9.3 | 11 20.4 | 10 18.5 | 2 3.7 |

<(14) 再雇用制度>

| | | Q20-14 今後:再雇用制度 | | | | | | | | |
|--------------------|---------------------|-----------------|------------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|------------------------|------------|
| | | 合計 | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに 充実を 図る予 定 | 現状維 持 | 制度を 廃止す る予定 | 具体的 に導入 を予定 | 導入を 検討す る予定 | 必要性を感 じているが 検討予定な し | 必要性 を感じ ていな い | 無回答 ・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 126 16.3 | 511 66.3 | 0 0.0 | 9 1.2 | 32 4.2 | 31 4.0 | 24 3.1 | 38 4.9 |
| Q2 業種 【8区 分】 | 鉱業、建設業 | 24 100.0 | 5 20.8 | 17 70.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 4.2 | 1 4.2 | 0 0.0 |
| | 製造業 | 259 100.0 | 42 16.2 | 178 68.7 | 0 0.0 | 5 1.9 | 8 3.1 | 6 2.3 | 8 3.1 | 12 4.6 |
| | 情報通信業、運 輸業 | 55 100.0 | 15 27.3 | 30 54.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 3.6 | 2 3.6 | 4 7.3 | 2 3.6 |
| | 卸売業、小売業、 飲食業、宿泊業 | 115 100.0 | 19 16.5 | 82 71.3 | 0 0.0 | 1 0.9 | 2 1.7 | 4 3.5 | 1 0.9 | 6 5.2 |
| | 金融・保険業、 不動産業 | 85 100.0 | 10 11.8 | 62 72.9 | 0 0.0 | 1 1.2 | 2 2.4 | 2 2.4 | 4 4.7 | 4 4.7 |
| | 医療・福祉業 | 112 100.0 | 23 20.5 | 70 62.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 9 8.0 | 2 1.8 | 2 1.8 | 6 5.4 |
| | その他サービ ス業 | 58 100.0 | 4 6.9 | 32 55.2 | 0 0.0 | 0 0.0 | 6 10.3 | 9 15.5 | 2 3.4 | 5 8.6 |
| | その他 | 54 100.0 | 5 9.3 | 34 63.0 | 0 0.0 | 2 3.7 | 3 5.6 | 5 9.3 | 2 3.7 | 3 5.6 |

2. 従業員数別

(1) 育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度の状況

①過去3年間の利用状況

従業員数別に、育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度について、過去3年間の利用状況をみると、各制度共に、他と比較して「1,001人以上」は「男性、女性とも利用者がいる」の割合が高くなっている。育児休業制度は、「101～300人」「301～1,000人」は「女性のみ利用者がいる」、「100人以下」は「利用者はいない」の割合が高く、従業員数が大きいほど、制度の利用が進んでいる様子が見える。

図表 3-13 従業員数別 育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度の過去3年間の利用状況 (Q11(1)) : 単数回答

<育児休業制度>

| | | 合計 | Q11-1-1 制度利用状況:育児休業制度 | | | | |
|---------|------------|--------------|-----------------------|-------------|------------|------------|----------|
| | | | 男性、女性とも利用者がいる | 女性のみ利用者がいる | 男性のみ利用者がいる | 利用者はいない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 261 33.9 | 467 60.6 | 0 0.0 | 42 5.4 | 1 0.1 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 14 20.9 | 39 58.2 | 0 0.0 | 14 20.9 | 0 0.0 |
| | 101～300人 | 266 100.0 | 45 16.9 | 200 75.2 | 0 0.0 | 21 7.9 | 0 0.0 |
| | 301～1,000人 | 233 100.0 | 66 28.3 | 160 68.7 | 0 0.0 | 7 3.0 | 0 0.0 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 135 66.8 | 66 32.7 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 0.5 |

<介護休業制度>

| | | 合計 | Q11-1-2 制度利用状況:介護休業制度 | | | | |
|---------|------------|--------------|-----------------------|-------------|------------|-------------|----------|
| | | | 男性、女性とも利用者がいる | 女性のみ利用者がいる | 男性のみ利用者がいる | 利用者はいない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 111 14.4 | 201 26.1 | 43 5.6 | 409 53.0 | 7 0.9 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 1 1.5 | 8 11.9 | 1 1.5 | 56 83.6 | 1 1.5 |
| | 101～300人 | 266 100.0 | 9 3.4 | 62 23.3 | 9 3.4 | 185 69.5 | 1 0.4 |
| | 301～1,000人 | 233 100.0 | 17 7.3 | 72 30.9 | 17 7.3 | 126 54.1 | 1 0.4 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 84 41.6 | 58 28.7 | 16 7.9 | 41 20.3 | 3 1.5 |

<子どもの看護休暇制度>

| | | 合計 | Q11-1-3 制度利用状況:子どもの看護休暇制度 | | | | |
|---------|------------|--------------|---------------------------|-------------|------------|-------------|-----------|
| | | | 男性、女性とも利用者がいる | 女性のみ利用者がいる | 男性のみ利用者がいる | 利用者がいない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 173 22.4 | 226 29.3 | 10 1.3 | 352 45.7 | 10 1.3 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 8 11.9 | 19 28.4 | 1 1.5 | 39 58.2 | 0 0.0 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 43 16.2 | 75 28.2 | 3 1.1 | 145 54.5 | 0 0.0 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 48 20.6 | 58 24.9 | 3 1.3 | 123 52.8 | 1 0.4 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 74 36.6 | 74 36.6 | 3 1.5 | 43 21.3 | 8 4.0 |

②法定を上回る内容のうち、同一の子どもあるいは同一事由での複数回の取得状況

従業員数別に、育児休業制度、介護休業制度について、法定を上回る内容のうち、同一の子どもあるいは同一事由で、複数回取得できるかをみると、介護休業制度で特徴がみられ、他と比較して、「301~1,000人」「1,001人以上」で「複数回取得できる」割合が高くなっている。

図表 3-14 従業員数別 法定を上回る内容のうち、同一の子どもあるいは同一事由での複数回の取得状況 (Q11(3)) : 単数回答

<育児休業制度>

| | | 合計 | Q11-3-1 複数回取得:育児休業制度 | | |
|---------|------------|--------------|----------------------|-------------|-----------|
| | | | 複数回取得できる | 複数回取得できない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 257 33.3 | 502 65.1 | 12 1.6 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 27 40.3 | 38 56.7 | 2 3.0 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 75 28.2 | 185 69.5 | 6 2.3 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 82 35.2 | 149 63.9 | 2 0.9 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 70 34.7 | 130 64.4 | 2 1.0 |

<介護休業制度>

| | | 合計 | Q11-3-2 複数回取得:介護休業制度 | | |
|---------|------------|--------------|----------------------|-------------|-----------|
| | | | 複数回取得できる | 複数回取得できない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 370 48.0 | 385 49.9 | 16 2.1 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 24 35.8 | 38 56.7 | 5 7.5 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 109 41.0 | 151 56.8 | 6 2.3 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 126 54.1 | 105 45.1 | 2 0.9 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 108 53.5 | 91 45.0 | 3 1.5 |

(2) 柔軟な働き方を進めるための取組内容

①取組の進捗状況

従業員数別に、従業員の柔軟な働き方を進めるための制度について、取組の進捗状況を見ると、「(3) 現場で制度が利用されている」は、他と比較して「1,001人以上」で「ある程度進んでいる」割合が高い。

図表 3-15 従業員数別 取組の進捗状況 (Q16) : 単数回答

<(3) 現場で制度が利用されている>

| | | 合計 | Q16-3 現場で制度が利用されている | | | | | 無回答・不明 |
|---------|------------|--------------|---------------------|-------------|-------------|------------|-----------|----------|
| | | | 十分進んでいる | ある程度進んでいる | どちらともいえない | あまり進んでいない | 進んでいない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 72 9.3 | 405 52.5 | 209 27.1 | 70 9.1 | 12 1.6 | 3 0.4 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 5 7.5 | 28 41.8 | 20 29.9 | 9 13.4 | 4 6.0 | 1 1.5 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 27 10.2 | 138 51.9 | 70 26.3 | 27 10.2 | 4 1.5 | 0 0.0 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 23 9.9 | 113 48.5 | 75 32.2 | 17 7.3 | 3 1.3 | 2 0.9 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 16 7.9 | 125 61.9 | 43 21.3 | 17 8.4 | 1 0.5 | 0 0.0 |

(3) 柔軟な働き方を進める取組経緯、効果等

①柔軟な働き方を進める取組目的

従業員数別に、従業員の柔軟な働き方を進めるための取組について、現在主眼をおいていることをみると、他と比較して、「1,001人以上」で割合の高い項目が多くなっている。

図表 3-16 従業員数別 柔軟な働き方を進める取組目的 (Q17) : 複数回答

| | | 合計 | Q17-2 従業員の柔軟な働き方推進のための取組内容:現在 | | | | | | | | | | 無回答・不明 | |
|---------|------------|--------------|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|-----------------------|-------------|---------------|-------------|-----------|----------|-------------|
| | | | 仕事と子育ての両立支援 | 仕事と介護の両立支援 | 女性活用 | 高齢者活用 | 広くが「イノベーション」として | 広く従業員のワーク・ライフ・バランスとして | 従業員の心身の健康管理 | CSR(企業の社会的責任) | 社員への福利厚生 | その他 | | わからない |
| 全体 | | 771 100.0 | 465 60.3 | 291 37.7 | 274 35.5 | 206 26.7 | 67 8.7 | 395 51.2 | 268 34.8 | 255 33.1 | 186 24.1 | 34 4.4 | 6 0.8 | 113 14.7 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 32 47.8 | 19 28.4 | 20 29.9 | 14 20.9 | 2 3.0 | 27 40.3 | 15 22.4 | 18 26.9 | 14 20.9 | 0 0.0 | 0 0.0 | 14 20.9 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 165 62.0 | 100 37.6 | 74 27.8 | 61 22.9 | 5 1.9 | 122 45.9 | 85 32.0 | 69 25.9 | 66 24.8 | 16 6.0 | 1 0.4 | 43 16.2 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 125 53.6 | 71 30.5 | 74 31.8 | 56 24.0 | 14 6.0 | 104 44.6 | 76 32.6 | 77 33.0 | 52 22.3 | 11 4.7 | 4 1.7 | 38 16.3 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 140 69.3 | 99 49.0 | 104 51.5 | 73 36.1 | 45 22.3 | 141 69.8 | 91 45.0 | 90 44.6 | 52 25.7 | 7 3.5 | 1 0.5 | 18 8.9 |

②柔軟な働き方を進める取組を始めた時期

従業員数別に、従業員の柔軟な働き方を進めるための取組を始めた時期をみると、他と比較して、「1,001人以上」は「～1999年」、「100人以下」「101～300人」は2006～2008年の割合が高い。比較的、規模の大きい企業は、取組年数が長く、規模の小さい企業は、ここ数年で取組を始めたところが多いことがうかがえる。

図表 3-17 従業員数別 柔軟な働き方を進める取組を始めた時期 (Q17(1)-2) : 数値回答

| | | 合計 | Q17-1-2 従業員の柔軟な働き方推進のための取組時期 | | | | |
|------------|------------|--------------|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|
| | | | ～1999年 | 1991年～ 2000年 | 2001年～ 2005年 | 2006年～ 2008年 | 無回答 ・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 71 9.2 | 198 25.7 | 202 26.2 | 155 20.1 | 145 18.8 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 6 9.0 | 18 26.9 | 14 20.9 | 18 26.9 | 11 16.4 |
| | 101～300人 | 266 100.0 | 13 4.9 | 58 21.8 | 55 20.7 | 91 34.2 | 49 18.4 |
| | 301～1,000人 | 233 100.0 | 20 8.6 | 65 27.9 | 68 29.2 | 26 11.2 | 54 23.2 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 32 15.8 | 56 27.7 | 64 31.7 | 20 9.9 | 30 14.9 |

③制度運用で苦勞していること

従業員数別に、従業員の柔軟な働き方を進める制度を運用するにあたり、苦勞していることをみると、他と比較して、「101～300人」で「部署によって、運用方法が異なる」、「1,001人以上」で「管理職に理解してもらうことが困難」「現場でマネジメントすることが難しい」「部署によって、運用方法が異なる」の割合が高い。

図表 3-18 従業員数別 制度運用で苦勞していること (Q19) : 複数回答

| | | 合計 | Q19 従業員の柔軟な働き方を進める制度を運用時の苦勞 | | | | | | | | | | | | |
|------------|------------|--------------|-----------------------------|------------------|-------------------|----------------|-------------------|-------------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------|---------------|-----------|
| | | | 従業員の理解が進まない | 管理職に理解してもらうことが困難 | 経営トップの理解を得ることが難しい | 従業員の意識把握が十分でない | 従業員のニーズが多様で対応できない | 現場でマネジメントすることが難しい | 休職者等に対する人事評価が難しい | 代替要員を確保することが難しい | 他従業員の理解を得ることが難しい | 部署によって、運用方法が異なる | その他 | 特に苦勞していることはない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 89 11.5 | 171 22.2 | 57 7.4 | 158 20.5 | 149 19.3 | 218 28.3 | 119 15.4 | 323 41.9 | 92 11.9 | 448 58.1 | 19 2.5 | 66 8.6 | 16 2.1 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 6 9.0 | 7 10.4 | 3 4.5 | 12 17.9 | 11 16.4 | 10 14.9 | 10 14.9 | 24 35.8 | 9 13.4 | 32 47.8 | 3 4.5 | 11 16.4 | 4 6.0 |
| | 101～300人 | 266 100.0 | 29 10.9 | 58 21.8 | 26 9.8 | 59 22.2 | 46 17.3 | 57 21.4 | 33 12.4 | 102 38.3 | 28 10.5 | 160 60.2 | 7 2.6 | 24 9.0 | 4 1.5 |
| | 301～1,000人 | 233 100.0 | 25 10.7 | 44 18.9 | 14 6.0 | 54 23.2 | 47 20.2 | 69 29.6 | 36 15.5 | 106 45.5 | 27 11.6 | 121 51.9 | 6 2.6 | 20 8.6 | 6 2.6 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 28 13.9 | 62 30.7 | 14 6.9 | 33 16.3 | 45 22.3 | 81 40.1 | 40 19.8 | 91 45.0 | 28 13.9 | 133 65.8 | 2 1.0 | 11 5.4 | 2 1.0 |

(4) 柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針

従業員数別に、従業員の柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針をみると、他と比較して、「(3) フレックスタイム制度」は、「1,001人以上」で「現状維持」、「100人以下」で「必要性を感じていない」の割合が高い。

「(4) 始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ」は、「301～1,000人」「1,001人以上」で「現状維持」の割合が高い。

「(7) 在宅勤務制度」は、「101～300人」「301～1,000人」で「必要性を感じていない」の割合が高い。

「(9) 配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮」は「1,001人以上」で「必要性を感じているが検討予定なし」、「100人以下」「101～300人」で「必要性を感じていない」の割合が高い。

「(10) 多目的休業制度」は「301～1,000人」で「必要性を感じていない」の割合が高い。

図表 3-19 従業員数別 柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針 (Q20)
: 単数回答

【勤務時間】

<(3) フレックスタイム制度>

| | | 合計 | Q20-3 今後:フレックスタイム制度 | | | | | | | 無回答・不明 |
|---------|------------|--------------|---------------------|-------------|-----------|-----------|-----------|------------------|-------------|-----------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに充実を図る予定 | 現状維持 | 制度を廃止する予定 | 具体的に導入を予定 | 導入を検討する予定 | 必要性を感じているが検討予定なし | 必要性を感じていない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 34 4.4 | 211 27.4 | 0 0.0 | 9 1.2 | 49 6.4 | 183 23.7 | 234 30.4 | 51 6.6 |
| Q3 従業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 2 3.0 | 9 13.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 7 10.4 | 13 19.4 | 27 40.3 | 9 13.4 |
| | 101～300人 | 266 100.0 | 12 4.5 | 49 18.4 | 0 0.0 | 4 1.5 | 16 6.0 | 77 28.9 | 87 32.7 | 21 7.9 |
| | 301～1,000人 | 233 100.0 | 9 3.9 | 65 27.9 | 0 0.0 | 3 1.3 | 16 6.9 | 59 25.3 | 67 28.8 | 14 6.0 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 11 5.4 | 86 42.6 | 0 0.0 | 2 1.0 | 10 5.0 | 34 16.8 | 52 25.7 | 7 3.5 |

<(4) 始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ>

| | | 合計 | Q20-4 今後:始業時間・終業時間の繰上げ、繰下げ | | | | | | | |
|-------------|------------|--------------|----------------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------------|------------------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに 充実を 図る予 定 | 現状維 持 | 制度を 廃止す る予定 | 具体的 に導入 を予定 | 導入を 検討す る予定 | 必要性 を感じ ている が検討 予定な し | 必要性 を感じ ていな い | 無回答 ・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 33 4.3 | 329 42.7 | 0 0.0 | 7 0.9 | 37 4.8 | 132 17.1 | 170 22.0 | 63 8.2 |
| Q3 従 業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 1 1.5 | 23 34.3 | 0 0.0 | 1 1.5 | 7 10.4 | 10 14.9 | 15 22.4 | 10 14.9 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 13 4.9 | 102 38.3 | 0 0.0 | 3 1.1 | 11 4.1 | 50 18.8 | 62 23.3 | 25 9.4 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 7 3.0 | 108 46.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 11 4.7 | 43 18.5 | 47 20.2 | 17 7.3 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 12 5.9 | 94 46.5 | 0 0.0 | 3 1.5 | 8 4.0 | 29 14.4 | 46 22.8 | 10 5.0 |

【勤務場所】

<(7) 在宅勤務制度>

| | | 合計 | Q20-7 今後:在宅勤務制度 | | | | | | | |
|-------------|------------|--------------|------------------------|-----------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------------|------------------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに 充実を 図る予 定 | 現状維 持 | 制度を 廃止す る予定 | 具体的 に導入 を予定 | 導入を 検討す る予定 | 必要性 を感じ ている が検討 予定な し | 必要性 を感じ ていな い | 無回答 ・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 21 2.7 | 23 3.0 | 0 0.0 | 7 0.9 | 59 7.7 | 140 18.2 | 458 59.4 | 63 8.2 |
| Q3 従 業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 1 1.5 | 2 3.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 7 10.4 | 8 11.9 | 38 56.7 | 11 16.4 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 2 0.8 | 9 3.4 | 0 0.0 | 3 1.1 | 13 4.9 | 46 17.3 | 171 64.3 | 22 8.3 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 4 1.7 | 5 2.1 | 0 0.0 | 1 0.4 | 12 5.2 | 38 16.3 | 154 66.1 | 19 8.2 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 14 6.9 | 6 3.0 | 0 0.0 | 3 1.5 | 27 13.4 | 48 23.8 | 93 46.0 | 11 5.4 |

<(9) 配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮>

| | | Q20-9 今後:配偶者の転勤に伴う勤務地の配慮 | | | | | | | | |
|-------------|------------|--------------------------|------------------------|------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------------|------------------------|------------|
| | | 合計 | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに 充実を 図る予 定 | 現状維 持 | 制度を 廃止す る予定 | 具体的 に導入 を予定 | 導入を 検討す る予定 | 必要性 を感じ ている が検討 予定な し | 必要性 を感じ ていな い | 無回答 ・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 7 0.9 | 98 12.7 | 0 0.0 | 3 0.4 | 41 5.3 | 172 22.3 | 373 48.4 | 77 10.0 |
| Q3 従 業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 0 0.0 | 2 3.0 | 0 0.0 | 2 3.0 | 3 4.5 | 11 16.4 | 39 58.2 | 10 14.9 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 1 0.4 | 24 9.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 10 3.8 | 46 17.3 | 157 59.0 | 28 10.5 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 1 0.4 | 28 12.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 13 5.6 | 51 21.9 | 115 49.4 | 25 10.7 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 5 2.5 | 43 21.3 | 0 0.0 | 1 0.5 | 15 7.4 | 64 31.7 | 60 29.7 | 14 6.9 |

【休業・休暇】

<(10) 多目的休業制度>

| | | Q20-10 今後:多目的休業制度 | | | | | | | | |
|-------------|------------|-------------------|------------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------------|------------------------|------------|
| | | 合計 | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに 充実を 図る予 定 | 現状維 持 | 制度を 廃止す る予定 | 具体的 に導入 を予定 | 導入を 検討す る予定 | 必要性 を感じ ている が検討 予定な し | 必要性 を感じ ていな い | 無回答 ・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 30 3.9 | 122 15.8 | 0 0.0 | 12 1.6 | 65 8.4 | 216 28.0 | 249 32.3 | 77 10.0 |
| Q3 従 業員数 | 100人以下 | 67 100.0 | 5 7.5 | 7 10.4 | 0 0.0 | 2 3.0 | 4 6.0 | 18 26.9 | 20 29.9 | 11 16.4 |
| | 101~300人 | 266 100.0 | 7 2.6 | 37 13.9 | 0 0.0 | 6 2.3 | 22 8.3 | 89 33.5 | 79 29.7 | 26 9.8 |
| | 301~1,000人 | 233 100.0 | 4 1.7 | 36 15.5 | 0 0.0 | 1 0.4 | 17 7.3 | 63 27.0 | 92 39.5 | 20 8.6 |
| | 1,001人以上 | 202 100.0 | 14 6.9 | 41 20.3 | 0 0.0 | 3 1.5 | 22 10.9 | 46 22.8 | 56 27.7 | 20 9.9 |

3. 従業員に占める女性割合別

(1) 柔軟な働き方を進めるための取組内容

①取組の進捗状況

従業員に占める女性割合別に、従業員の柔軟な働き方を進めるための制度について、取組の進捗状況をみると、「従業員に制度が周知されている」は、他と比較して、女性割合が低いほど、「どちらともいえない・進んでいない」の割合が高い傾向にある。

「現場で制度が利用されている」は、他と比較して女性割合が高いほど、「進んでいる」割合が高い傾向にある。

図表 3-20 従業員に占める女性割合別 取組の進捗状況 (Q16) : 単数回答

<従業員に制度が周知されている>

| | | 合計 | Q16-2 従業員に制度が周知されている | |
|------------------------|--------|--------------|----------------------|------------------|
| | | | 進んでいる | どちらともいえない・進んでいない |
| 全体 | | 771 100.0 | 557 72.2 | 211 27.4 |
| Q4 従業員 に占める女 性割合 | 0% | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 10%未満 | 72 100.0 | 46 63.9 | 25 34.7 |
| | 10~29% | 276 100.0 | 192 69.6 | 82 29.7 |
| | 30~49% | 165 100.0 | 118 71.5 | 47 28.5 |
| | 50~69% | 112 100.0 | 84 75.0 | 28 25.0 |
| | 70~89% | 127 100.0 | 100 78.7 | 27 21.3 |
| | 90%以上 | 11 100.0 | 10 90.9 | 1 9.1 |

<現場で制度が利用されている>

| | | 合計 | Q16-3 現場で制度が利用されている | |
|------------------------|--------|--------------|---------------------|------------------|
| | | | 進んでいる | どちらともいえない・進んでいない |
| 全体 | | 771 100.0 | 477 61.9 | 291 37.7 |
| Q4 従業員 に占める女 性割合 | 0% | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 10%未満 | 72 100.0 | 35 48.6 | 36 50.0 |
| | 10~29% | 276 100.0 | 170 61.6 | 104 37.7 |
| | 30~49% | 165 100.0 | 104 63.0 | 61 37.0 |
| | 50~69% | 112 100.0 | 68 60.7 | 44 39.3 |
| | 70~89% | 127 100.0 | 85 66.9 | 42 33.1 |
| | 90%以上 | 11 100.0 | 10 90.9 | 1 9.1 |

(2) 柔軟な働き方を進める取組経緯、効果等

①柔軟な働き方を進める取組を始めた時期

従業員に占める女性割合別に、従業員の柔軟な働き方を進めるための取組を始めた時期をみると、他と比較して、「50～69%」「70～89%」で、「2006年～2008年」と、ここ数年で取組を始めたところが多い傾向にある。

図表 3-21 従業員に占める女性割合別 柔軟な働き方を進める取組を始めた時期
(Q17(1)-2) : 数値回答

| | | 合計 | Q17-1-2 従業員の柔軟な働き方推進為の取組時期 | | | | |
|------------------------|--------|--------------|----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|
| | | | ～1990年 | 1991年～ 2000年 | 2001年～ 2005年 | 2006年～ 2008年 | 無回答 ・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 71 9.2 | 198 25.7 | 202 26.2 | 155 20.1 | 145 18.8 |
| Q4 従業員に 占める 女性割合 | 0% | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 10%未満 | 72 100.0 | 7 9.7 | 23 31.9 | 21 29.2 | 11 15.3 | 10 13.9 |
| | 10～29% | 276 100.0 | 24 8.7 | 75 27.2 | 78 28.3 | 47 17.0 | 52 18.8 |
| | 30～49% | 165 100.0 | 13 7.9 | 42 25.5 | 47 28.5 | 25 15.2 | 38 23.0 |
| | 50～69% | 112 100.0 | 12 10.7 | 23 20.5 | 29 25.9 | 30 26.8 | 18 16.1 |
| | 70～89% | 127 100.0 | 14 11.0 | 28 22.0 | 23 18.1 | 37 29.1 | 25 19.7 |
| | 90%以上 | 11 100.0 | 1 9.1 | 4 36.4 | 3 27.3 | 2 18.2 | 1 9.1 |

②柔軟な働き方を進める取組目的

従業員に占める女性割合別に、従業員の柔軟な働き方を進めるための取組について、現在主眼にしていることをみると、他と比較して、「10%未満」は「仕事と子育ての両立支援」「従業員の心身の健康管理」「CSR(企業の社会的責任)」、「30～49%」「50～69%」は「女性活用」の割合が高い。

図表 3-22 従業員に占める女性割合別 柔軟な働き方を進める取組目的 (Q17) : 複数回答

| | | 合計 | Q17-2 従業員の柔軟な働き方推進のための取組内容:現在 | | | | | | | | | | | |
|-------------------|--------|--------------|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------------|-----------------------|-------------|---------------|-------------|------------|----------|-------------|
| | | | 仕事と子育ての両立支援 | 仕事と介護の両立支援 | 女性活用 | 高齢者活用 | 広くダイバーシティマネジメントとして | 広く従業員のワーク・ライフ・バランスとして | 従業員の心身の健康管理 | CSR(企業の社会的責任) | 社員への福利厚生 | その他 | わからない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 465 60.3 | 291 37.7 | 274 35.5 | 206 26.7 | 67 8.7 | 395 51.2 | 268 34.8 | 255 33.1 | 186 24.1 | 34 4.4 | 6 0.8 | 113 14.7 |
| Q4 従業員に占める女性割合 | 0% | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 10%未満 | 72 100.0 | 52 72.2 | 34 47.2 | 23 31.9 | 24 33.3 | 10 13.9 | 42 58.3 | 37 51.4 | 33 45.8 | 17 23.6 | 1 1.4 | 0 0.0 | 6 8.3 |
| | 10～29% | 276 100.0 | 162 58.7 | 101 36.6 | 93 33.7 | 72 26.1 | 29 10.5 | 148 53.6 | 98 35.5 | 99 35.9 | 69 25.0 | 4 1.4 | 4 1.4 | 40 14.5 |
| | 30～49% | 165 100.0 | 91 55.2 | 54 32.7 | 68 41.2 | 47 28.5 | 14 8.5 | 84 50.9 | 61 37.0 | 64 38.8 | 34 20.6 | 6 3.6 | 1 0.6 | 26 15.8 |
| | 50～69% | 112 100.0 | 69 61.6 | 44 39.3 | 45 40.2 | 31 27.7 | 8 7.1 | 51 45.5 | 33 29.5 | 28 25.0 | 24 21.4 | 14 12.5 | 1 0.9 | 12 10.7 |
| | 70～89% | 127 100.0 | 80 63.0 | 52 40.9 | 38 29.9 | 25 19.7 | 5 3.9 | 61 48.0 | 32 25.2 | 29 22.8 | 37 29.1 | 9 7.1 | 0 0.0 | 27 21.3 |
| | 90%以上 | 11 100.0 | 6 54.5 | 3 27.3 | 4 36.4 | 3 27.3 | 1 9.1 | 7 63.6 | 4 36.4 | 0 0.0 | 4 36.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 9.1 |

③柔軟な働き方を進めることによる効果

従業員に占める女性割合別に、従業員の柔軟な働き方を進めることによる効果をみると、他と比較して、「従業員の定着率向上」は、「70～89%」「90%以上」で「女性に効果が現れている」の割合が高くなっている。

図表 3-23 従業員に占める女性割合別 柔軟な働き方を進めることによる効果 (Q18)
: 複数回答

＜従業員 の 定着率向上＞

| | | 合計 | Q18-3 効果:従業員 の 定着率向上 | | | |
|----------------|--------|--------------|----------------------|-------------|----------------|-------------|
| | | | 男性に効果が現れている | 女性に効果が現れている | 男女ともに効果が現れていない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 153 19.8 | 488 63.3 | 128 16.6 | 150 19.5 |
| Q4 従業員に占める女性割合 | 0% | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 10%未満 | 72 100.0 | 19 26.4 | 42 58.3 | 12 16.7 | 18 25.0 |
| | 10～29% | 276 100.0 | 59 21.4 | 177 64.1 | 44 15.9 | 51 18.5 |
| | 30～49% | 165 100.0 | 30 18.2 | 101 61.2 | 28 17.0 | 36 21.8 |
| | 50～69% | 112 100.0 | 16 14.3 | 67 59.8 | 25 22.3 | 20 17.9 |
| | 70～89% | 127 100.0 | 27 21.3 | 86 67.7 | 17 13.4 | 23 18.1 |
| | 90%以上 | 11 100.0 | 2 18.2 | 8 72.7 | 1 9.1 | 2 18.2 |

(3) 柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針

従業員に占める女性割合別に、従業員の柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針をみると、他と比較して、「(3) フレックスタイム制度」は、「10%未満」で「現状維持」の割合が高い。

「(12) 配偶者出産時の休暇制度」は、「10%未満」～「30～49%」で「現状維持」の割合が高い。

図表 3-24 従業員に占める女性割合別 柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針 (Q20) : 単数回答

<(3) フレックスタイム制度>

| | | 合計 | Q20-3 今後:フレックスタイム制度 | | | | | | | 無回答 ・不明 |
|--------------------------------|--------|--------------|---------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|--------------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに充 実を図る 予定 | 現状維持 | 制度を廃 止する予 定 | 具体的に 導入を予 定 | 導入を検 討する予 定 | 必要性を 感じてい るが検討 予定なし | 必要性を 感じてい ない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 34 4.4 | 211 27.4 | 0 0.0 | 9 1.2 | 49 6.4 | 183 23.7 | 234 30.4 | 51 6.6 |
| Q4 従 業員に 占める 女性割 合 | 0% | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 10%未満 | 72 100.0 | 2 2.8 | 40 55.6 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 4.2 | 8 11.1 | 15 20.8 | 4 5.6 |
| | 10～29% | 276 100.0 | 15 5.4 | 101 36.6 | 0 0.0 | 4 1.4 | 8 2.9 | 57 20.7 | 77 27.9 | 14 5.1 |
| | 30～49% | 165 100.0 | 8 4.8 | 34 20.6 | 0 0.0 | 2 1.2 | 13 7.9 | 50 30.3 | 50 30.3 | 8 4.8 |
| | 50～69% | 112 100.0 | 2 1.8 | 17 15.2 | 0 0.0 | 2 1.8 | 14 12.5 | 30 26.8 | 39 34.8 | 8 7.1 |
| | 70～89% | 127 100.0 | 5 3.9 | 15 11.8 | 0 0.0 | 1 0.8 | 8 6.3 | 36 28.3 | 47 37.0 | 15 11.8 |
| | 90%以上 | 11 100.0 | 2 18.2 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 9.1 | 2 18.2 | 5 45.5 | 1 9.1 |

<(12) 配偶者出産時の休暇制度>

| | | 合計 | Q20-12 今後:配偶者出産時の休暇制度 | | | | | | | 無回答 ・不明 |
|--------------------------------|--------|--------------|-----------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|--------------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに充 実を図る 予定 | 現状維持 | 制度を廃 止する予 定 | 具体的に 導入を予 定 | 導入を検 討する予 定 | 必要性を 感じてい るが検討 予定なし | 必要性を 感じてい ない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 84 10.9 | 484 62.8 | 0 0.0 | 7 0.9 | 39 5.1 | 55 7.1 | 49 6.4 | 53 6.9 |
| Q4 従 業員に 占める 女性割 合 | 0% | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 |
| | 10%未満 | 72 100.0 | 5 6.9 | 49 68.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 4 5.6 | 7 9.7 | 5 6.9 | 2 2.8 |
| | 10～29% | 276 100.0 | 27 9.8 | 176 63.8 | 0 0.0 | 1 0.4 | 12 4.3 | 18 6.5 | 22 8.0 | 20 7.2 |
| | 30～49% | 165 100.0 | 18 10.9 | 111 67.3 | 0 0.0 | 1 0.6 | 3 1.8 | 13 7.9 | 10 6.1 | 9 5.5 |
| | 50～69% | 112 100.0 | 14 12.5 | 60 53.6 | 0 0.0 | 4 3.6 | 9 8.0 | 5 4.5 | 6 5.4 | 14 12.5 |
| | 70～89% | 127 100.0 | 16 12.6 | 76 59.8 | 0 0.0 | 1 0.8 | 11 8.7 | 10 7.9 | 6 4.7 | 7 5.5 |
| | 90%以上 | 11 100.0 | 3 27.3 | 5 45.5 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 18.2 | 0 0.0 | 1 9.1 |

4. 従業員の年齢構成別

(1) 従業員の働き方

①職場で課題となっていること

従業員の年齢構成別に、職場で課題になっていることをみると、「残業など、長時間労働」は、他と比較して、「50歳代の割合が高い」で「男性従業員のための課題」の割合が高い。

図表 3-25 年齢構成別 職場で課題となっていること (Q9) : 単数回答

<長時間労働>

| | | 合計 | Q9-1 残業など、長時間労働が問題となっている | | | |
|----------------|---------------|--------------|--------------------------|-------------|-------------|--------------|
| | | | 男性従業員のための課題 | 女性従業員のための課題 | 男女従業員共通の課題 | 無回答・不明(課題なし) |
| 全体 | | 771 100.0 | 135 17.5 | 4 0.5 | 300 38.9 | 332 43.1 |
| Q6 従業員の年齢構成の特徴 | 20～30歳代の割合が高い | 410 100.0 | 67 16.3 | 4 1.0 | 170 41.5 | 169 41.2 |
| | 40歳代の割合が高い | 190 100.0 | 31 16.3 | 0 0.0 | 73 38.4 | 86 45.3 |
| | 50歳代の割合が高い | 97 100.0 | 25 25.8 | 0 0.0 | 33 34.0 | 39 40.2 |
| | 各年齢層同程度である | 56 100.0 | 9 16.1 | 0 0.0 | 17 30.4 | 30 53.6 |

(2) 育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度の状況

①法定を上回る制度の整備状況

従業員の年齢構成別に、育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度について、法定を上回る制度の整備状況をみると、他と比較して、介護休業制度、子どもの看護休暇制度は、「40歳代の割合が高い」「50歳代の割合が高い」ところで、「法定を上回る内容である」の割合が高い。

図表 3-26 年齢構成別 育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度の法定を上回る制度の整備状況 (Q11(2)) : 単数回答

<育児休業制度>

| | | 合計 | Q11-2-1 法定比較:育児休業制度 | | |
|----------------|---------------|--------------|---------------------|-------------|----------|
| | | | 法定を上回る内容である | 法定どおりの内容である | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 293 38.0 | 475 61.6 | 3 0.4 |
| Q6 従業員の年齢構成の特徴 | 20~30歳代の割合が高い | 410 100.0 | 138 33.7 | 272 66.3 | 0 0.0 |
| | 40歳代の割合が高い | 190 100.0 | 91 47.9 | 97 51.1 | 2 1.1 |
| | 50歳代の割合が高い | 97 100.0 | 37 38.1 | 59 60.8 | 1 1.0 |
| | 各年齢層同程度である | 56 100.0 | 22 39.3 | 34 60.7 | 0 0.0 |

<介護休業制度>

| | | 合計 | Q11-2-2 法定比較:介護休業制度 | | |
|----------------|---------------|--------------|---------------------|-------------|----------|
| | | | 法定を上回る内容である | 法定どおりの内容である | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 258 33.5 | 505 65.5 | 8 1.0 |
| Q6 従業員の年齢構成の特徴 | 20~30歳代の割合が高い | 410 100.0 | 117 28.5 | 290 70.7 | 3 0.7 |
| | 40歳代の割合が高い | 190 100.0 | 85 44.7 | 102 53.7 | 3 1.6 |
| | 50歳代の割合が高い | 97 100.0 | 36 37.1 | 60 61.9 | 1 1.0 |
| | 各年齢層同程度である | 56 100.0 | 15 26.8 | 40 71.4 | 1 1.8 |

<子どもの看護休暇制度>

| | | 合計 | Q11-2-3 法定比較:子どもの看護休暇制度 | | |
|----------------|---------------|--------------|-------------------------|-------------|-----------|
| | | | 法定を上回る内容である | 法定どおりの内容である | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 215 27.9 | 545 70.7 | 11 1.4 |
| Q6 従業員の年齢構成の特徴 | 20~30歳代の割合が高い | 410 100.0 | 100 24.4 | 305 74.4 | 5 1.2 |
| | 40歳代の割合が高い | 190 100.0 | 63 33.2 | 123 64.7 | 4 2.1 |
| | 50歳代の割合が高い | 97 100.0 | 34 35.1 | 62 63.9 | 1 1.0 |
| | 各年齢層同程度である | 56 100.0 | 11 19.6 | 44 78.6 | 1 1.8 |

(3) 柔軟な働き方を進めるための取組内容

①柔軟な働き方に関わる制度の導入状況

従業員の年齢構成別に、柔軟な働き方を進めるための取組について、制度の導入・利用実績の状況をみると、他と比較して、「(1) 短時間勤務制度」は「各年齢層同程度である」で、「導入している」割合が高い。

利用実績は、他と比較して、「20～30 歳代の割合が高い」ところは、「(6) 休日勤務の免除」で「女性従業員の利用実績がある」の割合が高い。

「40 歳代の割合が高い」ところは、「(1) 短時間勤務制度」で「男性従業員の利用実績がある」の割合が高い。

「50 歳代の割合が高い」ところは、「(3) フレックスタイム制度」「(14) 再雇用制度」で、「男性従業員の利用実績がある」の割合が高い。

「各年齢層同程度である」ところは、「(5) 時間外勤務の免除」「(6) 休日勤務の免除」で、「女性従業員の利用実績がある」の割合が高い。

図表 3-27 年齢構成別 制度の導入・利用実績の状況 (Q12) : 単数回答

【勤務時間】

<(1) 短時間勤務制度>

| | | 合計 | Q12-1-1 導入状況:短時間勤務制度 | | | |
|----------------|----------------|--------------|----------------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | |
| 全体 | | 771 100.0 | 594 77.0 | 80 13.5 | 445 74.9 | 144 24.2 |
| Q6 従業員の年齢構成の特徴 | 20～30 歳代の割合が高い | 410 100.0 | 316 77.1 | 34 10.8 | 240 75.9 | 74 23.4 |
| | 40 歳代の割合が高い | 190 100.0 | 148 77.9 | 30 20.3 | 111 75.0 | 35 23.6 |
| | 50 歳代の割合が高い | 97 100.0 | 71 73.2 | 10 14.1 | 51 71.8 | 20 28.2 |
| | 各年齢層同程度である | 56 100.0 | 46 82.1 | 5 10.9 | 35 76.1 | 10 21.7 |

<(3) フレックスタイム制度>

| | | 合計 | Q12-1-3 導入状況:フレックスタイム制度 | | | |
|----------------|---------------|--------------|-------------------------|---------------|---------------|------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | |
| 全体 | | 771 100.0 | 252 32.7 | 185 73.4 | 188 74.6 | 52 20.6 |
| Q6 従業員の年齢構成の特徴 | 20～30歳代の割合が高い | 410 100.0 | 116 28.3 | 86 74.1 | 88 75.9 | 22 19.0 |
| | 40歳代の割合が高い | 190 100.0 | 75 39.5 | 55 73.3 | 57 76.0 | 16 21.3 |
| | 50歳代の割合が高い | 97 100.0 | 34 35.1 | 28 82.4 | 26 76.5 | 5 14.7 |
| | 各年齢層同程度である | 56 100.0 | 18 32.1 | 12 66.7 | 13 72.2 | 4 22.2 |

<(5) 時間外勤務の免除>

| | | 合計 | Q12-1-5 導入状況:時間外勤務の免除 | | | |
|----------------|---------------|--------------|-----------------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | |
| 全体 | | 771 100.0 | 501 65.0 | 37 7.4 | 234 46.7 | 266 53.1 |
| Q6 従業員の年齢構成の特徴 | 20～30歳代の割合が高い | 410 100.0 | 269 65.6 | 17 6.3 | 126 46.8 | 142 52.8 |
| | 40歳代の割合が高い | 190 100.0 | 127 66.8 | 9 7.1 | 58 45.7 | 69 54.3 |
| | 50歳代の割合が高い | 97 100.0 | 61 62.9 | 7 11.5 | 25 41.0 | 36 59.0 |
| | 各年齢層同程度である | 56 100.0 | 31 55.4 | 4 12.9 | 19 61.3 | 12 38.7 |

<(6) 休日勤務の免除>

| | | 合計 | Q12-1-6 導入状況:休日勤務の免除 | | | |
|----------------|---------------|--------------|----------------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | |
| 全体 | | 771 100.0 | 343 44.5 | 21 6.1 | 134 39.1 | 208 60.6 |
| Q6 従業員の年齢構成の特徴 | 20～30歳代の割合が高い | 410 100.0 | 182 44.4 | 9 4.9 | 77 42.3 | 104 57.1 |
| | 40歳代の割合が高い | 190 100.0 | 89 46.8 | 5 5.6 | 31 34.8 | 58 65.2 |
| | 50歳代の割合が高い | 97 100.0 | 41 42.3 | 5 12.2 | 13 31.7 | 28 68.3 |
| | 各年齢層同程度である | 56 100.0 | 20 35.7 | 2 10.0 | 9 45.0 | 11 55.0 |

【雇用形態】

<(14) 再雇用制度>

| | | 合計 | Q12-1-14 導入状況:再雇用制度 | | | |
|----------------|---------------|--------------|---------------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 導入している | →導入しているところのみ | | 無回答・不明 |
| | | | | 男性従業員の利用実績がある | 女性従業員の利用実績がある | |
| 全体 | | 771 100.0 | 660 85.6 | 401 60.8 | 329 49.8 | 184 27.9 |
| Q6 従業員の年齢構成の特徴 | 20～30歳代の割合が高い | 410 100.0 | 342 83.4 | 200 58.5 | 156 45.6 | 105 30.7 |
| | 40歳代の割合が高い | 190 100.0 | 165 86.8 | 104 63.0 | 88 53.3 | 42 25.5 |
| | 50歳代の割合が高い | 97 100.0 | 85 87.6 | 62 72.9 | 48 56.5 | 15 17.6 |
| | 各年齢層同程度である | 56 100.0 | 52 92.9 | 26 50.0 | 29 55.8 | 16 30.8 |

②制度を利用しやすくするための工夫の実施状況

従業員の年齢構成別に、制度を利用しやすくするために工夫していることをみると、他と比較して、「(3) 制度の利用対象者の範囲を拡大している」は、「40 歳代の割合が高い」ところで割合が高くなっている。

感じられた効果としては、男性従業員に対しては、他と比較して「(5) 子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている」は、「20～30 歳代の割合が高い」「50 歳代の割合が高い」ところで割合が高くなっている。

図表 3-28 年齢構成別 制度を利用しやすくするための工夫の実施状況 (Q13-1)

: 単数回答

<(3) 制度の利用対象者の範囲を拡大している>

| | | 合計 | Q13-1-3 工夫:制度の利用対象者の範囲を拡大している | | | |
|----------------|----------------|--------------|-------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| | | | 行っている | →行っているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員への効果が感じられた | 女性従業員への効果が感じられた | 無回答・不明 |
| 全体 | | 767 100.0 | 196 25.6 | 88 44.9 | 128 65.3 | 45 23.0 |
| Q6 従業員の年齢構成の特徴 | 20～30 歳代の割合が高い | 407 100.0 | 87 21.4 | 41 47.1 | 54 62.1 | 21 24.1 |
| | 40 歳代の割合が高い | 189 100.0 | 68 36.0 | 28 41.2 | 44 64.7 | 17 25.0 |
| | 50 歳代の割合が高い | 97 100.0 | 26 26.8 | 9 34.6 | 19 73.1 | 5 19.2 |
| | 各年齢層同程度である | 56 100.0 | 10 17.9 | 6 60.0 | 8 80.0 | 1 10.0 |

<(5) 子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている>

| | | 合計 | Q13-1-5 工夫:制度利用促進の為の経済的な支援実施 | | | |
|----------------|----------------|--------------|------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| | | | 行っている | →行っているところのみ | | |
| | | | | 男性従業員への効果が感じられた | 女性従業員への効果が感じられた | 無回答・不明 |
| 全体 | | 767 100.0 | 238 31.0 | 125 52.5 | 169 71.0 | 51 21.4 |
| Q6 従業員の年齢構成の特徴 | 20～30 歳代の割合が高い | 407 100.0 | 111 27.3 | 63 56.8 | 82 73.9 | 23 20.7 |
| | 40 歳代の割合が高い | 189 100.0 | 71 37.6 | 31 43.7 | 47 66.2 | 19 26.8 |
| | 50 歳代の割合が高い | 97 100.0 | 34 35.1 | 20 58.8 | 26 76.5 | 3 8.8 |
| | 各年齢層同程度である | 56 100.0 | 15 26.8 | 7 46.7 | 9 60.0 | 4 26.7 |

③経営トップの対応

従業員の年齢構成別に、経営トップの対応をみると、他と比較して、「40歳代の割合が高い」「50歳代の割合が高い」ところで、「基本的に推進担当者に任せている」の割合が高い。

図表 3-29 年齢構成別 経営トップの対応 (Q15) : 単数回答

| | | 合計 | Q15 経営トップの対応 | | | | | 無回答・不明 |
|----------------|---------------|--------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|
| | | | 経営トップが主導して推進している | 推進担当者の取組を積極的に支持 | 基本的に推進担当者に任せている | あまり関心がない | わからない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 153 19.8 | 310 40.2 | 258 33.5 | 12 1.6 | 22 2.9 | 16 2.1 |
| Q6 従業員の年齢構成の特徴 | 20～30歳代の割合が高い | 410 100.0 | 84 20.5 | 177 43.2 | 124 30.2 | 7 1.7 | 10 2.4 | 8 2.0 |
| | 40歳代の割合が高い | 190 100.0 | 38 20.0 | 66 34.7 | 72 37.9 | 1 0.5 | 9 4.7 | 4 2.1 |
| | 50歳代の割合が高い | 97 100.0 | 15 15.5 | 35 36.1 | 43 44.3 | 2 2.1 | 0 0.0 | 2 2.1 |
| | 各年齢層同程度である | 56 100.0 | 12 21.4 | 27 48.2 | 14 25.0 | 1 1.8 | 2 3.6 | 0 0.0 |

5. 残業の状況別

(1) 柔軟な働き方を進めるための取組内容

① 柔軟な働き方に関わる制度の導入状況

残業の状況別に、柔軟な働き方を進めるための取組について、「(3)フレックスタイム制度」の導入状況をみると、「長時間労働が課題となっている」ところは、「導入している」が37.1%、「導入していない」が62.9%を占めている。一方、「長時間労働が課題となっていない」ところは、課題となっているところよりも、「導入していない」割合が高く、73.2%を占めている。

図表 3-30 残業の状況別 制度の導入状況 (Q12) : 単数回答

【勤務時間】

<(3) フレックスタイム制度>

| | | 合計 | Q12-1-3 導入状況:フレックスタイム制度 | | |
|-----------------|----------------|--------------|-------------------------|-------------|----------|
| | | | 導入している | 導入していない | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 252 32.7 | 519 67.3 | 0 0.0 |
| Q9. 長時間労働の課題の有無 | 長時間労働が課題となっている | 439 100.0 | 163 37.1 | 276 62.9 | 0 0.0 |
| | 課題となっていない | 332 100.0 | 89 26.8 | 243 73.2 | 0 0.0 |

(2) 柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針

残業の状況別に、従業員の柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針について、「(3)フレックスタイム制度」をみると、「長時間労働が課題となっていない」ところは、導入の必要性を感じていないが36.7%で、最も割合が高くなっている。

図表 3-31 残業の状況別 柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針 (Q20) : 単数回答

<(3) フレックスタイム制度>

| | | 合計 | Q20-3 今後:フレックスタイム制度 | | | | | | 無回答・不明 | |
|-----------------|----------------|--------------|---------------------|-------------|-----------|-----------|-----------|------------------|-------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに充実を図る予定 | 現状維持 | 制度を廃止する予定 | 具体的に導入を予定 | 導入を検討する予定 | 必要性を感じているが検討予定なし | | 必要性を感じていない |
| 全体 | | 771 100.0 | 34 4.4 | 211 27.4 | 0 0.0 | 9 1.2 | 49 6.4 | 183 23.7 | 234 30.4 | 51 6.6 |
| Q9. 長時間労働の課題の有無 | 長時間労働が課題となっている | 439 100.0 | 24 5.5 | 134 30.5 | 0 0.0 | 5 1.1 | 31 7.1 | 114 26.0 | 112 25.5 | 19 4.3 |
| | 課題となっていない | 332 100.0 | 10 3.0 | 77 23.2 | 0 0.0 | 4 1.2 | 18 5.4 | 69 20.8 | 122 36.7 | 32 9.6 |

6. 短時間・短日勤務制度とフレックスタイム制度の導入状況別

(1) 基本情報

①業種

短時間・短日勤務制度とフレックスタイム制度の導入状況別に業種をみると、「短時間・短日勤務とフレックスタイム制度の両方を整備」しているところは、「製造業」の割合が高く、49.8%を占めている。「短時間・短日勤務制度のみ」整備しているところは、「製造業」が26.9%で最も割合が高いものの、他と比較して、「医療・福祉業」の割合が高く、22.0%を占めている。

「フレックスタイム制度のみ」整備しているところは、「製造業」の割合が高く、41.5%を占めている。

図表 3-32 短時間・短日勤務制度とフレックスタイム制度の導入状況別
業種 (Q2) : 単数回答

| | | 合計 | Q2 業種【8区分】 | | | | | | | | |
|-------------------------------|---------------------------|--------------|------------|-------------|-----------|-----------------|-------------|-------------|------------|-----------|----------|
| | | | 鉱業、建設業 | 製造業 | 情報通信業、運輸業 | 卸売業、小売業、飲食業、宿泊業 | 金融・保険業、不動産業 | 医療・福祉業 | 他のサービス業 | その他 | 無回答・不明 |
| 全体 | | 771 100.0 | 24 3.1 | 259 33.6 | 55 7.1 | 115 14.9 | 85 11.0 | 112 14.5 | 58 7.5 | 54 7.0 | 9 1.2 |
| Q12-1. 短時間・短日勤務とフレックスタイムの導入状況 | 短時間・短日勤務とフレックスタイム制度の両方を整備 | 211 100.0 | 7 3.3 | 105 49.8 | 18 8.5 | 26 12.3 | 9 4.3 | 10 4.7 | 21 10.0 | 13 6.2 | 2 0.9 |
| | 短時間・短日勤務制度のみ | 387 100.0 | 12 3.1 | 104 26.9 | 22 5.7 | 62 16.0 | 46 11.9 | 85 22.0 | 26 6.7 | 25 6.5 | 5 1.3 |
| | フレックスタイム制度のみ | 41 100.0 | 0 0.0 | 17 41.5 | 4 9.8 | 8 19.5 | 3 7.3 | 2 4.9 | 2 4.9 | 5 12.2 | 0 0.0 |
| | いずれもなし | 132 100.0 | 5 3.8 | 33 25.0 | 11 8.3 | 19 14.4 | 27 20.5 | 15 11.4 | 9 6.8 | 11 8.3 | 2 1.5 |

②従業員（常用雇用者）に占める女性割合

短時間・短日勤務制度とフレックスタイム制度の導入状況別に、従業員（常用雇用者）に占める女性割合をみると、「短時間・短日勤務とフレックスタイム制度の両方を整備」しているところは、「60%以上」と女性比率の高いところが 70.1%を占めている。

図表 3-33 短時間・短日勤務制度とフレックスタイム制度の導入状況別
従業員（常用雇用者）に占める女性割合（Q4）：単数回答

| | | 合計 | Q5-2 従業員に占める正社員比率:女性 | | | | | | | 無回答・不明 |
|-------------------------------|---------------------------|--------------|----------------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|-------------|-----------|
| | | | 10%未満 | 10～19% | 20～29% | 30～39% | 40～49% | 50～59% | 60%以上 | |
| 全体 | | 771 100.0 | 54 7.0 | 57 7.4 | 44 5.7 | 39 5.1 | 36 4.7 | 60 7.8 | 470 61.0 | 11 1.4 |
| Q12-1. 短時間・短日勤務とフレックスタイムの導入状況 | 短時間・短日勤務とフレックスタイム制度の両方を整備 | 211 100.0 | 11 5.2 | 13 6.2 | 6 2.8 | 11 5.2 | 9 4.3 | 10 4.7 | 148 70.1 | 3 1.4 |
| | 短時間・短日勤務制度のみ | 387 100.0 | 29 7.5 | 22 5.7 | 26 6.7 | 22 5.7 | 24 6.2 | 31 8.0 | 228 58.9 | 5 1.3 |
| | フレックスタイム制度のみ | 41 100.0 | 2 4.9 | 7 17.1 | 1 2.4 | 1 2.4 | 1 2.4 | 3 7.3 | 25 61.0 | 1 2.4 |
| | いずれもなし | 132 100.0 | 12 9.1 | 15 11.4 | 11 8.3 | 5 3.8 | 2 1.5 | 16 12.1 | 69 52.3 | 2 1.5 |

(2) 従業員の働き方

①職場で課題となっていること

短時間・短日勤務制度とフレックスタイム制度の導入状況別に、職場で課題になっていることについて、「残業など、長時間労働が問題となっている」をみると、「短時間・短日勤務とフレックスタイム制度の両方を整備」しているところは、「男女従業員共通の課題」の割合が高く、48.8%と約半数を占めている。

「子育てと両立できる様な就業時間の設定が難しい」「子どもが病気の時等、急な休みへの対応が難しい」をみると、「フレックスタイム制度のみ」は、いずれも、「課題なし」の割合が高く、8割以上を占めている。

図表 3-34 短時間・短日勤務制度とフレックスタイム制度の導入状況別
職場で課題となっていること (Q9) : 単数回答

<残業など、長時間労働が問題となっている>

| | | 合計 | Q9-1 残業など、長時間労働が問題となっている | | | |
|---|-------------------------------|--------------|--------------------------|----------------|----------------|------------------|
| | | | 男性従業員 のみの課題 | 女性従業員 のみの課題 | 男女従業員 共通の課題 | 無回答・不明 (課題なし) |
| 全体 | | 771 100.0 | 135 17.5 | 4 0.5 | 300 38.9 | 332 43.1 |
| Q12-1. 短 時間・短 日勤務と フレック スタイム の導入状 況 | 短時間・短日勤務とフレック スタイム制度の両方を整備 | 211 100.0 | 37 17.5 | 0 0.0 | 103 48.8 | 71 33.6 |
| | 短時間・短日勤務制度のみ | 387 100.0 | 64 16.5 | 4 1.0 | 139 35.9 | 180 46.5 |
| | フレックスタイム制度のみ | 41 100.0 | 7 17.1 | 0 0.0 | 16 39.0 | 18 43.9 |
| | いずれもなし | 132 100.0 | 27 20.5 | 0 0.0 | 42 31.8 | 63 47.7 |

<子育てと両立できる様な就業時間の設定が難しい>

| | | 合計 | Q9-6 子育てと両立できる様な就業時間の設定が難しい | | | |
|---|-------------------------------|--------------|-----------------------------|----------------|----------------|------------------|
| | | | 男性従業員 のみの課題 | 女性従業員 のみの課題 | 男女従業員 共通の課題 | 無回答・不明 (課題なし) |
| 全体 | | 771 100.0 | 26 3.4 | 39 5.1 | 168 21.8 | 538 69.8 |
| Q12-1. 短 時間・短 日勤務と フレック スタイム の導入状 況 | 短時間・短日勤務とフレック スタイム制度の両方を整備 | 211 100.0 | 9 4.3 | 9 4.3 | 40 19.0 | 153 72.5 |
| | 短時間・短日勤務制度のみ | 387 100.0 | 16 4.1 | 19 4.9 | 89 23.0 | 263 68.0 |
| | フレックスタイム制度のみ | 41 100.0 | 0 0.0 | 3 7.3 | 5 12.2 | 33 80.5 |
| | いずれもなし | 132 100.0 | 1 0.8 | 8 6.1 | 34 25.8 | 89 67.4 |

<子どもが病気の時等、急な休みへの対応が難しい>

| | | 合計 | Q9-7 子どもが病気の時等、急な休みへの対応が難しい | | | |
|---|-------------------------------|--------------|-----------------------------|----------------|----------------|----------------------|
| | | | 男性従業員 のみの課題 | 女性従業員 のみの課題 | 男女従業員 共通の課題 | 無回答・不 明（課題な し） |
| 全体 | | 771 100.0 | 25 3.2 | 38 4.9 | 132 17.1 | 576 74.7 |
| Q12-1. 短 時間・短 日勤務と フレック スタイム の導入状 況 | 短時間・短日勤務とフレック スタイム制度の両方を整備 | 211 100.0 | 10 4.7 | 10 4.7 | 45 21.3 | 146 69.2 |
| | 短時間・短日勤務制度のみ | 387 100.0 | 12 3.1 | 14 3.6 | 65 16.8 | 296 76.5 |
| | フレックスタイム制度のみ | 41 100.0 | 0 0.0 | 2 4.9 | 4 9.8 | 35 85.4 |
| | いずれもなし | 132 100.0 | 3 2.3 | 12 9.1 | 18 13.6 | 99 75.0 |

(3) 柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針

短時間・短日勤務制度とフレックスタイム制度の導入状況別に、従業員の柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針をみると、「短時間勤務制度」について、「フレックスタイム制度のみ」のところは、「具体的に導入を予定」（4.9%）、「導入を検討する予定」（29.3%）を合わせた、導入に向けて取り組んでいるところは34.2%となっている。「必要性を感じているが検討予定なし」は26.8%、「必要性を感じていない」は24.4%を占めている。

「フレックスタイム制度」について、「短時間・短日勤務制度のみ」のところをみると、「具体的に導入を予定」（1.6%）、「導入を検討する予定」（10.3%）を合わせた、導入に向けて取り組んでいるところは11.9%と1割強となっている。「必要性を感じているが検討予定なし」は34.9%、「必要性を感じていない」は45.5%を占めている。

図表 3-35 短時間・短日勤務制度とフレックスタイム制度の導入状況別
柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針（Q20）：単数回答

<短時間勤務制度>

| | | 合計 | Q20-1 今後:短時間勤務制度 | | | | | | | 無回答 ・不明 |
|---|---------------------------|--------------|------------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------------------|----------------------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに 充実を 図る予 定 | 現状維 持 | 制度を 廃止す る予定 | 具体的 に導入 を予定 | 導入を 検討す る予定 | 必要性を 感じて いるが 検討予 定なし | 必要 性を 感じ てい ない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 93 12.1 | 480 62.3 | 0 0.0 | 7 0.9 | 30 3.9 | 71 9.2 | 50 6.5 | 40 5.2 |
| Q12-1. 短 時間・短日 勤務とフ レックス タイムの 導入状況 | 短時間・短日勤務とフレックスタイム制度の両方を整備 | 211 100.0 | 34 16.1 | 169 80.1 | 0 0.0 | 0 0.0 | 1 0.5 | 1 0.5 | 0 0.0 | 6 2.8 |
| | 短時間・短日勤務制度のみ | 387 100.0 | 59 15.2 | 311 80.4 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 0.5 | 0 0.0 | 15 3.9 |
| | フレックスタイム制度のみ | 41 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 4.9 | 12 29.3 | 11 26.8 | 10 24.4 | 6 14.6 |
| | いずれもなし | 132 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 5 3.8 | 17 12.9 | 57 43.2 | 40 30.3 | 13 9.8 |

<フレックスタイム制度>

| | | 合計 | Q20-3 今後:フレックスタイム制度 | | | | | | | 無回答 ・不明 |
|---|---------------------------|--------------|------------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------------------|----------------------------|------------|
| | | | 導入している | | | 導入していない | | | | |
| | | | さらに 充実を 図る予 定 | 現状維 持 | 制度を 廃止す る予定 | 具体的 に導入 を予定 | 導入を 検討す る予定 | 必要性を 感じて いるが 検討予 定なし | 必要 性を 感じ てい ない | |
| 全体 | | 771 100.0 | 34 4.4 | 211 27.4 | 0 0.0 | 9 1.2 | 49 6.4 | 183 23.7 | 234 30.4 | 51 6.6 |
| Q12-1. 短 時間・短日 勤務とフ レックス タイムの 導入状況 | 短時間・短日勤務とフレックスタイム制度の両方を整備 | 211 100.0 | 25 11.8 | 181 85.8 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 5 2.4 |
| | 短時間・短日勤務制度のみ | 387 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 6 1.6 | 40 10.3 | 135 34.9 | 176 45.5 | 30 7.8 |
| | フレックスタイム制度のみ | 41 100.0 | 9 22.0 | 30 73.2 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 2 4.9 |
| | いずれもなし | 132 100.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 0 0.0 | 3 2.3 | 9 6.8 | 48 36.4 | 58 43.9 | 14 10.6 |

【参考資料2：アンケート調査票】

平成20年9月
財団法人21世紀職業財団

両立支援のための柔軟な働き方に関する調査

【調査にあたってのお願い】

- ご回答内容について、問い合わせをさせていただく可能性があるため、最後に、社名をおうかがいしておりますが、ご回答いただいた内容は、統計的に処理いたしますので、回答内容を外部に漏らしたり、貴社名を公表することはありません。また、他の目的で結果を使用することもございません。
- ご回答いただきましたアンケートは、同封の返信用封筒に入れて、**10月31日（金）まで**にポストに投函してください。（切手は不要です。）

【ご記入上のお願い】

- 設問をお読みいただき、あてはまる番号に○をつけてください。設問によって、「1つ」、「いくつでも」など、○をつける数が異なります。
- ご回答は、平成20年10月1日時点でお答えください。
- 持ち株会社（ホールディングス等の場合は、傘下の主要企業1社について、お答えください。

<調査に関する問い合わせ先>

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

担当：経済・社会政策部 矢島、鈴木

〒108-8248 東京都港区港南2-16-4 品川グランドセントラルタワー

電話 03-6711-1241

貴社の基本情報についておうかがいします。

問 1. 本社所在地をご記入ください。

| | |
|---------------------|---------------------|
| _____ 都・道・府・県 _____ | _____ 市・区・町・村 _____ |
|---------------------|---------------------|

問 2. 業種についておうかがいします。主な業種を1つお選びください。

| | |
|---|---|
| 1. 鉱業 2. 建設業 3. 製造業 4. 電気・ガス・熱供給・水道業 5. 情報通信業 6. 運輸業 7. 卸売業 8. 小売業 | 9. 金融・保険業 10. 不動産業 11. 飲食業 12. 宿泊業 13. 医療・福祉 14. 教育、学習支援業 15. その他サービス業 16. その他（具体的に _____） |
|---|---|

問 3. 従業員（常用雇用者）数についておうかがいします。1つお選びください。

| | |
|--------------------------|------------------------------|
| 1. 100人以下 2. 101～300人 | 3. 301～1,000人 4. 1,001人以上 |
|--------------------------|------------------------------|

問 4. 従業員（常用雇用者）に占める女性割合はどの程度ですか。1つお選びください。

| | | |
|--------------------------------|-------------------------------------|----------|
| 1. 0% 2. 10%未満 3. 10～29% | 4. 30～49% 5. 50～69% 6. 70～89% | 7. 90%以上 |
|--------------------------------|-------------------------------------|----------|

問 5. 従業員（常用雇用者）に占める正社員比率はどの程度ですか。あてはまるものをそれぞれ1つずつお選びください。

| | 1 10%未満 | 2 10～19% | 3 20～29% | 4 30～39% | 5 40～49% | 6 50～59% | 7 60%以上 |
|----|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| 男性 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 女性 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

問 6. 従業員の年齢構成の特徴についておうかがいします。近いものを1つお選びください。

| | |
|-------------------|----------------|
| 1. 20～30 歳代の割合が高い | 3. 50 歳代の割合が高い |
| 2. 40 歳代の割合が高い | 4. 各年齢層同程度である |

問 7. 管理職に占める女性の割合は、どの程度ですか。あてはまるものを1つお選びください。

| | | |
|-----------|-----------|----------|
| 1. 0% | 4. 30～49% | 7. 90%以上 |
| 2. 10%未満 | 5. 50～69% | |
| 3. 10～29% | 6. 70～89% | |

問 8. 上場区分についておうかがいします。1つお選びください。

| | | |
|-------|-------|--------|
| 1. 一部 | 2. 二部 | 3. その他 |
|-------|-------|--------|

従業員の働き方についておうかがいします。

問 9. 主要な職場での従業員の働き方で課題となっていることはありますか。(1) から (9) それぞれについて、1つずつお選びください。また、男性従業員、女性従業員それぞれ、もしくはいずれも特に課題となっていることがない場合は、(10) のあてはまる番号に○をつけてください。

| | 1 男性従業員のみ の課題 | 2 女性従業員のみ の課題 | 3 男女従業員共通 の課題 |
|------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| (1) 残業など、長時間労働が問題となっている | 1 | 2 | 3 |
| (2) 年次有給休暇の取得率が低い | 1 | 2 | 3 |
| (3) 結婚で辞める人が多い | 1 | 2 | 3 |
| (4) 出産で辞める人が多い | 1 | 2 | 3 |
| (5) 育児休業制度の取得が進まない | 1 | 2 | 3 |
| (6) 子育てと両立できるような就業時間の設定が難しい | 1 | 2 | 3 |
| (7) 子どもが病気の時など、急な休みへの対応が難しい | 1 | 2 | 3 |
| (8) 介護と両立できるような就業時間の設定が難しい | 1 | 2 | 3 |
| (9) その他、課題となっていること 〔具体的に〕 | 1 | 2 | 3 |
| (10) 特に課題となっていることはない | 1. 男性従業員のみ課題はない | 2. 女性従業員のみ課題はない | 3. 男女従業員とも課題はない |

問 10. 過去3年間でみて、全社の月あたり就労時間はどのように変化していますか。あてはまるもの1つをお選びください。

| | |
|--------------|------------------------|
| 1. 全体に増えている | 4. 部署による差が大きくどちらとも言えない |
| 2. 全体に減少している | 5. 人による差が大きくどちらとも言えない |
| 3. 変わらない | 6. 把握していない |

柔軟な働き方を進めるための取組内容についておうかがいします。

問 11. 育児休業制度、介護休業制度、子どもの看護休暇制度についておうかがいします。

(1) 以下の各制度について、過去3年間に利用されている方はいますか。(1)から(3)それぞれについて、1つずつお選びください。

| | 1 男性、女性とも 利用者がいる | 2 女性のみ利用者 がいる | 3 男性のみ利用者 がいる | 4 利用者はいない |
|----------------|------------------------|---------------------|---------------------|--------------|
| (1) 育児休業制度 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (2) 介護休業制度 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| (3) 子どもの看護休暇制度 | 1 | 2 | 3 | 4 |

(2) 以下の各制度は法定を上回る内容となっていますか。(1)から(3)それぞれについて、1つずつお選びください。

| | 1 法定を上回る内容である | 2 法定どおりの内容である |
|----------------|------------------|------------------|
| (1) 育児休業制度 | 1 | 2 |
| (2) 介護休業制度 | 1 | 2 |
| (3) 子どもの看護休暇制度 | 1 | 2 |

(3) 以下の各制度について、同一の子どもあるいは同一事由で複数回、取得できるようになっていますか。(1)(2)それぞれについて、1つずつお選びください。

| | 1 同一の子どもあるいは同一事由で複数 回、取得できる | 2 同一の子どもあるいは同一事由で複数 回は取得できない |
|------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| (1) 育児休業制度 | 1 | 2 |
| (2) 介護休業制度 | 1 | 2 |

問 12. 柔軟な働き方を進めるための取組について、次にあげる制度の導入状況をおうかがいします。
 各制度について、すでに導入している場合には、問 12-1「導入している」の欄の「1」に○をおつけください。
 また、「導入している」に○をつけたものについて、男性従業員、女性従業員の「利用実績」がある場合には、問 12-2 のそれぞれの番号に○をおつけください。

| | | 問 12-1 | 問 12-2 (問 12-1 で○をつけた方のみ) | |
|-------|--|-------------|------------------------------|------------------------|
| | | 1 導入している | 1 男性従業員の 利用実績がある | 2 女性従業員の 利用実績がある |
| 勤務時間 | (1) 短時間勤務制度 | 1 | 1 | 2 |
| | (2) 短日勤務制度 ※週2日、3日勤務など | 1 | 1 | 2 |
| | (3) フレックスタイム制度 | 1 | 1 | 2 |
| | (4) 始業時間・終業時間の繰上げ、 繰下げ | 1 | 1 | 2 |
| | (5) 時間外勤務の免除 | 1 | 1 | 2 |
| | (6) 休日勤務の免除 | 1 | 1 | 2 |
| 勤務場所 | (7) 在宅勤務制度 | 1 | 1 | 2 |
| | (8) テレワーク、サテライトオフィ スなど、(7)以外の、柔軟な勤務 場所設定 | 1 | 1 | 2 |
| | (9) 配偶者の転勤に伴う勤務地の配 慮 | 1 | 1 | 2 |
| 休業・休暇 | (10) 多目的休業制度 | 1 | 1 | 2 |
| | (11) 学校行事への参加など子育て に関する休暇制度 | 1 | 1 | 2 |
| | (12) 配偶者出産時の休暇制度 | 1 | 1 | |
| 雇用形態 | (13) パートや契約社員等から正社 員への転換制度 | 1 | 1 | 2 |
| | (14) 再雇用制度 | 1 | 1 | 2 |
| その他 | (15) その他、柔軟な働き方を進める ための取組 (具体的に) | 1 | 1 | 2 |
| | (16) 取り組んでいることはない | 1 | →ここに○をつけた方は問 15 へ | |

問 12 で、(1) ～ (15) のいずれかで「導入している」の欄に○をつけた方におうかがいします。

問 13. 問 12 にあげた制度を利用しやすくするために工夫していることはありますか。以下にあげたような工夫を行っている場合、問 13-1「行っている」の欄の「1」に○をおつけください。また、「行っている」に○をつけたものについて、男性従業員、女性従業員の制度利用促進への効果が感じられた場合、問 13-2 のそれぞれの番号に○をおつけください。

| | 問 13-1 | 問 13-2 (問 13-1 で○をつけた方のみ) | |
|---|------------|------------------------------|--------------------------|
| | 1 行っている | 1 男性従業員への 効果が感じられた | 2 女性従業員への 効果が感じられた |
| (1) 短時間勤務制度について、いくつかのパターンを設けている | 1 | 1 | 2 |
| (2) 短時間勤務の時間設定等は従業員個々の事情に応じ、個別対応で設定している | 1 | 1 | 2 |
| (3) 制度の利用対象者の範囲を拡大している（育児休業の配偶者要件を撤廃する、休暇取得事由を増やす、制度利用の対象年齢を拡大するなど） | 1 | 1 | 2 |
| (4) 在宅勤務と短時間勤務の併用など、複数の制度を従業員のニーズに合わせて組み合わせて選択利用できるようにしている | 1 | 1 | 2 |
| (5) 子のための休暇を有給にするなど、制度利用促進のための経済的な支援を行っている | 1 | 1 | 2 |
| (6) その他 （具体的に） | 1 | 1 | 2 |
| (7) 特に工夫していることはない | 1 | | |

問 14. 問 12 にあげた制度の利用を進めるために、どのような取組を行っていますか。あてはまるものすべてお選びください。

- | |
|--|
| 1. 管理職対象に制度の説明を実施 2. 従業員対象に制度の説明を実施 3. 従業員の相談窓口の設置 4. 冊子や Web 等で、従業員向けに関連制度について情報を提供 5. 制度利用前、利用中、利用後等に（育児休業など）、面談・相談を実施 6. 従業員の「育児等と仕事の両立のための計画」の作成を支援 7. 制度利用をする部下に対するマネジメントについて、現場管理職用のマニュアルを作成 8. 制度利用者の目標管理の際の目標設定への配慮 9. 制度利用者の周囲の従業員の評価への配慮 10. 掲示板やチャットなどで、従業員が交流、相談し合う場を設定 11. その他（具体的に _____) 12. 特に取り組んでいることはない |
|--|

問 15. 従業員の柔軟な働き方を進めるために、経営トップ（代表取締役等）はどのような対応をされていますか。もっとも近いもの 1つ をお選びください。

- | | |
|----------------------------|------------------------|
| 1. 経営トップが主導して推進している | 3. 基本的に推進担当者（部署）に任せている |
| 2. 推進担当者（部署）の取組を積極的に支持している | 4. あまり関心がない |
| | 5. わからない |

問 16. 従業員の柔軟な働き方を進めるための制度について、貴社の取組の進捗状況をどのように感じていますか。（1）から（3）それぞれについて、1つずつお選びください。

| | 1 十分 進んでいる | 2 ある程度 進んでいる | 3 どちらとも いえない | 4 あまり 進んでいない | 5 進んでいない |
|----------------------------------|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------|
| (1) 従業員に必要とされる制度が導入されていると感じていますか | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (2) 従業員に制度が周知されていると感じていますか | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| (3) 現場で制度が利用されていると感じていますか | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

柔軟な働き方を進める取組経緯、効果等についておうかがいします。

問17. 従業員の柔軟な働き方を進めるための取組は、当初、主にどのようなことに主眼をおいて始めましたか。また、その始めた時期は何年頃ですか。さらに、現在は、主にどのようなことに主眼をおいて取り組んでいますか。取組の内容については、(1) (2) それぞれについて、次の選択肢から当てはまる番号をすべて、ご記入ください。(1)の開始時期については数字をご記入ください。

<選択肢>

| | |
|------------------------------------|-------------------|
| 1. 仕事と子育ての両立支援 | 7. 従業員の心身の健康管理 |
| 2. 仕事と介護の両立支援 | 8. CSR (企業の社会的責任) |
| 3. 女性活用 | 9. 社員への福利厚生 |
| 4. 高齢者活用 | 10. その他 |
| 5. 広くダイバーシティマネジメントとして | 【 具体的に 】 |
| 6. 広く従業員のワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)として | |
| | 11. わからない |

| | |
|--------|-------------------------|
| (1) 当初 | → (1) -2 時期：西暦 _____ 年頃 |
| (2) 現在 | |

問18. 従業員の柔軟な働き方を進めることによって、どのように効果が現れていますか。(1)から(10)それぞれについて、該当する箇所におをつけてください。

| | 1 男性に効果が現れている | 2 女性に効果が現れている | 3 男女いずれにも効果が現れていない |
|---------------------------------|------------------|------------------|-----------------------|
| (1) 優秀な人材の確保 | 1 | 2 | 3 |
| (2) 柔軟な働き方(を選択すること)に関する従業員の理解促進 | 1 | 2 | 3 |
| (3) 従業員の定着率向上 | 1 | 2 | 3 |
| (4) 生産性の向上 | 1 | 2 | 3 |
| (5) 業務の質の向上 | 1 | 2 | 3 |
| (6) 従業員の意欲向上 | 1 | 2 | 3 |
| (7) 従業員の健康維持 | 1 | 2 | 3 |
| (8) 従業員のストレス軽減 | 1 | 2 | 3 |
| (9) 企業イメージの向上 | 1 | 2 | 3 |
| (10) その他 【 具体的に 】 | 1 | 2 | 3 |

問 19. 従業員の柔軟な働き方を進める制度を運用するにあたり、苦勞されていることはありますか。あてはまるものすべてに○をおつけください。

1. 柔軟な働き方を推進する意義について、従業員の理解が進まない
2. 管理職に、柔軟な働き方を推進する意義を理解してもらうことが難しい
3. 経営トップの理解を得ることが難しい
4. 従業員の意識把握（ニーズ把握）が十分でない
5. 従業員のニーズが多様であり、制度的に対応しきれない
6. 柔軟な働き方をする従業員を現場でマネジメントすることが難しい
7. 休職者や短時間勤務者に対する人事評価が難しい
8. 休職者や短時間勤務者のいる部署に代替要員を確保することが難しい
9. 休職者や短時間勤務者のいる部署で、他の従業員の理解を得ることが難しい
10. 業務の違いにより、制度を利用しやすい部署と利用しにくい部署が出来てしまう（部署によって、運用方法が異なる）
11. その他（具体的に _____)
12. 特に苦勞していることはない

柔軟な働き方を進めるにあたっての今後の方針についておうかがいします。

問 20. 従業員の柔軟な働き方を進めるにあたって、以下の制度について、今後どのように取り組んでいく予定ですか。(1) から (15) それぞれについて、導入している場合は 1、2、3 から、導入していない場合は 4、5、6、7 から 1 つずつお選びください。

| | | 導入している | | | 導入していない | | | |
|-------|--|-----------------------------|---------------|------------------------|----------------------------|------------------------|---|---------------------------------|
| | | 1 さらに 充実を 図る予 定 | 2 現状維 持 | 3 制度を 廃止す る予定 | 4 具体 的に導 入を予 定 | 5 導入を 検討す る予定 | 6 必要 性を 感じ てい るが 検討 なし | 7 必要 性を 感じ てい ない |
| 勤務時間 | (1) 短時間勤務制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | (2) 短日勤務制度 ※週 2 日、3 日勤務など | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | (3) フレックスタイム制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | (4) 始業時間・終業時間の繰上げ、 繰下げ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | (5) 時間外勤務の免除 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | (6) 休日勤務の免除 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 勤務場所 | (7) 在宅勤務制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | (8) テレワーク、サテライトオフィ スなど、(7) 以外の柔軟な勤務場 所設定 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | (9) 配偶者の転勤に伴う勤務地の配 慮 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 休業・休暇 | (10) 多目的休業制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | (11) 学校行事への参加など子育て に関する休暇制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | (12) 配偶者出産時の休暇制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 雇用形態 | (13) パートや契約社員等から正社 員への転換制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | (14) 再雇用制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| その他 | (15) その他、柔軟な働き方を進める ための取組 〔具体的に〕 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

21世紀職業財団では、厚生労働省の指定法人として仕事と育児の両立支援事業を行っておりますが、その参考とさせていただくために、先進的・特徴的に柔軟な働き方を進める取組をされている企業を対象としたヒアリングを実施する予定です。ヒアリング調査にご協力いただける場合には、下記にご連絡先をご記入いただけますと幸甚に存じます。なお、ご協力いただいた場合には、調査報告書を送付させていただきます。

| | |
|-------|---|
| 貴社名 | |
| 貴部署名 | |
| ご担当者名 | |
| 住所 | 〒 |
| 電話番号 | |

～以上でアンケートは終わりです。ご協力誠にありがとうございました。～

平成21年3月

両立支援のための柔軟な働き方研究会報告書

発行 財団法人21世紀職業財団

郵便番号 112-0001

住所 東京都文京区白山5丁目1番3-101

電話 03-5844-1663
