

## Ⅱ 事例集作成に向けた調査の概要

---

- 1 調査の概要
- 2 アンケート調査のまとめ
- 3 ヒアリング調査のまとめ



# 1 調査の概要

前章で紹介したように、少子高齢化が進むにつれ、将来の労働力人口の減少が大きな問題となる中で、ワーク・ライフ・バランスの推進は、社会全体にとっても重要な課題となっています。また、育児・介護休業法の改正、労働基準法や次世代育成支援対策推進法の一部改正が順次施行されるなど、昨今、ワーク・ライフ・バランスを支える制度は徐々に整いつつあります。

しかし、一方では大企業に比べ従業員や資金面で余裕のない中小企業では取組が進みにくいなどの現状もみられます。

本事例集では、県内企業でワーク・ライフ・バランスに関して実施されている特に進んだ取組・事例を紹介していますが、その事例を収集するために、県内企業約 1,000 社を対象としたアンケート調査を実施し、その回答を基にヒアリング調査対象約 200 社を抽出しています。その上で、抽出した企業に対して、訪問ヒアリング調査を実施し、さらにその中からワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいる好事例 54 事例を選出し、詳細調査を行いました。

## 調査の流れ

### アンケート調査の実施 (2010年7月)

県内企業 1,007 社を対象に、郵送配布・郵送回収によるアンケート調査を実施し (回収数 434 件)、取組状況・制度の整備状況などについて把握

P. 15 「アンケート調査のまとめ」参照

### ヒアリング調査の実施 (2010年8月～10月)

アンケート調査を集計・分析し、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組まれている企業 200 社を選定し、ヒアリング調査により、取組の実態・課題などを把握

P. 17 「ヒアリング調査のまとめ」参照

### 事例集の作成

ヒアリング調査の結果、特に好事例と考えられる取組を行っている企業 54 社について、取組の内容・実績・課題などを紹介する事例集を作成

P. 21 III 参照

# 2 アンケート調査のまとめ

本事例集を作成するために、県内 1,007 社に対して、アンケート調査を実施し、ワーク・ライフ・バランスに関する取組状況などについて調査を行いました。

- 対象 : 県内企業 1,007 社
- 調査方法: 郵送配布 / 郵送回収
- 調査期間: 2010 年 7 月 1 日～7 月 16 日
- 回収状況: 回収数 434 件 (回収率 43.1%)

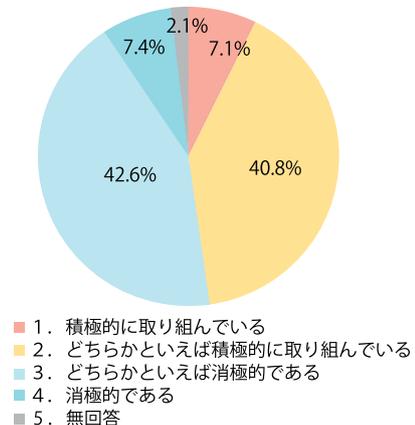
## (1) ワーク・ライフ・バランスへの取組姿勢

調査の結果、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、前向きに取り組んでいると考えている企業は、ほぼ半数程度でした。業種別には、医療・福祉、金融・保険業などで積極的に取り組んでいる企業が多くなっています。また、規模別にみると、規模の大きい企業(従業員 301 人以上)で、より積極的に取り組んでいる傾向がみられます。

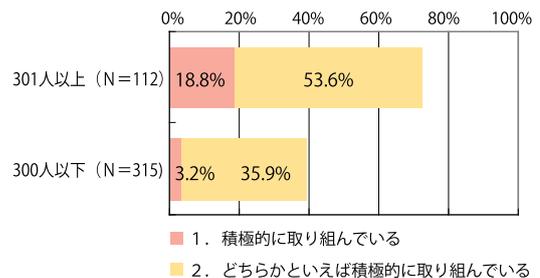
取組の重要性は認識しているものの、業務の特性上代替要員の確保が難しいことや、規模が小さく追加的な費用を負担する余裕がないなどの理由から、取組に積極的になれない企業も多くみられます。

本事例集では、取組が進みにくい状況にある企業の方にも参考にしていただけるよう、従業員数の少ない小規模な企業が推進している取組も掲載しています。

ワーク・ライフ・バランスへの取組姿勢 (N= 434)



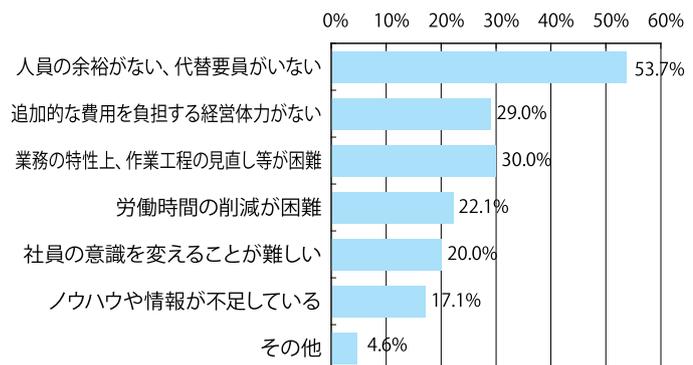
積極的に取り組んでいる企業の割合 (規模別)



### 本事例集に掲載している従業員数 300 人以下の企業一覧

企業名	頁数
株式会社近藤	32
医療法人財団健和会 マリンクリニック	48
トヨタホーム愛知株式会社	54
中日美容専門学校	62
社会福祉法人東海福祉会 箱舟保育園	64
株式会社NITTOH	66
NOBAグループ野場電工株式会社	90
ノックス電子株式会社	90
吉田工機株式会社	94
医療法人六輪会 六輪病院	96
株式会社大岡屋	108
かとう整形外科	110
株式会社新東	112
大伸建設株式会社	114
大東開発株式会社	116
株式会社ネオ	118
株式会社マツヤ	120
弥富建設株式会社	122

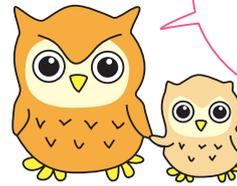
ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組めない理由 (N = 434)



## (2) ワーク・ライフ・バランスへの取組状況

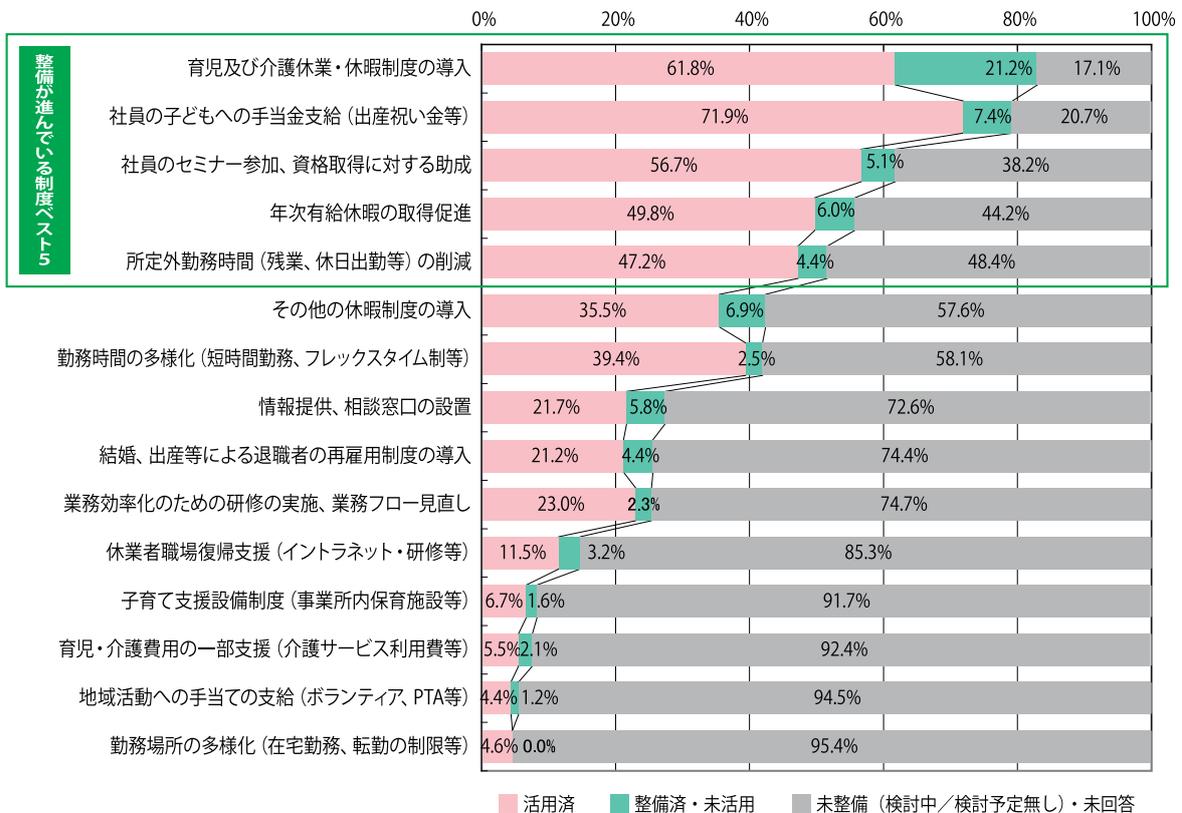
最も活用されている取組は、社員の子どもへの手当金支給でした。また、育児・介護休暇制度は最も整備されている制度ですが、制度はあるものの活用されていない企業も多くなっています。

全体的には、制度が就業規則等で位置づけられている取組に関しては、活用が進んでいる状況がみられます。まずは制度が整備されることが重要です。



次のページからは、各取組の具体的な内容や状況について、聞きとった結果をまとめていますよ。

ワーク・ライフ・バランスに関する制度の整備・活用状況 (N=434)



(注) 回答比率 (%) は小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の比率の合計が 100%にならない場合があります。

## (3) 調査対象企業と事例掲載企業の関係

アンケート調査により回答のあった 434 企業のうち、本事例集に掲載した企業の規模別 (従業員数)、業種別の内訳は以下のとおりです。

規模	業種	建設業	製造業	電気・ガス等	情報通信	運輸業	卸売・小売	金融・保険	不動産業	飲食店・宿泊業	医療・福祉	サービス業	その他	総計
●300人未満	アンケート	49	85	2	16	15	45	6	5	6	18	39	29	315
	事例掲載	5	1	0	1	0	2	0	0	0	4	3	1	17
●300人~999人	アンケート	4	16	0	1	4	11	8	0	0	7	12	5	68
	事例掲載	1	2	0	1	1	2	5	0	0	4	3	2	21
●1000人以上	アンケート	2	22	1	1	1	3	3	0	1	4	8	2	48
	事例掲載	1	8	1	0	0	1	1	0	0	2	2	0	16
総計	アンケート	55	123	3	18	20	59	17	5	7	29	59	36	431
	事例掲載	7	11	1	2	1	5	6	0	0	10	8	3	54

(注) 回答 434 企業中、3 企業は従業員数、業種が未記入のため、分類不可。

# 3 ヒアリング調査のまとめ

## (1) 主な制度・取組内容について

県内企業 200 社を対象としたヒアリング調査に基づき、各企業のワーク・ライフ・バランスに関する制度や取組内容を以下にまとめました。特に、事例集掲載企業の特徴的な制度・取組内容については、掲載ページを記載しましたのでご参照ください。

### ① 仕事と育児との両立への対応

#### ■女性の多い業種で目立つ育児関連制度の充実

育児関連制度は、ワーク・ライフ・バランスの取組の中でも比較的古くから法制化されているため、ほとんどの企業で「育児休業」「育児短時間勤務制度」「産前・産後休暇」「子の看護休暇制度」等が就業規則に盛り込まれています。

特に医療・福祉、金融・保険業、サービス業など女性の多い業種においては、育児関連制度の充実が新卒・中途採用での応募者数に大きく影響することもあり、積極的に取り組んでいます。

#### 事例集掲載企業の特徴

#### ■法定を上回る取得期間や経済的支援で、子育てをサポート

事例集掲載企業で多くみられたのは「育児休業の取得期間延長」と「育児短時間勤務制度の利用期間延長」です。育児休業については最大で子が3歳に達するまで取得可能な企業、育児短時間勤務では最大で子が中学校入学前まで利用可能な企業もみられました。

また、一部の企業では、男性の育児参加を推進するための特別休暇制度の導入や、事業所内託児所の設置、出産等により退職した従業員対象の再雇用制度を設けている事例もあります。

#### 【掲載企業の取組事例】

- ・配偶者出産時特別休暇制度の導入(2～5日程度)。→ P.44・82・104
- ・育児短時間勤務利用者を対象としたフレックスタイム制の導入。→ P.46・92
- ・第3子以降の出産祝い金を大幅に増額して支給。→ P.74
- ・子連れ出勤が可能(内勤者のみ、1歳半未満の子に限定)。→ P.80
- ・育児休業者職場復帰支援プログラムの導入。→ P.82・86
- ・保育のための補助金を支給。→ P.88



## ② 労働時間削減への対応

### ■積極的な導入が見られる「ノー残業デー」と「フレックスタイム制度」

労働時間削減の取組は、各社とも総務部が中心となり声かけ運動やポスターの掲示等で積極的に推進しています。なかでもノー残業デーは、すでに多くの企業が取り組んでおり、週に1回の定時退社を奨励しているようです。また、フレックスタイム制度を導入している企業も多くみられますが、一部部署に限定した導入がほとんどで、全社的な導入にまでは至っていない現状があります。

#### 事例集掲載企業の特徴

### ■フレキシブルな働き方や管理者の設置により労働時間を削減

事例集掲載企業の中で、ユニークな取組としてあげられるのが「時差出勤制度」です。実際に導入している企業はまだ少数ですが、例えば取引先の都合で遅くまで残らなければならない日は出勤時刻を遅らせ、私用で早くあがりたいたい日は早い始業時刻に出勤するといった柔軟な対応をしている企業もあります。

#### 【掲載企業の取組事例】

- ・適正労働時間管理者を設置し、所定外労働時間の削減を徹底。→ P.34
- ・効率的な働き方、仕事の質的向上、計画的な年休取得が目的の活動を展開。→ P.36
- ・シフト勤務者同士で30分間の共有時間を設け、時間外労働を削減する環境づくりを推進。→ P.96
- ・勤務時間を6パターン設定し、その中から選択できる指定勤務制を導入。→ P.130

## ③ 年次有給休暇の取得促進への対応

### ■半日・時間単位有給休暇制度の導入で取得促進

2009年実施の『労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査』（厚生労働省）によれば、労働者の約3分の2が年次有給休暇の取得にためらいを感じています。ためらいを感じる理由としては、「みんなに迷惑がかかるから」、「後で多忙になるから」等の理由をあげる人が多くなっています。こうした現状を受け、半日有給休暇制度・時間単位有給休暇制度等を設けて、年次有給休暇の取得率向上を図る企業も数多くみられました。

### ■積立年休制度や有給休暇の計画的付与

事例集掲載企業の中でも特に製造業でよくみられたのが、部署ごとに年間あるいは数か月ごとの休暇予定表を作り、一定期間ごとに休暇スケジュールの調整、仕事の配分の調整によって有給休暇を取得しやすい環境をつくる取組です。また、失効した年次有給休暇を積立して家族の私傷病や看護・介護に使える積立年休制度を設けたり、年に1回連続休暇を付与するなどして、年次有給休暇の取得率向上を図っているようです。

#### 事例集掲載企業の特徴



### 【掲載企業の取組事例】

- ・取得推奨日の設定とその取得に向けた周知活動を実施。→ P.44
- ・有給休暇2日間とプラス1日で3日間の連休を取得できる特別休暇を新設。→ P.44
- ・休日の少ない社員には次年度の有給休暇計画の提出を義務化。→ P.46
- ・最長9日間の連続休暇制度で、有給休暇取得を促進。→ P.52・74
- ・時効になる有給休暇から10日差し引いた残りを最長60日積立て可能。→ P.54
- ・有給休暇5日間の計画的取得を狙いとした「目的休暇」を導入。→ P.84

## ④ 勤務場所の多様化への対応

### ■セキュリティや労務管理が課題となる在宅勤務制度

IT技術の進展により拡がりを見せている在宅勤務やモバイルワークですが、愛知県内において実際に制度として導入している企業はほとんどなく、一部のIT関連企業による試験的な導入に留まっているのが現状のようです。導入を検討している企業によると、セキュリティの問題や労務管理の難しさがネックになっているとのことでした。また、開発にかかる初期コストが膨大なことも普及を阻害しているようです。



### 【掲載企業の取組事例】

- ・一部の職務で在宅勤務を導入し、賃金は稼働分のみ時間給にて支給。→ P.34

## (2) ワーク・ライフ・バランスに取り組むきっかけとなった事由

### ■労働力不足の解消、人材確保の観点から取組を推進

最も多くあげられたのが、コンプライアンス（法令遵守）として取り組むようになったという事由です。それに加えて、企業としても労働力不足の解消や人材の確保・定着の観点から、「女性の活躍推進」「継続的就業可能な雇用環境整備」が急務と考えはじめたことが、追い風になっていると考えられます。

### 事例集掲載企業の特徴

### ■業務の効率化、行政機関の公共調達における評価制度の導入が契機

事例集掲載企業では、経営改善のテーマとして取り組むようになったとの声が多数寄せられました。リーマン・ショック以降の長引く不況の中で、「業務の効率化」、「タイムマネジメント（時間管理）の徹底」などを従業員に意識させることが取組のきっかけとなったようです。

また、建設業では、愛知県を始めいくつかの市町村で取り入れられている公共調達においてワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を評価する仕組の導入により、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録制度」登録時に併せて制度の整備を進めたという経緯もいくつかの企業から聞かれました。

### 【掲載企業の事例】

- ・会社の従業員が 300 名を超えることになり「一般事業主行動計画」の策定が必要になった。→ P.30
- ・ISO 14001 取得のための施策がきっかけとなった。→ P.32
- ・優秀な女性職員を確保するため、育児関連制度の充実を図ろうとした。→ P.48
- ・社会的なニーズの高まりに加えて、会社としての意識の変化があった。→ P.50
- ・構造的労働力不足の解消、従業員のモチベーション向上など。→ P.82
- ・シングルマザーの受け入れを拡大することになったので、環境を整備しようと考えた。→ P.120
- ・ダイバーシティの推進の一環として、ワーク・ライフ・バランスを「阻害要因の解消」と捉え、取組を開始。→ P.126
- ・全社員向けアンケートの結果などから、労働時間の短縮に向けた意識改革の必要性を感じたため。→ P.128
- ・育児休業関連の対象者の増加や過重労働の解消の必要性が生じた。→ P.132



## (3) 現在の課題と今後の展望について

### ■男性の育児休業取得が進まない理由は休業中の経済的な不安が原因

各企業が抱える課題として真っ先にあげられたのが「男性の育児休業・休暇の取得促進」でした。現在、男性の育児休業取得率は、わずか 1.72% にすぎません。その要因としては、経営者（管理職含む）の理解不足や制度への無関心さはもちろん、休業中の収入面での不安をあげる男性も多いようです。また、職場の雰囲気や仕事の状況を考えると取得しづらいという意見も多く、職場環境が取得に影響していることも否めません。

### 事例集掲載企業の特徴

### ■制度の導入後に必要となる従業員の意識改革

事例集掲載企業の中には、今後の展望として「管理職を含む従業員の意識変革」や「制度のさらなる周知徹底」をあげる企業が多くみられました。

ワーク・ライフ・バランスの推進役である総務・人事担当者の間では、いくら制度を充実させても、従業員の意識を含む社風（企業風土）が変わらなければ浸透していかないと考えている方が多く、解決への糸口として「従業員向けセミナーや講演会の実施」をあげる声が聞かれました。

### 【掲載企業の事例】

- ・「ただ早く帰ること・とにかく休むこと」がワーク・ライフ・バランスの実現だと誤解している人がいる。→ P.46
- ・管理職と一般職では、意識の違いがあり、取組に温度差が生じている。→ P.50
- ・子育て中の社員の負担を減らすため、在宅勤務制度を導入したいが、セキュリティの問題で時間がかかる。→ P.58
- ・制度未取得者へのケアが必要。→ P.84
- ・男性社員の育児休業取得は、業務的には実現可能だと思われるが、収入面での補償が難しい。→ P.90
- ・「いつまで、どの程度」と言えない介護に対し、制度の改定や社員への啓蒙活動が必要。→ P.98
- ・制度を浸透させていくためには管理職の意識改革が必要。→ P.102
- ・部署により有給休暇が取得しにくいという声があがっている。→ P.106

