

ワーク・ライフ・バランスおよび
女性の活躍推進等に関する事業所調査

報 告 書

平成30年3月

男女共同参画市民会議 い〜ぶん
草津市 男女共同参画課

目 次

第1章 調査概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査対象	1
3. 調査方法	1
4. 調査期間	1
5. 調査基準日	1
6. 回答結果	1
7. 先進事業所の選定	1
第2章 調査結果のまとめ	2
1. 事業所のプロフィール	2
2. 長時間労働の是正・働き方の見直し等	2
3. ワーク・ライフ・バランス	3
4. 育児支援・介護支援	3
5. 女性の活躍推進	4
第3章 先進事業所の事例紹介	5
1. ニプロ株式会社	5
2. 南草津病院	7
3. 石井産業株式会社	9
4. 太陽住宅株式会社	10
5. A社	11
第4章 調査結果	13
1. 事業所のプロフィール	13
(1) 所在地	13
(2) 業種	13
(3) 従業員の規模	14
(4) 事業所全体の従業員数	14
(5) 業況の動向	16
2. 長時間労働の是正・働き方の見直し等	18
(1) 平均時間外労働時間	18
(2) 長時間労働是正の取り組み	19
(3) 長時間労働是正の事例	20
(4) 休業・休暇制度の事例	23

(5) 自己啓発や教育の取組の事例	24
(6) 働き方の見直しの事例	25
(7) 人事評価と相談体制の取組の事例	26
3. ワーク・ライフ・バランス	28
(1) ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み	28
(2) ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ結果	29
(3) ワーク・ライフ・バランスの推進に必要なもの	30
(4) 滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業の登録状況	31
(5) 草津市男女共同参画推進条例の浸透状況	31
4. 育児支援・介護支援	32
(1) 育児休業の取得状況	32
(2) 育児休業の取得期間	32
(3) 事業所の育児支援制度	33
(4) 非正規従業員に対する育児支援制度	34
(5) 介護休業の取得状況	34
(6) 事業所の介護支援制度	35
(7) 非正規従業員に対する介護支援制度	36
5. 女性の活躍推進	37
(1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の浸透状況	37
(2) 女性の活躍・登用等に関する取り組み	39
(3) 女性の活躍・登用等の事例	40

あとがき

資料 調査票

第 1 章 調査概要

1. 調査の目的

企業におけるワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進等に対する認知度や取り組み状況等について調査・分析し、課題等を検証し、事業推進の基礎資料とするとともに、企業における取り組みや先進的な事例を把握し、情報提供をすることで、今後のワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進等の事業に役立てることを目的に実施しました。

2. 調査対象

総務省が実施した「平成26年度経済センサス基礎調査」のデータをもとに、草津市内の従業員規模20人以上の事業所・団体としました。

3. 調査方法

郵送配布－郵送回収

4. 調査期間

平成29年6月28日～7月14日

5. 調査基準日

平成29年4月1日

6. 回答結果

郵送（配布）数	対象外 （移転等）	調査対象数	回収数	回収率
668	39	629	171	27.2%

7. 先進事業所の選定

アンケート調査の回答より各調査項目において、数多くの取り組みを実施している事業所や特徴的な取り組みを実施している事業所など5社を抽出しました。

第2章 調査結果のまとめ

1. 事業所のプロフィール

回答のあった事業所については、業種別では製造業が最も多く、次いで医療・福祉、卸売・小売業が多い状況でした。また、従業員規模別で見ると、20～49人が最も多く約半数を占めており、次いで50～99人が多く従業員が100人未満の事業所は79.6%を占めています。

事業所全体の従業員数については役員を除く正規従業員は男性10,407人、女性3,736人で女性従業員は男性従業員の約1/3と少ないことがわかりました。役員に占める女性の比率は16.3%、管理職に占める女性の比率は11.6%とまだまだ役員・管理職への女性の登用が進んでいません。なお、女性管理職がいる事業所といない事業所を比較した結果、女性管理職がいる事業所では、業績が良くなっているという傾向が見られたことから、方針決定の場への女性の参画は、業績向上に寄与することが推測されます。

【ポイント】

- 従業員（正規）に占める女性の比率 26.7% 年
(参考：全国32.5% 平成29年総務省統計より)
- 役員に占める女性の比率 16.3%
(参考：全国3.7%（上場企業）平成29年内閣府資料より)
- 管理職に占める女性の比率 11.6%
(参考：全国13.0% 平成29年度版男女共同参画白書より)
- 女性管理職がいる事業所は業績が良くなっている傾向あり。（P16参照）

2. 長時間労働の是正・働き方の見直し等

1か月の平均時間外労働時間（※以降は時間外とする）は20時間未満である事業所が過半数以上を占めましたが、業種によって偏りが見られ、中には80時間以上と回答している事業所もあるなど、長時間労働となっている事業所も多くあることがわかりました。

85.4%の事業所では長時間労働の是正に関する取り組みを行っており、「身近な上司からの声掛け」や「残業の事前承認」などが多く取り組まれていました。時間外が少ない事業所（20時間未満）と多い事業所（20時間以上）で比較すると、時間外が少ない事業所では「残業の事前承認」が25.5ポイント、「身近な上司からの声掛け」が14.3ポイント多くなっており、長時間労働の是正に有効な取り組みであると考えられます。

その他にも業績や生産性が良くなっている事業所と悪くなっている事業所を比較すると、良くなっていると回答した事業所は長時間労働是正のための取り組みを数多く実施していることがわかりました。また、業績や生産性が良くなっていると回答した事業所は人事評価・相談体制においても取り組みを数多く実施しています。特に、「時間当たりの生産性や時間管理の視点を入れた人事評価」については、導入している事業所はまだ少ないものの、業績や生産性が良いと答えた事業所で多く取り組まれており、効果的な取り組みと考えられます。また、「メンタルなどの健康管理・健康増進の取り組みや相談窓口の設置」も多く、これらの人事評価・相談体制における取り組みが業績や生産性の向上に寄与していると考えられます。

また、時間外に関して女性の役員比率が高い事業所や女性管理職がいる事業所では、時間外が少ない傾向がみられ女性の役員、管理職の参画により、長時間労働の是正が進むことが推測されます。

【ポイント】

- 女性の役員や女性管理職の割合が高い事業所では長時間労働の是正が進んでいる。(P15 参照)
- 「残業の事前承認」、「身近な上司(課長、部長等)からの声掛け」などを行っている事業所は時間外が少ない。(P21 参照)
- 長時間労働是正の取り組みや人事評価、相談体制について取り組みを行っている事業所は業績、生産性が良くなっている傾向。(P22、P27 参照)特に「時間当たりの生産性や時間管理の視点を入れた人事評価の導入」は効果的。(P27 参照)

3. ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みを行っている事業所は42.1%で、それ以外の事業所では「取り組みを行っていない」あるいは「無回答」と答えています。また、ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ結果、期待する効果としては「従業員の仕事への意欲や生活面の満足度が上がる」、「従業員の離職による業務リスクの回避につながる」、「メンタルや身体の不調などによる休職者、離職者の減少」などをあげており、実際に取り組んだ結果、「女性の離職者が減る」や「女性の能力活用につながる」と回答している事業所も多く、女性が働きやすい環境づくりが進むと考えられます。

ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なものとして56.7%の事業所が「安定的な人員確保」をあげており、業種を問わず人手不足が見て取れ、ワーク・ライフ・バランスを推進するためには人材確保が重要であることがわかります。次いで必要なものとして「経営者・管理職の意識改善」が多くなっており、トップダウンによる推進が重要であり、経営層の意識改革が必要としています。

【ポイント】

- ワーク・ライフ・バランスの取り組みにより「女性の離職者が減る」、「女性の能力活用につながる」など女性活躍の効果。(P29 参照)
- ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なことは「安定的な人員確保」、「経営者・管理職の意識改善」(P30 参照)

4. 育児支援・介護支援

平成28年度中に育児休業を取得した女性従業員の割合は94.7%であるのに対し、育児休業を取得した男性従業員の割合は2.4%で、育児休業の制度は整備されているもののほとんど男性従業員が活用していない結果となっています。また、育児休業の期間についても女性従業員は7割近くが1年以上取得しているのに対し、男性従業員は1か月未満がほとんどであり、まだまだ育児は女性の役割という社会全体の風潮があると考えられます。

育児支援制度として「勤務時間短縮などの措置を講じている」や「勤務条件等に関して育児をする従業員の希望を聞き入れている」が効果があった取り組みとして多くあげられており、育児をする従業員の生活スタイルに事業所が合わせることも重要であると言えます。また、「就業規則に育児支援に関する規定がある」ことも70%近くの事業所が導入しており、且つ効果があった取り組みにあげられています。

次に介護休業については平成28年度中に介護休業を取得した従業員がいる事業所は8事業所のみで、育児休業と異なり男性従業員も女性従業員も取得しづらいことが推測されます。また、介護支援制度として「勤務時間短縮などの措置を講じている」や「勤務条件等に関して介護をする従業員の希望を聞き入れている」などの取り組みをしている事業所がありましたが、効果があった取り組みは全て10%未満、「特にない」「不明・無回答」が75.4%であり、介護支援制度はあるものの効果が上がっていないと考えられます。

【ポイント】

- 育児休業を取得した男性従業員は2.4%でその期間もほぼ1か月未満。(P32 参照)
- 育児支援制度で効果的なものは、「勤務時間短縮などの措置」、「就業規則に規定がある」、「勤務条件等に関して育児をする従業員の希望を聞き入れる」(P33 参照)
- 介護休業の取得者は少ない。(P34 参照) また、介護支援制度があっても効果が上がっていない。(P35 参照)

5. 女性の活躍推進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が平成28年4月に施行されましたが、32.7%の事業所が知らないと答えており法律の周知が進んでいません。

女性の活躍・登用等に関する取り組みについては48.5%の事業所において何らかの取り組みを行っており、「性別に関係なく知識や資格取得のための研修等を実施している」、「女性の提案や発言をしやすいよう配慮している」、「性別による評価をしないよう人事基準を明確にしている」といった取り組みが多くありました。また、効果的だと思われる取り組みは、「女性の管理職への登用を積極的に行っている」が最も多くなりましたが、不明・無回答も39.8%と効果的な取り組みに至ってない事業所が多いと考えられます。

【ポイント】

- 女性活躍推進法の周知が進んでいない。(知らないが32.7%) (P37 参照)
- 女性活躍・登用等について取り組んでいる事業所は48.5%で「女性の管理職登用を積極的に行っている」が効果的。しかし、効果的な取り組みに至らない事業所も多い。(P39、40 参照)

第 3 章 先進事業所の事例紹介

ニプロ株式会社

働き続けたい子育て世代のための 事業所内保育所を設置

草津市野路町にあるニプロ株式会社では、仕事と子育ての両立を支援することを目指し、働きやすい職場環境を整備しており、平成29年4月1日より事業所内保育所の運営を始めました。



Q. 育児支援制度について教えていただけますか？

A. 当事業所では所内に保育施設を開設しています。これは全国的にも保育所の不足が問題になっており、保育所が利用できない状況は企業にとって優秀な社員の流出につながります。当社でもそのような状況が起こらないように考え事業所内に保育施設を開設しました。当事業所では多くの女性研究員が働いており、特に女性にとっては保育所が事業所にあることでより安心して勤めていただけると考えています。

Q. 保育施設の運営状況と効果について教えていただけますか？

A. 現在は0～3歳児を中心に15名の保育が可能となっており、利用には女性・男性社員の区別はありません。女性社員の利用が多いことから、事業所別にはなりますが事業所内保育所の開設を進めていきます。効果についてはまだ開設して間もないことから、数字では表せませんが、休職者や退職者を出さない効果は大きいと思います。

また、採用についても特に女性の応募者は当施設を評価してくれています。

Q. 女性社員にとって働きやすい環境が整備されているということですね。一方、女性管理職の比率やその他の取り組みなどについて教えていただけますか？

A. 当社では男女による評価の差はありません。ただ、全体的には男性社員が多いこともあり、現状は女性管理職の比率も低くなっています。そこで、営業や研究の部門でも積極的に女性の登用を進めており、ワーク・ライフ・バランスの推進や事業所内の保育施設の開設などもその取り組みの一部であり、女性にとって働きやすい環境づくりを推進することにより女性管理職の数も増加すると考えています。また、当社では育児、介護、配偶者の転勤などで働き続けたいがやむを得ず退職される方が、再び働くことができる条件が整った時に復帰できるようにジョブ・リターン制度という制度を設けています。

1. **Q. ジョブ・リターン制度について詳しく教えていただけますか？**

A. 勤続3年以上での退職や、退職する時に登録しておくといった一定の条件はありますが、やむを得ず退職された方には復帰できる制度を設けています。復帰する人にとっては職場環境や仕事内容も把握できていますし、会社側にとっても即戦力となり、両者がウインウインの関係になる制度だと考えております。

Q. 長時間労働是正の取り組みについて具体的な取り組み内容など教えていただけますか？

A. 当社では、労使による「ワーク・ライフ・バランス小委員会」を立ち上げ、毎月会議を行っております。内容についてですが、長時間労働の多い部署や長時間労働をしている社員を把握して、特に長時間労働をしている社員に対しては健康面のこともありますので、産業医面談を実施しています。また、長時間労働をしている社員とその上長にヒアリングを行ったうえで業務の見直しを考え、長時間労働の是正に全社で取り組んでいます。

Q. その他に働き方に対する取り組みを教えてくださいいただけますか？

A. 当社は医療機器のメーカーであり、メンテナンス部門や海外対応部門も有しておりますので、全社が統一したルールを実施するという訳にはいきませんが、ノー残業デー、フレックスタイム制度、時差出勤などを各部署で対応して導入しています。



例えば海外対応部門であれば朝早く来てやり取りをした方が効率的であったりしますし、メンテナンス部門であれば診療が終わった後に保守点検をすることになり、夕方からの業務になったりしますので事前に申請をし承認を得たうえではありますが、柔軟な勤務時間となるようにしています。

Q. 自己啓発についても積極的に取り組まれていますね。それについても教えてくださいいただけますか？

A. さまざまな取り組みを実施していますが、今は通信教育を利用した自己啓発を奨励しています。通信教育の課程を修了すると費用の半額補助を行っています。業務に関連したものが多いが、今後はさらに趣味、健康などに対するものも増やしていきたいと考えています。

【インタビューを終えて】

働き続けたい子育て世代のための事業所内保育施設の設置、「ワーク・ライフ・バランス小委員会」の立ち上げなど働きやすい職場環境の整備に推進する企業方針が良くわかりました。

南草津病院

看護部通信を定期的に発行し、
職員の満足度UP！

野路5丁目にある南草津病院では、ワーク・ライフ・バランスの推進するため、定期的に看護部通信を発行しており、職員を大切にしていると感じる職員の比率が31%から1年で52.8%にUPしました。

Q. ワーク・ライフ・バランスの取り組みもいろいろされていますが、具体的に教えていただけますか？

A. 昨年から取り組んでおり、看護部職員全員にアンケートをしましたが、昨年は「自分たち職員が大切にされていると感じるか？」という項目で「そう感じる」という割合は31%でした。そこで、今年から「看護部通信」を定期的に発行して、看護部の今の動きや、これから取り組もうと考えていることを伝えるようにして情報共有を図ってきました。そのかいもあり、今年は、52.8%に上昇しました。アンケートでは「患者さんに関わるケアの時間が足りない」という意見もあったので、一人一人の職員の業務量の調査も実施し、その結果を業務改善につなげることを目的に、現在検討をしています。

Q. 女性管理職の比率が48.8%と、かなり高いですね？

A. 男性が37名で、女性が103名の職場で男性の看護師は2名ですが、仕事内容に男女差はありません。男女区別なく適性に応じての人員配置をしています。



女性の管理職が多いことで、家庭と仕事の両立で悩み退職を考える方もいますが、出産や育児に対する理解が示せるといふメリットもあります。

Q. 長時間労働の是正についてもいろいろと取り組まれていますね？

A. 毎週水曜日は「ノー残業デー」にしています。院内で「今日はノー残業デーです」というアナウンスを欠かさずするほか、水曜日には、委員会活動や勉強会は入れないようにしています。また、毎月「労働安全委員会」を開き、定期的に時間外労働のデータ分析を行い、時間外が多い職場や職員に関しては、個別に理事長や産業医の方に健康面の相談と指導をいただいております。その上で業務内容の見直しを図っています。

Q. 自己啓発についてもいろいろと取り組まれていますね？

A. 昨年から全職種職員を対象にした「人間力向上研修」をしており、11月から半年ぐらいかけて行う予定です。これは、職種ごとのスキルを向上

させるためのものではなく、それらを根底で支える人柄とか「おもてなしの心」や気づきという部分の研鑽を図るものです。講師には、顧問社労士の方などですが、全職員が参加できるような同じ内容を何回かに分けて実施しています。

また、業務研修発表会を年1回、同じ法人グループ内で行っており、看護部はもちろん、各部署でもスキル向上のための研究活動を実施しています。

その他、看護協会の行っている研修会など、病院内の研修以外にも出張扱いで参加しています。

その結果、患者さんへのサービスの向上という面だけでなく、スタッフ同士の関係性の向上などの効果もあり、離職の原因として1番多い人間関係の課題が良くなっていると思います。

Q. 育児支援制度について教えていただけますか？

A. 看護師を確保することを目的として南草津駅前の同法人グループの託児施設があり、スタッフの子どもを預けられるようにしています。日勤の方の場合は、8時～18時、夜勤の方の場合は、15時半～翌日の10時半まで預けられるようにしています。また、育児休業などのあと、同じ職場、同じ職務、同じ労働条件で戻れるようにしていますが、現実的には就業時間の短縮を希望される方もおられますので、相談の上で、柔軟に対応しています。

子どもの具合が悪くなったり、PTAの会合などで臨時の休みが必要になったりした時などは、協力し合いながら臨機応変に対応しており、そのあたりをある



程度予測して人員を配置しています。

Q. 男性で育児休業を取られた方もおられたようですが教えていただけますか？

A. 今回、初めての申し出でしたが、男性看護師2名のうち、1人が取得しました。1か月ぐらいの取得です。女性の多い職場のこともあり、女性看護師も育児休業を取得しているのでも、男性だからという事なく同様に取得されました。人それぞれ事情により休業しなければならないことがあると思いますので、病院も申し出があればある程度要望に応じていかないといけない時代だと思います。

また、看護協会では、男性の看護師も多くなってきたことから、男性看護師研修会を年1回実施しており、育児休業制度についても教えられています。

【インタビューを終えて】

職員が病院をどう思っているかをしっかりと把握し、職員の満足度向上につながる取り組みを行い、職員同士の人間関係の向上させることで、協力体制を整え、その上で、病院内で職員の要望にできる限り答えるように努められていることが良くわかりました。

石井産業株式会社

仕事内容、作業内容を見直し 効率UP！！

南笠東3丁目にある石井産業株式会社では、仕事内容の見直しや一人ひとりのスキルアップを図ると同時に現場での資格取得を積極的に推奨し、誰もが出来る多能工化を進め仕事の効率を向上させています。



Q. 長時間労働の是正の取り組みは？

A. 機械化や作業内容の見直し、個人のスキルとしては、製造現場で作業時間を計って意識づけをし、効率化を図っています。また、大阪本社では、年に2~3回、外部機関の研修を受けたり、フォークリフトや玉掛、クレーン、安全衛生に関する資格取得やAED講習の受講等、会社が積極的に支援をしています。社員が多能工になることで、お互いの仕事をカバーし合い、効率よく働け、休暇を取りやすい職場になっています。

Q. どんな休暇制度がありますか？

A. 育児休暇は、それぞれ子ども1人につき1年弱の休暇を取っており、復帰後は、9時~4時や10時~3時という短時間勤務をしています。育児手当や出産祝金もあります。また、誕生日休暇が毎年1日、リフレッシュ休暇は30歳になった時に3日間、40歳は4日間、50歳は5日間の休みが取れます。誕生日休暇とリフレッシュ休暇は、連続でとったりバラバラにとったりでき、皆さんには好評です。

親を介護している人もいますが、介護休暇や時短勤務制度を使っている人はいません。収入が減るためです。

Q. パートから正社員になる人は？

A. 去年は、パートの女性4人が正社員になりました。会社から声掛けをして本人の意思確認をしてなってもらいますが、断られる方もおられます。その背景には、男女の意識の違いや男性の長時間労働とも関係しているようです。女性の中にも家庭生活を重視してフルタイムで働きたくないという人もいます。管理職に関しては、女性だけではなく、男性も管理職は責任が重く、長時間労働になる。その割に給料は.....、と思う人や、出世だけが仕事のやりがいではないと考える人が増えてきていますね。

【インタビューを終えて】

最近では、出産・育児・介護以外にも病気を抱えながら就労している人もいます。年齢、性別にかかわらず、働きたい人が働き続けられるような、いろんな働き方が必要だと感じました。

太陽住宅株式会社

大切なのは計画と実行！！

勤務時間内（9時～17時）に仕事を終わらせる体制づくりを行い、それを代表者自らが率先することにより、社員の長時間労働についても是正していく。集中して取り組みを行うことが大切です。



Q. 長時間労働の是正の取り組みについて教えていただけますか？

A. 勤務時間は9時から17時となっているが、時間内に仕事を終わらせるための体制作り、環境づくりが大切であり、勤務時間中は集中して業務に取り組む。また、代表者自らが率先して行うことにより長時間労働の是正を進めている。

Q. 働き方の見直しについて教えていただけますか？

A. 休暇をとるという事が業務を進めていく上でも重要であることを社内で共有をしています。休暇をとることによりエネルギーの充電や新しい発想などが生まれ、業務に活かすことができ社員にとっても会社にとっても相乗効果があると考えています。また、仕事量が多く時間外労働が多いと判断した時には、会議の議題として取り上げ長時間労働の是正策を講じるなど社内で長時間労働の実態について共有することに努めています。社員に対し常に話しかけることや問いかけること目配りをするのが大切であると考えています。

Q. 育児支援制度の取り組みについて教えていただけますか？

A. 社員と話し合いを持ち勤務時間等について柔軟な対応ができるようにしています。例えば育児休業後の復帰については10時～16時の勤務としていたものを、子どもが保育園に行く頃になると送迎の時間などを考慮して9時30分～16時30分の勤務に変更するなど社員の家庭や生活を十分に配慮した勤務時間にしていきます。

Q. 女性の活躍・登用の取り組みについて教えていただけますか？

A. 当社は住宅の請負、リフォームなどを扱っており、インテリア・エクステリア・建築設計事業に女性を登用することにより、行き届いたきめ細かな設計等により顧客の満足度を上げることができています。

【インタビューを終えて】

社長自らが率先して長時間労働の是正や働き方の見直しについて推進されていることがわかりました。また、社員が働きやすい環境になるよう柔軟な対応が必要であることを感じました。

A 社（都合により社名は掲載していません）

長時間労働の是正は意識改革から！

平成29年4月から20時退社が制度化されました。導入当初は「えっ？」絶対無理と感じましたが、今では定着しています。20時に退社するにはどのように仕事を進めるかなど逆算するように意識が変化しています。

Q. 長時間労働の是正の取り組みについて教えていただけますか？

A. 当社はグループ会社の一員であり、その企業ガバナンスとしての制度的運用と当社独自の取り組みとの二面性があるという前提でお話します。

まず、制度的な取り組みですが、当社グループの社員は管理職を除き基本的に全員が組合員となります。創業者の経営における考え方の一つに「組合は経営における対角のパートナーである」という言葉に表されるように、労使関係を重んじる企業風土が確立しています。労使で締結している三六協定や働き方についてのガイドライン等の遵守という観点より、年間、月間、一日についての労働時間や残業時間の適正な管理を推進しており、労働組合の意見等も踏まえながら会社として一丸となり長時間労働の防止、改善等に取り組んでいます。

具体的な取り組みとしては、職務分掌の見直しやそれぞれの業務の「棚卸」等により更なる業務の効率化を推進しております。最近の取り組みとしては「20時までに完全退社」を労使で推進しています。

Q. 制度的に20時に帰りなさいと決められたことに対し、締め付け感や反発はありませんでしたか？

A. 取り組みを始めた当初は「20時に帰れと言われても困る」と言うのが率直な思いでした。しかし、徐々に意識が変わり今では徹底されています。やはり20時に帰らなければいけないという意識がまずあるかないか、ということとはとても大切ですね。

Q. 20時に帰りなさいと決められることにより、定時に帰りにくいということはありませんでしたか？

A. それはありませんでした。原則「20時までに退社する」というルールになりましたが、20時までいなければならない訳ではありませんし、定時に仕事が終われば帰ります。また、残業をする場合でも、遅くても20時に帰らなければならないという意識が制度的に定着していると思います。

Q. 独自の取り組みについて教えていただけますか？

A. 当社は研修を提供する会社ですので、講義を担当する講師の育成やマネジメントが重要になります。以前は講義を担当する講師が研修の準備から全て行っていました。が「講師」として特に集中して頑張りたいのは研修の開発や受注活動や実際の講義等ですので、これら以外の業務、例えば教材準備や教室の手配等の補助的業務に

ついて、担当部門を別に設け類似業務を集約し一元的に対応する体制をつくるなど、改善に取り組む一方で、「一人の講師にしかできない研修」というものを担当する講師に任せきりにせず、複数の講師が講義できるという体制に向け取り組みを進めています。

Q. 講師の専門性が重要になることがあると思いますが、どのように対応されましたか？

A. 当社で研修が一番集中するのが4月の新入社員研修の時期で、人数的にも回数的にも1年間で最も忙しい時期となります。常にフレキシブルに、ダイナミックに機能するように全員で仕事を分散して対応するようにしました。また、専門性を保ちながら共有化を推進していきました。例えば、新入社員研修では普段研修していない者でも講義ができるように訓練をしています。全社員がインストラクター研修を受け、全員の前でプレゼンテーションを行い評価・チェックを受けます。

全員で取り組むという共通認識が定着していますので各自積極的です。研修に対しては内容から準備までを全員で担当できる体制が当社の強みでもあり、この取り組みが全体の業績面、長時間労働是正の面でも大きく貢献していると思います。

Q. 昨今、日本では働き方改革の中でも特に女性活躍推進に力を入れています。その取り組みについて教えてくださいいただけますか？

A. 当社はグループ会社の研修を担当

していますので、比較的社員の平均年齢は高く女性社員も少ないですが、グループ会社全体では多くの女性社員が働いています。女性管理職の比率は男性に比べて低いものの、改善するように努力しています。以前の女性社員は結婚や出産を機に退職されることがありましたが、ここ10年～15年ぐらいからでしょうか、女性社員が結婚や出産で退職されることは少なくなりました。今の時代は製品を作れば売れるという時代ではありませんので、購入される方の要望や嗜好性を的確にリサーチする力が大切になります。当社のグループでも女性の視点や発想力がなければ商品化ができないものが多く、そういった意味でも女性の活躍は欠かせないものとなっています。

Q. 女性が活躍できる職場環境が整備されてきているということでしょうか？

A. グループ全体的にダイバーシティの導入、ワーク・ライフ・バランスの推進を進めてきました。例えば時差出勤や育児休業などについてもグループ独自の整備も充実してきていると思います。この点は女性社員だけでなく、男性社員にとっても働きやすい環境になっていると思います。

【インタビューを終えて】

企業が積極的にダイバーシティの導入、ワーク・ライフ・バランスの推進を加速させることが働きやすい環境を作り、さらには長時間労働の是正や業績の向上に大きく寄与していることが良くわかりました。

第 4 章 調査結果

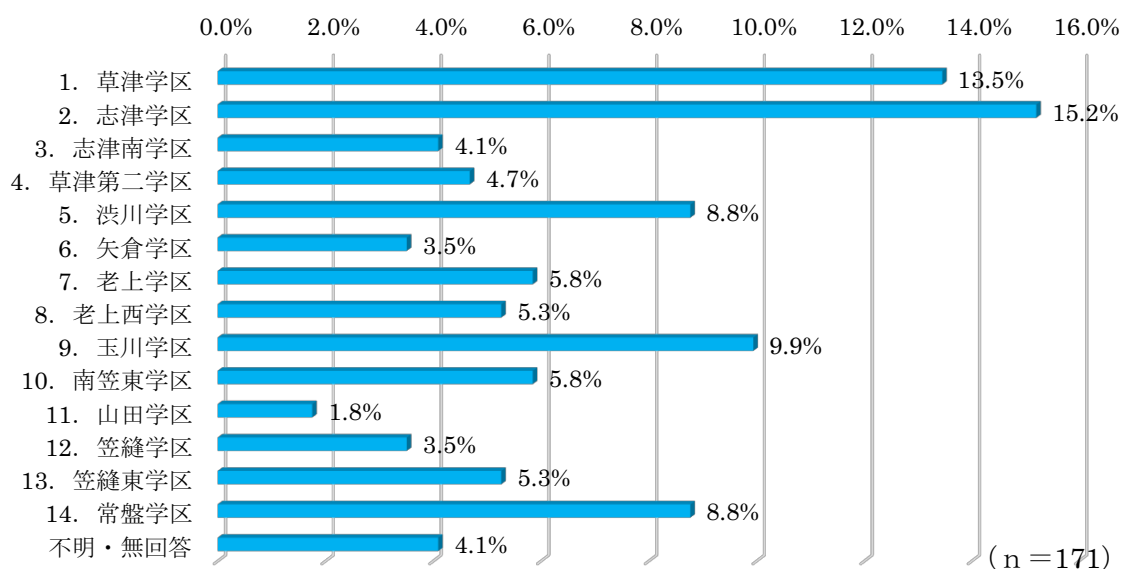
1. 事業所のプロフィール

(1) 所在地

問1 貴事業所の所在地について（一つに○）

志津学区（15.2%）、草津学区（13.5%）の事業所が多く、山田学区（1.8%）の事業所が少なくなっています。

図表1-1-1 所在地



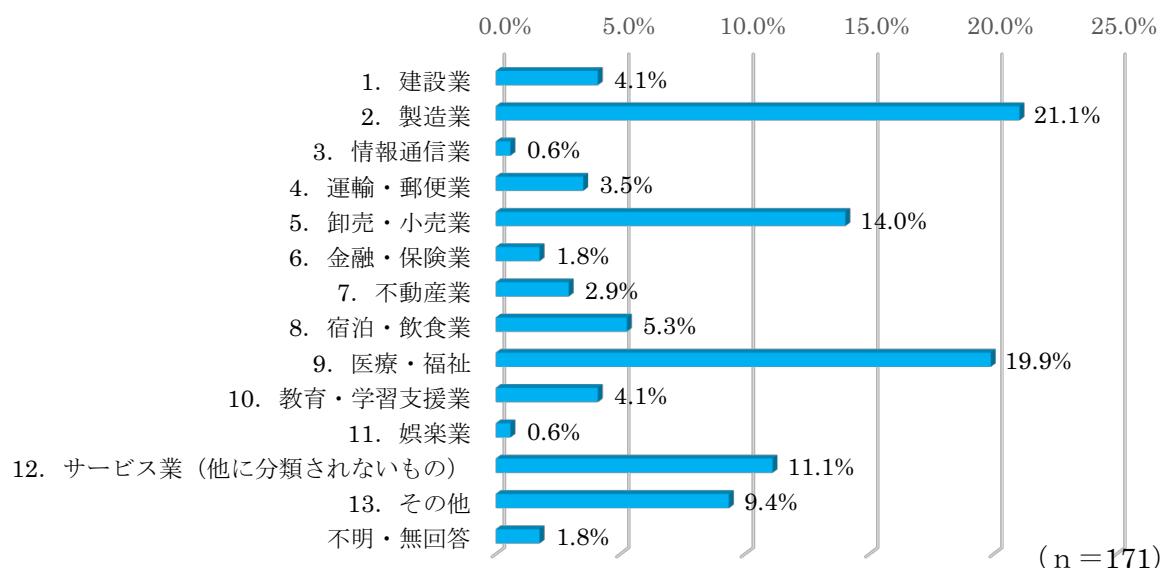
(2) 業種

問2 貴事業所の業種について（一つに○）

製造業（21.1%）、医療・福祉（19.9%）、卸売・小売業（14.0%）の順で回答数が多くなっています。しかし、回収率（平成26年度経済センサス-基礎調査に基づく事業所産業分類）は不動産業（50.0%）、医療・福祉（49.3%）が高くなっています。

※経済センサスの産業分類と回答された業種は一致していない場合があります。

図表1-2-1 業種

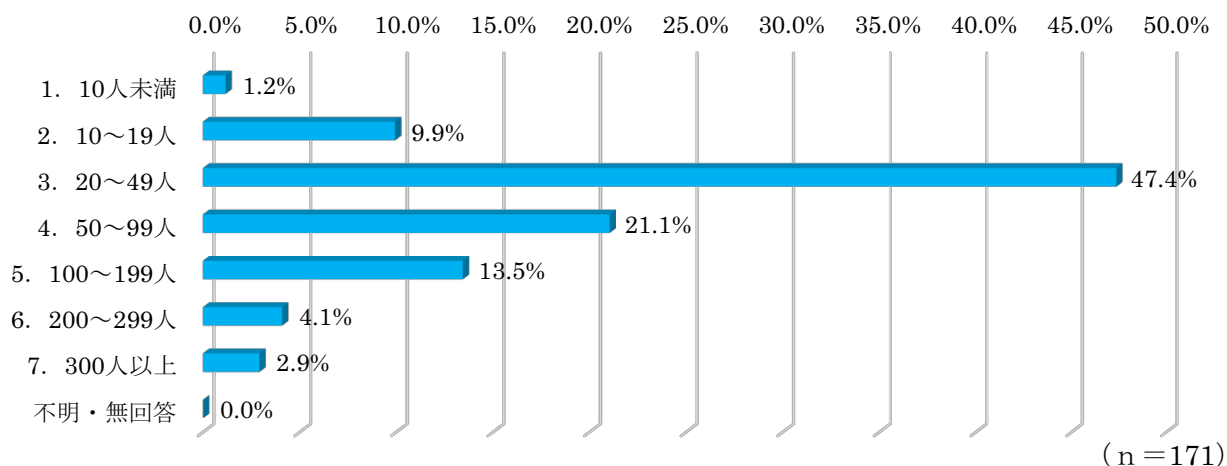


(3) 従業員の規模

問3 従業員の規模について (一つに〇)

「20～49人」(47.4%)が最も多く、次いで「50～99人」(21.1%)、「100～199人」(13.5%)となっています。従業員が100人未満の事業所は79.6%を占めており、300人以上の事業所は製造業、医療・福祉、運輸・郵便業で各1事業所、卸売・小売業で2事業所の計5事業所のみとなっています。

図表1-3-1 従業員規模



(4) 事業所全体の従業員数

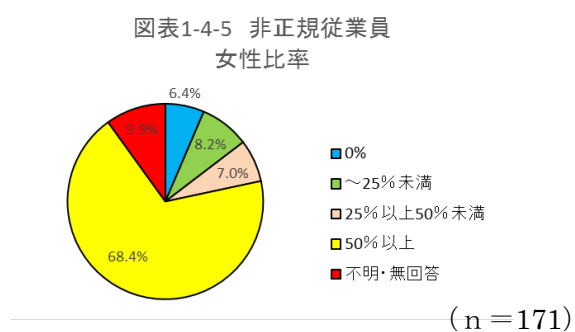
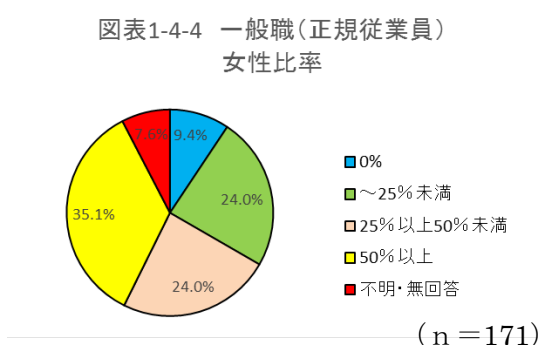
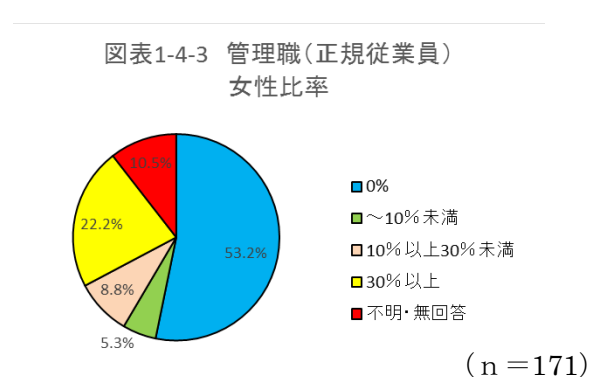
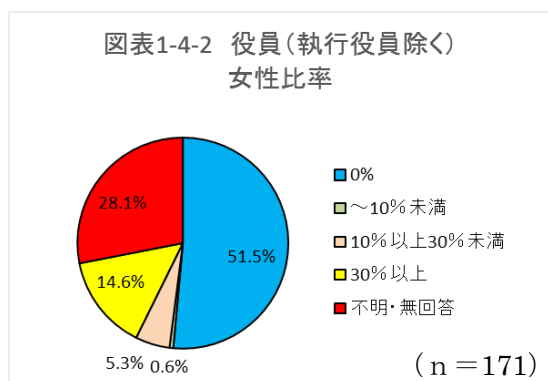
問4 事業所全体の従業員数について

事業所全体の従業員数では、女性従業員の割合が正規従業員、非正規従業員ともに男性従業員よりも少ない結果となりました。役員の女性比率(16.3%)、管理職の女性比率(11.6%)でともに2割を切っており、女性の役員および女性の管理職が一人もいない事業所は共に半数以上となりました。これは、一般職の女性比率が29.4%と3割を切っていることも原因の一つと思われます。医療・福祉における管理職(正規従業員)の女性比率が30%以上である割合は67.6%となり、他の業種と比べ女性管理職の比率が高くなりました。次いで教育・学習支援業が28.6%となっています。

図表1-4-1 事業所全体の従業員数

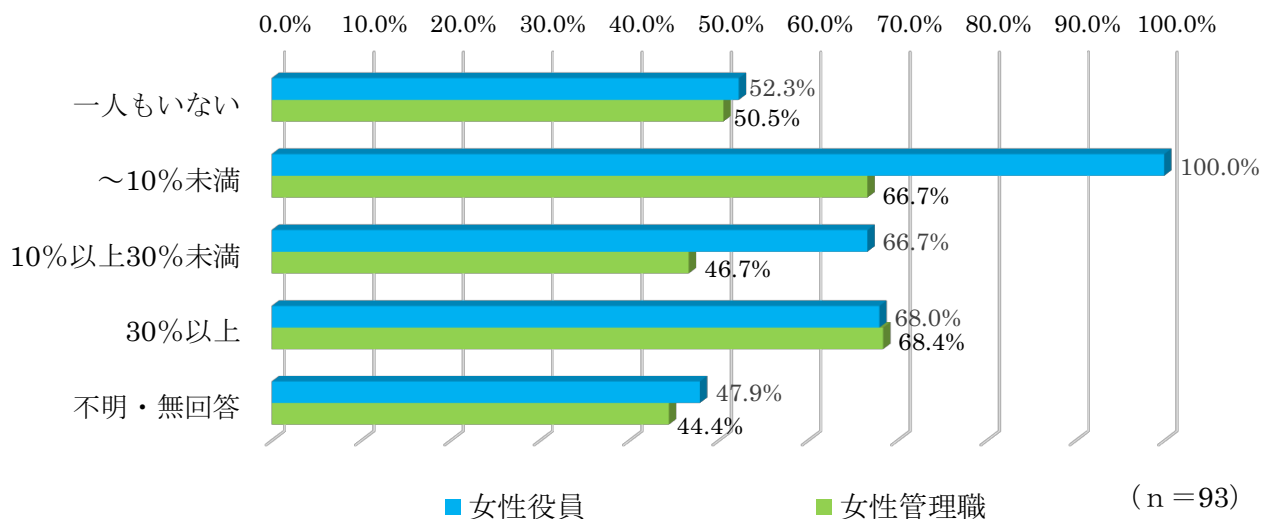
区分	人数(人)			比率	
	男性	女性	計	男性	女性
役員(除く執行役員)	247	48	295	83.7%	16.3%
管理職(正規従業員)	1,793	235	2,033	88.2%	11.6%
一般職(正規従業員)	8,614	3,501	11,913	72.3%	29.4%
非正規従業員	4,648	4,018	9,580	48.5%	41.9%
全従業員	15,302	7,802	23,821	64.2%	32.8%

※回答において男性のみ、女性のみあるいは合計のみの記載があったため、男性・女性の人数の計の不一致、男性・女性の比率の計が100%とならない区分があります。



役員的女性比率が0%である事業所と30%以上の事業所の正規従業員の月平均時間外労働時間(※以降は時間外とする)20時間未満と比較すると、女性比率が0%である事業所では52.3%であるのに対し、女性比率が30%以上の事業所では68.0%という結果となりました。同様に管理職の女性比率が0%である事業所と30%以上の事業所の正規従業員の時間外20時間未満と比較すると、女性比率が0%である事業所では50.5%であるのに対し、女性比率が30%以上の事業所では68.4%という結果となりました。役員的女性比率、管理職の女性比率のいずれの場合においても女性比率が高い場合の方が時間外20時間未満である事業所が多くなりました。

図表1-4-6 1か月の平均時間外労働時間(20時間未満)に見る女性役員・女性管理職比率について

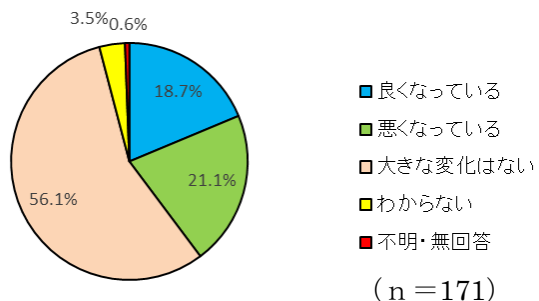


(5) 業況の動向

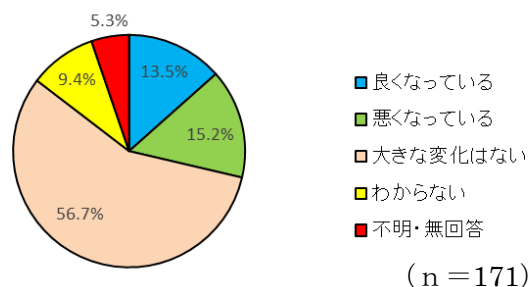
問5 業況の動向について（それぞれに一つ〇）

「業績」、「生産性」ともに過半数以上が大きな変化はないと答えています。

図表1-5-1 業況の動向「業績」

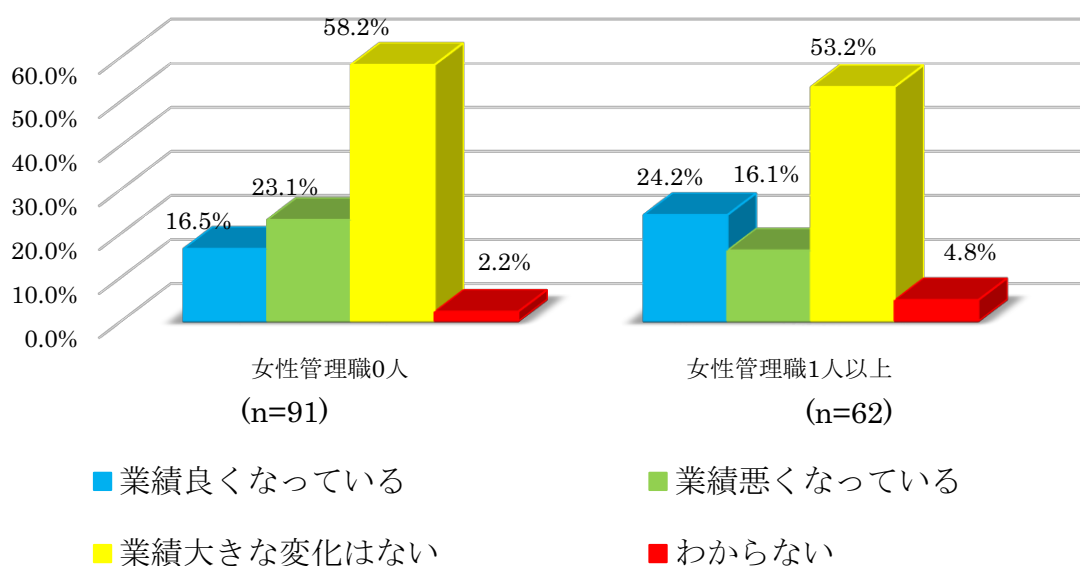


図表1-5-2 業況の動向「生産性」



業績に関して女性管理職がいる場合といない場合で比較すると、女性管理職が1人以上いる場合では業績が良くなっていると回答した事業所が24.2%であったのに対し、女性管理職がいない場合は16.5%という結果となり、女性管理職が1人以上いる場合の方が業績が良いと答えています。

図表1-5-3 女性管理職がいる場合といない場合の業績の比較



業績と生産性の関係性を見ると、業績が良くなっている事業所は50%が生産性も良くなっていると回答しており、業績が悪くなっている事業所は44.4%が生産性が悪くなっていると回答しており、業績と生産性の相関がみられました。

図表1-5-4 業績と生産性の関係性

