

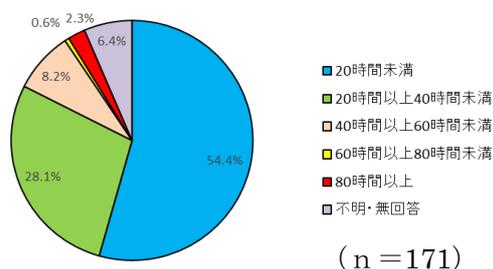
2. 長時間労働の是正・働き方の見直し等

(1) 平均時間外労働時間

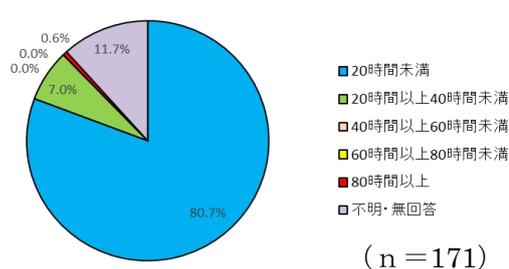
問6 平成28年4月1日から平成29年3月31日までの1か月間の平均時間外労働時間はどのくらいありますか。

正規従業員の平均時間外労働時間（※以降は時間外とする）が20時間未満である事業所は54.4%、非正規従業員の時間外が20時間未満の事業所は80.7%と過半数以上を占めました。中には80時間以上と回答している事業所もありました。業種別では卸売・小売業、宿泊・飲食業、教育・学習支援業で正規従業員の時間外80時間以上の回答があり、宿泊・飲食業で非正規従業員の時間外80時間以上の回答があった。

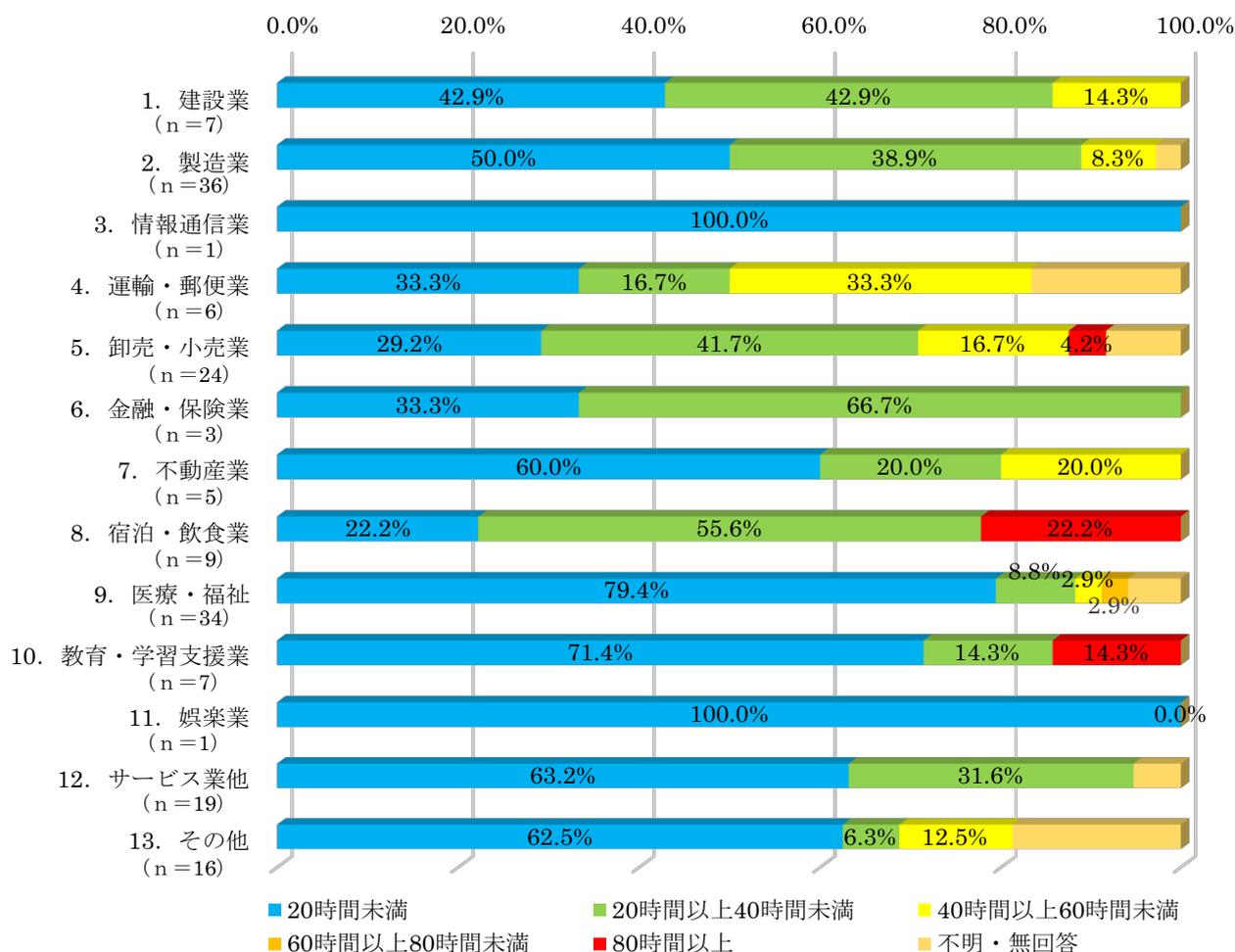
図表2-1-1 平均時間外労働時間 正規従業員



図表2-1-2 平均時間外労働時間 非正規従業員

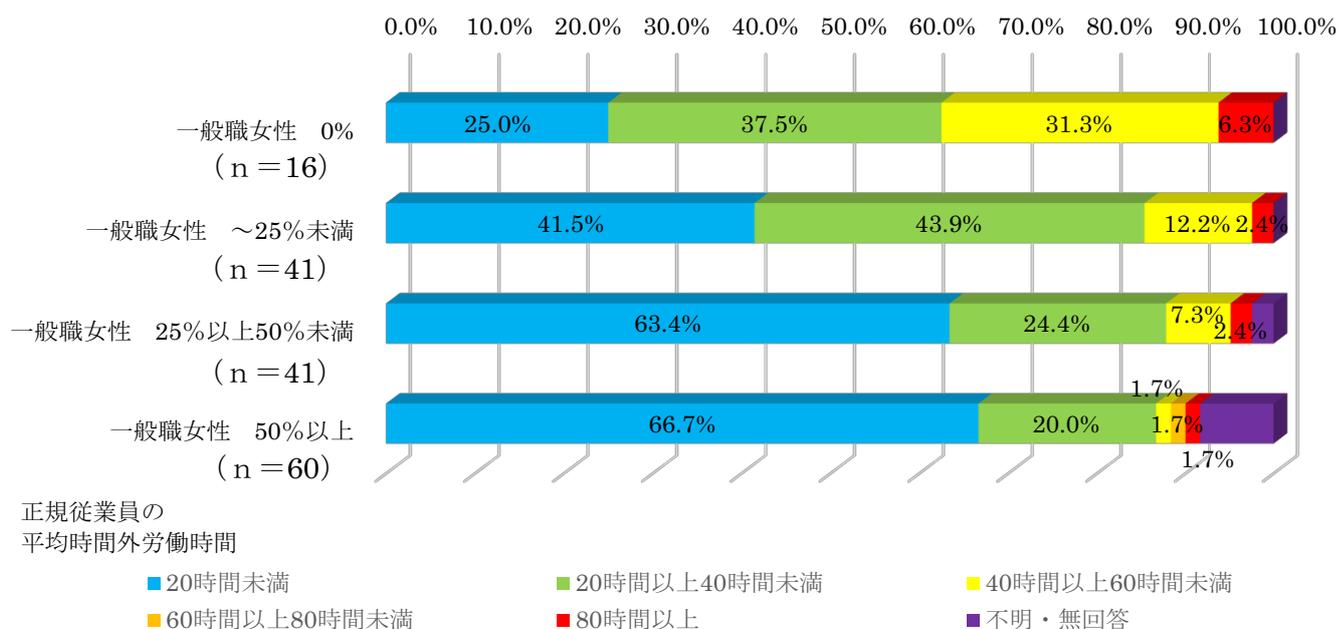


図表2-1-3 業種別平均時間外労働時間（正規従業員）



事業所全体の一般職に占める女性従業員の比率と時間外の関係性に着目すると、一般職女性従業員の比率が0%の事業所では時間外が20時間未満の事業所は25%であったのに対し、一般職女性従業員の比率が50%以上の事業所では66.7%となっており、一般職女性従業員の比率が高くなるにつれて時間外が少ない傾向が表れました。

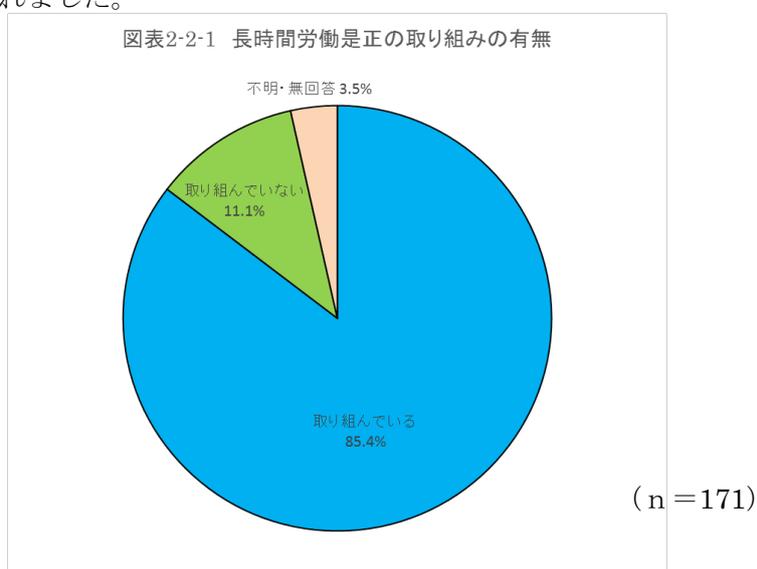
図表2-1-4 一般職女性従業員の比率と時間外労働時間の関係性



(2) 長時間労働是正の取り組み

問7 長時間労働是正に関する取組をされていますか。

長時間労働是正に関して85.4%の事業所が何らかの取組を行っているが、11.1%の事業所については取組を行っていないと回答しています。従業員の規模別では10~19人までの事業所で17.6%の3事業所(7事業所中)、20~49人までの事業所で14.8%の12事業所(81事業所中)が長時間労働是正に関する取組をしておらず、従業員の少ない事業所では取り組みまで至らない現状がみられました。



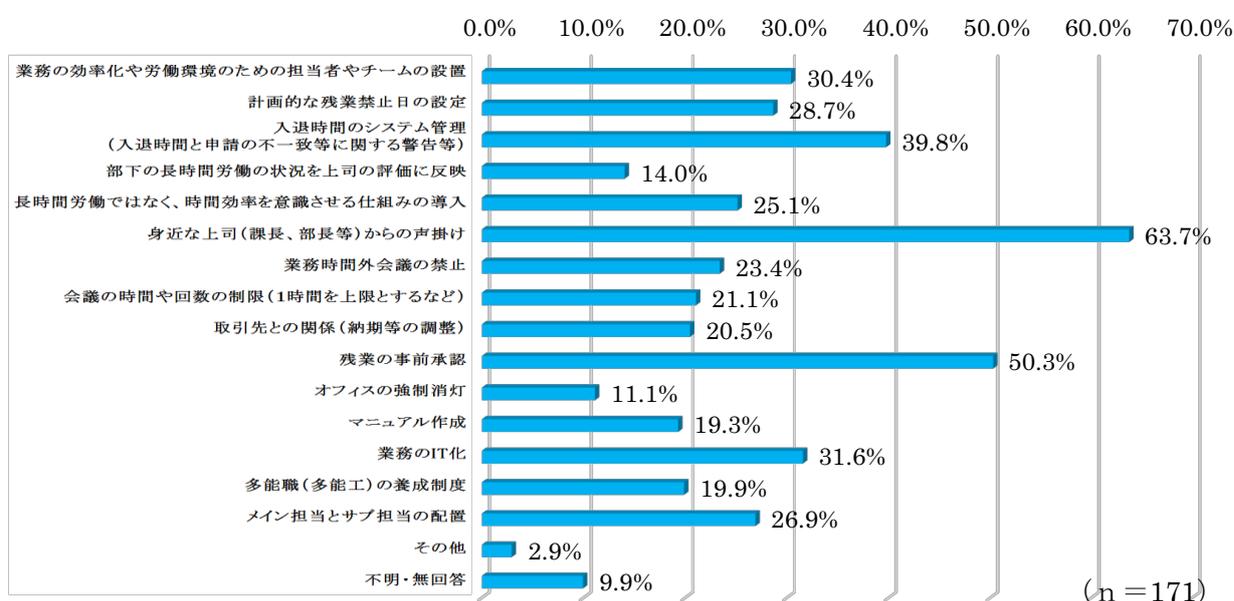
(3) 長時間労働是正の事例

問8 以下は、長時間労働是正の事例です。(1) 貴事業所で導入されている取組と(2) 貴事業所の時間外労働を削減するのに効果的だと思われる取組をお答えください。

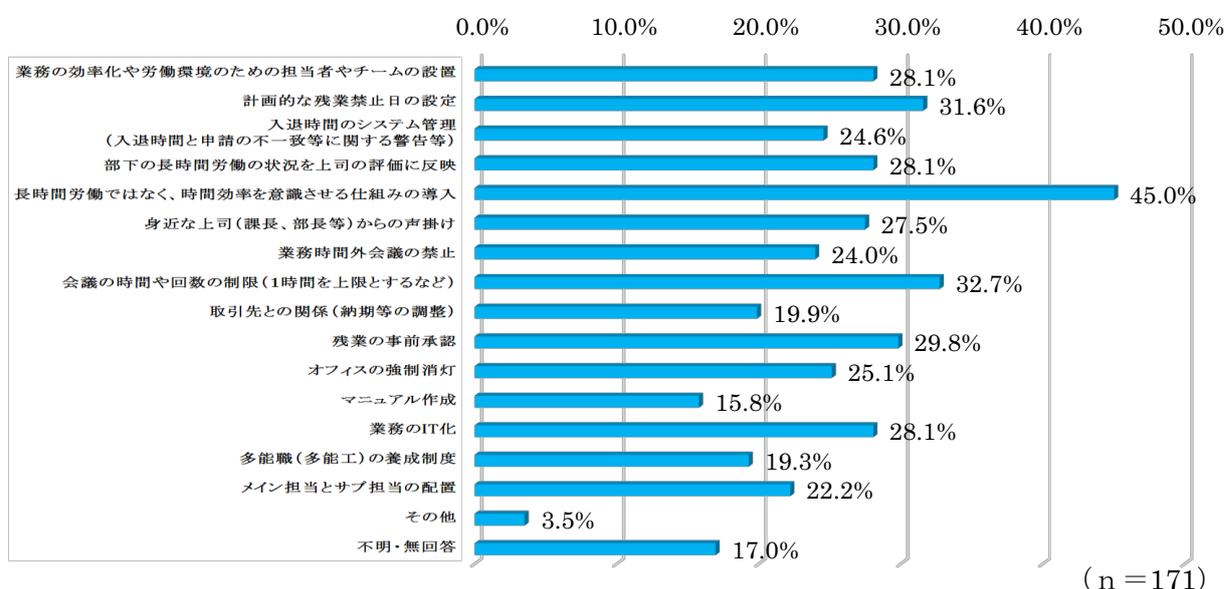
長時間労働是正として導入されている取組は「身近な上司からの声掛け」(109 事業所)、「残業の事前承認」(86 事業所)、「入退時間のシステム管理」(68 事業所)の順で多くなっています。その他の意見として「残業時間の目標設定と月1回の実績確認」や「部下の長時間労働状況を上司へ警告」などの意見がありました。

また、効果的だと思われる取組は、「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入」(77 事業所)、「会議の時間や回数の制限」(56 事業所)、「計画的な残業禁止日の設定」(54 事業所)の順で多くなっています。

図表2-3-1 長時間労働是正の事例 導入されている取組

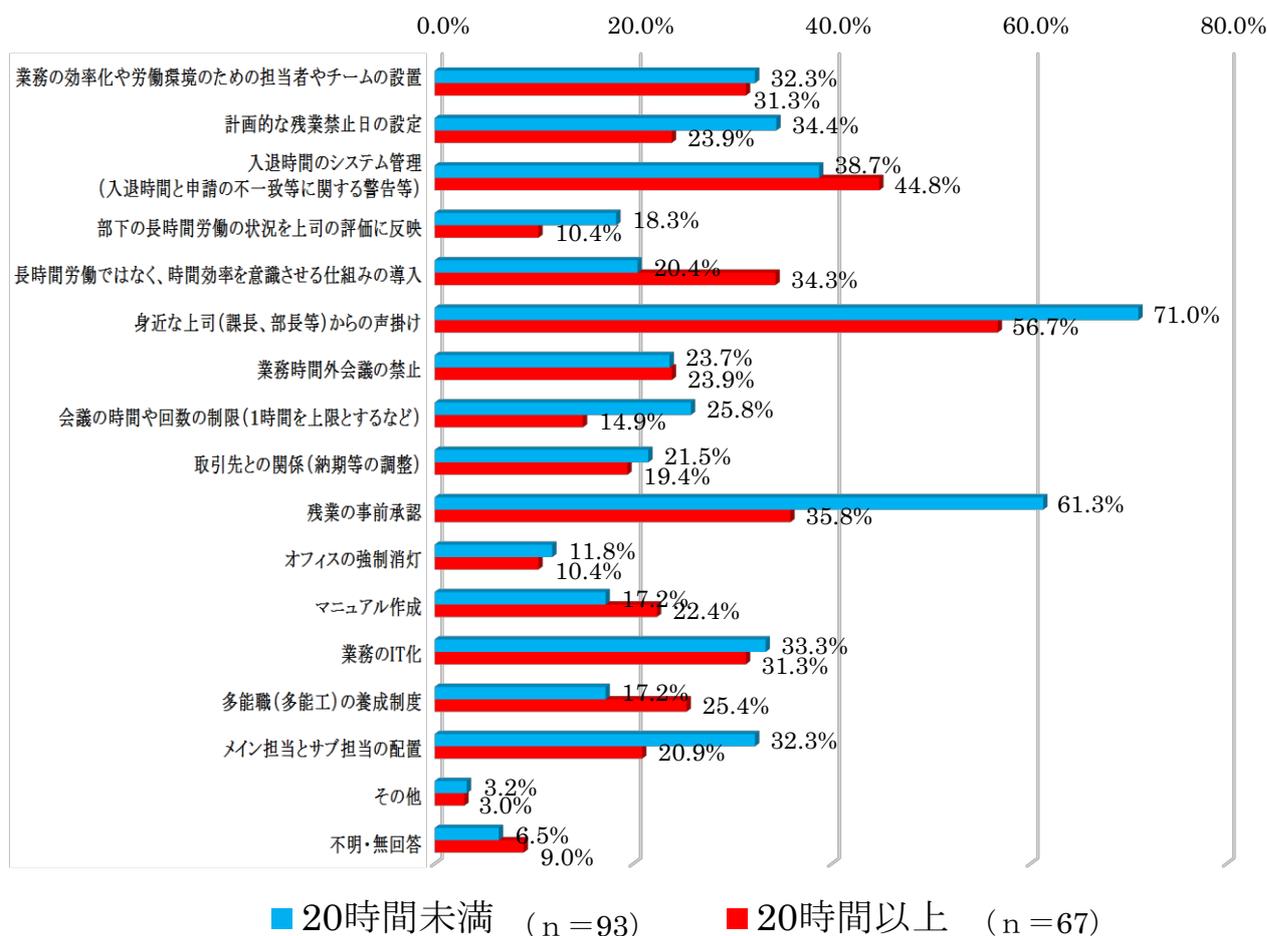


図表2-3-2 長時間労働是正の事例 効果的だと思われる取組



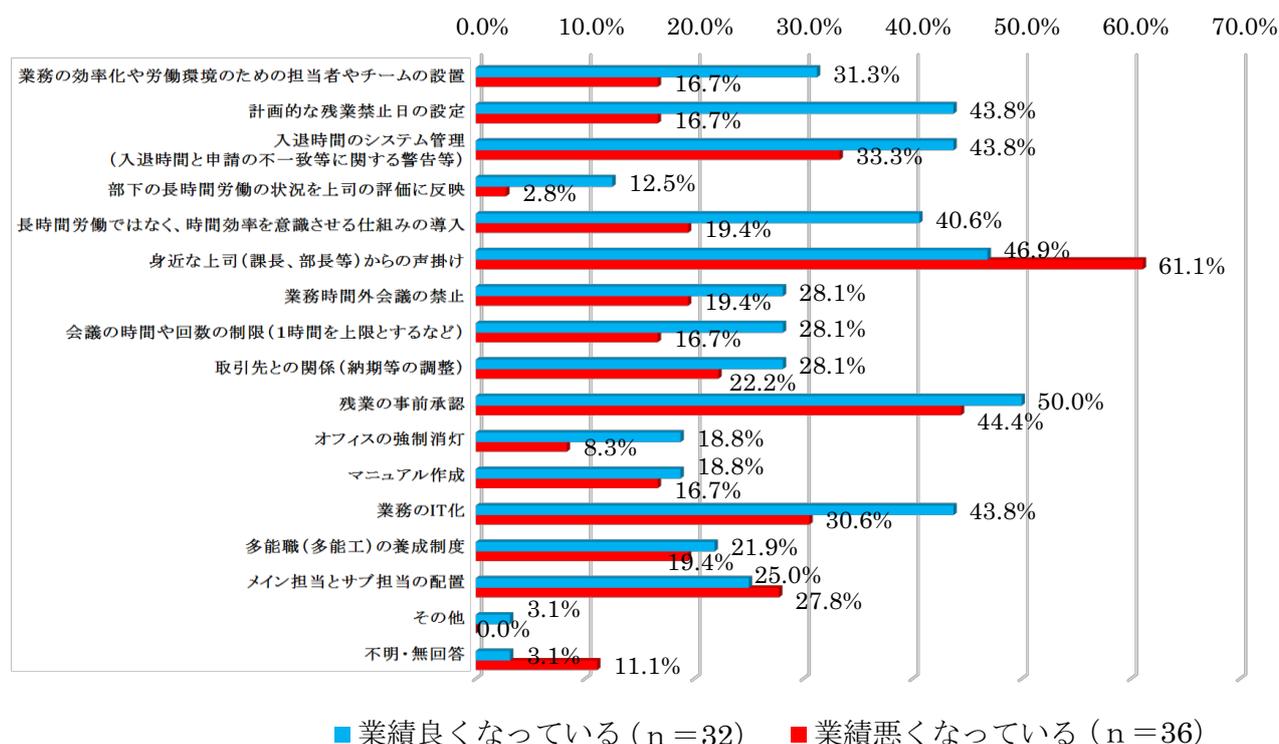
1か月の平均時間外労働時間（※以降は時間外とする）が少ない事業所（20時間未満）と多い事業所（20時間以上）を比較すると、「残業の事前承認」、「身近な上司からの声掛け」、「会議時間や回数の制限」、「計画的な残業禁止日の設定」などにおいて時間外が少ない事業所が多い事業所を大きく上回っており、長時間労働の是正に効果があることが推測されます。

図表2-3-3 長時間労働是正のための取り組み
時間外労働時間が少ない事業所と多い事業所の比較

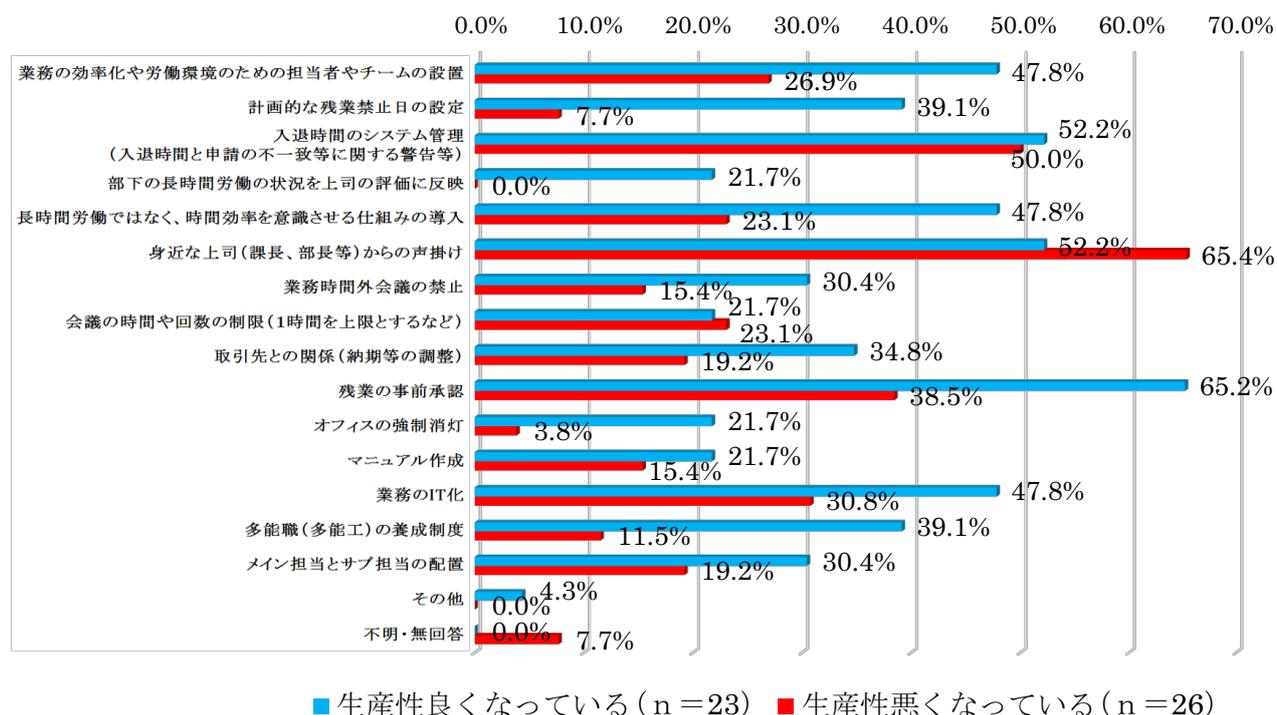


業績および生産性と長時間労働是正のための取り組み事例について見ると、業績および生産性が良くなっていると回答した事業所はほとんどの項目において実施割合が高くなっており、長時間労働是正のための取り組みが業績や生産性の向上に寄与していることが推測されます。「身近な上司（課長、部長等）からの声掛け」は業績および生産性が悪くなっている事業所においても多く実施されていますが、他の取り組みとともに実施をすることでより効果があると推測されます。

図表2-3-4 業績と長時間労働是正のための取組事例



図表2-3-5 生産性と長時間労働是正のための取組事例



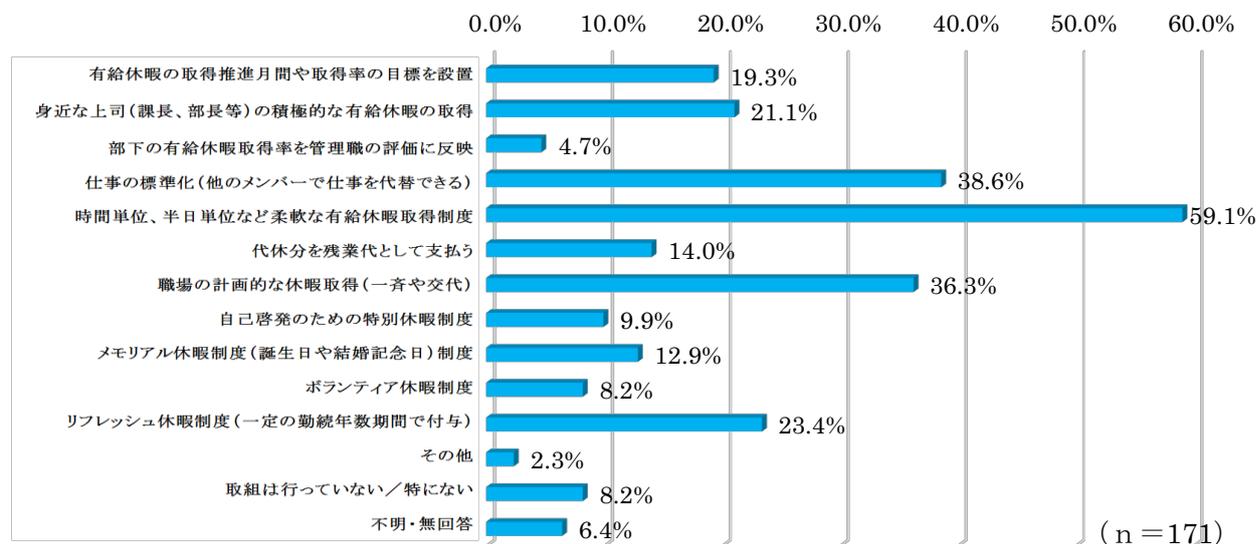
(4) 休業・休暇制度の事例

問9 以下は、休業・休暇制度の事例です。(1) 貴事業所で導入されている取組と(2) 貴事業所の休業・休暇制度が効果的だと思われる取組をお答えください。

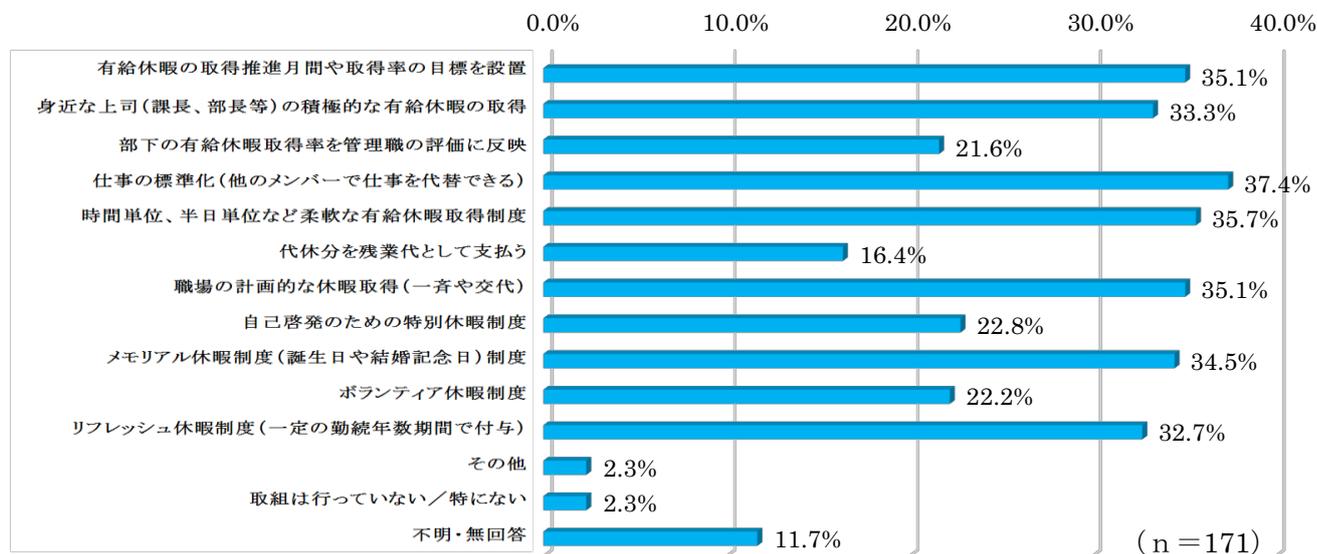
休業・休暇制度として導入されている取組は、「時間単位・半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」(101事業所)、「仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)」(66事業所)、「職場の計画的な休暇取得」(62事業所)の順で多くなっています。その他の意見としては「会社からの取得の声掛け」などがありました。

また、効果的だと思われる取組は、「仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)」(64事業所)、「時間単位・半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」(61事業所)、「職場の計画的な休暇取得」(60事業所)、有給休暇の取得推進月間や取得率の目標を設置(60事業所)の順で多くなっています。効果的と思われるが導入していない取組みとして「メモリアル休暇制度(誕生日や結婚記念日)」(21.6ポイント差)、「部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映」(16.9ポイント差)「有給休暇の取得推進月間や取得率の目標を設置」(15.8ポイント差)があげられます。

図表2-4-1 休業・休暇制度の事例 導入されている取組



図表2-4-2 休業・休暇制度の事例 効果的だと思われる取組



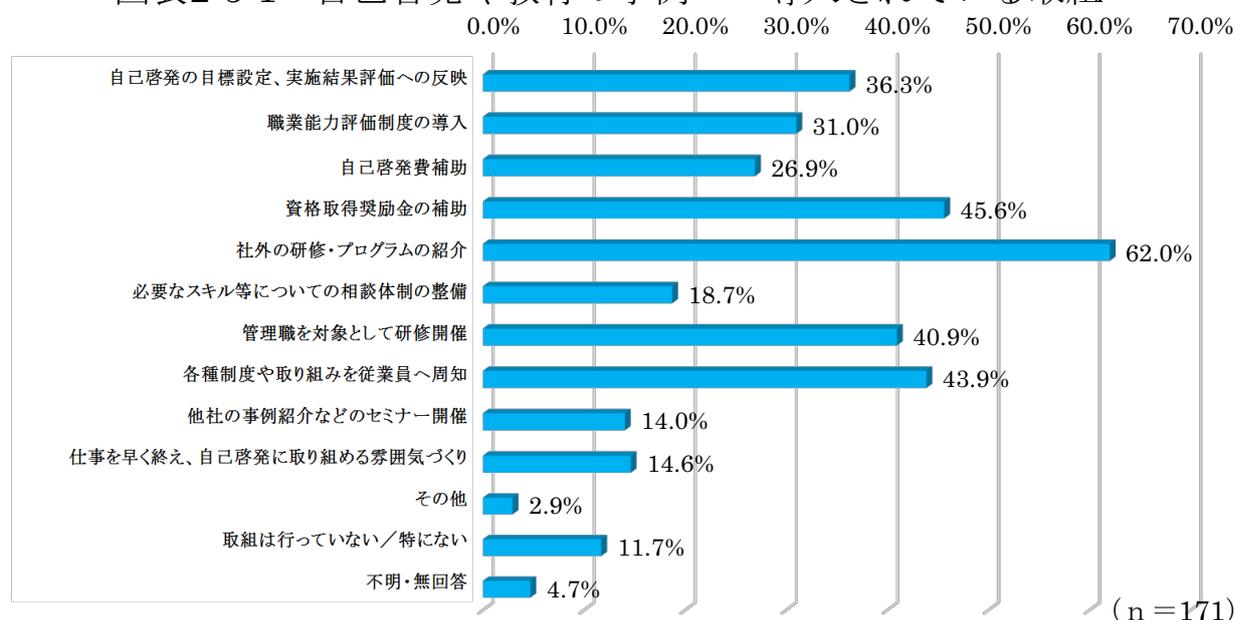
(5) 自己啓発や教育の取組の事例

問10 以下は、社員の自己啓発や教育の取組の事例です。(1) 貴事業所で導入されている取組と(2) 貴事業所の社員の自己啓発への取組が効果的だと思われる取組をお答えください。

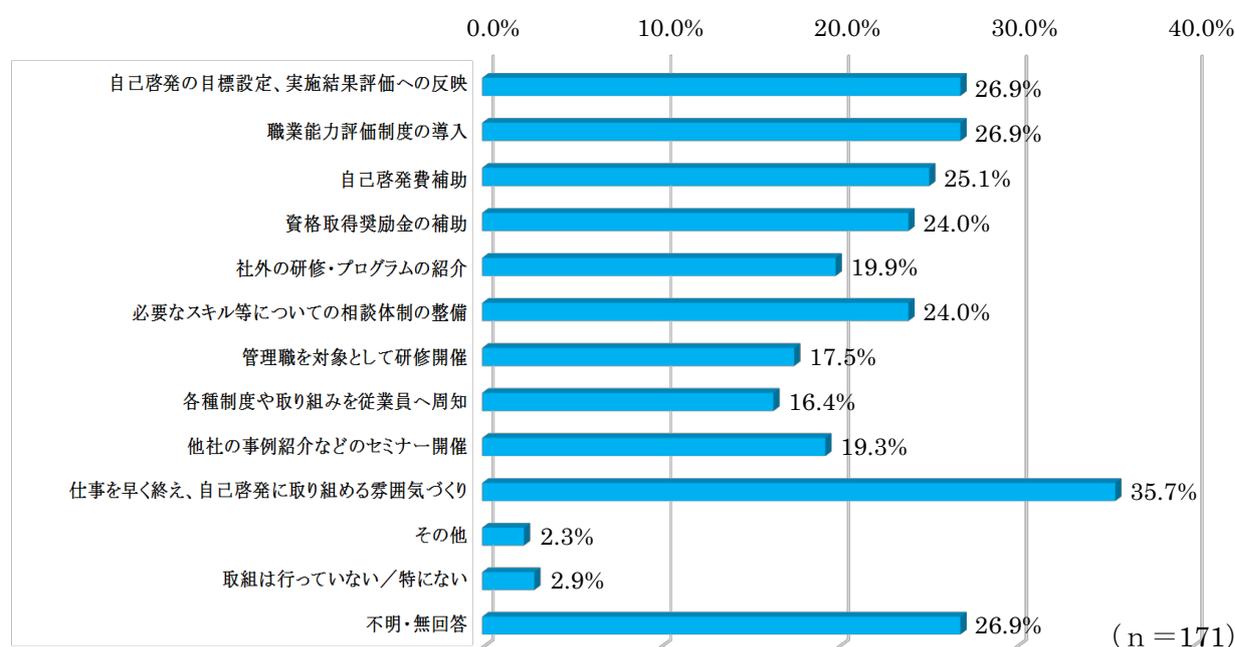
自己啓発や教育について導入されている取組は、「社外の研修・プログラムの紹介」(106事業所)、「資格取得奨励金の補助」(78事業所)、「各種制度や取組を従業員へ周知」(75事業所)の順で多い結果となりました。その他の取組としては「資格手当」、「勉強会」、「海外研修制度(優秀者)」などがありました。

また、効果的だと思われる取組は「仕事を早く終え、自己啓発に取り組める雰囲気づくり」(61事業所)が多くなっているが、当該取組を導入している事業所は25事業所となっており、効果的ではあるが導入しにくい取組であることが推測できます。

図表2-5-1 自己啓発や教育の事例 導入されている取組



図表2-5-2 自己啓発や教育の事例 効果的だと思われる取組



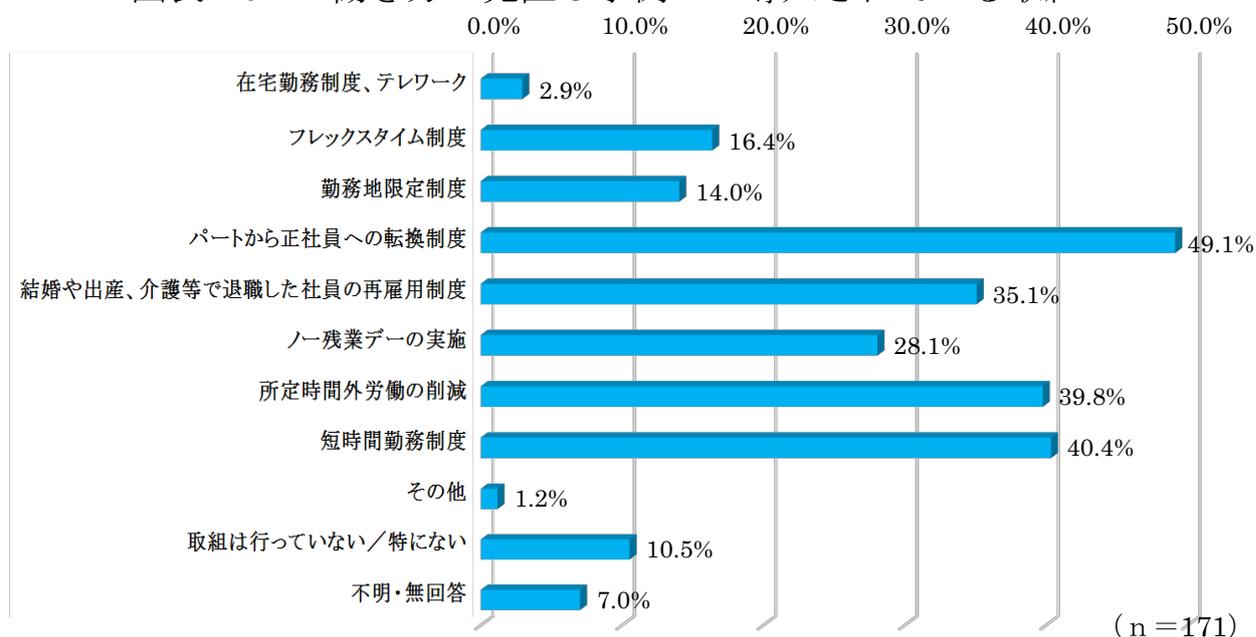
(6) 働き方の見直しの事例

問1 1 以下は、働き方の見直しの取組の事例です。(1) 貴事業所で導入されている取組と
(2) 貴事業所の働き方の見直しの取組が効果的だと思われる取組をお答えください。

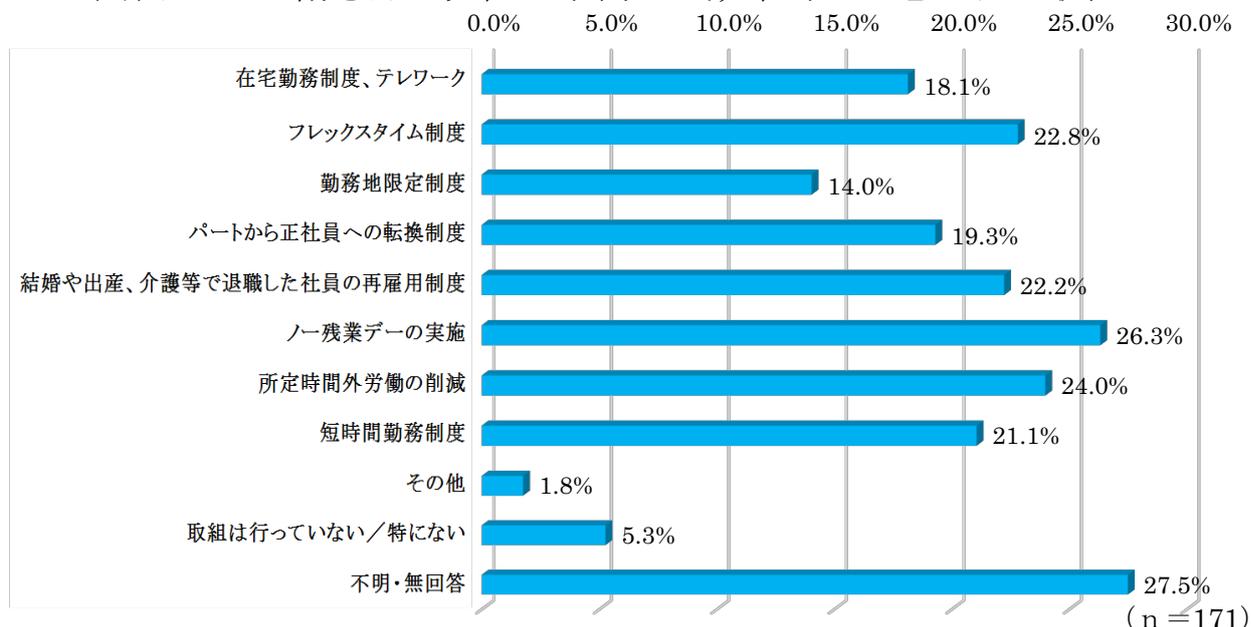
働き方の見直しとして導入されている取組は、「パートから正社員への転換」(84事業所)、「短時間勤務制度」(69事業所)、「所定時間外労働の削減」(68事業所)「結婚や出産、介護等で退職した社員の再雇用制度」(60事業所)の順に多くなっています。その他の意見としては「人員確保のための環境整備、求人活動」がありました。

また、効果的だと思われる取組は「ノー残業デーの実施」(45事業所)、「所定時間外労働時間の削減」(41事業所)、「フレックスタイム制度」(39事業所)「結婚や出産、介護等で退職した社員の再雇用制度」(38事業所)の順で多くなっています。「フレックスタイム制度」は効果的であると思う事業所が多くなっているが導入が少なく、導入しにくい取り組みであることが推測できます。

図表2-6-1 働き方の見直し事例 導入されている取組



図表2-6-2 働き方の見直し事例 効果的だと思われる取組



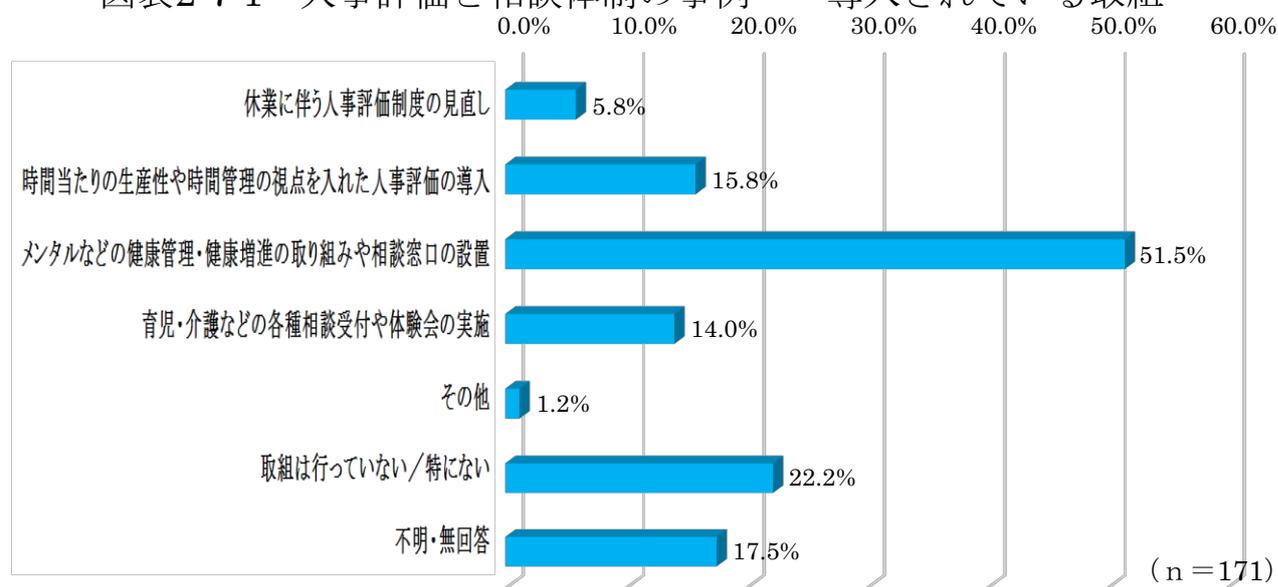
(7) 人事評価と相談体制の取組の事例

問12 以下は、人事評価と相談体制の取組の事例です。(1) 貴事業所で導入されている取組と(2) 貴事業所の人事評価、相談体制の取組が効果的だと思われる取組をお答えください。

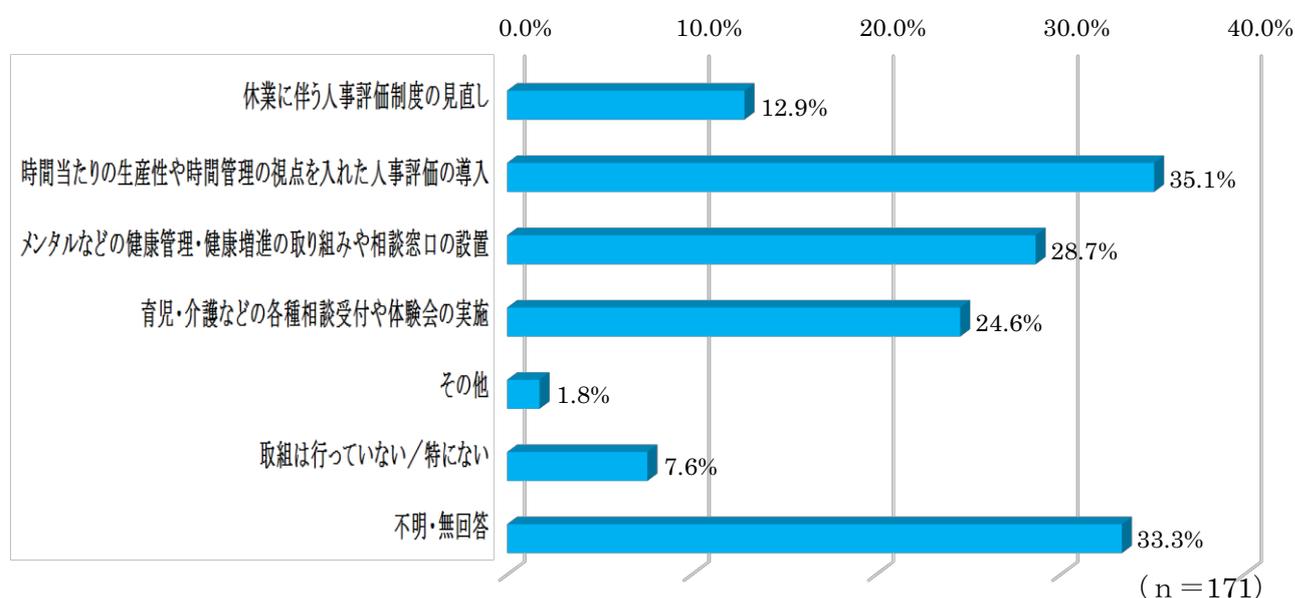
人事評価と相談体制として導入されている取組は、「メンタルなどの健康管理・健康増進の取り組みや相談窓口の設置」(88事業所)が多くなっています。しかし、取組を行っていない事業所も38事業所と次いで多くなっています。業種別では運輸・郵便業、金融・保険業の全事業所が「メンタルなどの健康管理・健康増進の取り組みや相談窓口の設置」の取組を行っており、金融・保険業の全事業所が「時間当たりの生産性や時間管理の視点を入れた人事評価の導入」の取組を行っている」と答えています。

また、効果的だと思われる取組は「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」35.1%で最も多くなっていますが、導入している事業所は15.8%と少なく、効果的ではあるが導入しにくい取り組みであることが推測できます。

図表2-7-1 人事評価と相談体制の事例 導入されている取組

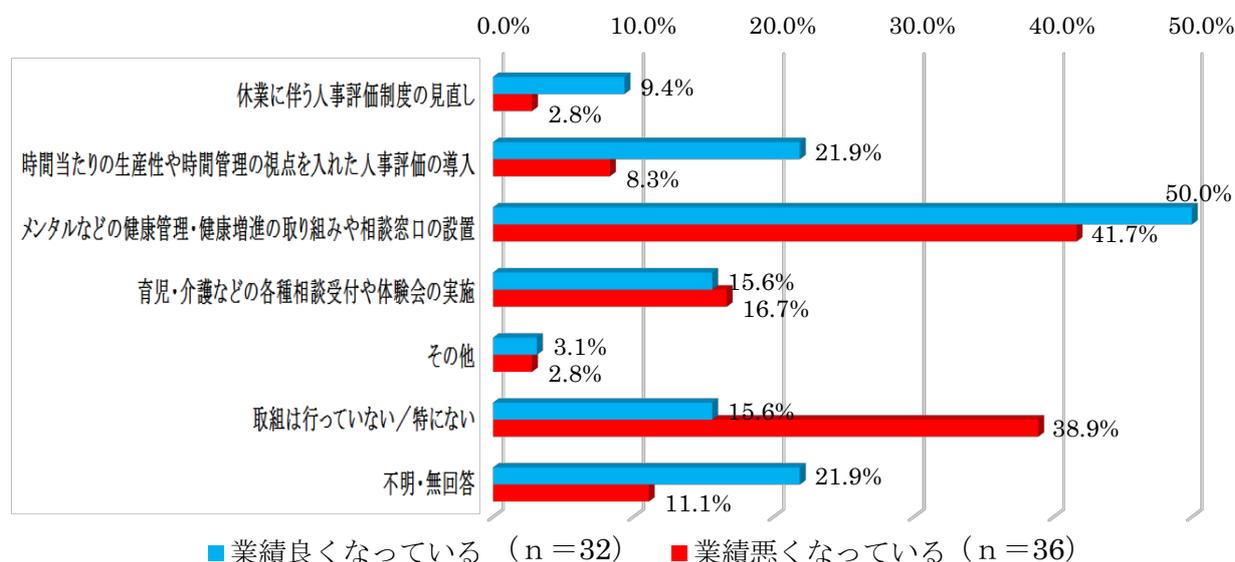


図表2-7-2 人事評価と相談体制の事例 効果的だと思われる取組

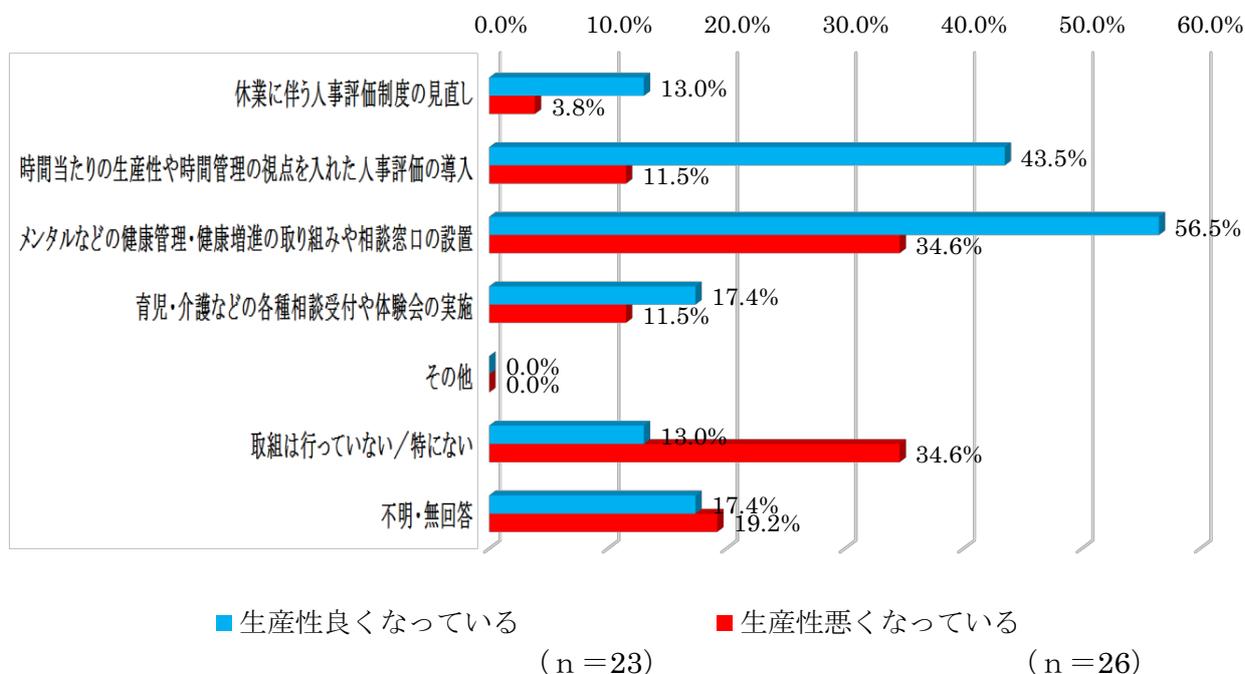


業績、生産性と人事評価・相談体制との関係を見ると、業績や生産性が良くなっている事業所は悪くなっている事業所と比較すると、「時間当たりの生産性や時間管理の視野を入れた人事評価」や「メンタルなどの健康管理・健康増進の取り組みや相談窓口の設置」の導入が進んでいる。また、業績や生産性が悪くなっている事業所は取り組みを行っていない事業所が多くなっています。

図表2-7-3 業績と人事評価・相談体制との関係性



図表2-7-4 生産性と人事評価・相談体制の関係性



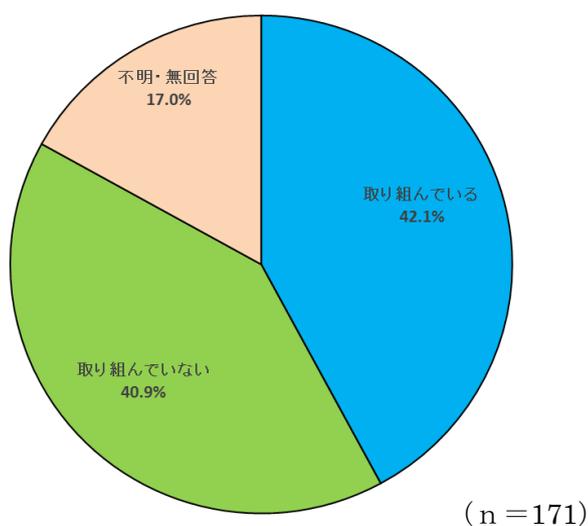
3. ワーク・ライフ・バランス

(1) ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み

問13 貴事業所ではワーク・ライフ・バランスに関する取組をされていますか。

ワーク・ライフ・バランスに関して取り組んでいる事業所は72事業所、取り組んでいない事業所は70事業所となりました。業種別では宿泊・飲食業で77.8% (7/9事業所)、医療・福祉で52.9% (18/34事業所)、卸売・小売業で41.6% (10/24事業所)の事業所が取り組んでいませんでした。従業員規模では50~99人で50.0% (18/36事業所)、10~19人で47.1% (8/17事業所)、20~49人で42.0% (34/81事業所)の事業所が取り組んでいないと答えています。

図表3-1-1 ワーク・ライフ・バランスの取組の有無



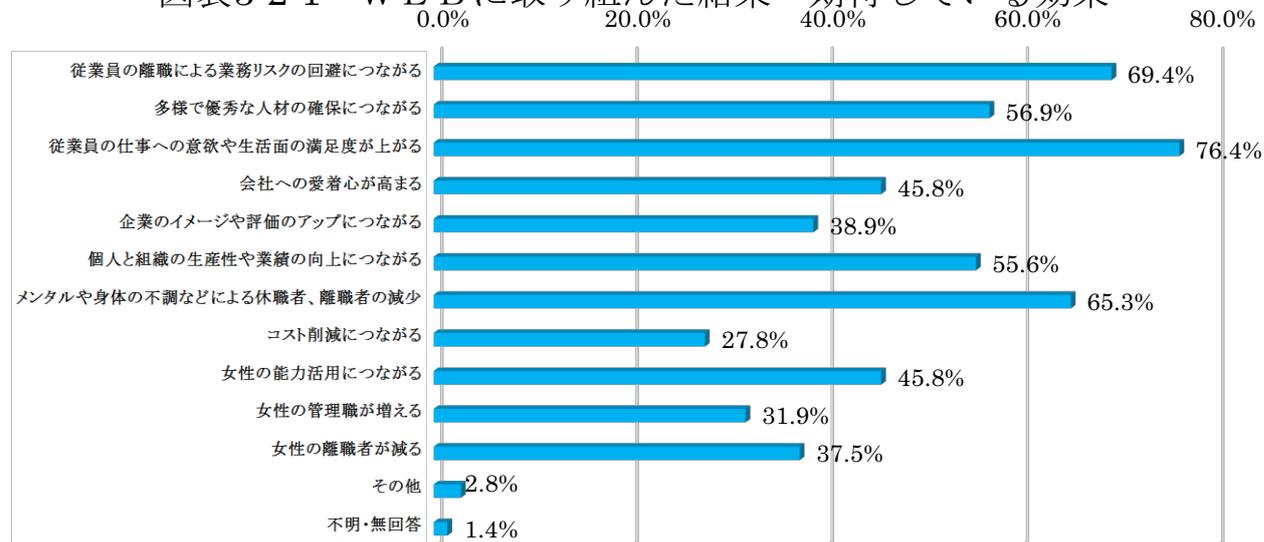
(2) ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ結果

問14 以下は、ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ結果、(1) 期待している効果と(2) 効果があった取組をお答えください。

ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ結果、期待している効果については「従業員の仕事への意欲や生活面の満足度が上がる」(55 事業所)、「従業員の離職による業務リスクの回避につながる」(50 事業所)、「メンタルや身体の不調などによる休職者、離職者の減少」(47 事業所)の順に多くなっています。

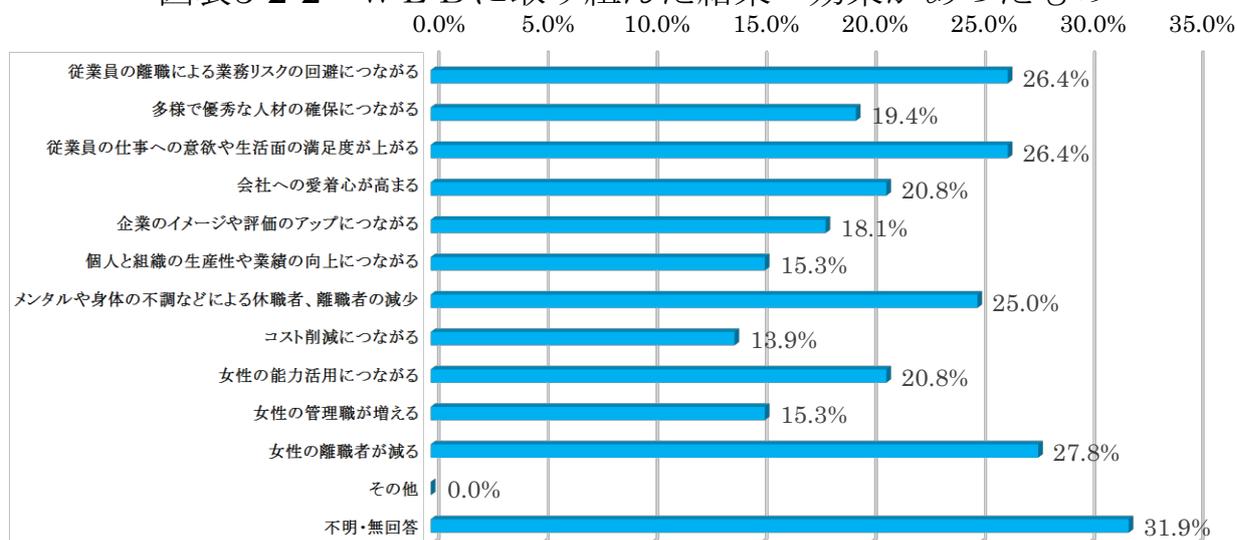
また、実施した結果として「女性の離職者が減る」(20 事業所)、「従業員の仕事への意欲や生活面の満足度が上がる」(19 事業所)、「従業員の離職による業務リスクの回避につながる」(19 事業所)などの効果がでていと回答しています。女性の能力活用につながるも 20.8%であり、女性が働きやすい環境づくりが進むと考えられます。

図表3-2-1 WLBに取り組んだ結果 期待している効果



■ WLBの取り組みをしている事業所 (n = 72)

図表3-2-2 WLBに取り組んだ結果 効果があったもの



■ WLBの取り組みをしている事業所 (n = 72)

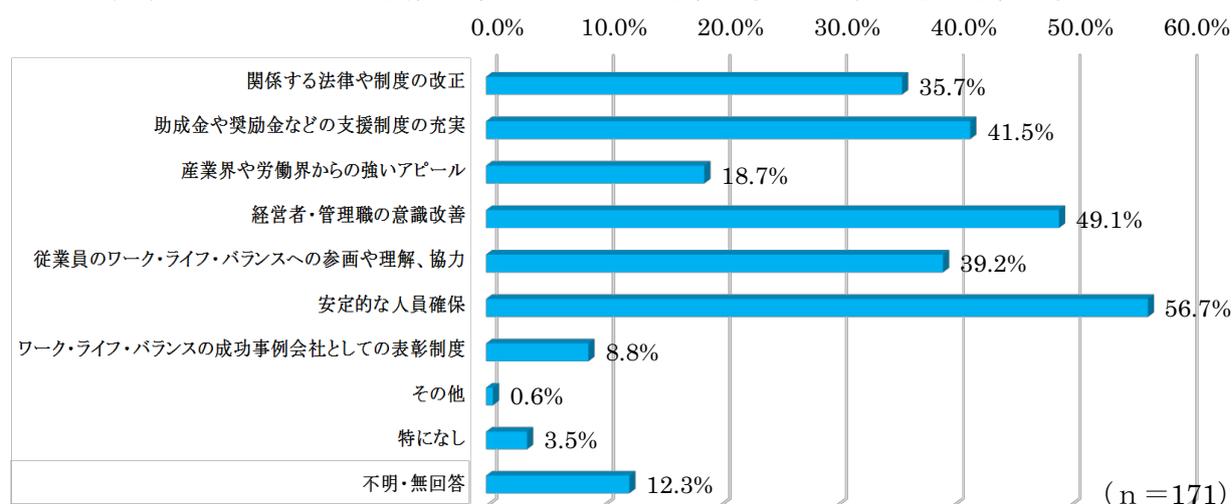
(3) ワーク・ライフ・バランスの推進に必要なもの

問15 以下は、ワーク・ライフ・バランスをもっと推進するために必要だと考えるもの、
(1) もっと必要なものと(2) 一番必要なものをお答えください。

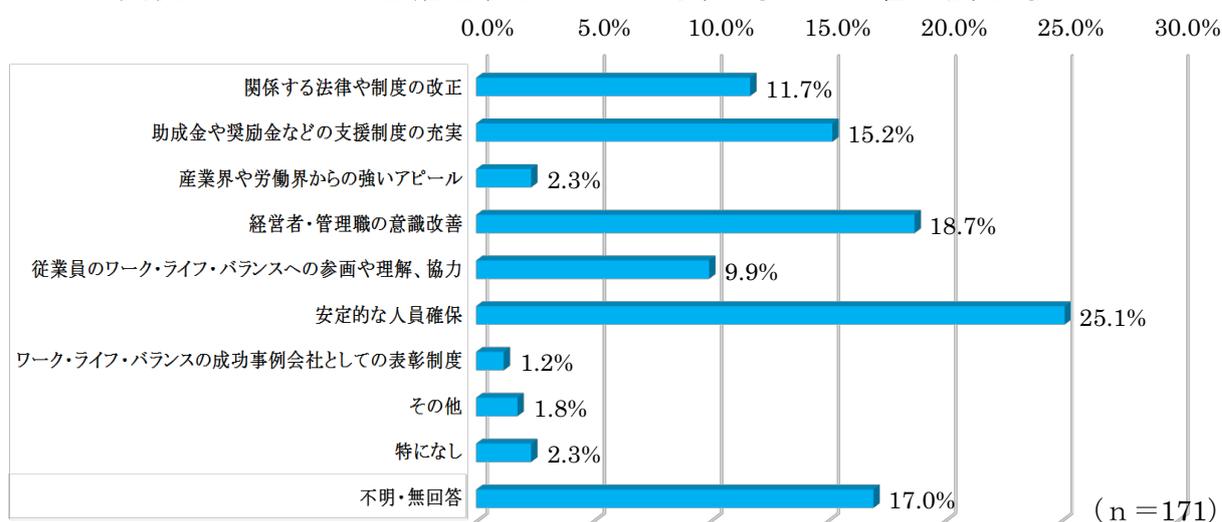
ワーク・ライフ・バランスを推進するために「もっと必要なもの」、「一番必要なもの」は、ともに「安定的な人材確保」、「経営者・管理職の意識改善」、「助成金や奨励金などの支援制度の充実」の順で多くなっています。「安定的な人材確保」については56.7% (97/171事業所)の事業所で必要であると回答しており、業種別でもほとんどの業種で「安定的な人材確保」が必要であると高い割合で回答しており、業種を問わず人手不足が見て取れます。

次に、一番必要なものとして、「安定的な人材確保」を最も多く回答している業種は建設業 (2/7事業所)、運輸・郵便業 (2/7事業所)、医療・福祉 (13/37事業所)、サービス業 (9/19事業所) となっており、「経営者・管理職の意識改善」を最も多く回答している業種は卸売・小売業 (7/24事業所)、宿泊・飲食業 (3/9事業所)、教育・学習支援 (3/9事業所)、「助成金や奨励金などの支援制度の充実」を最も多く回答している業種は製造業 (9/36事業所) となっています。また、「経営者・管理職の意識改善」についてももっと必要なもの49.1%、一番必要なもの18.7%と高く、トップダウンによる推進も重要であることがうかがえます。

図表3-3-1 WLBを推進するために必要なもの もっと必要なもの



図表3-3-2 WLBを推進するために必要なもの 一番必要なもの



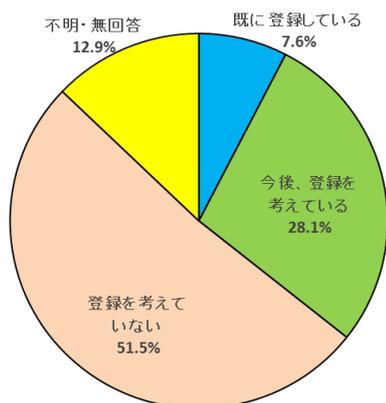
(4) 滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業の登録状況

問16 貴事業所は滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業に登録されていますか。

滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業の登録を考えていない事業所が半数以上という結果となりました。既に登録している事業所は13事業所で建設業（3事業所）、卸売・小売業（3事業所）、製造業（2事業所）、教育・学習支援業（2事業所）の順となっています。

また、今後登録を考えている事業所は48事業所で医療・福祉（13事業所）、製造業（9事業所）、サービス業（8事業所）の順となっています。

図表3-4-1 滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業の登録



(n = 171)

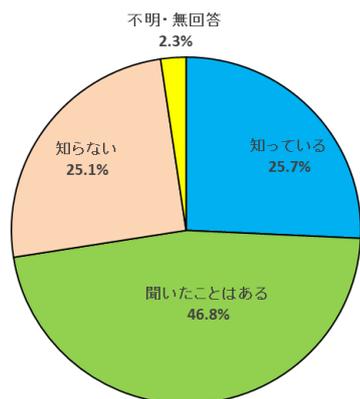
(5) 草津市男女共同参画推進条例の浸透状況

問17 草津市男女共同参画推進条例をご存知ですか。

草津市男女共同参画推進条例を知っている事業所は約1/4（44事業所）、聞いたことはある事業所は約1/2（80事業所）、知らない事業所は約1/4（43事業所）で、業種別では卸売・小売業で11事業所（卸売・小売業の45.8%）、製造業で10事業所（製造業の27.8%）、医療・福祉で6事業所（医療・福祉の17.6%）でした。

また、「推進条例を知っている・聞いたことはある」と回答した事業所は、70.2%が「女性活躍推進法を知っている」と答えているのに対し、「推進条例を知らない」と回答した事業所は、46.5%が「女性活躍推進法を知っている」と答えています。同様に、「推進条例を知っている・聞いたことはある」と回答した事業所は、52.4%が「女性の活躍・登用に関する取り組みをしている」と答えているのに対し、「推進条例を知らない」と回答した事業所は、39.5%が「女性の活躍・登用に関する取り組みをしている」と答えています。

図表3-5-1 草津市男女共同参画推進条例の認知状況



(n = 171)

4. 育児支援・介護支援

(1) 育児休業の取得状況

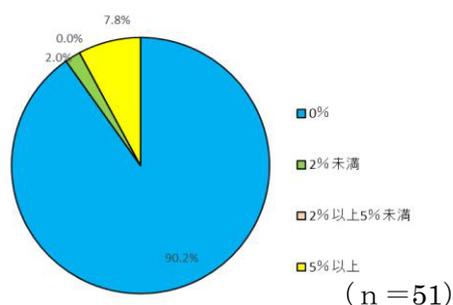
問18 平成28年4月1日から平成29年3月31日までに育児休業を取得した従業員はおられますか。

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%となっています。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考えられていると言えます。男性の育児休業を取得した事業所は5事業所あり、その内、4事業所では「草津市男女共同参画推進条例を知っている・聞いたことはある」、「女性活躍推進法を知っている」、「女性の活躍・登用に関する取り組みをしている」と回答していました。

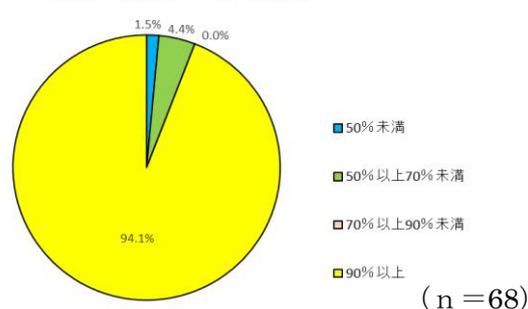
図表4-1-1 育児休業を取得した従業員数

配偶者が出産した男性従業員	211人	出産した女性従業員	209人
うち、育児休業を取得した男性従業員	5人	うち、育児休業を取得した女性従業員	198人
育児休業を取得した男性従業員の割合	2.4%	育児休業を取得した女性従業員の割合	94.7%

図表4-1-2 対象者のいる事業所別の育児休業取得率 男性従業員



図表4-1-3 対象者のいる事業所別の育児休業取得率 女性従業員



(2) 育児休業の取得期間

問19 育児休業の期間について（問18の育児休業を取得した人数に合うように記入してください）

育児休業の期間については、女性では7割近くが1年以上取得しているのに対し、男性では1か月未満がほとんどであり、最長でも1年未満となっています。

図表4-2-1 育児休業を取得した期間

	男性	女性
1週間未満	1人	0人
1週間以上～1か月未満	3人	0人
1か月以上～1年未満	1人	51人
1年以上～2年未満	0人	100人
2年以上	0人	10人

※回答において育児休業を取得した人数(問18)にのみ回答されているものがございましたので、合計人数が不一致となっています。

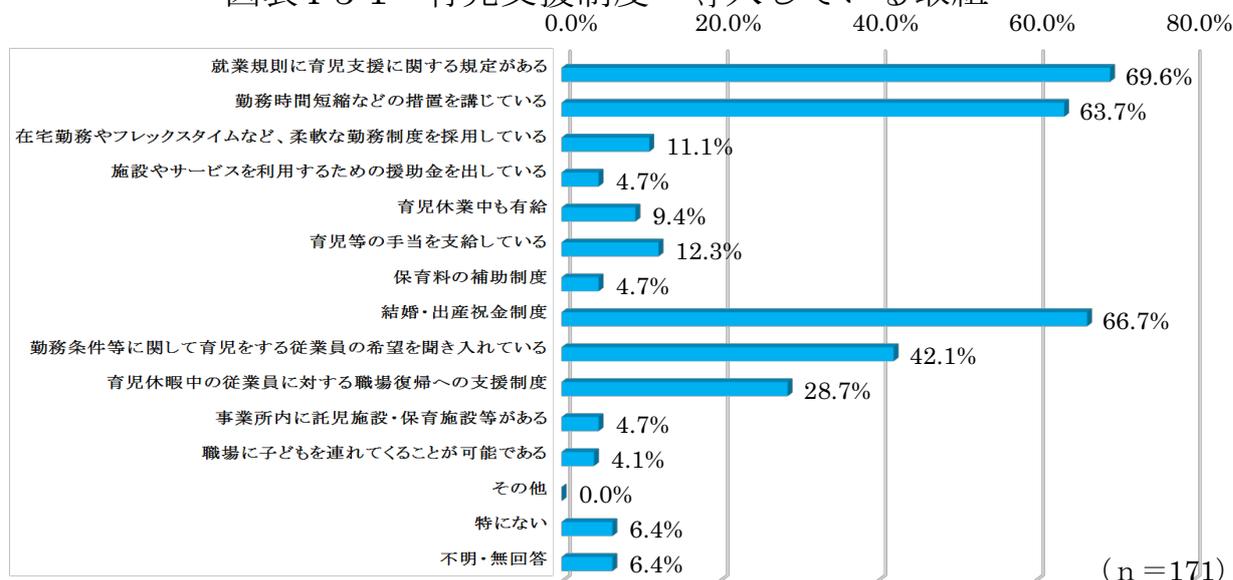
(3) 事業所の育児支援制度

問20 貴事業所ではどのような育児支援制度がありますか。(1) 導入されている取組と(2) 効果があった取組をお答えください。

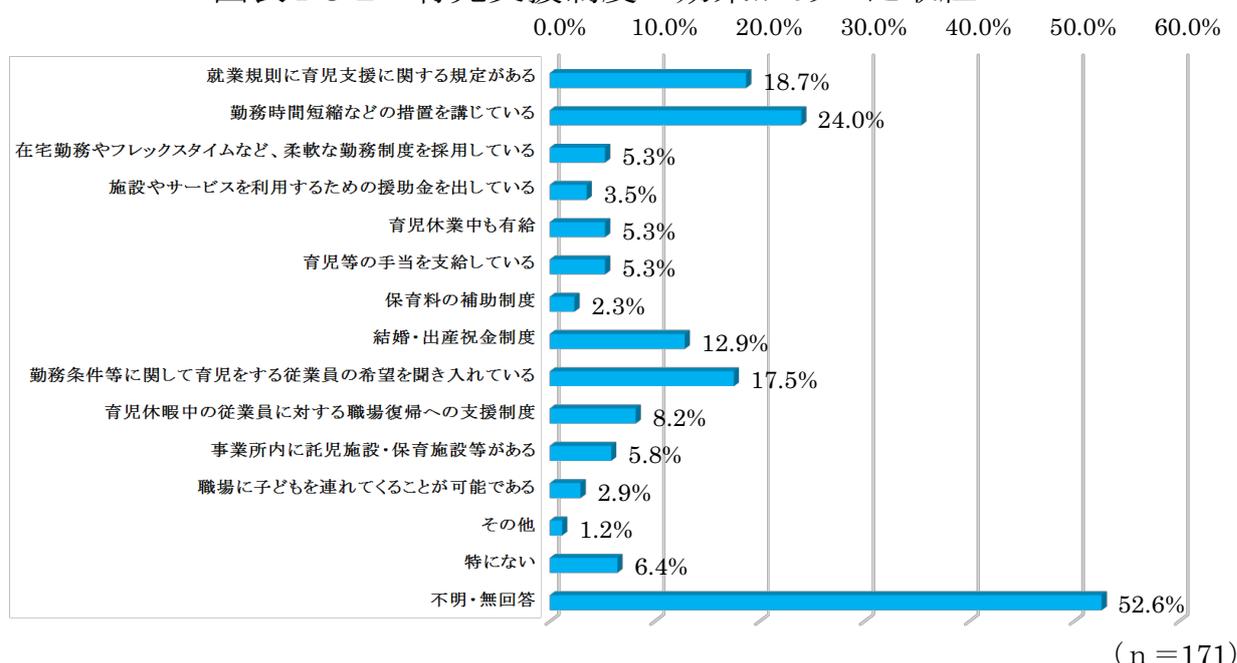
育児支援制度として導入されている取組は、「就業規則に育児支援に関する規定がある」(119事業所)、「結婚・出産祝金制度」(114事業所)、「勤務時間短縮などの措置を講じている」(109事業所)の順に多くなっています。

また、効果があった取り組みは「勤務時間短縮などの措置を講じている」(41事業所)、「就業規則に育児支援に関する規定がある」(32事業所)、「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」(30事業所)の順に多くなっており、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が効果的であると考えられます。また、「特にない」「不明・無回答」は101事業所であり、効果的な取組がない、あるいはできない事業所も多いと考えられます。

図表4-3-1 育児支援制度 導入している取組



図表4-3-2 育児支援制度 効果があった取組

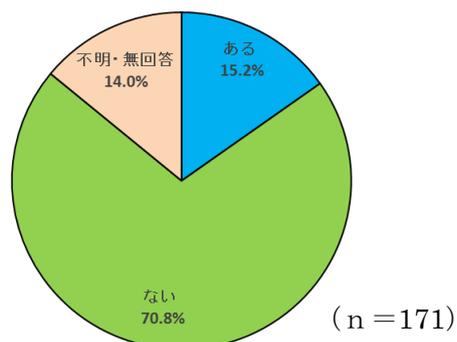


(4) 非正規従業員に対する育児支援制度

問2 1 非正規従業員に対する独自の育児支援制度はありますか。

非正規従業員に対する独自の育児支援制度については、約7割の事業所がないと回答しています。正規従業員と同様の制度があったり、非正規従業員に対しても柔軟に対応している事業所が約15% (26事業所) ありました。業種別では金融・保険業 100% (3/3事業所)、教育・学習支援業 42.8% (3/7事業所)、サービス業 26.3% (5/19事業所) の順で非正規従業員に対する独自の支援制度があると答えています。

図表4-4-1 非正規従業員に対する独自の育児支援制度

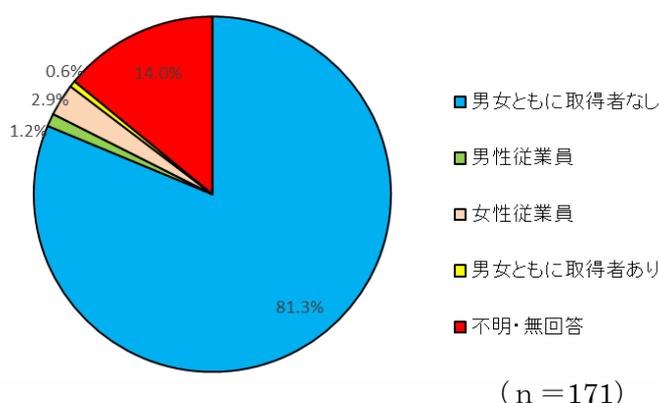


(5) 介護休業の取得状況

問2 2 平成28年4月1日から平成29年3月31日までに介護休業を取得した従業員はおられますか。

介護休業に関して、約8割の事業所において男女ともに取得した者がいないと回答しており、男性従業員が取得した事業所は2事業所、女性従業員が取得した事業所は5事業所、男性従業員・女性従業員がともに取得した事業所は1事業所と、介護休業の取得は少ない状況でした。

図表4-5-1 介護休業を取得した割合



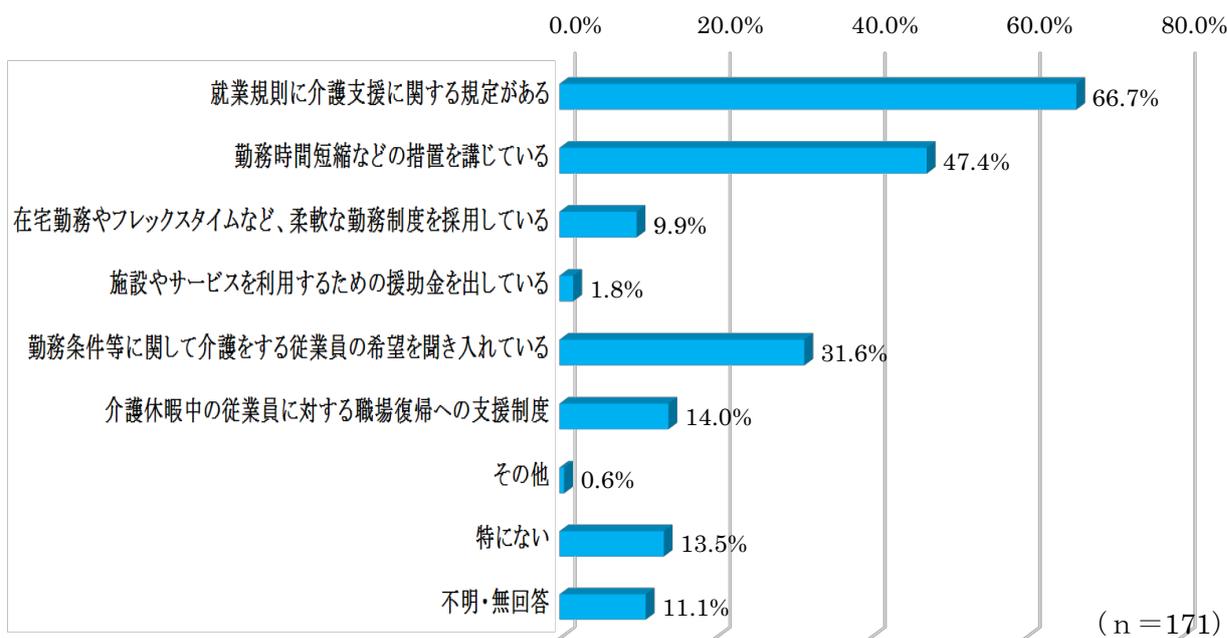
(6) 事業所の介護支援制度

問23 貴事業所はどのような介護支援制度がありますか。(1) 導入されている取組と(2) 効果があった取組をお答えください。

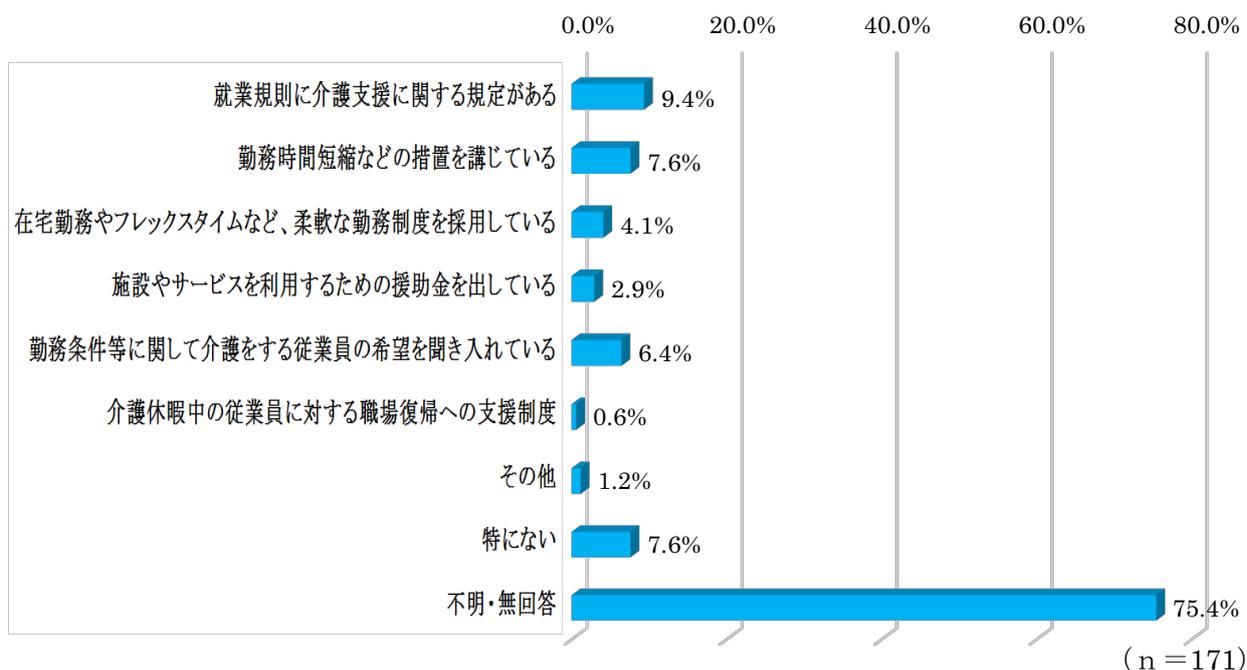
介護支援制度として導入されている取組は、「就業規則に介護支援に関する規定がある」(114事業所)、「勤務時間短縮などの措置を講じている」(81事業所)、「勤務条件等に関して介護をする従業員の希望を聞き入れている」(54事業所)の順に多くなっています。

また、効果があった取り組みは全て10%未満であるのに対し、「特にない」「不明・無回答」は142事業所であり、効果的な取組がない、あるいはできていないことが推測されます。

図表4-6-1 介護支援制度 導入されている取組



図表4-6-2 介護支援制度 効果があった取組

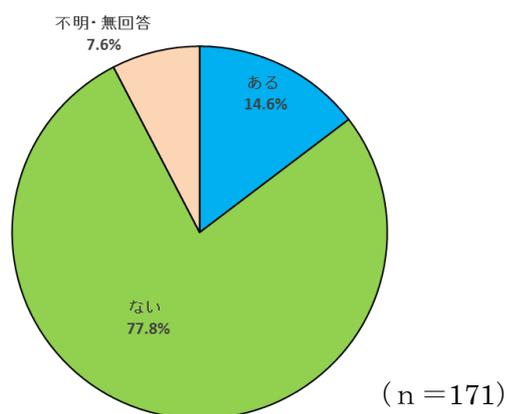


(7) 非正規従業員に対する介護支援制度

問24 非正規従業員に対する独自の介護支援制度はありますか。

非正規従業員に対する独自の介護支援制度については、8割近くの事業所がないと回答していますが、正規従業員と同様の制度があったり、非正規従業員に対しても柔軟に対応している事業所が約15%（25事業所）ありました。業種別では金融・保険業100%（3/3事業所）、教育・学習支援業42.8%（3/7事業所）、サービス業21.0%（4/19事業所）の順で非正規従業員に対する独自の支援制度があると答えています。

図表4-7-1 非正規従業員に対する独自の介護支援制度



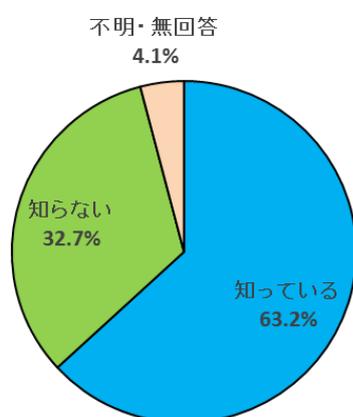
5. 女性の活躍推進

(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

問25 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）を知っていますか。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が平成28年4月に施行されましたが、63.2%の事業所が「知っている」、32.7%が「知らない」と答えており法律の周知が進んでいません。業種別では建設業100%（7/7事業所）、金融・保険業100%（3/3事業所）、教育・学習支援業85.7%（6/7事業所）、サービス業78.9%（15/19事業所）、製造業75%（27/36事業所）の順に高い割合となっています。

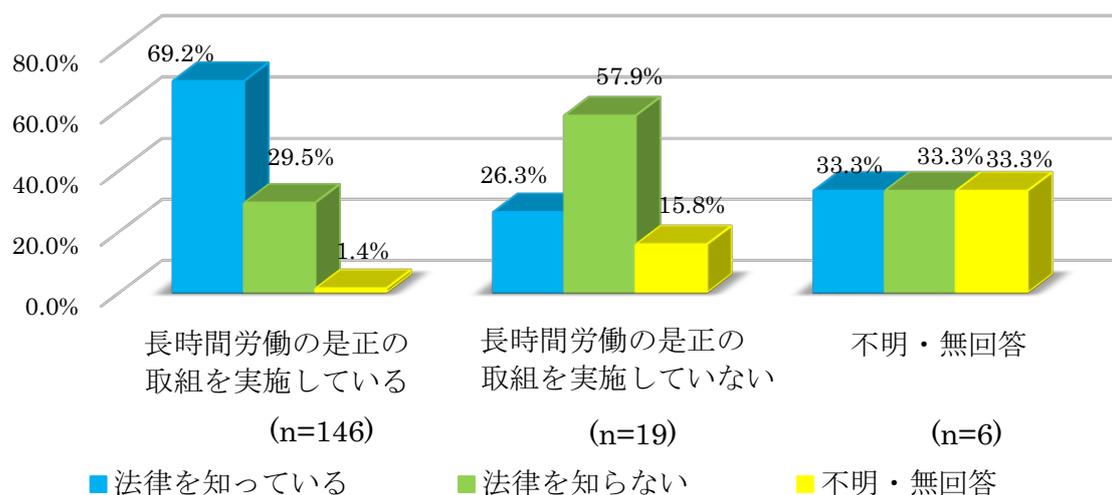
図表5-1-1 女性活躍推進法の認知度



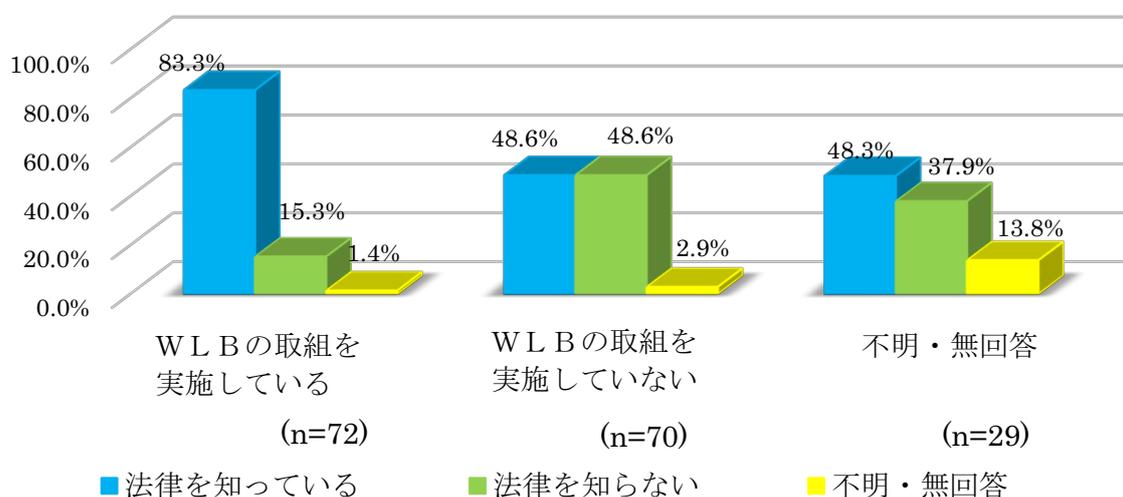
(n=171)

女性活躍推進法の認知度と長時間労働是正の取り組みやワーク・ライフ・バランス（WLB）の取り組みについて調べてみると、長時間労働の是正の取り組みを実施している事業所の69.2%が法律を知っているのに対し、長時間労働是正の取り組みを実施していない事業所は26.3%が法律を知っているに留まりました。また、WLBの取り組みを実施している事業所の83.3%が法律を知っているのに対し、WLBの取り組みを実施していない事業所は48.6%が法律を知っているに留まりました。

図表5-1-2 女性活躍推進法の認知度と長時間労働是正の取組



図表5-1-3 女性活躍推進法の認知度とWLBの取組

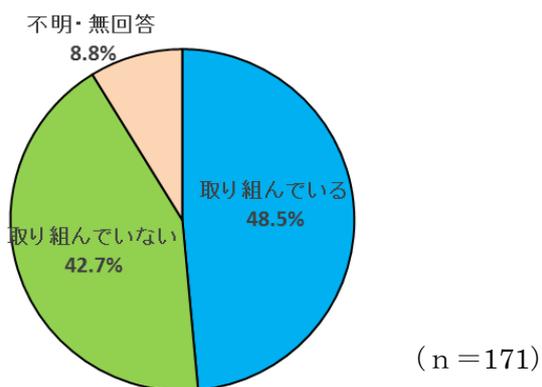


(2) 女性の活躍・登用に関する取り組み

問26 貴事業所では女性の活躍・登用等に関する取組をされていますか。

女性の活躍・登用等に関して約半数の事業所において取組を行っているという結果となりました。業種別では運輸・郵便業で100% (6/6 事業所)、金融・保険業で100% (3/3 事業所)、建設業で85.7% (6/7 事業所)、教育・学習支援業で85.7% (6/7 事業所) の順で高い割合となっています。

図表5-2-1 女性の活躍・登用等に関する取組



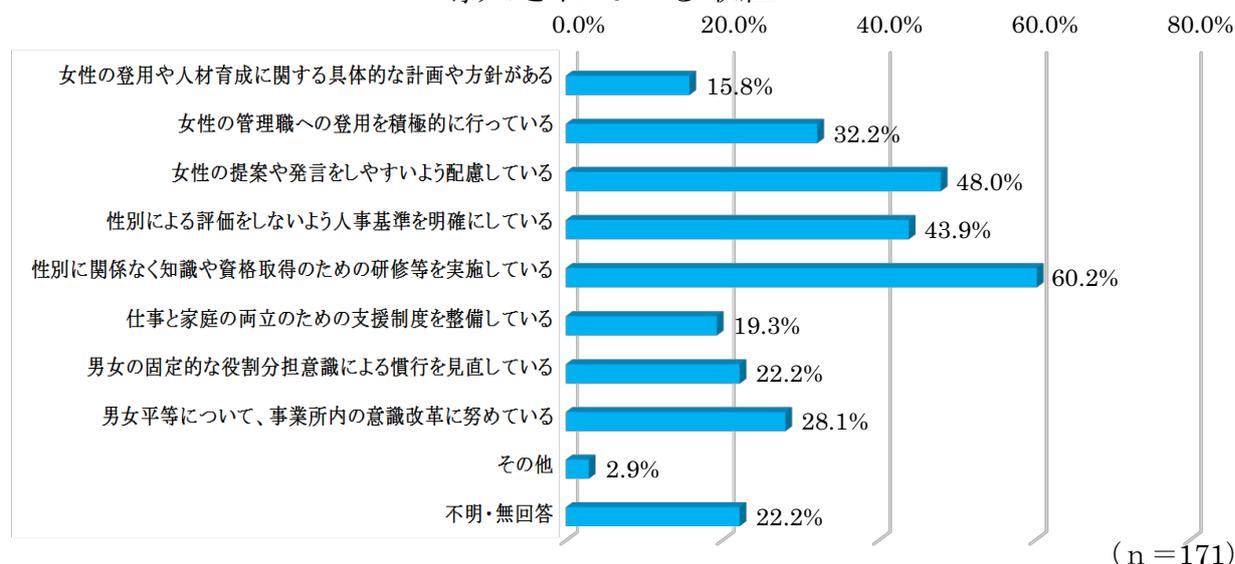
(3) 女性の活躍・登用等の事例

問27 以下は、女性の活躍・登用等に関する事例です。(1) 貴事業所で導入されている取組と(2) 貴事業所の女性の活躍・登用等を進めていく上で効果的だと思われる取組をお答えください。

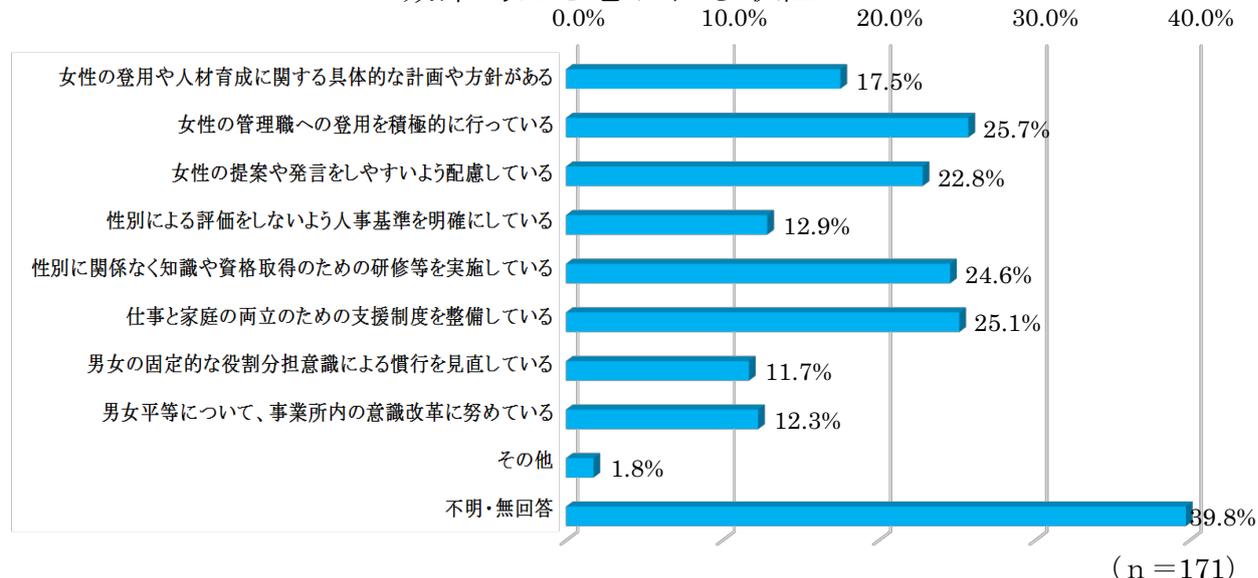
女性の活躍・登用等に関して導入されている取組は、「性別に関係なく知識や資格取得のための研修等を実施している」(103事業所)、「女性の提案や発言をしやすいよう配慮している」(82事業所)、「性別による評価をしないよう人事基準を明確にしている」(75事業所)の順に多くなっています。

また、効果的だと思われる取組は、「女性の管理職への登用を積極的に行っている」(44事業所)、「仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している」(43事業所)、「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」(42事業所)の順に多くなっています。しかしながら、不明・無回答が39.8%であり効果的な取り組みに至っていない事業所が多いと推測されます。

図表5-3-1 女性の活躍・登用等に関する事例
導入されている取組



図表5-3-2 女性の活躍・登用等に関する事例
効果的だと思われる取組



あ と が き

「働きやすいまち」 をめざして



草津市は全国的な少子高齢化の進展による人口減少社会の中にあって、現在も人口が増加している若い活気に満ちたまちですが、近い将来人口が減少することが予想されています。また、本市は全国の814都市を対象とした「住みよさランキング2017」において、近畿エリア5年連続の1位となり、「住み良いまち」として高い評価をいただいているところでありますが、「住み良いまち」であるとともに、「働きやすいまち」をめざしていかなければならないと考えております。

国においては、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、本市においても法律の趣旨を踏まえ、平成28年3月に「第3次草津市男女共同参画推進計画（後期計画）」を策定し、女性の活躍推進をポジティブ・アクションとして掲げ、重点的に取り組んでいるところでございます。

今回の調査は女性の活躍推進に関する取り組みの一環として、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍等の現状を把握するとともに、課題・問題点の分析を行うことを目的に、市民団体「男女共同参画市民会議 い〜ぶん」の皆様とともに実施したものでございます。

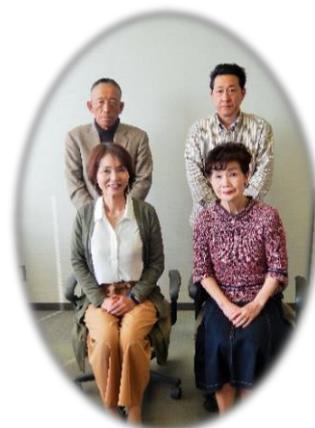
今回の調査結果について、さらに分析を行い、効果的な施策の推進ができるよう反映していきたいと考えております。市内事業所の皆様におかれましても本報告書を御参考にしていただき、ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍等を進めていただきますようお願いいたします。

結びに、大変お忙しい中、本調査およびインタビューに御協力いただきました事業所の皆様に、心からお礼申し上げます。

平成30年3月

草津市長 橋 川 涉

調査を終えて



男女共同参画市民会議 い〜ぶんは、草津市内の事業所を対象として「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」をアンケート調査と事業所に訪問してのインタビューという2本立てで調査を実施しました。

【働き方の見直し】

時間あ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だと考えている事業所は一定数あります。しかし、制度を導入している事業所は少なく、現状の働き方の課題とその対策には気づいているものの、実際に制度を導入するには、そのプロセスへの取り組み方、業務への落とし込み方をまだ見いだせていない、ということでしょうか。

パートから正社員への転換制度を導入している事業所は約50%あります。しかし、正社員に推薦してもなりたいという女性は少ないようです。女性の働く意識だけの問題ではなく、正社員の働き方、仕事のやりがい、家族の理解、社会制度の充実など、そこにはいろんな要素がありそうです。

【育児支援制度】

勤務時間短縮や育児をする従業員の希望を聞き入れているなど、以前より子育て世代は働きやすい環境になっているようです。これに男性の育児休業取得率が上がれば、さらなる効果が期待できるでしょう。

まだまだ取り組みの半ばではありますが、ワーク・ライフ・バランスと女性活躍推進に取り組んでいる事業所には、一定の成果は見られるという結果が得られました。

男女共同参画市民会議 い〜ぶんでは、この調査結果から、さらに事業所の規模と会社の制度や働いている人の意識の相関関係などを分析しながら、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るために、市民としてできることを一步一步進めていきたいと思えます。

平成30年3月

男女共同参画市民会議 い〜ぶん
代表 森田 紀美

資料

ワーク・ライフ・バランスおよび女性の活躍推進等 に関する事業所アンケート

はじめに、貴事業所のプロフィールについてお伺いします

問1 貴事業所の所在地について（一つに○）

1. 草津学区 2. 志津学区 3. 志津南学区 4. 草津第二学区 5. 渋川学区 6. 矢倉学区
7. 老上学区 8. 老上西学区 9. 玉川学区 10. 南笠東学区 11. 山田学区 12. 笠縫学区
13. 笠縫東学区 14. 常盤学区

問2 貴事業所の業種について（一つに○）

1. 建設業 2. 製造業 3. 情報通信業 4. 運輸・郵便業 5. 卸売・小売業 6. 金融・保険業
7. 不動産業 8. 宿泊・飲食業 9. 医療・福祉 10. 教育・学習支援業 11. 娯楽業
12. サービス業（他に分類されないもの） 13. その他

問3 従業員の規模について（一つに○）

1. 10人未満 2. 10～19人 3. 20～49人 4. 50～99人 5. 100～199人
6. 200～299人 7. 300人以上

問4 事業所全体の従業員数について

区 分	人数（人）			比率（％）	
	男性（a）	女性（b）	計（c）	男性（a/c）	女性（b/c）
役員（除く執行役員）					
管理職（正規従業員）					
一般職（正規従業員）					
非正規従業員					

問5 業況の動向について（それぞれ一つに○）

近年の「業績」の変化について	1. 良くなっている 2. 悪くなっている	3. 大きな変化はない 4. わからない
近年の「生産性」の変化について	1. 良くなっている 2. 悪くなっている	3. 大きな変化はない 4. わからない

次に貴事業所の長時間労働の是正についてお伺いします

問6 平成28年4月1日から平成29年3月31日までの1か月間の平均時間外労働時間はどのくらいありますか。

正規従業員		時間
非正規従業員		時間

問7 長時間労働是正に関する取り組みをされていますか。

1. はい 2. いいえ

問8 以下は、長時間労働是正の事例です。(1) 貴事業所で導入されている取り組みと(2) 貴事業所の時間外労働を削減するのに効果的だと思われる取り組みをお答えください。

*なお、「効果的だと思われる取り組み」については、現在貴事業所で導入されていないものについても、導入されたら効果的だと考えられている場合には「○」をご記入ください。

(それぞれにあてはまるもの全てに○をしてください)	(1) 導入されている取組	(2) 効果的だと思われる取組
業務の効率化や労働環境改善のための担当者やチームの設置	1	1
計画的な残業禁止日の設定	2	2
入退時間のシステム管理 (入退出時と申請の不一致等に関する警告等)	3	3
部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映	4	4
長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	5	5
身近な上司(課長、部長等)からの声掛け	6	6
業務時間外会議の禁止	7	7
会議の時間や回数の制限(1時間を上限とするなど)	8	8
取引先との関係(納期等の調整)	9	9
残業の事前承認	10	10
オフィスの強制消灯	11	11
マニュアル作成	12	12
業務のIT化	13	13
多能職(多能工)の養成制度	14	14
メイン担当とサブ担当の配置	15	15
その他(具体的に)	16	16

次に休業・休暇についてお伺いします

問9 以下は、休業・休暇制度の事例です。(1) 貴事業所で導入されている取組と(2) 貴事業所の休業・休暇制度が効果的だと思われる取り組みをお答えください。

*なお、「効果的だと思われる取り組み」については、現在貴事業所で導入されていないものについても、導入されたら効果的だと考えられる場合には「○」をご記入ください。

(それぞれにあてはまるもの全てに○をしてください)	(1) 導入されている取組	(2) 効果的だと思われる取組
有給休暇の取得推進月間や取得率の目標を設置	1	1
身近な上司(課長、部長等)の積極的な有給休暇の取得	2	2
部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	3	3
仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)	4	4
時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度	5	5
代休分を残業代として支払う	6	6
職場の計画的な休暇取得(一斉や交代)	7	7
自己啓発のための特別休暇制度	8	8
メモリアル休暇制度(誕生日や結婚記念日)制度	9	9
ボランティア休暇制度	10	10

リフレッシュ休暇制度（一定の勤続年数期間で付与）	11	11
その他（具体的に）	12	12
取組は行っていない／特にな	13	13

次に貴事業所の社員の自己啓発への取組や教育についてお伺いします

問10 以下は、社員の自己啓発や教育の取組の事例です。（1）貴事業所で導入されている取組と（2）貴事業所の社員の自己啓発への取組が効果的だと思われる取組をお答えください。

*「効果的だと思われる取組」については、現在貴事業所で導入されていないものについても、導入されたら効果的だと考えられる場合には「○」をご記入ください。

（それぞれにあてはまるもの全てに○をしてください）	（1）導入されている取組	（2）効果的だと思われる取組
自己啓発の目標設定、実施結果評価への反映	1	1
職業能力評価制度の導入	2	2
自己啓発費補助	3	3
資格取得奨励金の補助	4	4
社外の研修・プログラムの紹介	5	5
必要なスキル等についての相談体制の整備	6	6
管理職を対象として研修開催	7	7
各種制度や取組を従業員へ周知	8	8
他社の事例紹介などのセミナー開催	9	9
仕事を早く終え、自己啓発に取り組める雰囲気づくり	10	10
その他（具体的に）	11	11
取組は行っていない／特にな	12	12

次に貴事業所の働き方の見直しについてお伺いします

問11 以下は、働き方の見直しの取組の事例です。（1）貴事業所で導入されている取組と（2）貴事業所の社員の自己啓発への取組が効果的だと思われる取組をお答えください。

*なお、「効果的だと思われる取組」については、現在貴事業所で導入されていないものについても、導入されたら効果的だと考えられる場合には「○」をご記入ください。

（それぞれにあてはまるもの全てに○をしてください）	（1）導入されている取組	（2）効果的だと思われる取組
在宅勤務制度、テレワーク	1	1
フレックスタイム制度	2	2
勤務地限定制度	3	3
パートから正社員への転換制度	4	4
結婚や出産、介護等で退職した社員の再雇用制度	5	5
ノー残業デーの実施	6	6
所定時間外労働の削減	7	7
短時間勤務制度	8	8
その他（具体的に）	9	9
取組は行っていない／特にな	10	10

次に貴事業所の人事評価と相談体制についてお伺いします

問12 以下は、人事評価と相談体制の取組の事例です。(1) 貴事業所で導入されている取組と(2) 貴事業所の人事評価、相談体制の取組が効果的だと思われる取組みをお答えください。

*なお、「効果的だと思われる取組み」については、現在貴事業所で導入されていないものについても、導入されたら効果的だと考えられる場合には「○」をご記入ください。

(それぞれにあてはまるもの全てに○をしてください)	(1) 導入されている取組	(2) 効果的だと思われる取組
休業に伴う人事評価制度の見直し	1	1
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	2	2
メンタルなどの健康管理・健康増進の取組みや相談窓口の設置	3	3
育児・介護などの各種相談受付や体験会の実施	4	4
その他(具体的に)	5	5
取組は行っていない/特にない	6	6

次に貴事業所でのワーク・ライフ・バランスについてお伺いします

問13 貴事業所ではワーク・ライフ・バランスに関する取組みをされていますか。

1. はい	2. いいえ
-------	--------

問14 以下は、ワーク・ライフ・バランスに取り組んだ結果、(1) 期待している効果と(2) 効果があった取組をお答えください。

(それぞれにあてはまるもの全てに○をしてください)	(1) 期待している効果	(2) 効果があったもの
従業員の離職による業務リスクの回避につながる	1	1
多様で優秀な人材の確保につながる	2	2
従業員の仕事への意欲や生活面の満足度が上がる	3	3
会社への愛着心が高まる	4	4
企業のイメージや評価のアップにつながる	5	5
個人と組織の生産性や業績の向上につながる	6	6
メンタルや身体の不調などによる休職者、離職者の減少	7	7
コスト削減につながる	8	8
女性の能力活用につながる	9	9
女性の管理職が増える	10	10
女性の離職者が減る	11	11
その他(具体的に)	12	12

問15 以下は、ワーク・ライフ・バランスをもっと推進するために必要だと考えるもの、(1) もっと必要なものと(2) 一番必要なものをお答えください。

(1) あてはまるもの全てに○、(2) 一つだけに○をしてください	(1) もっと必要なもの	(2) 一番必要なもの(1つだけ)
関係する法律や制度の改正	1	1
助成金や奨励金などの支援制度の充実	2	2
産業界や労働界からの強いアピール	3	3
経営者・管理職の意識改善	4	4
従業員のワーク・ライフ・バランスへの参画や理解、協力	5	5
安定的な人員確保	6	6
ワーク・ライフ・バランスの成功事例会社としての表彰制度	7	7
その他(具体的に)	8	8
特になし	9	9

問16 貴事業所は滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業※に登録されていますか。

1. 既に登録している
2. 今後、登録を考えている
3. 登録を考えていない(理由:)

※滋賀県では、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでおられる企業に「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」の登録を呼びかけています。草津市でも入札参加資格審査における評価項目に含めるなど本登録を推奨しています。

登録については、次世代育成支援対策推進法に定める「一般事業主行動計画」を策定し、滋賀労働局へ届出することが要件となっています。

問17 草津市男女共同参画推進条例をご存知ですか。

1. 知っている	2. 聞いたことはある	3. 知らない
----------	-------------	---------

※ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革には男女共同参画が大きくかかわっております。草津市男女共同参画推進条例に基づく、推進計画においても「女性の活躍推進」をポジティブ・アクションと位置づけ、ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方改革等を重点的に取り組んでいます。

次に育児支援制度についてお伺いします

問18 平成28年4月1日から平成29年3月31日までに育児休業を取得した社員はおられますか。

配偶者が出産した男性従業員	人	出産した女性従業員	人
うち、育児休業を取得した男性従業員	人	うち、育児休業を取得した女性従業員	人

問19 育児休業の期間について(問18の育児休業を取得した人数と合うように記入してください)

	男性	女性
1週間未満	人	人
1週間以上～1か月未満	人	人
1か月以上～1年未満	人	人
1年以上～2年未満	人	人
2年以上	人	人

問20 貴事業所ではどのような育児支援制度がありますか（1）導入されている取組と（2）効果があった取組をお答えください。

(それぞれにあてはまるもの全てに○をしてください)	(1) 導入されている取組	(2) 効果があった取組
就業規則に育児支援に関する規定がある	1	1
勤務時間短縮などの措置を講じている	2	2
在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な勤務制度を採用している	3	3
施設やサービスを利用するための援助金を出している	4	4
育児休業中も有給	5	5
育児等の手当を支給している	6	6
保育料の補助制度	7	7
結婚・出産祝金制度	8	8
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	9	9
育児休暇中の従業員に対する職場復帰への支援制度	10	10
事業所内に託児施設・保育施設等がある	11	11
職場に子どもを連れてくるのが可能である	12	12
その他（具体的に)	13	13
特にない	14	14

問21 非正規従業員に対する独自の育児支援制度はありますか。

1. ある（具体的に)
2. ない

次に介護支援制度についてお伺いします

問22 平成28年4月1日から平成29年3月31日までに介護休業を取得した社員はおられますか。

男性従業員	人	女性従業員	人
-------	---	-------	---

問23 貴事業所ではどのような介護支援制度はありますか（1）導入されている取組と（2）効果があった取組をお答えください。

(それぞれにあてはまるもの全てに○をしてください)	(1) 導入されている取組	(2) 効果があった取組
就業規則に介護支援に関する規定がある	1	1
勤務時間短縮などの措置を講じている	2	2
在宅勤務やフレックスタイムなど、柔軟な勤務制度を採用している	3	3
施設やサービスを利用するための援助金を出している	4	4
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	5	5
介護休暇中の従業員に対する職場復帰への支援制度	6	6
その他（具体的に)	7	7
特にない	8	8

問24 非正規従業員に対する独自の介護支援制度はありますか。

1. ある（具体的に)
2. ない

次に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）についてお伺いします

問25 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）を知っていますか。

1. はい 2. いいえ

問26 貴事業所では女性の活躍・登用等に関する取り組みをされていますか。

1. はい 2. いいえ

問27 以下は、女性の活躍・登用等に関する事例です。（1）貴事業所で導入されている取り組みと（2）貴事業所の女性の活躍・登用等を進めていく上で効果的だと思われる取り組みをお答えください。

*なお、「効果的だと思われる取り組み」については、現在貴事業所で導入されていないものについても、導入されたら効果的だと考えられている場合には「○」をご記入ください。

(それぞれにあてはまるもの全てに○をしてください)	(1) 導入されている取組	(2) 効果的だと思われる取組
女性の登用や人材育成に関する具体的な計画や方針がある	1	1
女性の管理職への登用を積極的に行っている	2	2
女性の提案や発言をしやすいよう配慮している	3	3
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	4	4
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	5	5
仕事と家庭の両立のための支援制度を整備している	6	6
男女の固定的な役割分担意識による慣行を見直している	7	7
男女平等について、事業所内の意識改革に努めている	8	8
その他（具体的に)	9	9

問28 ワーク・ライフ・バランスの推進や女性の活躍推進など男女共同参画社会づくりを進めていく上で、ご意見・ご提案がございましたら自由にお書きください。

--

問29 今後、男女共同参画（女性の活躍推進）に関する情報提供をさせていただくことに対し同意していただけますか。

1. はい 2. いいえ

貴事業所名等をご記入ください。ご記入いただいた情報は本調査のみで利用します。ただし、問29で情報提供の同意をいただいた事業所については情報を送付いたします。

貴事業所名		お電話番号	
メールアドレス			
ご担当部署		回答者お名前	

※特徴的な取り組みがありましたら、お尋ねする場合があります。

※アンケート調査結果を取りまとめた報告書を後日メールにて送付させていただきます。

ご協力ありがとうございました

