

令和3年度ワーク・ライフ・バランス取組状況調査報告書〔概要版〕

1 調査概要

- ・ **調査の目的** 県では、企業の「仕事と家庭の両立」に関する意識や実態把握のため、平成17年度から21年度まで2年ごとに「出産・子育て期における男女労働実態調査」を実施し、企業の次世代育成支援対策の促進事業、少子化対策事業などを推進してきたところである。
平成23年度からは、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の推進に活用していくため、「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」として内容を一部変更して実施している。
今年度の調査は、前回調査（令和元年度調査、以下同じ。）をフォローするとともに、新型コロナウイルス感染症対策として導入が推奨された「テレワーク」に係る設問を更新し、今後の施策展開の基礎資料とするために実施したものである。
- ・ **調査対象** 県内3,600事業所
(平成28年経済センサス基礎調査を基礎としたデータベースから従業者規模別に抽出)
- ・ **調査方法** 郵送配付・郵送回収
- ・ **調査期間** 令和3年7月9日から令和3年8月31日まで
- ・ **調査票回収率** 33.7%（有効配付数3,486件、有効回収数1,174件）
- ・ **調査項目**
 - ① 働き方改革等への取組状況
 - ② 長時間労働の是正
 - ③ 年次有給休暇の取得促進
 - ④ 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）
 - ⑤ 女性の活躍推進
 - ⑥ シニア社員の活躍推進
 - ⑦ 職場におけるハラスメントの状況
 - ⑧ 仕事と育児・介護の両立支援
 - ⑨ テレワークについて
 - ⑩ ワーク・ライフ・バランス全般について

※調査結果の数値は、原則として有効回収に対する回答率〔※有効回答数/有効回収数（%）〕を表記しており、小数点第2位を四捨五入し小数点第1位までを表記している。このため、単数回答の合計が100.0%とならない場合がある。また、一人の回答者が2つ以上の回答をしてもよい質問（複数回答）では、回答の合計が100%を上回ることもある。

2 調査結果概要

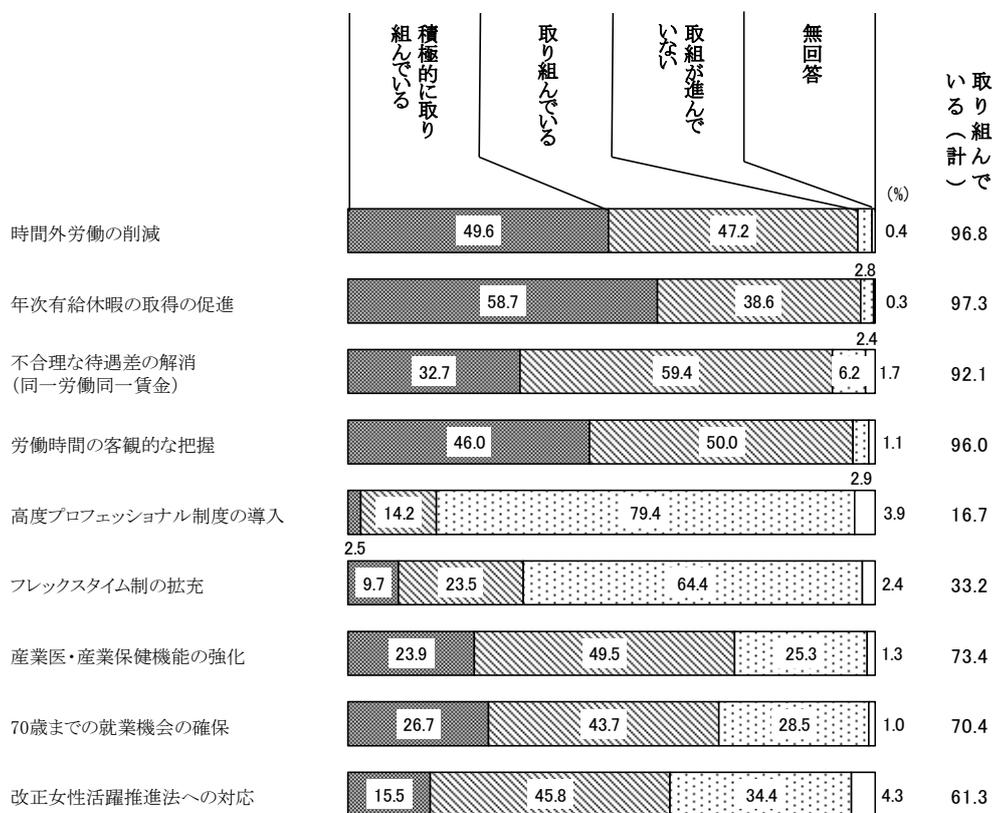
1. 働き方改革等への取組状況【新規】

〔働き方改革等への取組状況〕

- ◆「時間外労働の削減」、「年次有給休暇の取得の促進」、「不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）」、「労働時間の客観的な把握」への取組が9割を超える。

働き方改革等への取組状況について、“取り組んでいる（計）”（「積極的に取り組んでいる」と「取り組んでいる」の合計）で見ると、「年次有給休暇の取得の促進」が97.3%と最も高く、次いで、「時間外労働の削減」（96.8%）、「労働時間の客観的な把握」（96.0%）、「不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）」（92.1%）となっている。一方で「フレックスタイム制の拡充」は33.2%、「高度プロフェッショナル制度の導入」は16.7%となっている。

図表－1 働き方改革等への取組状況（n=1,174）



2. 長時間労働の是正

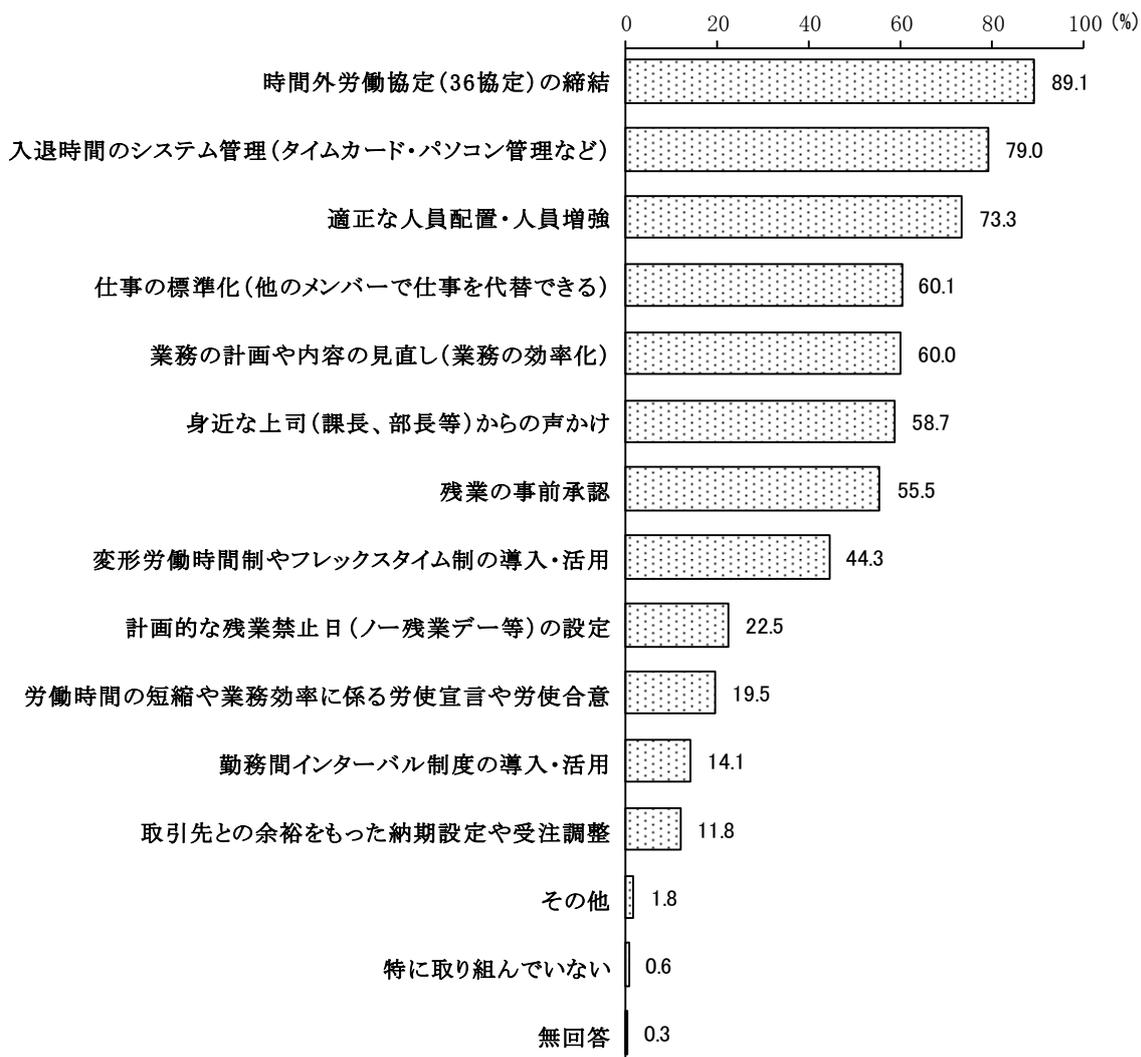
〔時間外労働の削減への取組（予定を含む）〕

◆「時間外労働協定（36協定）の締結」が9割弱と最も高い。

時間外労働の削減への取組（予定を含む）としては、「時間外労働協定（36協定）の締結」が89.1%と最も高く、次いで「入退時間のシステム管理（タイムカード・パソコン管理など）」（79.0%）、「適正な人員配置・人員増強」（73.3%）となっている。

図表－2 時間外労働の削減への取組（予定を含む）

〔複数回答：該当するものすべて〕（n=1,174）

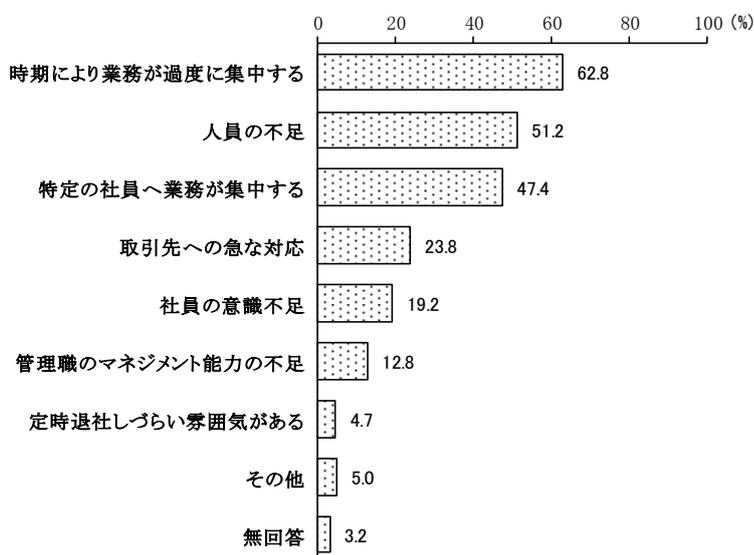


〔時間外労働の削減への課題〕

◆「時期により業務が過度に集中する」が6割を超え最も高い。

時間外労働の削減への課題としては、「時期により業務が過度に集中する」が62.8%と最も高く、次いで「人員の不足」(51.2%)、「特定の社員へ業務が集中する」(47.4%)となっている。

図表－3 時間外労働の削減への課題
〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,174)



3. 年次有給休暇の取得促進

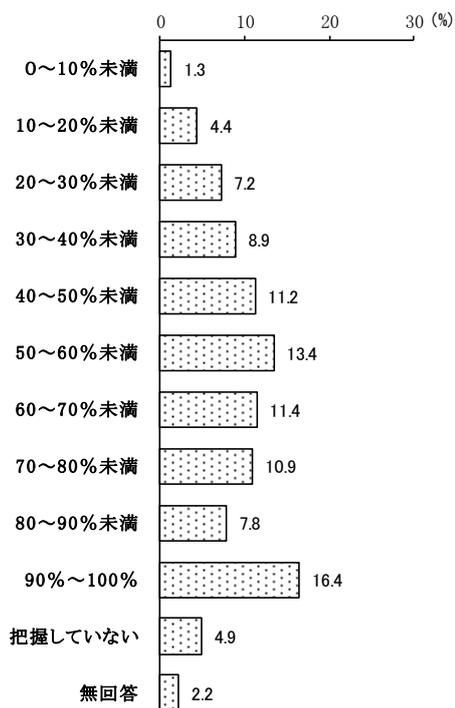
〔令和2年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率〕

◆取得率70%以上は35.1%。

令和2年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率をみると、「90～100%」が16.4%と最も高く、次いで、「50～60%未満」(13.4%)、「60～70%未満」(11.4%)となっている。

国が2020年の目標として掲げている取得率70%以上は、回答事業所の35.1%で達成している。

図表－4 令和2年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率 (n=1,174)

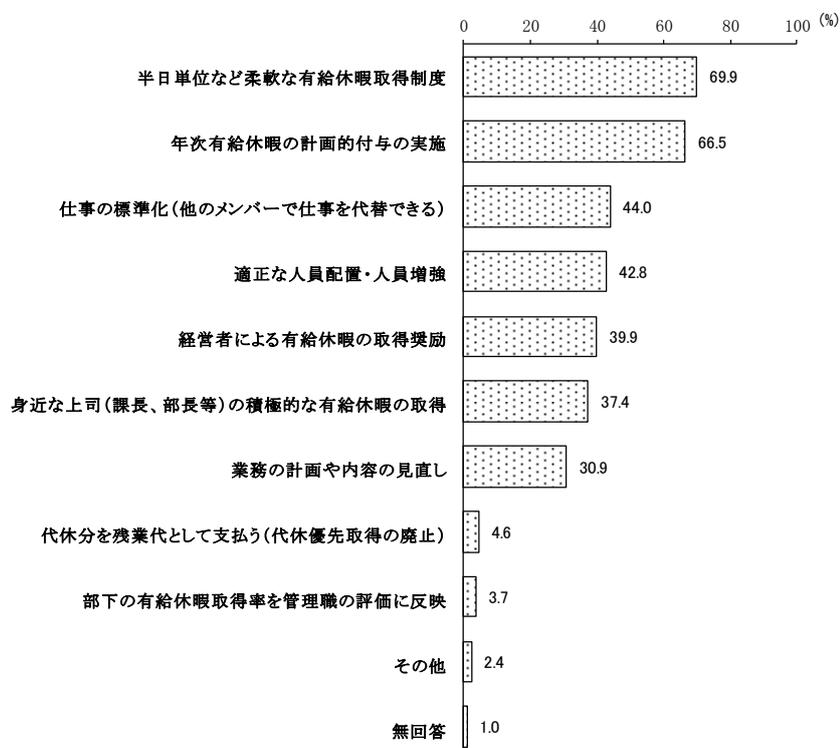


[年次有給休暇の取得促進への取組]

◆「半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」が約7割と最も高い。

年次有給休暇の取得促進への取組としては、「半日単位など柔軟な有給休暇取得制度」が69.9%と最も高く、次いで「年次有給休暇の計画的付与の実施」(66.5%)、「仕事の標準化」(44.0%)、「適正な人員配置・人員増強」(42.8%)となっている。

図表—5 年次有給休暇の取得促進への取組〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,174)

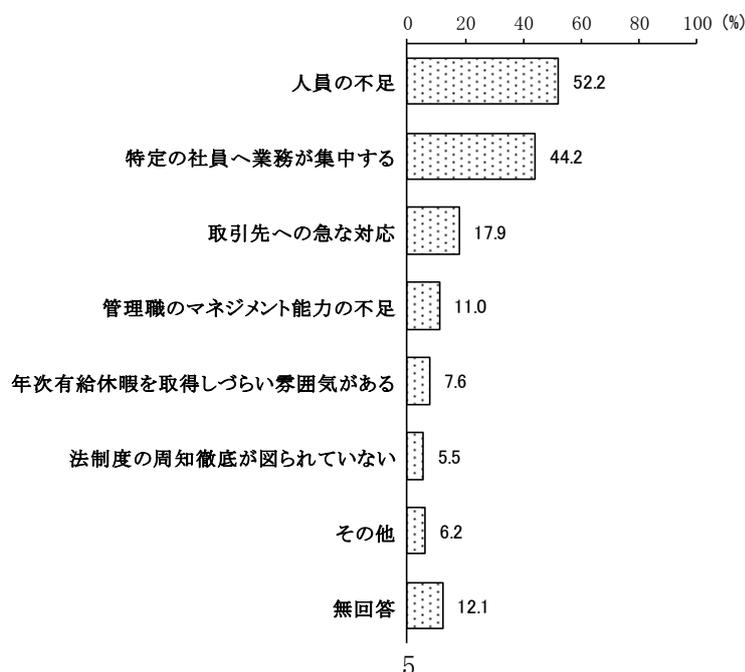


[年次有給休暇の取得促進への課題]

◆「人員の不足」が5割を超え最も高い。

年次有給休暇の取得促進への課題としては、「人員の不足」が52.2%と最も高く、次いで「特定の社員へ業務が集中する」(44.2%)、「取引先への急な対応」(17.9%)となっている。

図表—6 年次有給休暇の取得促進への課題〔複数回答：該当するものすべて〕(n=1,174)



4. 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

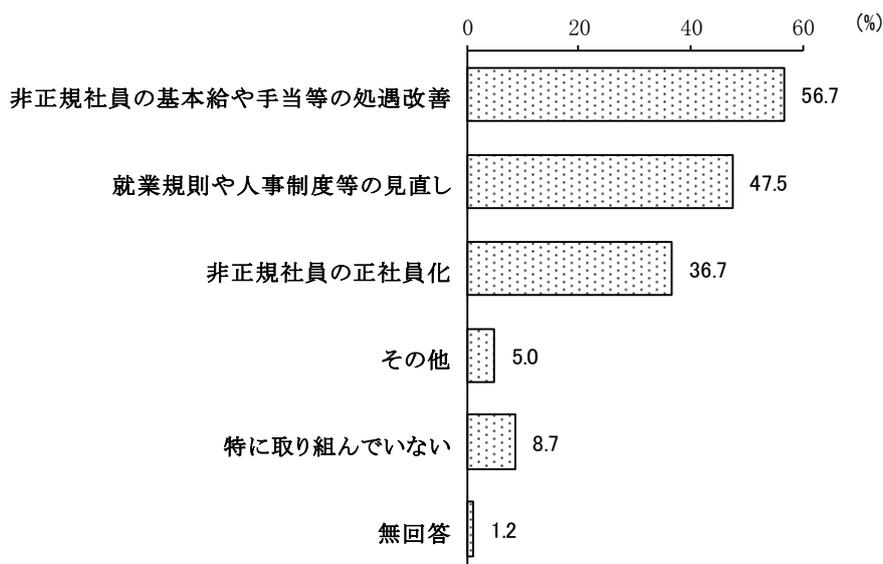
〔「同一労働同一賃金」の導入への取組（予定を含む）〕

◆「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」が56.7%と最も高い。

「同一労働同一賃金」の導入への取組（予定を含む）としては、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」が56.7%と最も高く、次いで「就業規則や人事制度等の見直し」（47.5%）、「非正規社員の正社員化」（36.7%）となっている。一方で「特に取り組んでいない」は8.7%となっている。

図表－7 「同一労働同一賃金」の導入への取組（予定を含む）

〔複数回答：該当するものすべて〕（n=842）



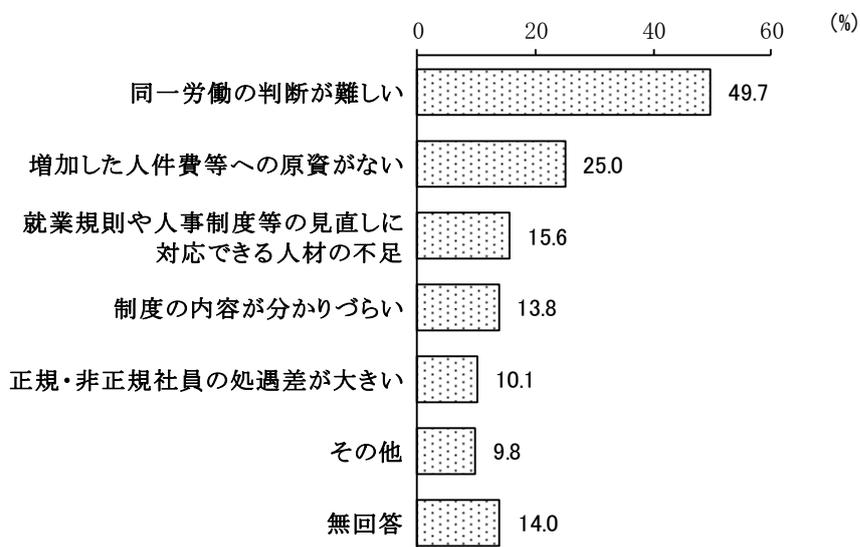
〔「同一労働同一賃金」の導入への課題〕

◆「同一労働の判断が難しい」が約5割と最も高い。

「同一労働同一賃金」の導入への課題としては、「同一労働の判断が難しい」が49.7%と最も高く、次いで「増加した人件費等への原資がない」（25.0%）、「就業規則や人事制度等の見直しに対応できる人材の不足」（15.6%）となっている。

図表－8 「同一労働同一賃金」の導入への課題

〔複数回答：該当するものすべて〕（n=891）



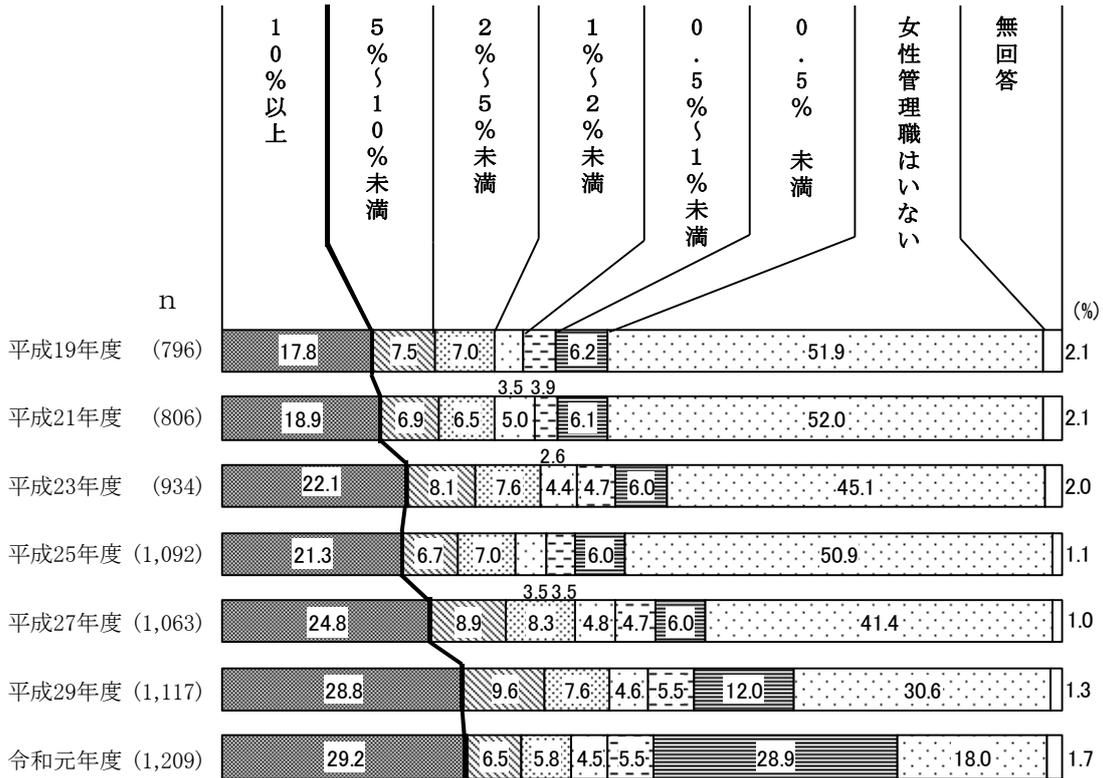
5. 女性の活躍推進

〔女性管理職の割合〕

◆管理職（係長相当職で部下を1人以上持つ者及び課長相当職以上の者）に占める女性の割合「10%以上」が大きく増加している。

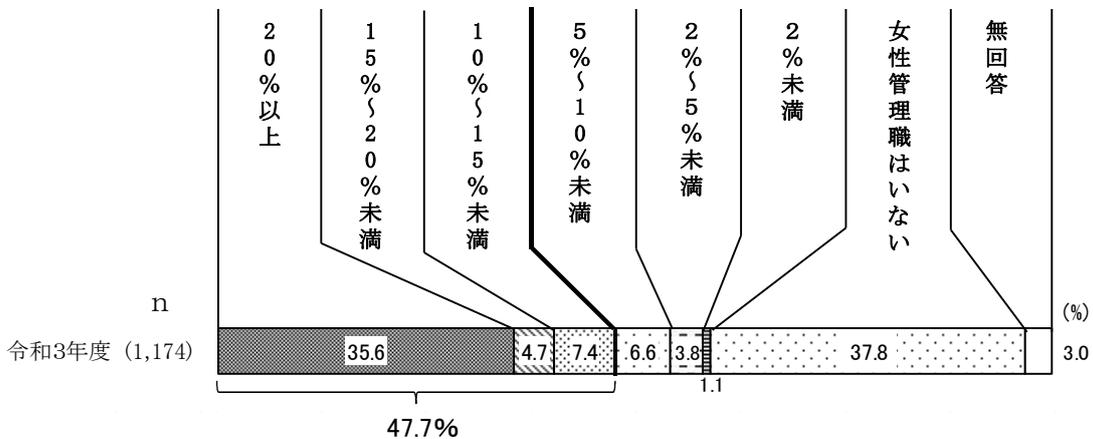
平成19年度から令和元年度までの調査との比較でみると、今回、管理職に占める女性の割合「10%以上」は47.7%と事業所の5割近くとなり、そのうち「20%以上」の割合は35.6%である。一方、「女性管理職はいない」が37.8%と増加している。

図表－9 女性管理職の割合（結果の推移）



※令和元年度は、「10%~15%未満」「15%~20%未満」「20%以上」を合算して「10%以上」としている。

※平成27年度以前は、「10%以上」「10%未満」「5%未満」「2%未満」「1%未満」「0.5%未満」「女性管理職はいない」で調査。

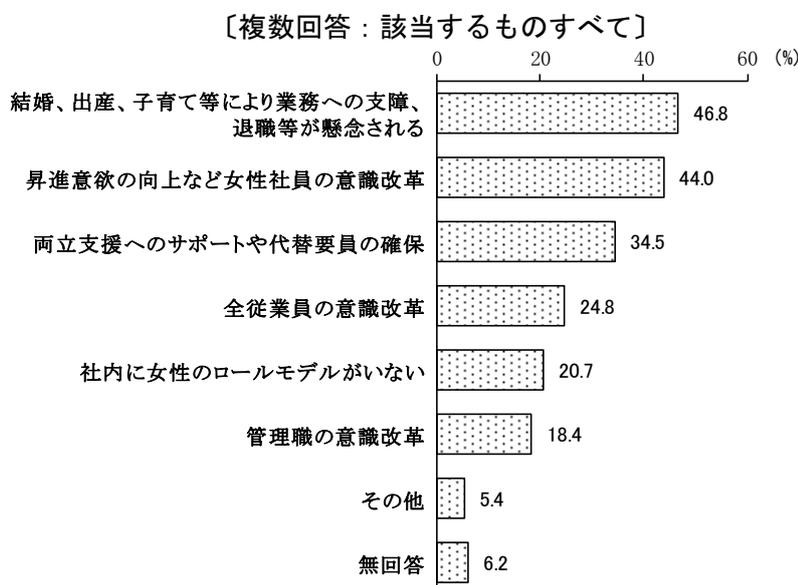


〔女性の活躍を進めていく上での課題〕

◆「結婚、出産、子育て等により業務への支障、退職等が懸念される」が46.8%と最も高い。

女性の活躍を進めていく上での課題としては、「結婚、出産、子育て等により業務への支障、退職等が懸念される」が46.8%と最も高く、次いで、「昇進意欲の向上など女性社員の意識改革」(44.0%)、「両立支援へのサポートや代替要員の確保」(34.5%)となっている。

図表－10 女性の活躍を進めていく上での課題 (n=1,174)



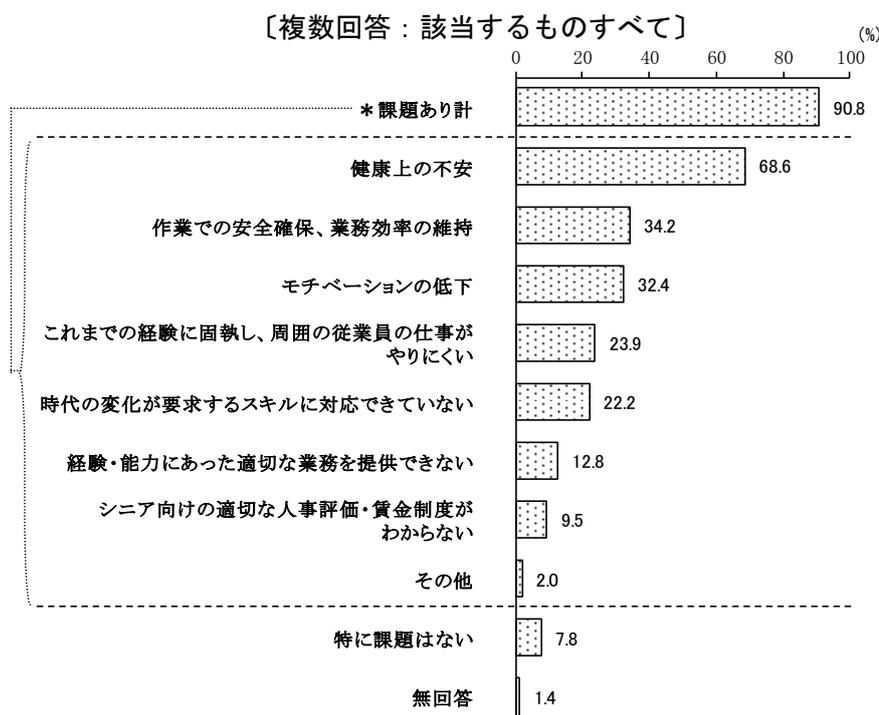
6. シニア社員について

〔シニア社員が働く上での課題〕

◆9割の事業所で課題があると感じている。

シニア社員が働く上で何らかの課題があると感じている事業所は90.8%。その中では「健康上の不安」が68.6%で最も高く、次いで「作業での安全確保、業務効率の維持」(34.2%)、「モチベーションの低下」(32.4%)となっている。

図表－11 シニア社員が働く上での課題 (n=1,174)



7. 職場におけるハラスメントについて

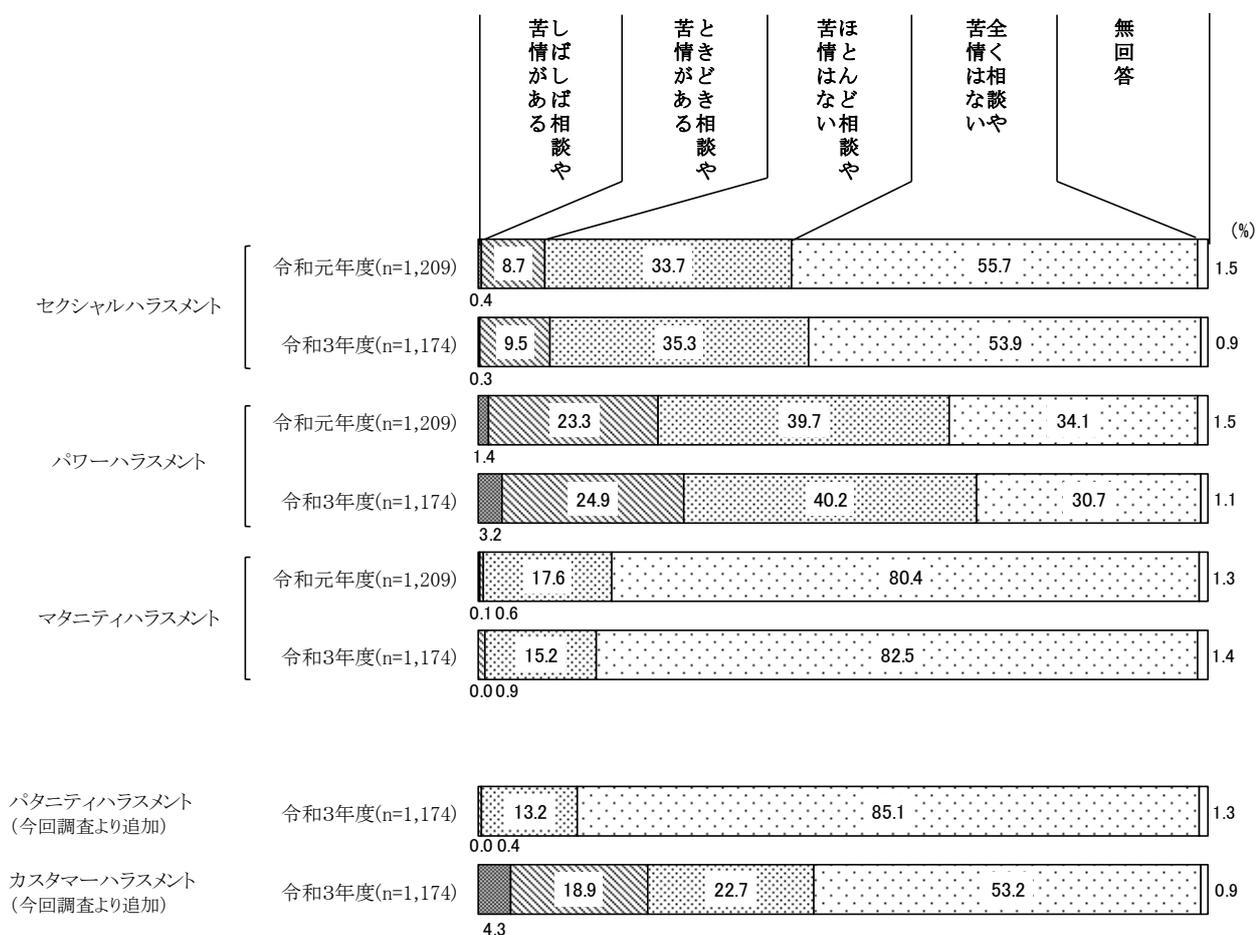
〔各ハラスメントに関する相談や苦情の状況〕

◆パワーハラスメントに関する相談が3割弱、カスタマーハラスメントは2割を超える。

各ハラスメントに関する相談や苦情をみると、パワーハラスメントについて‘相談や苦情がある’（しばしば+ときどき相談や苦情がある）は28.1%と5項目中で最も高く、次いで、カスタマーハラスメント（23.2%）、セクシャルハラスメント（9.8%）、マタニティハラスメント（0.9%）、パタニティハラスメント（0.4%）となっている。

‘相談や苦情がある’（しばしば+ときどき相談や苦情がある）は、前回調査（令和元年度）と比較すると、パワーハラスメントは3.4ポイント増加、セクシャルハラスメントは0.7ポイント増加、マタニティハラスメントは0.2ポイント増加となっている。

図表-12 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況（結果の推移）



※セクシャルハラスメントとは、「性的な言動」に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されたりすることです。

※パワーハラスメントとは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることです。

※マタニティハラスメントとは、妊娠・出産・育児などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取扱いを行うことです。

※パタニティハラスメントとは、育児休業や、育児のための短時間勤務等を希望する男性従業員に対し、嫌がらせや不利益な取扱いを行うことです。

※カスタマーハラスメントとは、顧客や取引先から暴力や悪質なクレームなどの著しい迷惑行為を受けることです。

8. 仕事と育児・介護の両立支援

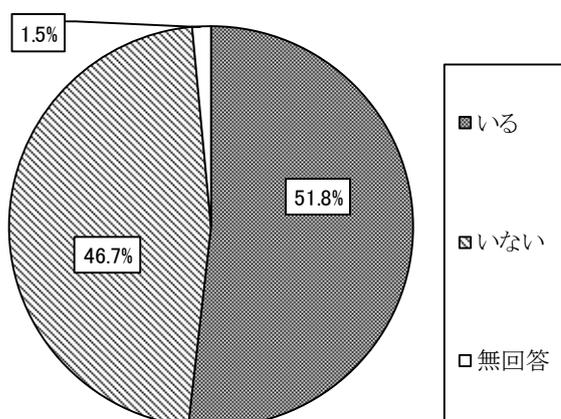
〔育児休業制度の取得状況〕

◆男性の取得率は22.2%と過去最高。

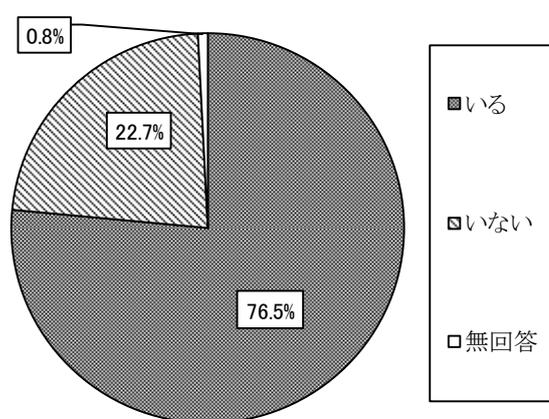
令和2年1月1日～12月31日の間に本人または配偶者が出産した従業員がいる事業所は、全体の51.8%となっている。また、そのうちの育児休業制度の取得状況をみると、取得者が「いる」は76.5%、「いない」は22.7%となっている。

育児休業の取得率を男女別にみると、男性は22.2%で過去最高となり、女性も93.3%で前回調査からは2.0ポイント減少したものの9割台と高い水準を維持している。

図表－13 本人または配偶者が出産した従業員の有無 (n=1,174)



図表－14 育児休業取得者の有無 (n=608)



図表－15 育児休業取得率（結果の推移）

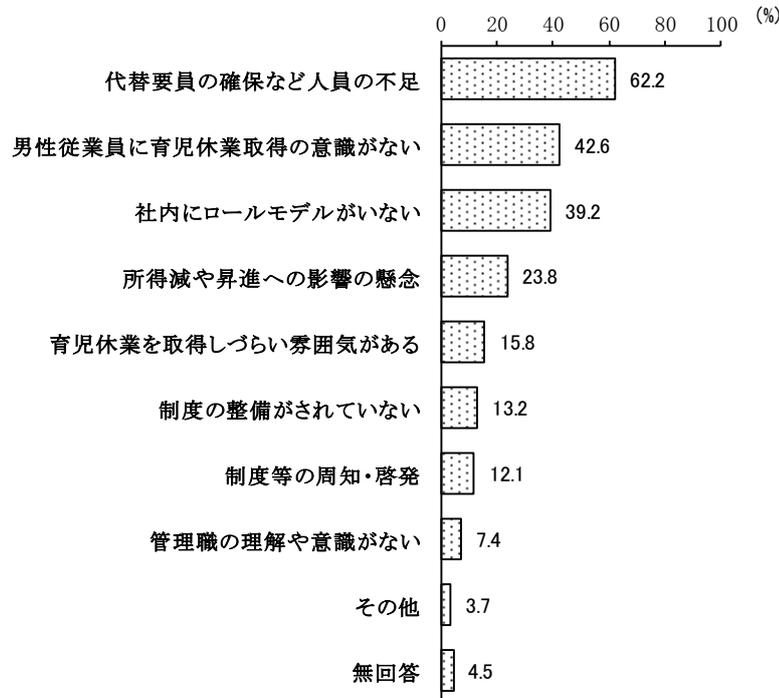
調査年度	性別	本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
		平成19年度調査	男性	1,021人
	女性	624人	621人	99.5%
平成21年度調査	男性	1,155人	25人	2.2%
	女性	677人	597人	88.2%
平成23年度調査	男性	2,240人	85人	3.8%
	女性	1,239人	1,164人	93.9%
平成25年度調査	男性	2,555人	98人	3.8%
	女性	1,623人	1,493人	92.0%
平成27年度調査	男性	1,768人	92人	5.2%
	女性	1,328人	1,195人	90.0%
平成29年度調査	男性	1,730人	141人	8.2%
	女性	1,690人	1,657人	98.0%
令和元年度調査	男性	1,796人	215人	12.0%
	女性	1,711人	1,631人	95.3%
令和3年度調査	男性	1,582人	351人	22.2%
	女性	1,428人	1,333人	93.3%

〔男性従業員の育児休業の取得を進める上での課題〕

◆「代替要員の確保など人員の不足」が6割を超える。

男性従業員の育児休業の取得を進める上での課題としては、「代替要員の確保など人員の不足」が62.2%と最も高く、次いで、「男性従業員に育児休業取得の意識がない」(42.6%)、「社内にロールモデルがない」(39.2%)となっている。

図表-16 男性従業員の育児休業の取得を進める上での課題
〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=1,174)

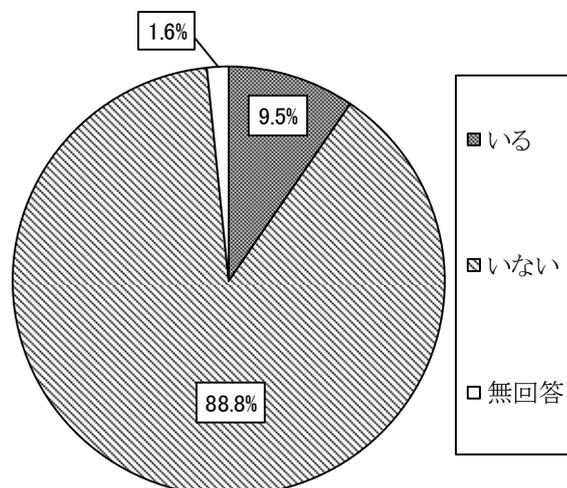


〔介護を理由とした離職の有無〕

◆介護を理由とした離職の発生率は9.5%。

令和2年1月1日～12月31日の間で離職の有無をみると、「いない」が88.8%、「いる」は9.5%となっている。

図表-17 介護を理由とした離職の有無 (n=1,174)



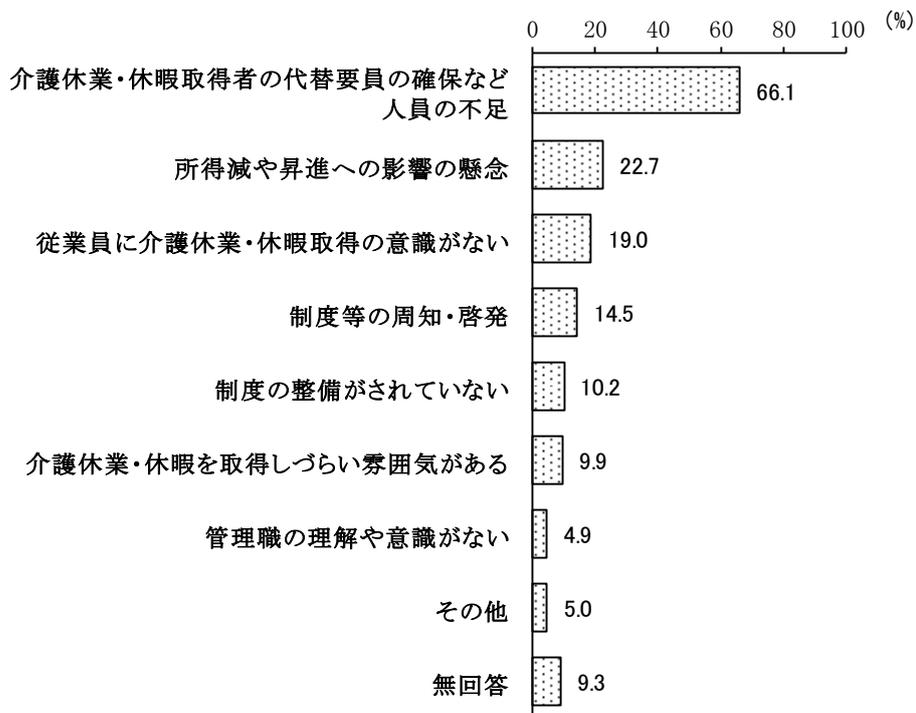
[介護と仕事の両立を図るための課題]

◆「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が6割台半ば。

介護と仕事の両立を図るための課題としては、「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が66.1%と最も高く、次いで、「所得減や昇進への影響の懸念」(22.7%)、「従業員に介護休業・休暇取得の意識がない」(19.0%)となっている。

図表-18 介護と仕事の両立を図るための課題

[複数回答：あてはまるものすべて] (n=1,174)



9. テレワークについて

〔実施状況〕

◆テレワークを実施している事業所は3割を超え、新型コロナ以降大きく増加している。

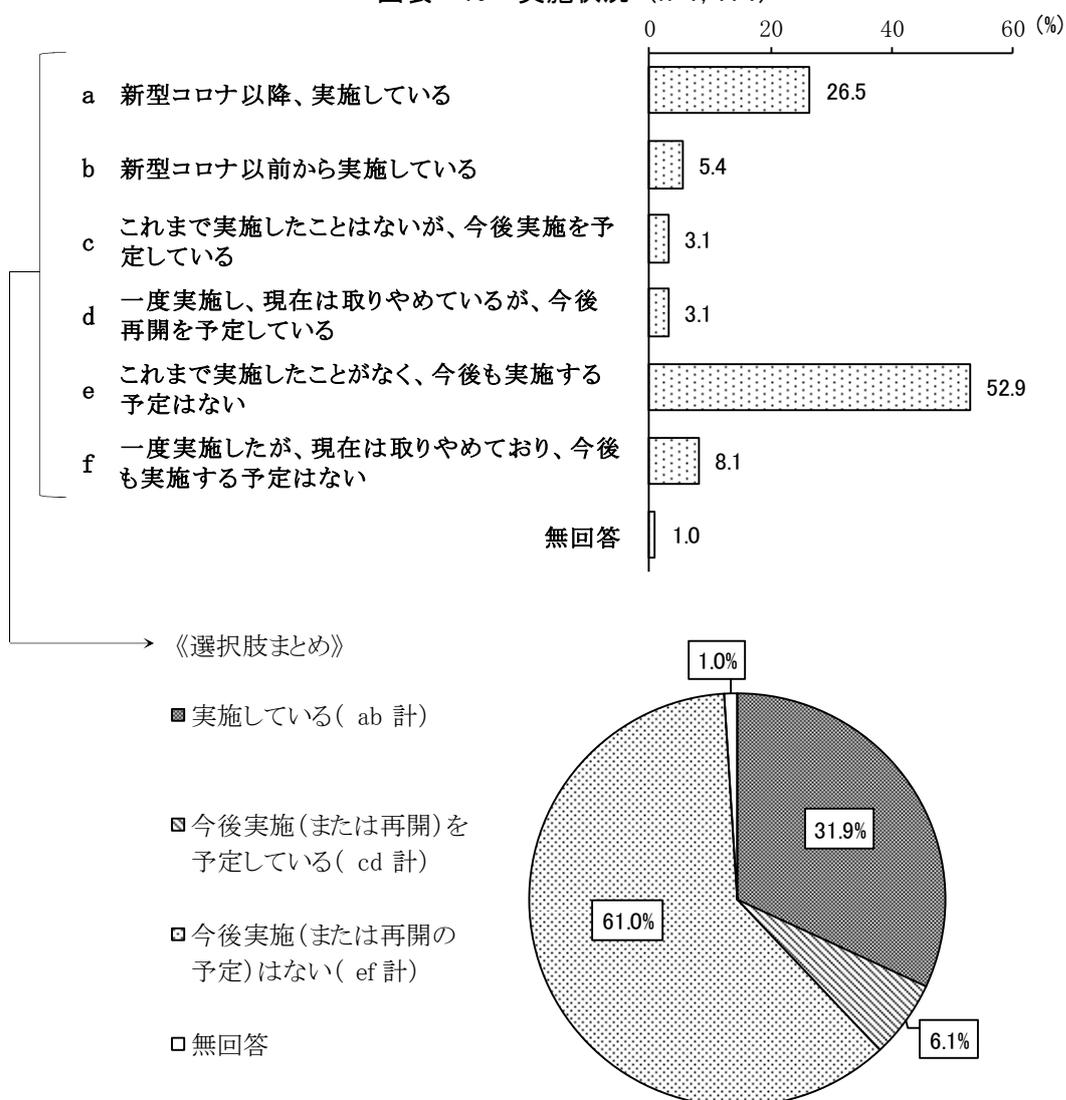
テレワークの実施状況を見ると、「実施している」（「新型コロナ以降、実施している」と「新型コロナ以前から実施している」の合計）は31.9%となっている。

また、「新型コロナ以降、実施している」は26.5%となっており、「新型コロナ以前から実施している」（5.4%）を大きく上回っている。

‘今後実施を予定している’（「これまで実施したことはないが、今後実施を予定している」と「一度実施し、現在は取りやめているが、今後再開を予定している」の合計）は6.1%となっており、「実施している」（31.9%）と合わせると、実施に積極的な事業所の割合は、38.0%となっている。

一方、「これまで実施したことがなく、今後も実施する予定はない」は52.9%となっている。

図表-19 実施状況 (n=1,174)

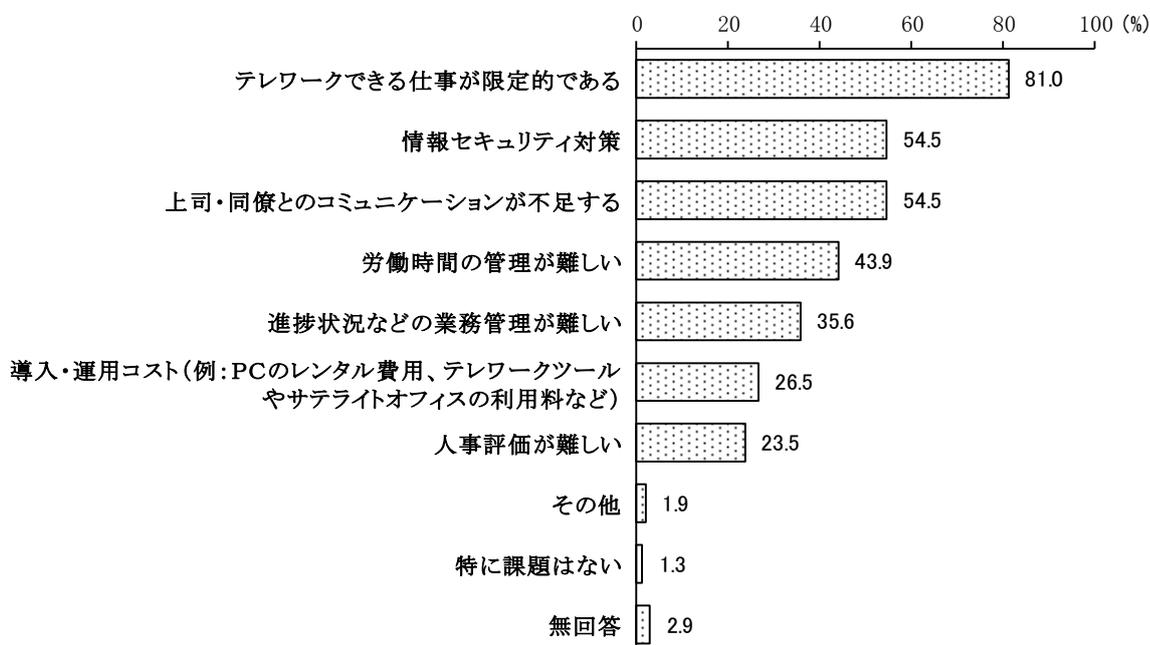


〔実施にあたっての課題〕

◆「テレワークできる仕事に限定的である」が81.0%と最も高い。

実施にあたって課題としては、「テレワークできる仕事に限定的である」が81.0%と最も高く、次いで「情報セキュリティ対策」「上司・同僚とのコミュニケーションが不足する」（ともに54.5%）となっている。

図表-20 実施にあたっての課題〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=374)

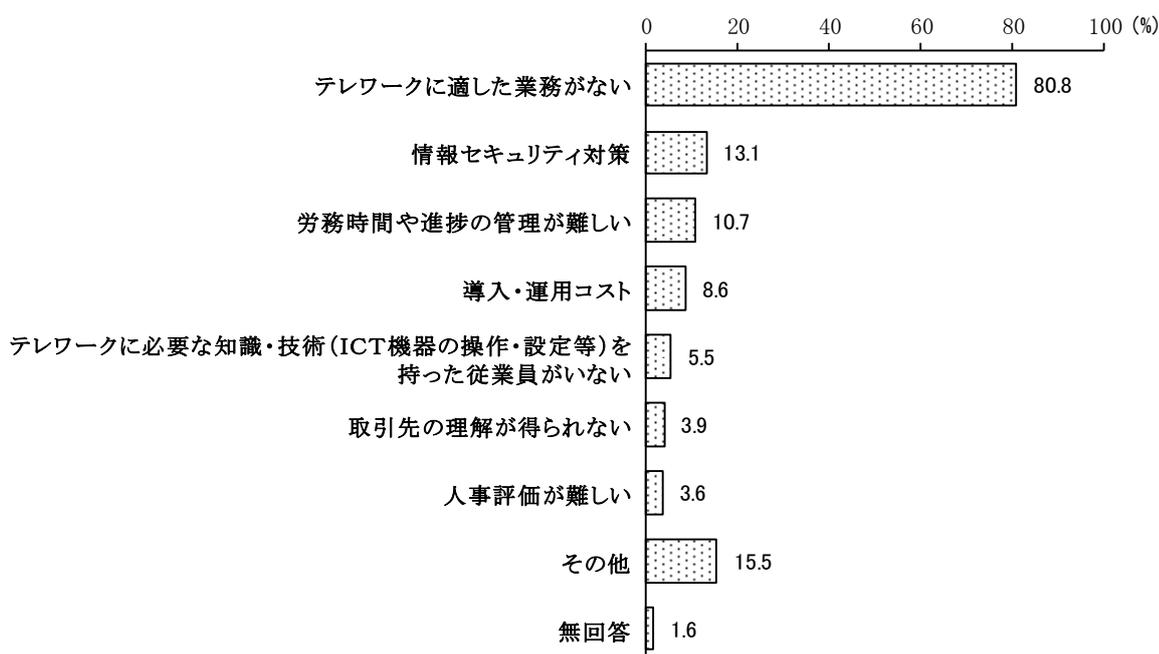


〔現在実施していない理由〕

◆「テレワークに適した業務がない」が80.8%と最も高い。

現在実施していない理由としては、「テレワークに適した業務がない」が80.8%と最も高い。次いで、「情報セキュリティ対策」(13.1%)、「労働時間や進捗の管理が難しい」(10.7%)となっている。

図表-21 現在実施していない理由〔複数回答：あてはまるものすべて〕(n=788)



10. ワーク・ライフ・バランスについて

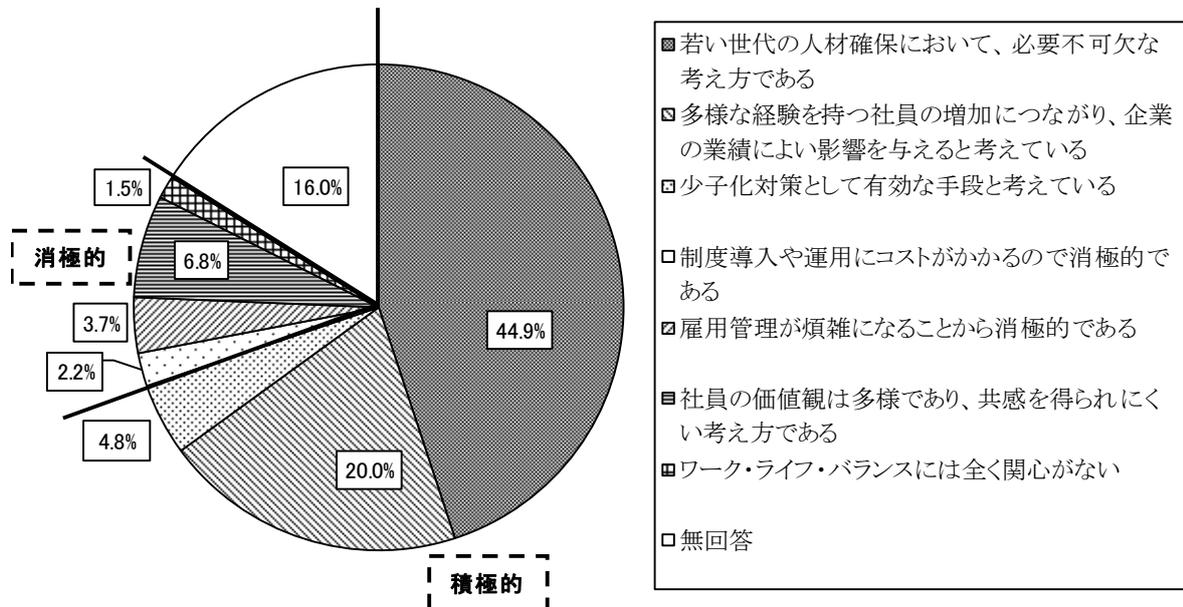
[ワーク・ライフ・バランスについての考え方]

◆約7割の事業所でワーク・ライフ・バランスを積極的に捉えている。

ワーク・ライフ・バランスに対する考え方をみると、「若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である」が44.9%と最も高く、次いで「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績により影響を与えている」と考えている」が20.0%となっている。“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”（「若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である」と「多様な経験を持つ社員の増加につながり、企業の業績により影響を与えている」、「少子化対策として有効な手段と考えている」の合計）は69.7%となり、約7割の事業所でワーク・ライフ・バランスを積極的に捉えている。

一方、“ワーク・ライフ・バランスに対して消極的”（「制度導入や運用にコストがかかるので消極的である」と「雇用管理が煩雑になることから消極的である」、「社員の価値観は多様であり、共感を得られにくい考え方である」、「ワーク・ライフ・バランスには全く関心がない」の合計）は14.2%となっている。

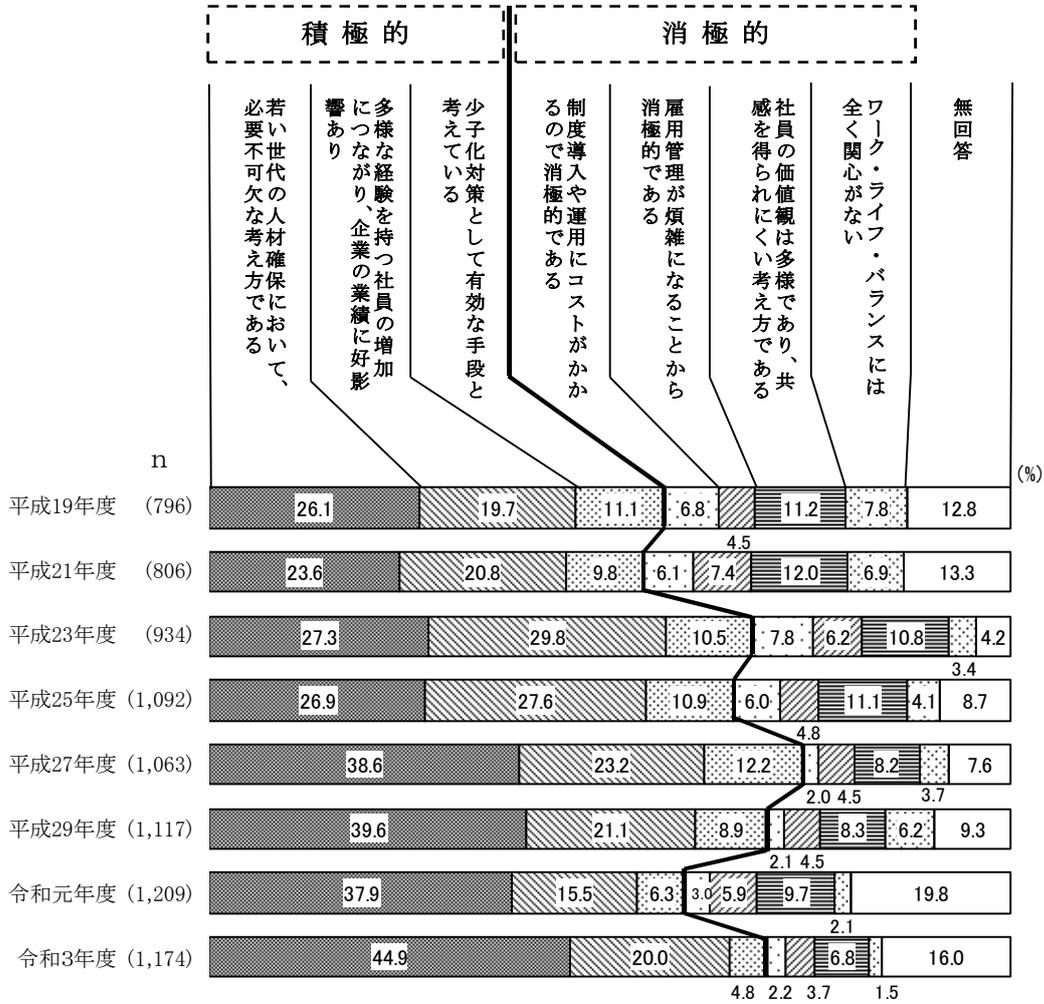
図表-22 ワーク・ライフ・バランスについての考え方 (n=1,174)



前回調査と比較すると、“ワーク・ライフ・バランスに対して積極的”は、10.0ポイント増加し、“消極的”が6.5ポイント減少した。また、「若い世代の人材確保において、必要不可欠な考え方である」が7.0ポイント増加しており、過去最高の水準となっている。

なお、本設問は1つ選択して回答するものであるが、複数回答の場合は“無回答”として集計している。今回も複数回答が多かったため、“無回答”の割合が高くなった。複数回答した事業所の回答を分類し、1つのみ選択した事業所の結果と合算すると、全体の8割弱が積極的な回答となる。

図表-23 ワーク・ライフ・バランスについての考え方（結果の推移）



※下図は、「積極的」選択肢のみに複数回答した事業所を“積極的”に、「消極的」選択肢のみに複数回答した事業所を“消極的”に、「積極的」と「消極的」の両方の選択肢に回答した事業所を“どちらにも回答”にそれぞれ分類し、1つのみ選択した事業所の結果と合算して、構成比を算出している。

