

「ワーク・ライフ・バランス」の推進に関する取組調査結果

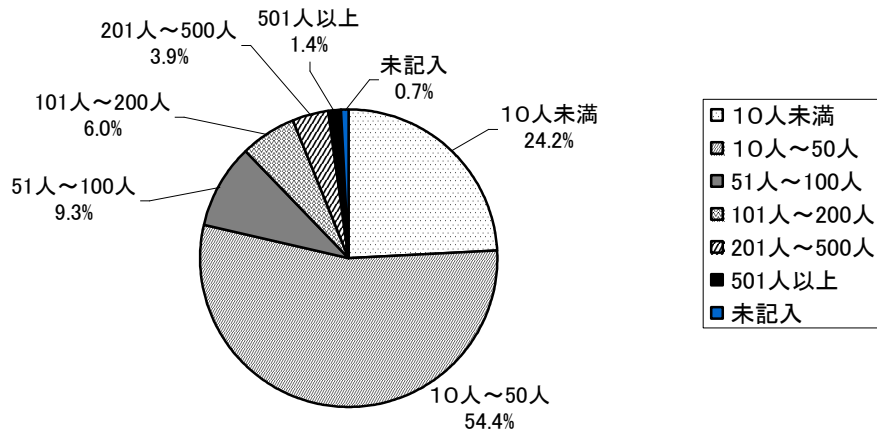
調査の目的 県内の事業所における休暇や労働時間など仕事と生活の調和に関する取組状況をこのアンケート調査によって収集し、取組事例を県内の事業所や県民会議の構成団体に紹介することを通じて、仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みを一層広げる。

調査時点 平成 21 年 7 月 1 日

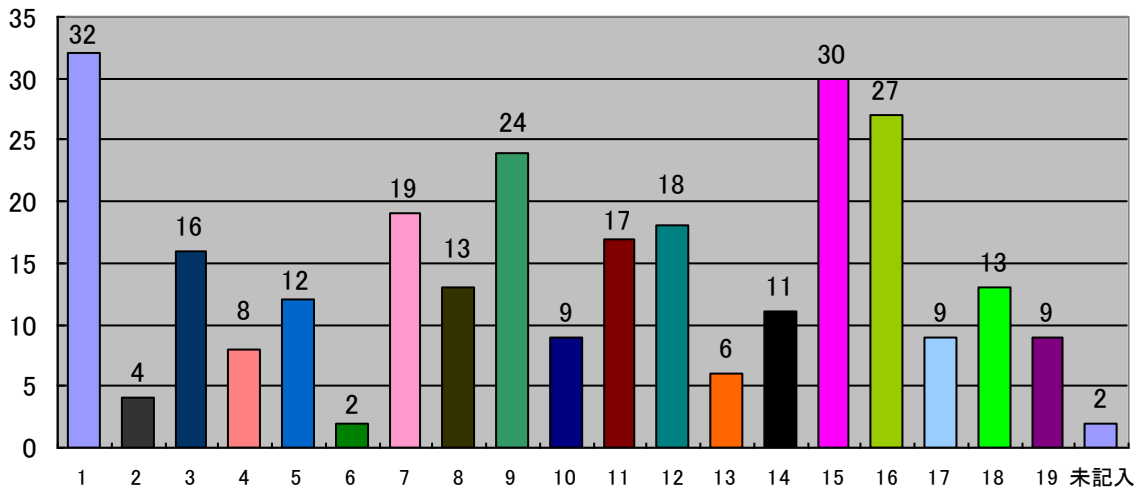
調査対象 高知県商工会議所連合会及び高知県中小企業団体中央会の会員団体 720 事業所

回答数 281 社 **回答率** 39%

設問1 回答のあった事業所の規模（従業員数（パート・アルバイト含む）及び業種
従業員数



業種別



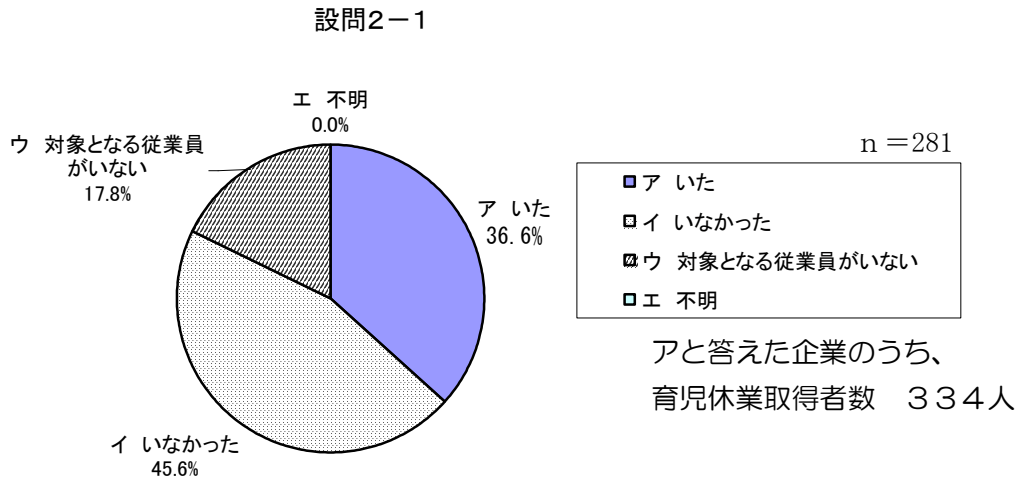
- 1 食料品、飲料・たばこ・飼料製造業 2 繊維工業 3 木材・木製品、家具・装備品製造業
- 4 印刷・同関連業 5 窯業・土石製品製造業 6 化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品製造業
- 7 鉄鋼業、非鉄金属、金属製品製造業 8 生産用・業務用・電気・情報通信・輸送用機械器具製造業
- 9 パルプ・紙・紙加工品、プラスチック製品、なめし革・同製品・毛皮、その他の製造業
- 10 情報通信業（通信業、放送業、情報サービス業、インターネット付随サービス業、映像・音声・文字情報制作業）
- 11 運輸業 12 総合工事業 13 職別工事業（設備工事業を除く） 14 設備工事業
- 15 卸売業 16 小売業 17 対事務所サービス業（物品賃貸業、専門サービス業、広告業、技術サービス業、廃棄物処理業、職業紹介、労働者派遣業、その他の事業サービス業等）
- 18 対個人サービス業（宿泊業、飲食サービス業、選択、理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、自動車整備業、機械等修理業等）
- 19 その他

設問2 仕事と、育児や介護など家庭生活が両立できる職場環境づくりを進めるための取組について伺います。以下の設問について、当てはまるものに○をつけてください。

【育児休業・介護休業に関するもの】

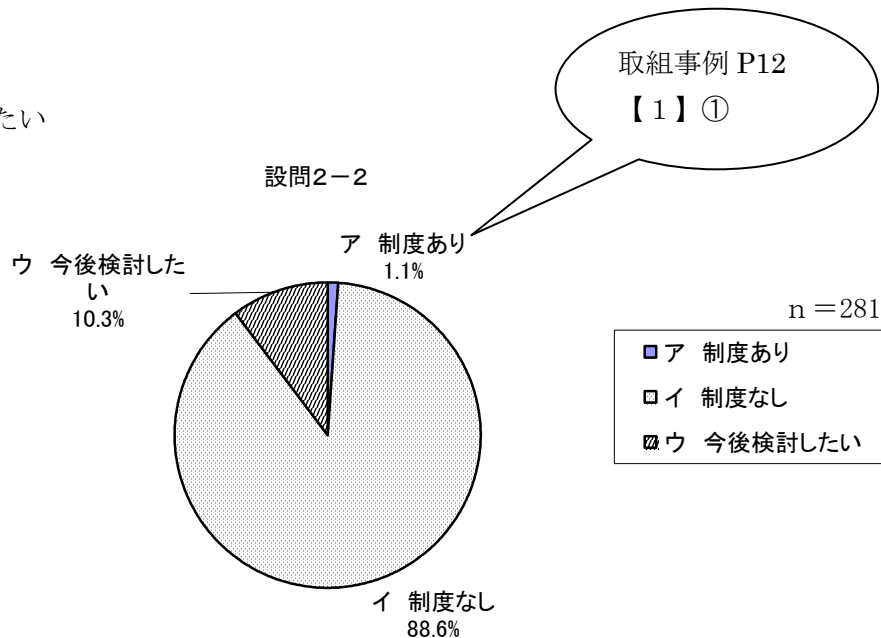
1. 過去5年以内に育児休業を取得した従業員がいましたか（1歳未満の子）。

- ア いた
- イ いなかった
- ウ 対象となる従業員がいない
- エ 不明



2. 育児休業中の従業員に対する賃金の助成制度(雇用保険対象分を超えた独自の助成)はありますか。

- ア 制度あり
- イ 制度なし
- ウ 今後検討したい



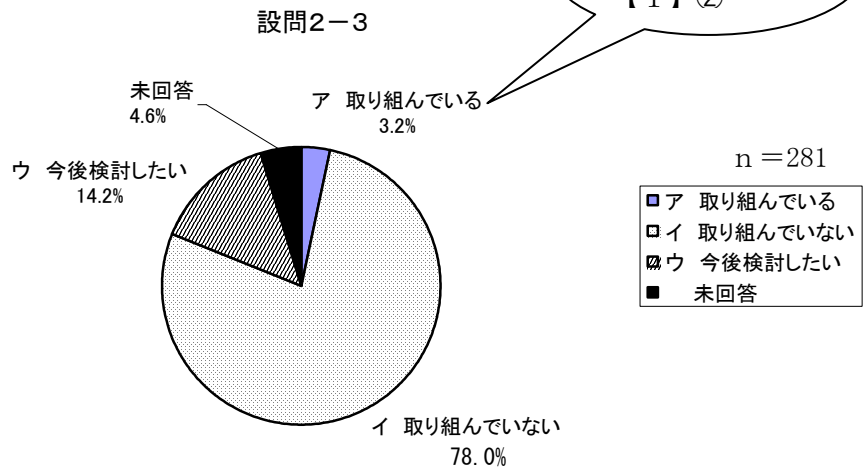
3. 男性従業員が育児休業を取得しやすくするための取組をしていますか(上司の声掛け、職場の雰囲気づくり、休業中の賃金の助成、復帰しやすい体制づくりなど)。

- ア 取り組んでいる
- イ 特に取り組んでいない
- ウ 今後検討したい

取組事例 P13
【1】②

《具体的には…》

- ・ 復帰しやすい体制づくり
- ・ 職場の雰囲気づくり
- …など

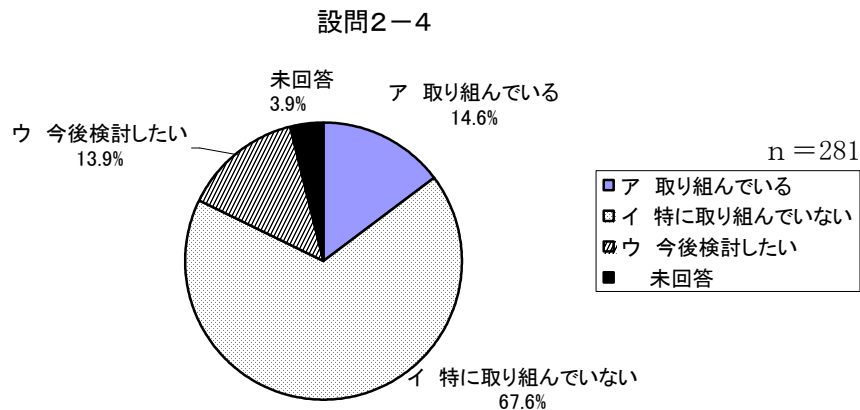


4. 育児休業を取得した従業員に対して、原職または原職相当職に復帰しやすいような取組をしていますか(業務の内容や業務体制の見直しなど)。

- ア 取り組んでいる
- イ 特に取り組んでいない
- ウ 今後検討したい

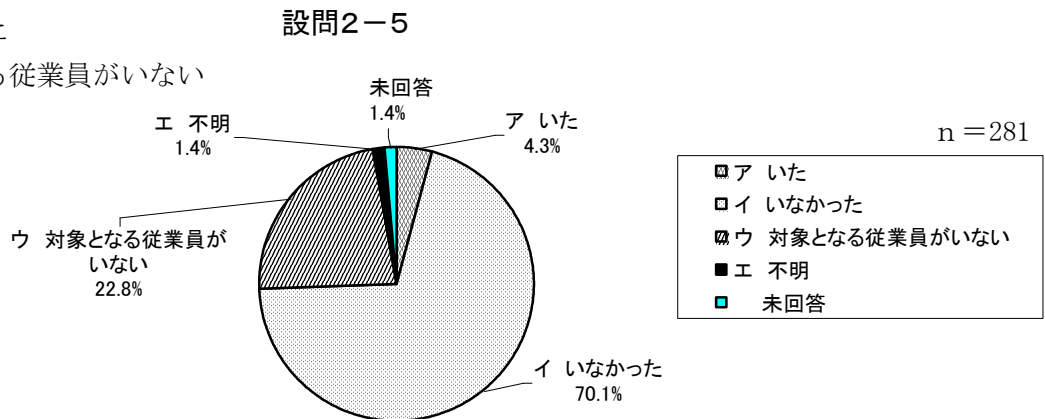
《具体的には…》

- ・ 短時間勤務
- ・ 21世紀職業財団の職場復帰プログラムを育休者ほぼ全員に実施
- ・ 休業前の給与水準の保証
- ・ 要望に応じ勤務時間の見直し等する場合もある
- ・ 業務体制の見直し
- ・ 交替勤務をはずす
- ・ 復職前に本人の希望を確認 …など。



5. 過去5年以内に介護休業制度を利用した従業員がいましたか(2週間以上常時介護が必要な家族を持つ者)。

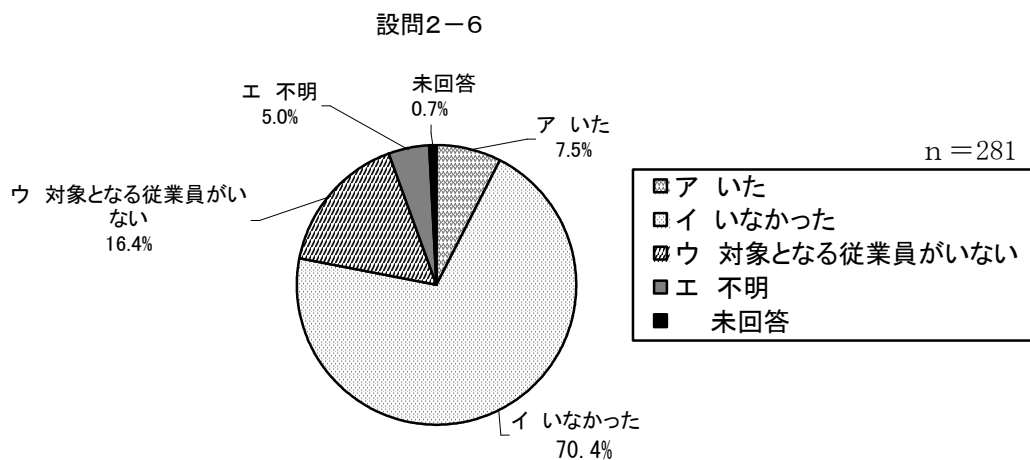
- ア いた
- イ いなかった
- ウ 対象となる従業員がいない
- エ 不明



【休暇について】

6. 過去5年以内で、小学校就学前の子どもが病気やケガの際に看護休暇(年間5日以内)を取得した従業員がいましたか。

- ア いた
- イ いなかった
- ウ 対象となる従業員がいない
- エ 不明

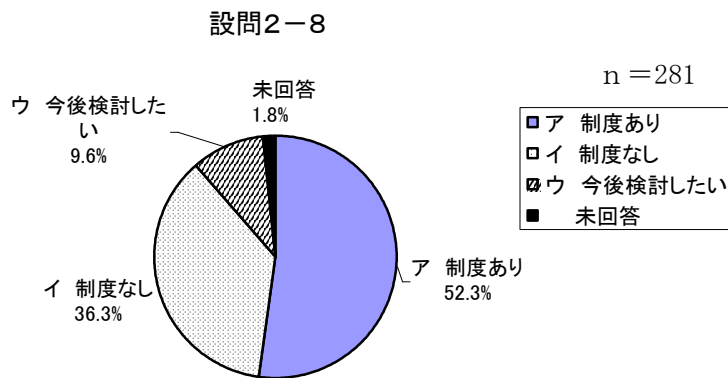


7. 上記の質問で「ア いた」と答えた事業所にお伺いします。貴事業所の看護休暇制度について、休暇日数、子の対象年齢を教えてください。

- 子の対象年齢：就学前までと答えて事業所が多かったが、小学生も対象としたところも一部あった。
- 看護休暇制度として、就業規則に定めずに運用で対応しているところが多かった。
- 回答数：13社(設問2-6で、「ア いた」と答えた企業16社のうち)

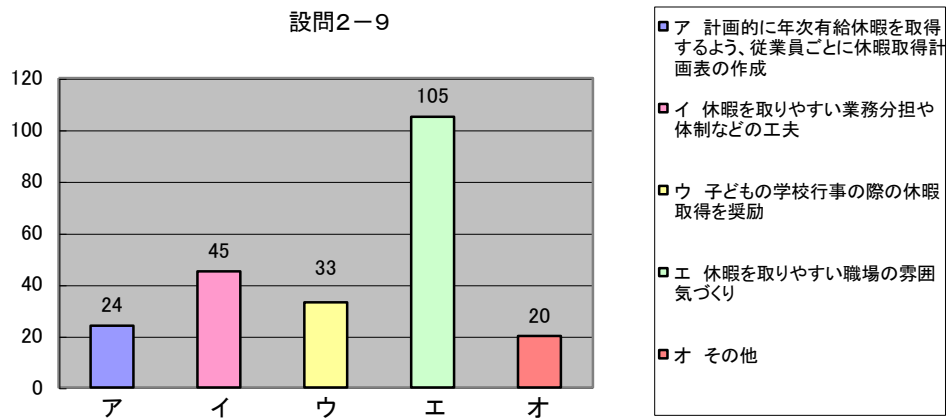
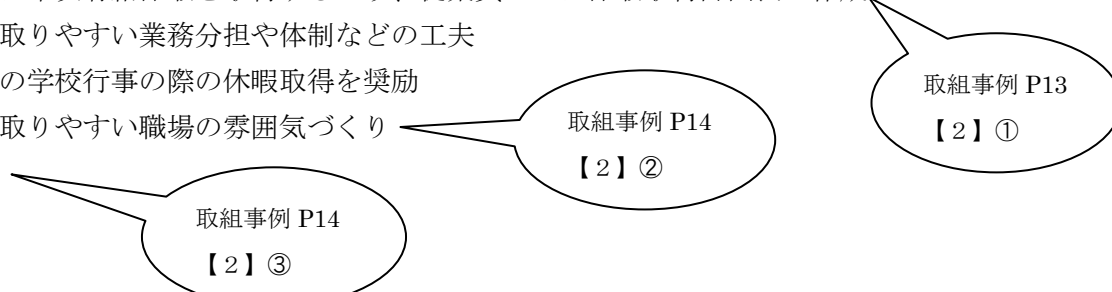
8. 年次有給休暇は労使協定を締結していない場合は、労働基準法上は「1日単位」の取得となっていますが、貴事業所には、年次有給休暇を半日または時間単位で取得できる制度がありますか。

- ア 制度あり
- イ 制度なし
- ウ 今後検討したい



9. 年次有給休暇を取得しやすくするために、何らかの取組をしていますか。次のア～オの内、当てはまるものに○をつけてください。(複数回答)

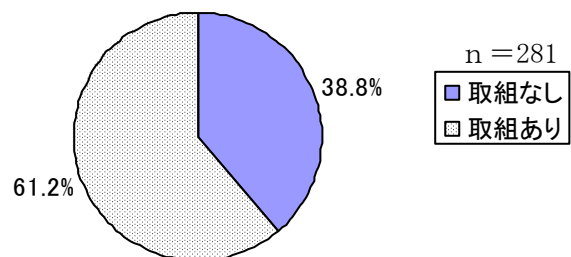
- ア 計画的に年次有給休暇を取得するよう、従業員ごとに休暇取得計画表の作成
- イ 休暇を取りやすい業務分担や体制などの工夫
- ウ 子どもの学校行事の際の休暇取得を奨励
- エ 休暇を取りやすい職場の雰囲気づくり
- オ その他



《その他の具体例》

- ・ 時効となる有給休暇の積立制度導入
- ・ 有給休暇取得奨励日の設定
- ・ 一斉取得日の実施
- ・ 労使一体となり GW や夏季の連続休暇取得促進等従業員に周知
- ・ 各人が複数の業務ができるように教育・訓練を行っている
- ・ 閑散期に休暇の取得促進

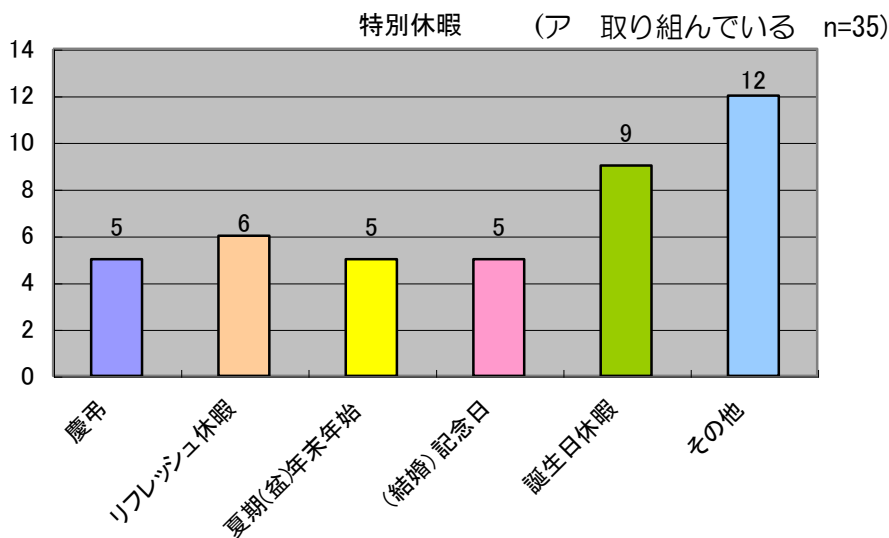
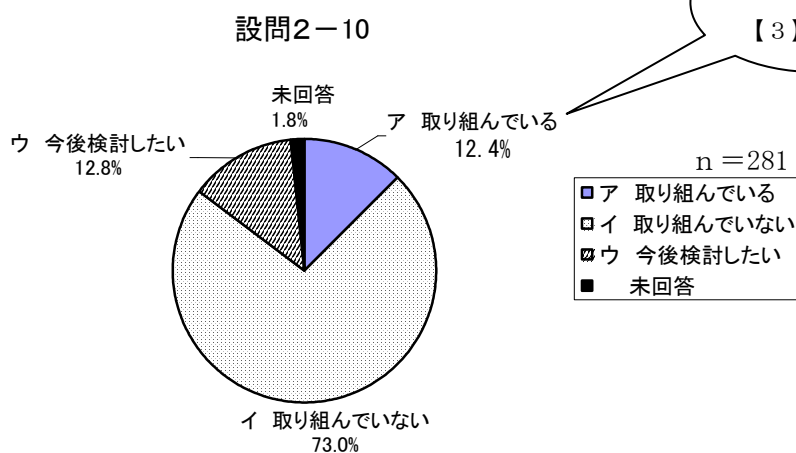
休暇取得の取組



回答のあった事業所のうち、61 パーセントが休暇を取得しやすくするため、何らかの取り組みを行っている。

10. 貴事業所独自に特別休暇の制度をつくっていますか(リフレッシュ休暇、〇〇記念日休暇、子どもの誕生日休暇、など)。

- ア 取り組んでいる
- イ 取り組んでいない
- ウ 今後検討したい



《その他の休暇制度》

- ・ 永年休暇
- ・ ライフプラン休暇
- ・ 失効年休を年間5日積立でき、最大30日を保有できる。(その中から、リフレッシュ休暇年間3日・ボランティア休暇3日等を取得)
- ・ 創立記念日
- ・ 本人の結婚、配偶者・子の死亡、配偶者の父母・自己の兄弟・祖父母死亡、子の結婚、父母の死亡、妻の出産
- ・ 骨髄提供に伴う入院休暇

【勤務形態等、事業主が講じるべき措置について】

11. 育児・介護休業法では、仕事と育児を両立しやすいよう、勤務時間等に関して従業員から請求があった場合、事業主は

下記①のア・イについては措置を講じなければならない

下記②のウ～オについては、いずれかの方法により措置を講じなければならない、と定められています。

貴事業所で過去5年以内に次の制度を利用した従業員がいましたか。次のア～カの内、該当するものに○をつけてください。（複数回答）

①小学校就学前の子を養育する従業員を対象とする制度について

ア 深夜残業（午後10時から午前5時まで）の制限

イ 時間外労働の制限（1ヶ月24時間、1年150時間まで）

②3歳未満の子を養育する従業員に対する制度について

ウ 勤務時間の短縮

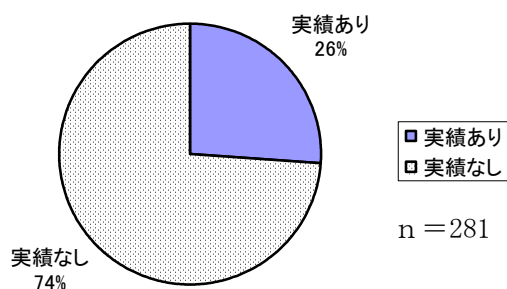
エ フレックスタイム制

オ 託児施設の設置運営

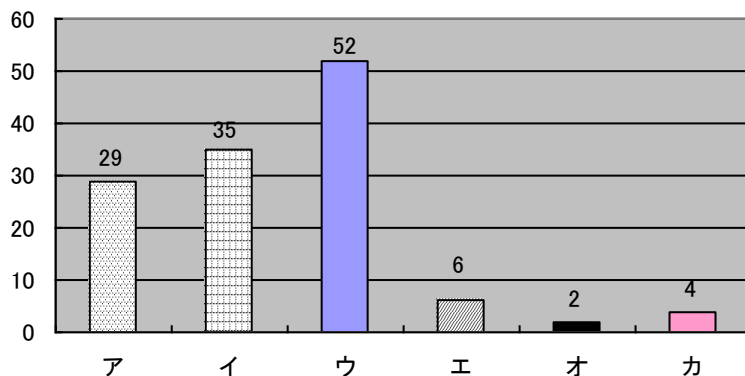
カ その他これに準ずる便宜の供与

（ベビーシッター費用への助成など）

設問2-11



設問2-11

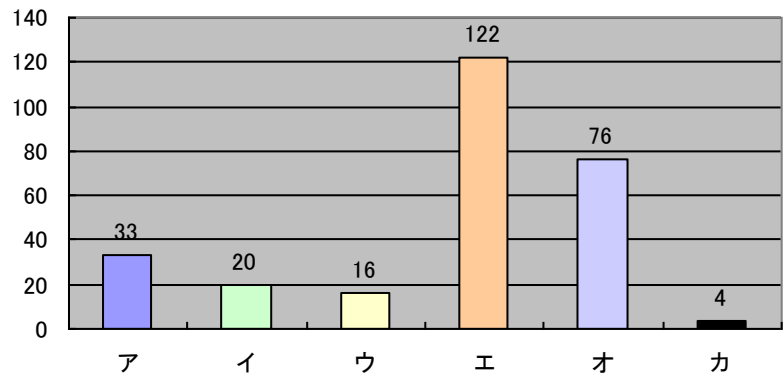


【所定外労働の削減について】

12. 所定外労働の削減のため、何らかの取組をしていますか。次のア～カの内、当てはまるものに○をつけてください。（複数回答）

- ア ノー残業デーなどの設定
- イ 残業や休日勤務労働の時間数についての上限枠の設定
(具体的な上限：月○時間・または週○時間)
- ウ 休日労働の制限・禁止
- エ 残業や休日労働をできるだけ生じさせないような職場の雰囲気づくり(帰りづらい、休日出勤せざるを得ない雰囲気の解消など)
- オ 事業主自らによる残業削減に向けた呼びかけ
- カ その他

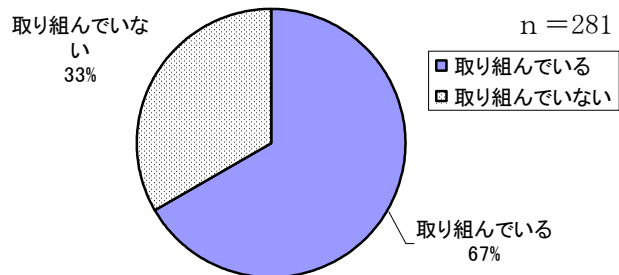
設問2-12



《その他の例》

- ・ 時間差出勤体制
- ・ 労使共同による労働時間適正化への取組
- ・ 1週間（5日）の内、最低1日は定刻に退社を目標にして取り組み中

設問2-12

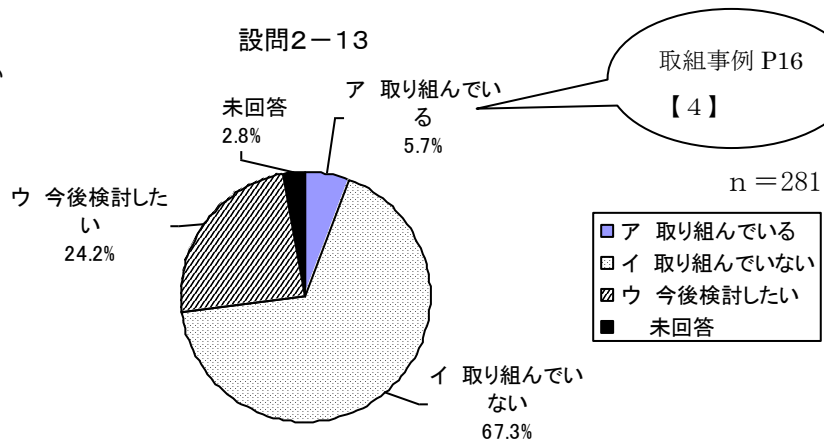


【従業員への意識啓発等について】

13. 従業員の意識啓発のため、仕事と家庭生活の両立に関する職場研修を実施していますか。

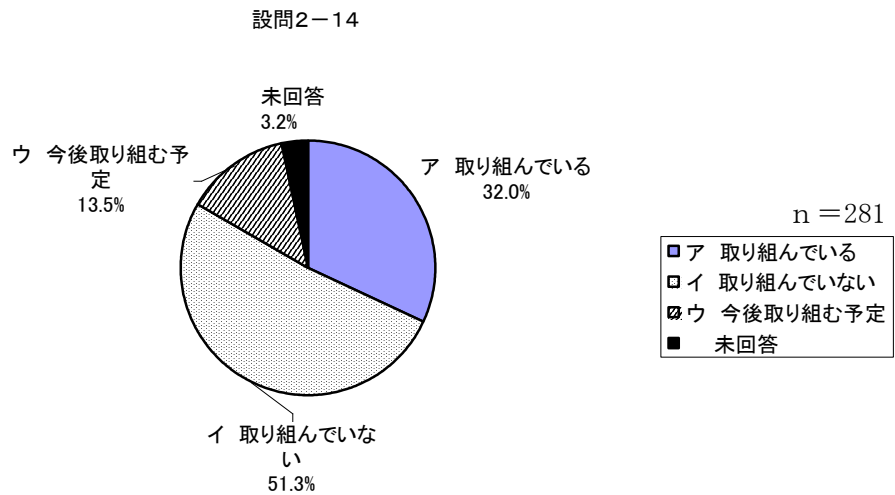
- ア 取り組んでいる
- イ 取り組んでいない
- ウ 今後検討したい

設問2-13



14. 育児・介護休業法などの諸制度について、従業員に周知していますか。

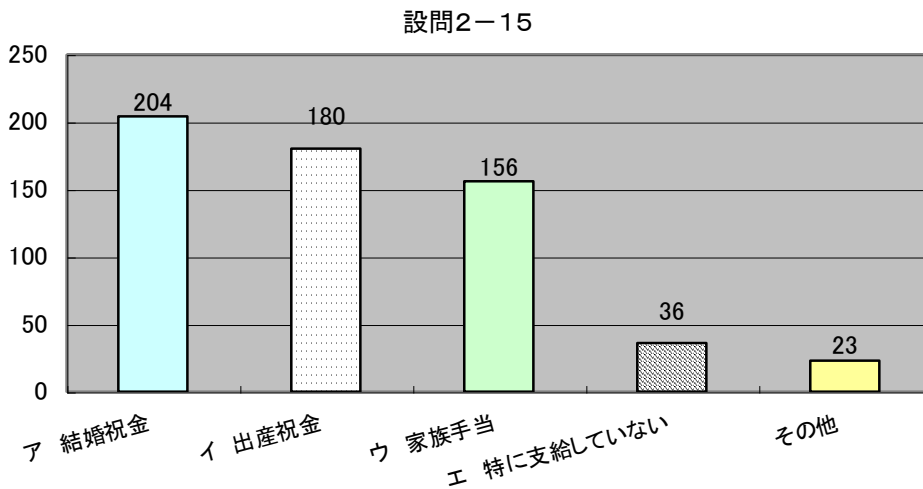
- ア 取り組んでいる
- イ 取り組んでいない
- ウ 今後取り組む予定



【その他】

15. 祝金、手当などの支給について、次のうち実施しているものはありますか。当てはまるものに○をつけてください。（複数回答）

- ア 結婚祝金
- イ 出産祝金
- ウ 家族手当
- エ 特に支給していない

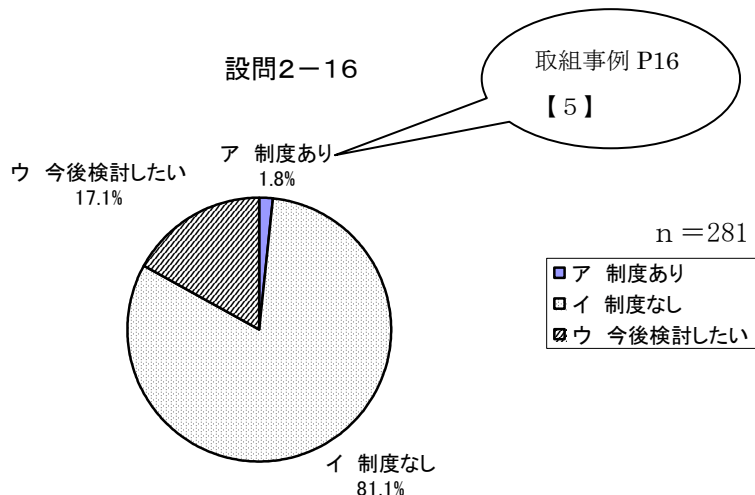


《その他の支給制度》

- ・ 水害、火災、災害、疾病、死亡
- ・ 入学（小・中・高）祝金、古希祝金、入院見舞金、療養・通院見舞金、弔慰金（本人・家族）
- ・ 住宅手当、資格・職 hands 手当
- ・ 成人祝、永年勤続表彰祝
- ・ 持家祝金
- ・ 還暦祝い、新築祝い
- ・ 誕生日手当
- ・ 禁煙手当、通信手当

16. 貴事業所には出産や子育てによって退職した者を再雇用する制度はありますか。

- ア 制度あり
- イ 制度なし
- ウ 今後検討したい

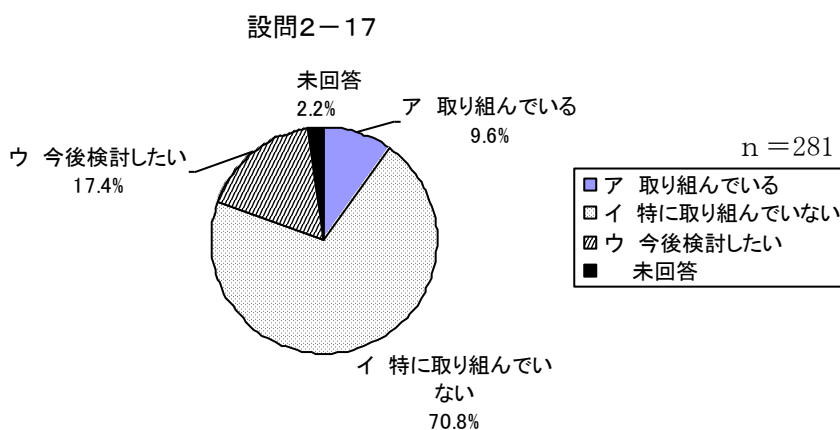


17. 従業員のメンタルヘルスケアのための研修や相談窓口の設置などの取組をしていますか。

- ア 取り組んでいる
- イ 取り組んでいない
- ウ 今後検討したい

《取り組み例》

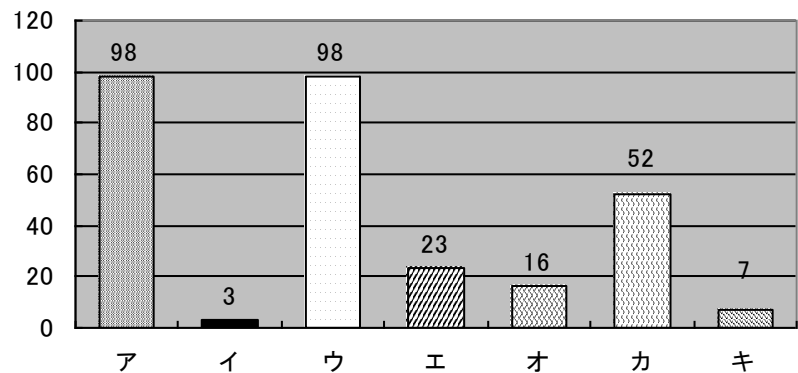
- ・ 相談窓口の設置
- ・ 研修、メンタルヘルスチェック
- ・ カウンセラールームの設置
- ・ 年2回従業員と管理部員との面談
- ・ 産業医のセミナー、保健婦さんの相談 など。



設問3 仕事と育児や介護など家庭生活を両立しやすい職場環境づくりを進めるための取組を行ううえで、課題になっていることはありますか。次の内、当てはまるものに○をつけてください。
(複数回答)

- ア 現行の制度で十分対応できるため、課題は特にない
- イ 手続きが煩雑
- ウ 代替人員の確保が難しく、業務に支障が生じるおそれがある
- エ 制度等の詳細を知らない
- オ 国や県などの助成支援が利用しにくい、若しくは不十分である
- カ 職場内での理解や意識改革
- キ その他

設問3



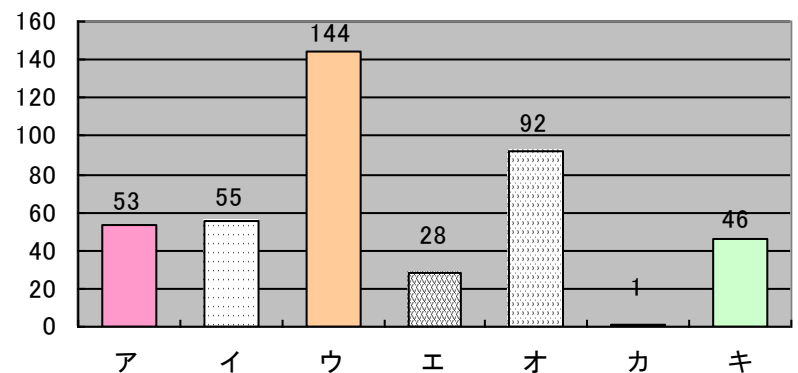
《その他意見》

- ・ 男性の育児休業は困難
- ・ 社員からの相談等に適切に対処すること
- ・ 景気が悪く金銭的にも精神的にも余裕がもてない
- ・ 配置（チームでの仕事を避ける）
- ・ 今後介護の人が出る場合が多くなるとおられるので充分検討する必要がある
- ・ 基本的に正社員雇用のため休暇後の復帰時に代替人員の仕事の割り当てに困る

設問4 仕事と育児や介護など家庭生活を両立しやすい職場環境づくりに向けた取組を実施して、または実施したとしたら、どのような効果が期待できるとお考えですか。次の内、当てはまるものに○をつけてください。(複数回答)

- ア 優秀な人材の確保
- イ 企業のイメージアップ
- ウ 従業員の意欲や満足度の向上
- エ 業務の効率アップ
- オ 従業員の定着率の向上
- カ その他
- キ 特にメリットはない

設問4



《その他意見》

- ・ 業績の低下
- ・ 他の従業員からの不満の声が出はしないか心配
- ・ 売上げにつながると思う …など。

ワーク・ライフ・バランス推進の取組事例

高知県少子化対策推進県民会議では、子育てしやすい環境づくりに向けて、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進するため、県内の事業所に休暇や労働時間など仕事と生活の調和に関する取組状況についてアンケート調査を実施しました。

約280社の協力のもと、県内の企業のワーク・ライフ・バランス推進の取組状況や行政への要望などをお伺いすることができました。

また、回答をいただいた事業所の中には、ワーク・ライフ・バランス推進に向けて、独自に工夫ある取組を行っている事業所も多数ありました。その中から主に従業員数100人未満の企業の取組を参考にご紹介します。今後の育児と仕事を両立できる職場づくりの参考としていただき、子育てしやすい職場環境づくりのきっかけとなれば幸いです。

高知県少子化対策推進県民会議
高知県(少子対策課 雇用労働政策課)

※アンケート調査の概要

調査時点	平成21年7月	
調査対象	高知県商工会議所連合会及び中小企業団体中央会の会員団体	720社
回答数	281社 (回答率 39%)	

【1】育児休業を取得しやすくする取組

①育児休業中の賃金の助成

【事例1】

育児休業の期間中は基本給の50%を給与として支給。ただし、育児休業基本給付金を受給できる従業員については、その50%と育児休業基本給付金との差額を支給する。

(現在は育児休業基本給付金から50%が支給されるため差額が生じないが、給付金が元の40%に戻れば差額の10%を支給する。)

(有)みちや印刷所

＜育児休業中の賃金の助成についての意見＞

実施していない理由として、経営上の理由をあげる声が多い。

※回答から

- ・職場に育児休業に対する意識が古い者も多く、実施までには時間を要しそう。
- ・景気が良くなり、会社の利益が上がれば積極的にやりたいが、現状では困難。
- ・ぎりぎりの人数でやっているため、産前産後の休暇が終わったら戻ってもらっている。
- ・以前、育児休業基本給付金に50%を上乗せして賃金を支給しようと検討したが、給付金の額を調整されるとのことだったので、実施しなかった。
- ・職場復帰の手当が半年後の支給では遅い。職場復帰した月に支給できるようにしてほしい。
- ・育児休業中にもらえる手当が30%でなく、仕事をしているときと同じ金額をもらえるように国と企業が努力して、安心して育児休業を取得できるようにするべき。特に国は、企業の努力を引き出すような施策を打ち出してほしい。

②その他の取組

【事例1】

1人に仕事を集中させない。できるだけ配置転換を行い、ローテーションを組み、休みが取りにくい雰囲気をつくらない。

高知精工メッキ（株）

＜男性従業員の育児休業を取得を促進することについての意見＞

男性従業員の育児休業については、休業中の賃金助成や代替人員の確保が問題という回答が多い。

※回答から

- ・育児休業取得が一般的だという会社や社会の体制、休業中の賃金助成が必要。
- ・短期の休業の場合、代替の人員が集まらず、教育に費用がかかる。育児休業期間の人員補充のあっせんなどの支援があるとよい。
- ・特殊な技術を必要とする職種であり、休業されると代替人員の確保が難しく、業務に支障をきたす。代替人員の確保ができれば実施しやすい。
- ・休業中の賃金制度の見直し・助成制度がないと無理。

【2】年次有給休暇を取得しやすくするための取組

①計画的な取得

【事例1】

全員の完全取得を原則として取り組んでいる。従業員に勤務スケジュールを2度にわたってたててもらい（3か月前・1か月前）。2つの段階を踏むことで事前に調整ができ、計画的な有給消化ができています。

JTB中国四国高知支店

【事例5】

会社側から夏期など取得奨励期間を提示し、計画的な有給休暇の取得を進めており、効果があがっている。

入交グループ本社（株）

【事例2】

失効する有給休暇を最大限60日間積立可能（本人の傷病時、育児や介護に使用可）

【事例3】

有給休暇取得用紙から取得事由記入欄を削除。※事由記入欄の削除後、若干取得が増えた。心情的に休暇を取得しやすくなったのではないかと。

（株）城西館

【事例6】

プロフィットシェアリングの目標の一つに「有給休暇取得率、社員全員年間50%以上取得」の目標を掲げ、管理者が有給休暇年間計画表に基づき毎月検証を行う。管理部も進捗をフォローしている。

井上石灰工業（株）

【事例4】

有給休暇一斉取得日として年6日の会社休業日を設定（連休になるように配慮して設定）

（株）太陽

【事例7】

有給休暇消化奨励日を設置することで、休暇の取得率が上がった。

パシフィックソフトウェア開発（株）

② 雰囲気づくり・意識改革

【事例1】

日頃のコミュニケーションを積極的にとり、休暇取得のすすめを行っている。社員の趣味や家庭の状況を把握しておき、「こんな催しがあるから休んで行ってみたらどうか」といった声かけをしている。

廣瀬製紙(株)

【事例3】

上司も休みをとり、部下に休むよう声をかけることで休暇を取得しやすくなった。

東部生コンクリート(株)

【事例2】

日頃からコミュニケーションをとり、職場は有給休暇の取得の申し出がしやすい雰囲気である。

(株)イノウエ

【事例4】

職場意識改善計画制度の導入

厚生労働省の「労働時間等設定改善事業」に基づき、職場意識改善に係る計画をたてて実施

井上石灰工業(株)

③ その他の取組

【事例1】

担当外のラインでの教育、訓練を実施し、複数のラインを担当できる人材の育成に努めている。複雑な作業が多く、ひとりで複数のラインを担当させることは相当難しいが、少しでも現場に余裕を持たせるため、将来を見越した育成を行っている。

ハヤシ商事(株)

【事例2】

2時間単位の有給休暇が取得できることで、1日休や半日休より仕事の段取りがつけやすく、気兼ねなく休める。

高知精工メッキ(株)

<年次有給休暇の取得単位について>

就業規則等に定めはないが、運用で、「半日単位」若しくは「時間単位」の年次有給休暇の取得を認めている事業所が多かった。

※回答から

- ・制度はないが運用で半日単位での取得が可能。成績相談など学校行事が半日で行われるときに取得可能。幼時にあわせて有効に休暇が取得できるのがメリット
- ・業務に支障がなければ半日・時間単位いずれも運用で取得が可能。年次有給休暇の有効利用、業務の円滑な遂行が可能になった。
- ・就業規則で定めている。年間5日間(半日×10回)の制限あり。ライフスタイルや個人の希望にこたえられるのがメリット。管理する側が煩雑にならないようにするとよい。
- ・制度はなく、運用により半日単位の取得が可能。子育て中の人に限らず、全体的に利用されている。有給休暇の取得率が少しでも上がるのがメリット。
- ・制度はなく、運用により2時間単位での取得が可能。子どもの送迎等に有給休暇を利用しやすい。一方、事務処理が大変なので、時間単位で管理可能なタイムカードの導入促進を希望。
- ・制度はなく、運用により半日単位での取得が可能。各人の事情に応じて調整ができるので、従業員にとっては便利だと思う。
- ・制度はなく、運用により半日単位で取得が可能。利用者は多く、通院等に利用している。2,3日前に届を出すことにより、業務上の支障なし。
- ・業務を進めるために、監督・指導担当者が絶対に必要な業務があり、休暇をとれないわけではないが、難しい。
- ・会社の経営上余裕があれば人員を増やし、休暇も取りやすくなる。

【参考】2010年4月1日施行 改正労働基準法第39条第4項及び第7項関係

労使協定により5日を限度として時間を単位として年次有給休暇を与えることができることとしたもの

【3】 企業独自の特別休暇制度について

【事例1】

- 誕生日休暇
誕生日当日+1日

宿泊業

【事例2】

- リフレッシュ休暇
勤続25年に達した者に対し、本人の希望と業務上の都合を勘案のうえ、対象年度に5日間の連続休暇を取得できる(あわせて報奨金を支給)
対事務所サービス業

【事例3】

- リフレッシュ休暇
勤続20年 2日
満50歳以上勤続10年以上 5日
※原則、連続して取得
- 骨髄提供に伴う入院休暇 必要な期間
※ドナー登録等の検査入院を除く
土佐発電(株)土佐発電所

【事例4】

- アニバーサリー休日
各自が任意の日を記念日として位置付け、自由に指定できる休日として、年度当初に取得予定日を申告
- 誕生日休日
各自の誕生日に因んだ休日として指定し、年度当初に取得予定日を申告
- 妻の分娩による休暇 7日以内
- 妊娠後の保健指導や健康診査のための休暇 17日以内
- 看護休暇、リフレッシュ休暇 など

JTB中国四国 高知支店

【事例5】

- 結婚休暇 本人の結婚 5日(有給)
子どもの結婚 1日(有給)
- 妻の分娩 1日(有給)
ハジメ産業(株)宿毛工場

<事業所独自の特別休暇についての意見>

- ・リフレッシュ休暇のようなもの(※)を想定し、検討中。
(※)事前に旅行計画を立てて会社に提出し、特別休暇の取得及び会社から費用の一部も助成。具体的な条件・制限など詳細は今後検討。計画の事前申請と手続きの手間がネック。
- ・セミナーや他社の事例から、記念日休暇や誕生日休暇を検討中。導入するなら通常の有給休暇にプラスする方向になるだろう。導入企業に対する助成があるとよい。
- ・誕生日休暇を検討したいが、経営上余裕がないため、賃金への補助があるとよい。
- ・不景気の影響があり、現状で事業所独自の休暇制度をつくることは難しい。
短期雇用やすぐやめてしまう者が多いため、あまり特別休暇制度を設ける意味がない。

【4】仕事と家庭生活の両立に関する職場研修について

【事例1】

○労働組合で年に1～2回のセミナーを実施
JTBC中国四国 高知支店

【事例2】

○労働時間等設定改善委員会を設け、職場の代表委員との研修を実施
井上石灰工業(株)

【事例3】

○定期的に実施する社内安全衛生会議等において、社員の意識改革に努めている。
機器製造・販売業

【事例4】

○育児休業中の社員の復帰への不安を和らげるため、テキストや資料等、定期的な情報交換を行っている。
入交グループ本社(株)

【事例5】

○21世紀職業財団発行資料の配布
○外部団体が主催する両立支援セミナーへの参加
○自社の両立支援制度について説明会の開催や社内報での紹介
大清興産(株)

<従業員の意識啓発についての意見>

- ・研修を実施する際に無料で講師派遣があるとよい。
- ・研修という形はとらず、パンフレット等を活用して社内で産休・育休等に関する情報交換をしている。
- ・自社でも実施可能な事例についての情報が不足している。情報提供の場がほしい。
- ・研修会を開催する場合の補助金の拡充を希望

【5】出産や子育てによる退職者の再雇用制度について

【事例1】

退職者のうち再雇用を希望する者を登録し、各地区単位で再雇用を実施。居住地からの転勤がないなど登録者にとってメリットあり。

JTBC中国四国 高知支店

<出産や子育てによる退職者の再雇用についての意見>

制度として定めている事業所はほとんどないが、実際には従業員側からの再雇用の申し出に応じて検討する事業所が多く、実際に雇用したケースもある。

※回答から

- ・再雇用は一から仕事を教える必要がなく、即戦力になるというメリットがある。景気が良くなり、会社の利益が上がれば積極的にやりたいが、今は困難
- ・制度を定めても会社の内情や各人の能力などが異なるため、一律に再雇用ではなく個別対応になるだろう。
- ・職業安定所で、子育てのために退職・休職した人材を応援する体制があるとよい。

【6】仕事と家庭生活を両立しやすい職場環境づくりの推進のための行政の支援について

○代替要員確保のための支援について

[現状について]

- ・短期雇用での特殊な技術を有する人員の確保が難しい。
- ・短期間の雇用、急な求人など条件がかみ合わない。
- ・専門知識や独自のルールを覚えてもらうのに時間がかかる。代替人員を入れても即戦力にならない。
- ・業務が特殊であり、教育にはある程度の時間が必要。
- ・技術職のため、他社での経験者を雇用したとしても、仕事をスムーズに行えるにはかなりの時間が必要。

[望まれる支援策についての意見]

- ・専門職に短期間・即戦力として使用できる人材のあっせん
(技術職は人件費もかさむため)代替要員確保のための賃金への助成

○その他の意見

- ・国や県の助成制度はあっても、助成額が低い。
- ・国や県の助成制度は手続きが煩雑でわかりにくい。
- ・会社の経営者が制度についての理解を深めるよう、さまざまな支援制度について周知、徹底を図るべき。