Ⅰ. 調査の概要

１．調査の目的

平成 28 年３月に策定した「第三次いわき市男女共同参画プラン」の計画期間が令和２年度で終了することから、事業所の男女共同参画に対する意識を把握し、新たなプランに反映させることを目的に本調査を実施するもの。

２．調査の項目

⑴ 事業所について（問１）
⑵ 労働時間や有給休暇取得状況について（問２～問８）
⑶ 育児・介護支援制度について（問９～問 13）
⑷ 女性活躍推進について（問 14～問 17）
⑸ ワーク・ライフ・バランスについて（問 18～問 25）
⑹ 市に対しての意見・要望について（問 26）

３．調査設計

⑴ 調査地域　　いわき市全域
⑵ 調査対象　　従業員 30 人以上の民営事業所
　　（平成 28 年経済センサス活動調査時データを基礎とする）
⑶ 対 象 数　　882 事業所
⑷ 有効配布数　859 事業所
⑸ 調査方法　　郵送によるアンケート
⑹ 調査期間　　令和元年 12 月４日～令和元年 12 月 25 日

４．回答結果

⑴ 回 収 数　250　　※有効票 246、無効票４
⑵ 回 収 率　29.1％

５．数値の扱い及び表記について

⑴ 回答者の割合（%）については、すべて百分率で表し、小数点第２位で四捨五入しているため、合計が 100%にならないことがある。
⑵ 複数回答の場合には、回答対象者数を母数としているため、構成比の合計値が 100%を超える。
⑶ 「前回調査との比較」は、平成 27 年度に実施した「ワーク・ライフ・バランスに関する企業の意識・実態調査」との比較を記載している。

６．その他及び自由意見・要望

⑴ 設問の中の「その他」に記入された具体的な記載については、主なものを抜粋し、グラフの欄外に記載する。

⑵ 語句を短縮・簡略化しているものもある。

７．比較を行った前回調査の概要

『平成 27 年度ワーク・ライフ・バランスに関する企業の意識・実態調査』

⑴ 調査地域　いわき市全域

⑵ 調査対象　従業員 30 人以上の民営事業所
（平成 24 年経済センサス活動調査時データを基礎とする）

⑶ 対 象 数　809 事業所

⑷ 有効配布数　723 事業所

⑸ 調査方法　郵送によるアンケート

⑹ 調査期間　平成 27 年 11 月 10 日～平成 27 年 11 月 27 日

⑺ 回 収 数　214 事業所

⑻ 回 収 率　29.6％

Ⅱ. 調査結果の概要

1. 事業所の概要について（問１①～⑧）

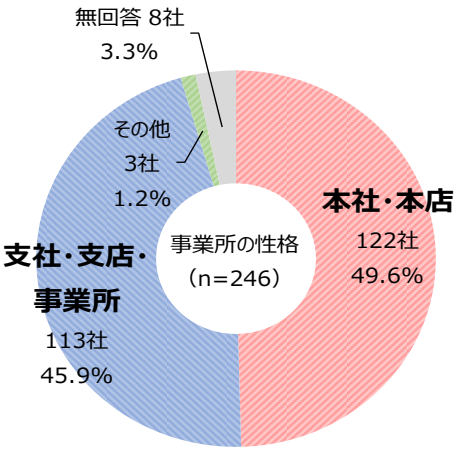
回答者数 246 社。業種について、最も多いのは「製造業」60 社（24.4%）、次いで「医療・福祉」41 社（16.7%）、「建設業」及び「その他のサービス業」が 32 社（13.0%）と続く。「その他の業種」としては、「専門・技術サービス業」「倉庫業」「旅行業」等があげられた。

① 回答事業所の業種

業種	全体（n＝246）	
	回答数	割合
製造業	60	24.4%
医療・福祉	41	16.7%
建設業	32	13.0%
その他のサービス業	32	13.0%
卸売・小売業	19	7.7%
運輸業・郵便業	17	6.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	9	3.7%
金融・保険業	9	3.7%
情報通信業	4	1.6%
宿泊・飲食サービス業	4	1.6%
教育・学習支援サービス業	3	1.2%
農業・林業・漁業	1	0.4%
不動産業・物品賃貸業	0	0.0%
その他の業種	15	6.1%
無回答	0	0.0%
合計	246	100.0%

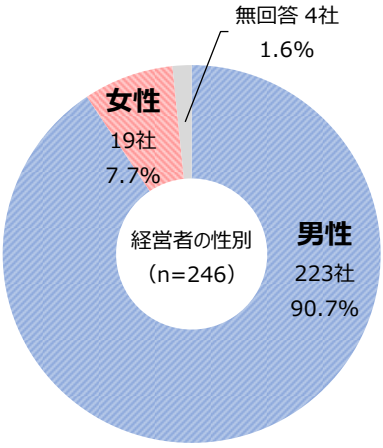
② 回答事業所の性格

「本社・本店」49.6%、「支社・支店・事業所」45.9%、「その他」1.2%だった。



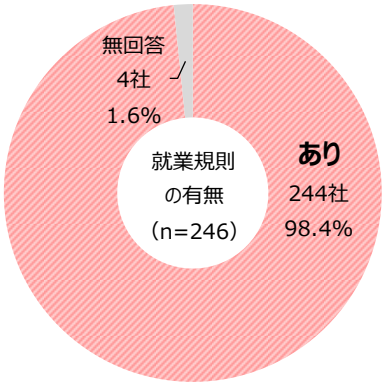
③ 経営者（事業主）の性別

「男性」が 90.7%に対し、「女性」は 7.7%で、圧倒的に男性が多い。



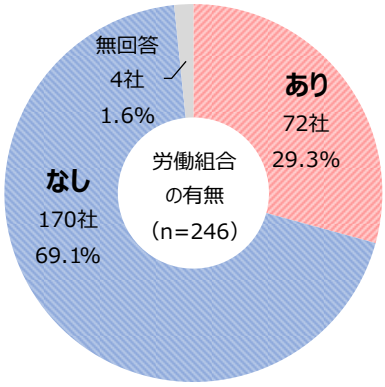
④ 就業規則の有無

「あり」が 98.4%で最も多い。



⑤ 労働組合の有無

「あり」が 29.3%、「なし」が 69.1%だった。



⑥ 常用従業員数

「51 人～100 人」が 34.1%、「31 人～50 人」が 29.3%、「101 人～200 人」が 14.2%だった。

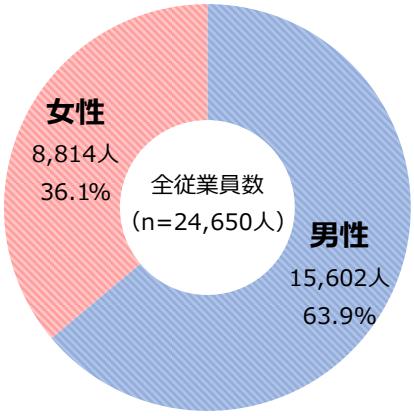
常用従業員数	全体（n =246）	
	回答数	割合
10人以下	6	2.4%
11人～30人	29	11.8%
31人～50人	72	29.3%
51人～100人	84	34.1%
101人～200人	35	14.2%
201人～300人	12	4.9%
301人以上	6	2.4%
無回答	2	0.8%
合計	246	99.9%

⑦ 従業員の雇用形態

常用従業員数の男女比については、男性が 63.9%、女性が 36.1%で、男性の割合の方が高い。

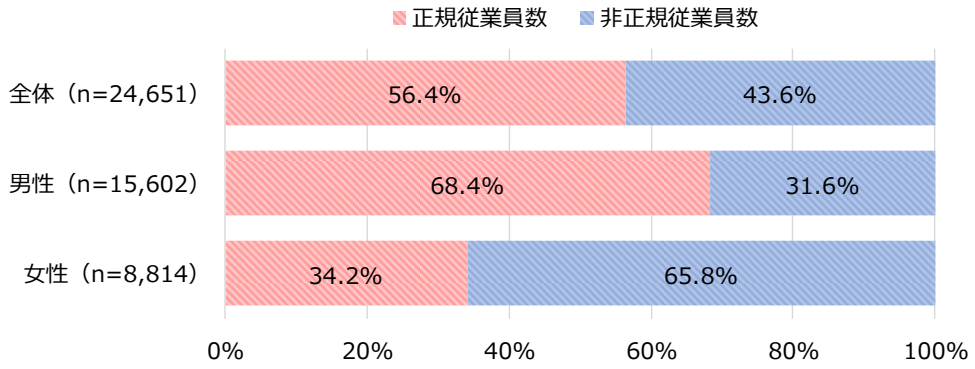
「正規」「非正規」で見ると、全体では「正規従業員」が 56.4%、「非正規従業員」が 43.6%で、男女別で見ると「正規従業員」は、男性 68.4%、女性 34.2%で男性の約５割にとどまり、男女間で雇用形態に差が見られる。

« 従業員数の男女比 »（従業員全数：n=24,651）



« 従業員の雇用形態 »

（従業員全数：n=24,651、男性従業員：n=15,602、女性従業員：n=8,814）

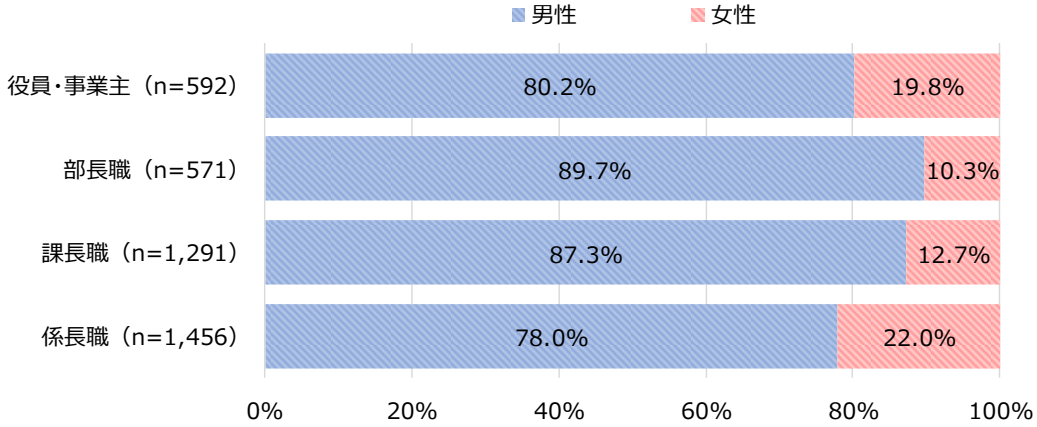


⑧ 管理職等の人数

「役員・事業主」は男性 80.2%、女性 19.8%、「部長職」は男性 89.7%、女性 10.3%、「課長職」は男性 87.3%、女性 12.7%、「係長職」は男性 78.0%、女性 22.0%となっており、女性の割合はまだまだ低い傾向にある。

« 管理職等の人数 »

（役員・事業主：n=592、部長職：n=571、課長職：n=1,291、係長職：n=1,456）



⑨ 正規従業員の新規採用者

令和元年度に正規従業員を採用した事業所は 180 社であり、全事業所の 73.2%だった。

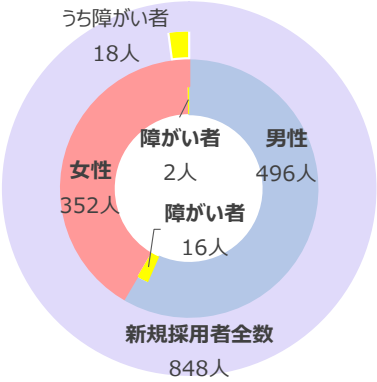
１事業所あたりの新規採用者数について、最も多いのは「１～４人」が 50.0%。次いで「５～９人」が 16.3%、「10～19 人」が 4.9%と続き、「採用していない」は 24.4%だった。

正規従業員の新規採用者数について、男性 58.5%、女性 41.5%であり、男性の割合の方が高かった。

新規採用のうち、障がい者を採用した事業所は 4.9%で、新規採用における障がい者の割合は男性 3.2%、女性 0.6%で、全体的に採用割合は低い傾向にある。

« 正規従業員の新規採用者数 »

（新規採用者全数：n=848、男性新規採用者：n=496、女性新規採用者：n=352）



新規採用者数	新規採用者		うち障がい者	
	回答数	割合	回答数	割合
男性	496	58.5%	16	3.2%
女性	352	41.5%	2	0.6%
合計	848	100.0%	18	2.1%

« １事業所当たりの正規従業員の新規採用者数 »（全体：n=246）

正規従業員の新規採用者数	全体（n =246）			
	新規採用全体		障がい者採用	
	回答数	割合	回答数	割合
採用していない	60	24.4%	187	76.0%
1～4人	123	50.0%	12	4.9%
5～9人	40	16.3%	0	0.0%
10～19人	12	4.9%	0	0.0%
20人以上	5	2.0%	0	0.0%
無回答	6	2.4%	47	19.1%
合計	246	100.0%	246	100.0%

【前回調査との比較】

○　事業所の業種

「製造業」「医療・福祉」等、業種の割合はほぼ同じ傾向だった。

○　事業所の性格

若干「本社・本店」の割合が下がり、「支社・支店」の割合が上がったが、大きな変化はなかった。

○　経営者の性別

若干「男性」の割合が下がり、「女性」の割合が上がったが、大きな変化はなかった。

○　就業規則の有無

ほぼ変わらなかった。

○　労働組合の有無

若干「あり」の割合が下がり、「なし」の割合が上がったが、大きな変化はなかった。

○　常用従業員数

新規設問のため比較なし。

○　従業員の雇用形態

男女比に変化はないが、男女とも非正規雇用の割合が約１割多くなっている。

○　管理職等の人数

全項目で女性の割合が高くなっている。特に「部長職」は約５％、「係長職」は４％高くなっている。

○　正規従業員の新規採用者

男性の割合が約４％下がった分、女性の割合が上がっている。障がい者の採用は、男女ともにわずかながら割合が高くなっている。

2.　労働時間や有給休暇取得状況について

1)　正規従業員において、把握している直近１ヵ月の１人あたりの平均残業時間（問２）

１人あたりの平均残業時間は、「１～９時間」が 35.8%で最も高く、次いで「10～19 時間」28.0%、「20～29 時間」が 17.5%と続く。

１人あたりの平均残業時間が「50 時間」を超える事業所は 2.4%あったが、「100 時間」を超える事業所はなかった。

1人当たりの平均残業時間	全体（n=246）	
	回答数	割合
0時間	10	4.1%
1～9時間	88	35.8%
10～19時間	69	28.0%
20～29時間	43	17.5%
30～39時間	21	8.5%
40～49時間	7	2.8%
50～59時間	5	2.0%
60～99時間	1	0.4%
100時間以上	0	0.0%
無回答	2	0.8%
合計	246	99.9%

63.8%

2)　所定外労働時間が発生する場合の要因について（問３）

最も多いのは「突発的な業務がしばしば発生するから」で 58.1%、次いで「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」48.0%、「人手不足であるから」38.6%と続く。

（3 つまで選択可）

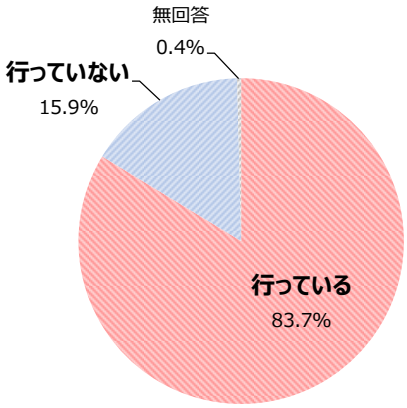
所定外労働時間が発生する要因	全体（n=246）	
	回答数	割合
突発的な業務がしばしば発生するから	143	58.1%
所定労働時間内では片付かない仕事量だから	118	48.0%
人手不足であるから	95	38.6%
取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから	65	26.4%
事業活動の繁閑の差が大きいから	52	21.1%
組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから	25	10.2%
残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと従業員が思っているから	10	4.1%
従業員がより質の高い仕事をしたいから	6	2.4%
長時間働く方が会社に評価されると従業員が思っているから	2	0.8%
その他	20	8.1%
特に無い	6	2.4%
無回答	3	1.2%
合計	545	－

○　その他（主なもの）

・突然の休暇・休職・退職
・患者様（その日のお客様）への対応
・個人の能力
・台風、大雨等への対応

4)　長時間労働の是正や解消するための取組みについて（問４）

「行っている」が 83.7%、「行っていない」が 15.9%で、多くの事業所で取組みが行われていることがわかる。



5)　具体的な取組みについて（問５）

既に取組みを導入している事業所の場合、最も多い取組みは「身近な上司からの声がけ」の 68.4%、次いで「残業の事前承認」62.1%、「長時間労働者に対する産業医との面談」52.9%と続く。

「導入を検討している」とした割合が最も多いのは、「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」が 17.0%で、次いで「「担当者がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり」14.1%、「計画的な残業禁止日の設定」13.6%と続く。

（複数回答）

長時間労働の是正や解消の取組み	全体（n=206）			
	導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合
身近な上司(課長、部長等)からの声がけ	141	68.4%	4	1.9%
残業の事前承認	128	62.1%	11	5.3%
長時間労働者に対する産業医との面談	109	52.9%	8	3.9%
入退時間のシステム管理	105	51.0%	18	8.7%
担当者がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり	76	36.9%	29	14.1%
計画的な残業禁止日の設定	71	34.5%	28	13.6%
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	68	33.0%	35	17.0%
業務時間外会議の禁止	55	26.7%	12	5.8%
会議の時間や回数の制限	40	19.4%	12	5.8%
取引先との余裕を持ったコミュニケーション	30	14.6%	16	7.8%
部下の長時間労働状況を上司の評価に反映	24	11.7%	27	13.1%
オフィスの強制消灯	8	3.9%	18	8.7%
その他の取組み	15	7.3%	0	0.0%
合計	870	－	218	－

○　その他（主なもの）

・超過勤務ＴＯＰ３の時間と連続出勤７日以上の人数を安全衛生委員会で発表

・テレワークやフレックスタイムの活用　　・シフトの組み方

・一部業務のアウトソーシング　　・ノー残業デーの導入　　・ＩＴ化

6)　直近の事業年度における有給休暇の状況について（問６）

年間延べ付与日数の合計は 294,458.4 日、年間延べ取得（消化）日数合計は 164,199.0 日であり、年次有給休暇取得率の平均値は 55.8%である。

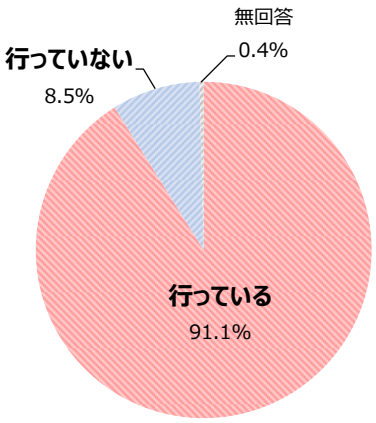
年次有給休暇の取得率について、最も多いのは「50%～74%」が 28.5%で、次いで「30%～49%」22.4%、「75%～90%」13.4%と続く。

「10%未満」は 3.7%、「90%～100%」は 4.9%だった。

年次有給休暇の取得率	全体（n=246）	
	回答数	割合
10%未満	9	3.7%
10%～29%	20	8.1%
30%～49%	55	22.4%
50%～74%	70	28.5%
75%～90%	33	13.4%
90%～100%	12	4.9%
無回答	47	19.1%
合計	246	100.1%
年間延べ付与日数合計	**294,458.4 日**	
年間延べ取得(消化)日数合計	**164,199.0 日**	
有給休暇取得率(平均値)	**55.8%**	

7)　有給休暇取得を促進するための取組みについて（問７）

「行っている」が 91.1%で、「行っていない」8.5%を大幅に上回っている。



8） 有給休暇取得を促進するための具体的な取組みについて（問８）

有給休暇取得促進の取組みについて、６割以上の事業所が「時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度」及び「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり」を導入している。

「導入を検討している」の割合が最も高いのは、「部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映」で 10.7%、次いで「仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）」8.5%、「代休分を残業代として支払う（代休優先取得の廃止）」7.1%と続く。

（有給休暇取得促進の取組みを実施している事業所：n=224）（複数回答）

有給休暇取得促進の取組み例	全体（n =224）			
	導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合
時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度	159	71.0%	15	6.7%
積極的に休暇を取得させる仕組みづくり	148	66.1%	15	6.7%
身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励	121	54.0%	8	3.6%
職場の計画的な休暇取得	115	51.3%	11	4.9%
身近な上司(課長、部長等)の積極的な有給休暇の取得	92	41.1%	10	4.5%
仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)	86	38.4%	19	8.5%
代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)	23	10.3%	16	7.1%
部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映	15	6.7%	24	10.7%
その他の取組み	10	4.5%	0	0.0%
合計	769	–	118	–

○ その他（主なもの）

・有給奨励ポスター作成掲示　　・計画取得日の進捗管理
・事後申請の承認　　・取得しやすい環境づくり
・有給休暇制度の創設（リフレッシュ休暇、体調管理休暇、旅行休暇等）

【前回調査との比較】

○　１人あたりの平均残業時間・所定外労働時間の発生要因

「０時間」の割合がわずかに上がり、「60 時間以上」の割合がわずかに下がったが、「10～19 時間」「20～29 時間」の割合が約２～４%上がっており、あまり変わっていないことが伺える。

発生要因の傾向も変わらないが、「その他の理由」で災害対応が複数見られた。

○　長時間労働の是正や解消の取組み

「行っている」の割合が高いが、前回と比べると「行っている」の割合が約４%下がり、「行っていない」の割合が８%上がっている。

取組みに関しては傾向に大きな変わりはない。

○　有給休暇の状況と取得促進の取組み

有給休暇取得率の平均値は約３%上がっており、取得促進の取組みを「行っている」の割合も約 12%上がっている。

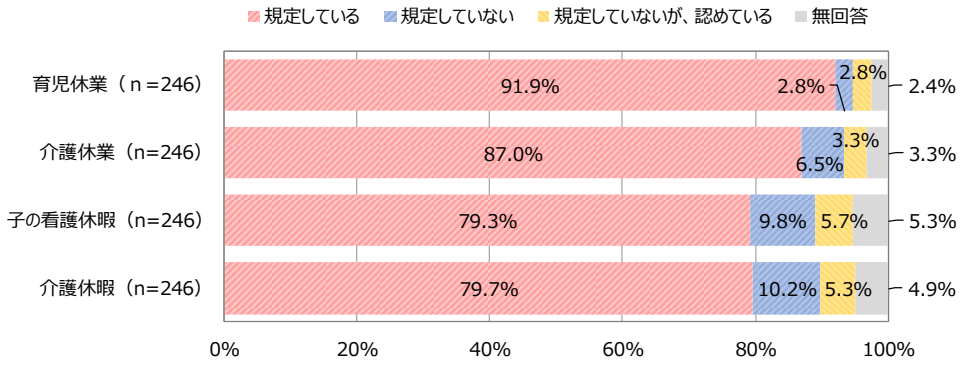
「導入している」具体的な取組みについては、「時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度」の割合が 13%から 71%、「積極的に休暇を取得させる仕組みづくり」の割合が 19.2%から 66.1%、「身近な上司による取得奨励」の割合が 6.4%から 54%など、ほぼ全ての項目で飛躍的に上昇し、「代休分を残業代として支払う（代休優先取得の廃止）」の割合は 27.2%から 10.3%に大きく下がり、取得促進の取組みが大きく進んでいることが伺える。

3.　育児・介護支援制度について

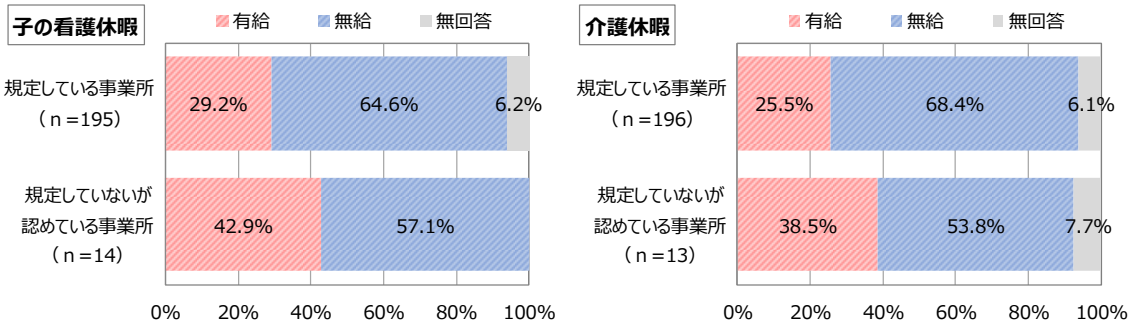
1）　「育児休業」「介護休業」「子の看護休暇」「介護休暇」を就業規則に規定しているか（問９）

いずれも「規定している」の割合が７割以上と高くなっている。

「規定している」もしくは「規定していないが、認めている」の中では、「無給」の割合の方が高い。

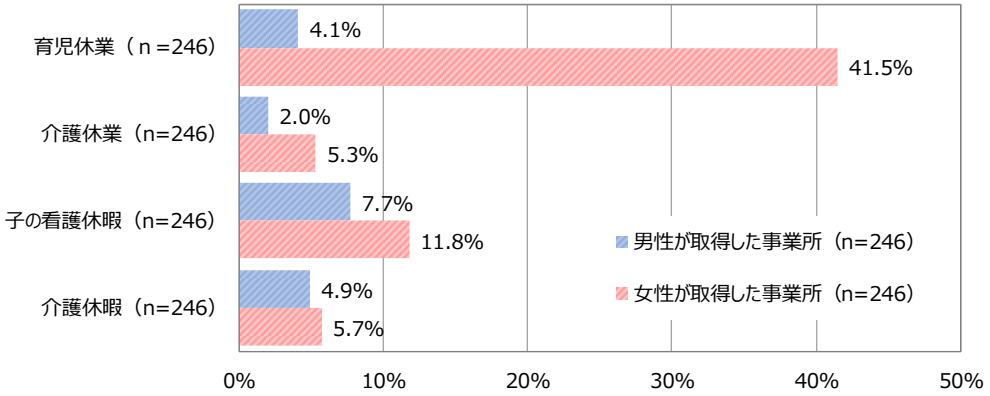


（就業規則に「規定している」若しくは「規定していないが認めている」とした事業所）



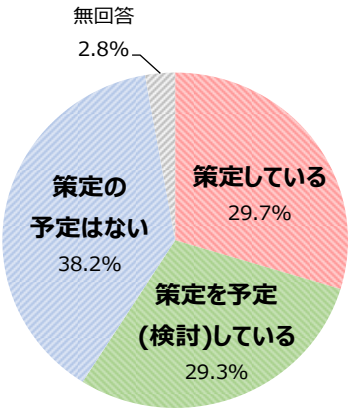
2)　休業・休暇制度の利用状況（問 10）

利用者が最も多いのは、男性は「子の看護休暇」が 7.7%、女性は「育児休業」が 41.5%だったが、全体的に利用者は少ない。



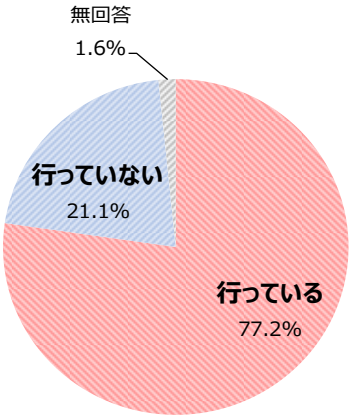
3)　一般事業主行動計画の策定について（問 11）

「策定している」が 29.7%、「策定を予定（検討）している」が 29.3%とほぼ同率で、「策定の予定はない」が 38.2%だった。



4)　育児や介護を行う従業員への支援について（問 12）

「行っている」が 77.2%、「行っていない」が 21.1%だった。



5)　育児や介護を行う従業員の支援について（問 13）

「導入している」場合の一番多い回答は、「勤務時間の短縮」の 82.1%だった。

「導入を検討している」とした割合が最も高いのは、「柔軟な働き方（パートになっても正社員に戻れるなど）への支援」で 7.9%だった。

（育児や介護を行う従業員支援の取組みを実施している事業所：n=190）（複数回答）

育児や介護を行う従業員支援の取組み	全体（n =190）			
	導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合
勤務時間の短縮	156	82.1%	6	3.2%
時間外労働の軽減・免除	147	77.4%	3	1.6%
始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	116	61.1%	6	3.2%
復職への支援(休業中の情報提供、復職後の研修など)	68	35.8%	13	6.8%
転勤への配慮	65	34.2%	4	2.1%
再雇用制度	64	33.7%	11	5.8%
柔軟な働き方(パートになっても正社員に戻れるなど)への支援	57	30.0%	15	7.9%
フレックスタイム制の導入	44	23.2%	10	5.3%
在宅勤務制度の導入	18	9.5%	14	7.4%
育児に要する経費の援助	18	9.5%	9	4.7%
介護に要する経費の援助	8	4.2%	8	4.2%
その他の取組み	7	3.7%	0	0.0%
合計	768	–	99	–

○　その他（主なもの）

・配偶者の出産時有給特別休暇や出産祝金
・深夜業務の制限
・介護離職防止アドバイザーの配置
・子どもを職場に連れてきてＯＫ

【前回調査との比較】

○　育児・介護支援制度の就業規則への規定

全項目「規定している」が高い割合だが、「規定していない」「規定していないが認めている」が若干上がった分下がっている。

「子の看護休暇」「介護休暇」は、「規定している」事業所では有給が減り、無給が増えているのに対し、「規定していないが認めている」事業所では有給が増え、無給が減っている

○　休業・休暇制度の利用状況

男性の利用状況が全項目で上昇しているが、上昇率はまだまだ低い（「育児休業」3.3%→4.1%、「介護休業」0.5%→2.0%、「子の看護休暇」6.5%→7.7%、「介護休暇」4.2%→4.9%）。

○　従業員支援の取組み

一般事業主行動計画の策定状況に大きな変化はないが、「導入している」取組みの割合が「勤務時間の短縮」は 21.8%から 82.1%、「時間外労働の軽減・免除」は 20.4%から 77.4%、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」は 13.6%から 61.1%に上昇しており、取組みが促進されている。

4.　女性活躍推進について

1)　女性従業員（正規従業員）の働き方の実態について（問 14）

「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している」の割合が 62.6%と最も高く、「結婚」「妊娠・出産」「介護」を理由として退職する割合は、いずれも１%未満だった。

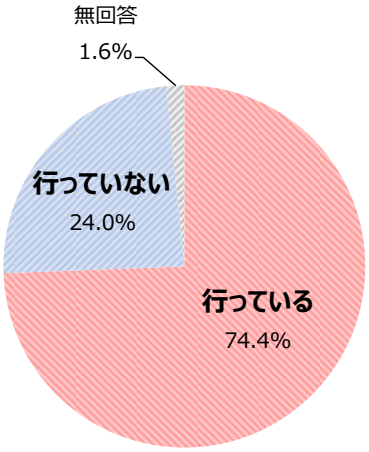
女性従業員の働き方の実態	全体（n =246）	
	回答数	割合
子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している	154	62.6%
結婚や妊娠・出産する女性がいない	28	11.4%
子育てしながら再就職している	12	4.9%
子を出産して産休後に復帰し継続して就業している	8	3.3%
結婚を契機に退職する	2	0.8%
妊娠・出産を契機に退職する	1	0.4%
家族の介護のために退職する	1	0.4%
子育て後に再就職している	1	0.4%
その他	6	2.4%
無回答	33	13.4%
合計	246	100.0%

○　その他（主なもの）

・女性従業員（該当者）がいない

2)　女性の登用に関する取組みについて（問 15）

「行っている」が 74.4%、「行っていない」が 24.0%だった。



3) 女性の活用に関する取組みについて（問 16）

「導入している」場合の一番多い回答は「出産後も継続して就業できるよう勤務地や労働条件に配慮している」の 78.1%で、次いで「意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している」74.3%、「同一条件における男女の賃金格差を是正している」65.6%と続く。

「導入を検討している」とした割合が最も高いのは、「女性の管理職を積極的に登用している」の 14.8%だった。

（女性の登用に関する取組みを実施している事業所：n=183）（複数回答）

女性活用の取組み	全体（n=183）			
	導入している		導入を検討している	
	回答数	割合	回答数	割合
出産後も継続して就業できるよう勤務地や労働条件に配慮している	143	78.1%	6	3.3%
意欲や能力ある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している	136	74.3%	7	3.8%
同一条件における男女の賃金格差を是正している	120	65.6%	7	3.8%
各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している	114	62.3%	12	6.6%
女性の管理職を積極的に登用している	80	43.7%	27	14.8%
管理職に対し女性活用の重要性等についての研修をしている	39	21.3%	25	13.7%
その他の取組み	7	3.8%	0	0.0%
合計	639	–	84	–

4) 女性の活用・登用にあたっての課題について（問 17）

約５割が「女性は家庭生活（家事・育児・介護等）の負担が大きい」と回答している。

« 女性の活用･登用にあたる課題 »（全体：n=246）（複数回答）

女性の活用･登用にあたる課題	全体（n=246）	
	回答数	割合
女性は家庭生活(家事･育児･介護等)の負担が大きい	120	48.8%
管理職を希望する女性が少ない	83	33.7%
必要な知識や経験を有する女性の人材が不足している	77	31.3%
時間外労働･深夜業をさせにくい	60	24.4%
女性の職種が限定されている	53	21.5%
重量物の取扱いや危険有害業について法制上の制約がある	26	10.6%
女性の職業意識が低い	22	8.9%
中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	18	7.3%
顧客や社会一般の理解が不十分である	8	3.3%
その他	13	5.3%
無回答	44	17.9%
合計	524	–

○　その他（主なもの）

・建設業は女性の作業者が圧倒的に少ない。
・登用にあたっては課題はない。優秀な社員を登用する。
・女性社員自身の意識改革
・「男性だから管理職」といった風潮をなくす。

【前回調査との比較】

○　女性従業員の働き方

「子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業」の割合が約９％下がる一方、「結婚や妊娠・出産する女性がいない」「子育てしながら再就職している」の割合がそれぞれ約２％上昇している。

○　女性の登用・活用の取組み

登用については、「行っている」の割合が約１割下がり、その分「行っていない」の割合が上がっていることから、進んでないことがわかる。

活用については、導入している事業所においては、有給休暇の取得推進と同様、全ての項目で飛躍的に上昇しており、女性活躍推進は進んでいることがわかる。

課題については、ほぼ同じ傾向となった。

5.　ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

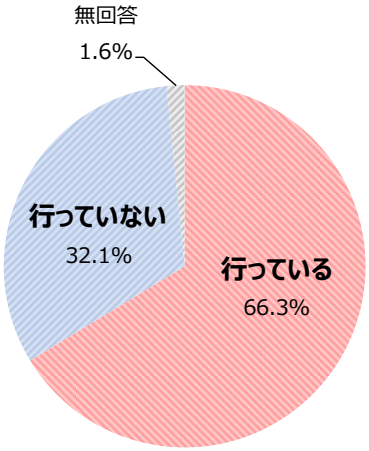
1)　ワーク・ライフ・バランスの理解度について（問 18）

半数以上が「管理職・従業員ともにある程度理解している」としている。

「ワーク・ライフ・バランス」の理解度	全体（n＝246）	
	回答数	割合
管理職・従業員ともにある程度理解している	127	51.6%
管理職はある程度理解している	61	24.8%
従業員はある程度理解している	11	4.5%
管理職・従業員ともに理解していない	41	16.7%
無回答	6	2.4%
合計	246	100.0%

2)　ワーク・ライフ・バランスに関する取組みについて（問 19）

「行っている」が 66.3%、「行っていない」が 32.1%だった。



3)　ワーク・ライフ・バランスに関する具体的な取組みについて（問 20-1）

「休業・休暇の取得促進」82.2%や「所定外時間外労働の削減」68.7%といった労働時間関係の取組みをしている事業所が多く、次いで福利厚生関係の「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み」66.3%と続く。

啓発・情報提供関係の取組みは、いずれの取組みも４割～５割が実施している。

業務改善・人材育成関係の取組みは、「時間当たりの生産性や、時間管理の視点を盛り込んだ人事評価の導入」が２割未満にとどまったが、他の項目は約３割が実施している。

（複数回答）

ワーク・ライフ・バランスの取組み		全体（n＝163）	
		回答数	割合
労働時間関係	休業・休暇の取得促進	134	82.2%
	所定時間外労働の削減	112	68.7%
	多様な勤務形態の導入(フレックスタイム制度、在宅勤務制度など)	46	28.2%
啓発・情報提供関係	管理職や従業員への研修の実施	88	54.0%
	自己啓発や職業能力開発の促進	79	48.5%
	育児・介護休業中の従業員に対する職場復帰へのフォロー	77	47.2%
	各種制度や取組の従業員への周知	75	46.0%
業務改善・人材育成関係	育児・介護休業中の代替要員の確保	61	37.4%
	業務の効率化や労働環境改善のための組織の設置	58	35.6%
	メイン担当とサブ担当の配置	50	30.7%
	多能職(多能工)の養成	50	30.7%
	時間当たりの生産性や、時間管理の視点を盛り込んだ人事評価の導入	28	17.2%
福利厚生関係	メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み	108	66.3%
	経済的支援(出産祝金、子育てサービス費用の助成など)	76	46.6%
	育児・介護などの各種相談受付や体験会の実施	17	10.4%
	事業所内託児施設の設置	15	9.2%
	企業内サークルの設置及び活動支援	13	8.0%
その他		2	1.2%
無回答		0	0.0%
合計		1,089	－

○　その他（主なもの）

・休暇制度の充実
・産業医と連携をもった衛生委員会の活動
・専任カウンセラー（外部）の配置

4)　（問 20-1）で〇をつけたもののうち、特色があるまたは効果がある取組みについて（問 20-2）　※記載は主なもの

◆ 労働時間関係

・テレワーク制度、フレックス勤務の活用
・会議ガイドラインの策定（時間外会議の禁止）
・休日メールの禁止
・適正な労働時間管理説明会の開催
・残業削減のための許可制の導入と、IT 化による労働時間の早めの確認
・長時間労働削減チームを編成し毎月会議を開催
・半日有休の導入（学校行事参加可能に）
・多様な勤務形態の導入による離職の防止
・週１回のノー残業デーに実行できなかった人はマイノー残業デーを週１回設定
・男性社員の育児休業 14 日以上の実施
・現場工期終了後の集中休暇（一週間程度）
・保存年次休暇（失効年次休暇を積み立て活用）制度

◆ 啓発・情報提供関係

・OJT 教育、スキルアップ（新規入職者）による新入社員自身の力量把握
・月次安全衛生委員会の報告事項に、時間外労働の実績推移を説明
・法人事務局と事業所が同住所にあることで、役職会議を中心に休暇取得の声かけや情報周知がしやすい。

◆ 業務改善・人材育成関係

・資格取得への積極的なバックアップ（全額費用負担）
・非管理職主任のプロジェクトチームによる取組み
・改善会議の実施
・業務効率を上げるための機械導入
・定時のストレッチの実施
・社内・社外研修による能力向上

◆ 福利厚生関係

・不妊治療時の休暇取得及び休職制度の導入
・企業内保育園の設置
・レク活動の推進（子連れＯＫ）
・出産時に紙おむつの提供
・経済的支援として、結婚祝金、出産祝金、小学・中学入学祝金の支給

◆ その他

・イクボス宣言

5)　ワーク・ライフ・バランスの取組みを実施したことで期待できる成果（問 21-1）

「意識関係」では「従業員の時間管理意識が向上する」が 60.1%、「従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まる（従業員の満足度アップ）」が 55.8%と期待値が高い。

「人材関係」では「従業員の離職率が低下し、知識や経験が失われることがなくなる（定着率のアップ）」が 57.7%、「メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者が減る」が 54.0%と高いが、「優秀な人材を確保できるようになる」の割合は低い。

「業績関係」では「無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する」が 58.9%、「所定時間外労働が減り、コスト削減につながる」が 46.0%と高いが、「顧客満足度の向上」「企業のＰＲ効果」「売上の向上」への期待値は低い。

（複数回答）

ワーク・ライフ・バランスの取組みにより期待される成果		全体（n＝163）	
		回答数	割合
意識関係	従業員の時間管理意識が向上する	98	60.1%
	従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まる(従業員の満足度アップ)	91	55.8%
	ワーク・ライフ・バランスの考え方が社内に浸透する	55	33.7%
	従業員が仕事以外の活動に関わることで視野が広がり創造性が仕事に活用できる	50	30.7%
人材関係	従業員の離職率が低下し、知識や経験が失われることがなくなる(定着率のアップ)	94	57.7%
	メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者が減る	88	54.0%
	従業員の離職による業務に支障が生じるリスクを回避できる	72	44.2%
	優秀な人材を確保できるようになる	57	35.0%
業績関係	無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する	96	58.9%
	所定時間外労働が減り、コストの削減につながる	75	46.0%
	顧客満足度が向上する	35	21.5%
	先駆的な企業としてのイメージアップ、企業のPR効果がある	28	17.2%
	売上が向上する	19	11.7%
その他		5	3.1%
無回答		0	0.0%
合計		863	－

○　その他（主なもの）

・適度な休息が健康増進につながり、質の高い仕事ができる。

6)　（問 21-1）で○をつけたもののうち、効果があった取組み・成果について（問 21-2）　※記載は主なもの

◆ 業績関係

・働き方改革の推進による時間外労働の削減

・毎年セミナーを開催しているが、下請会社にも理解されてきたようである。

・閑散期の定時退社と休暇取得の促進

・女性従業員の離職の減

◆ 意識関係

・スキルアップによる若手社員の自覚（やる気）の向上
・安全意識の向上
・従業員の満足度アップ
・時間意識の向上
・仕事と育児・介護のバランスがうまく取れている。

◆ 人材関係

・離職の減少
・継続的な高卒採用が可能に
・通信教育の実施による従業員の能力向上
・出産後の職場復帰が 100％

◆その他

・今のところ特段の効果はない（把握できていない）。

7） ワーク・ライフ・バランスに関連して、経営上困った経験について（問 22）
※記載は主なもの

◆人手不足・人材

・人手不足で欠員補充や代替要員が確保できず、結局は時間外労働増加となる。
・高齢化の進行
・ベテラン職員の介護離職
・子育てと介護で急な休暇が生じ業務に支障をきたすことが多い。
・社員間の業務量格差
・インターネットで得た知識で権利主張を行う社員の増加
・自分自身の業務だけやればいいという意識の偏り

◆業績・生産性

・休暇が増えることによる生産性の低下
・人材の増員による人件費の高騰からの運営圧迫

◆その他

・社員の生活の安定は仕事があることが前提なので、それには仕事を確保して完成させなければならない。人手不足の中でワーク・ライフ・バランスを制度的に実現できる状況にない。
・ワーク・ライフ・バランスそのものを理解できていない。

8)　ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの推進について（問 23）

「可能な範囲で推進していきたい」が 50.8%で最も多く、次いで「積極的に推進していきたい」の 23.6%と合わせると 74.4%が「推進していきたい」としている。

ワーク・ライフ・バランスの推進への意識	全体（n＝246）	
	回答数	割合
積極的に推進していきたい	58	23.6%
可能な範囲で推進していきたい	125	50.8%
必要性については理解しているが、実行する事が難しい	34	13.8%
さしあたって必要ではない	15	6.1%
無回答	14	5.7%
合計	246	100.0%

74.4%

9)　（問 23）で「推進していきたい」と回答した理由について（問 24）

推進する理由について最も多いのは「従業員の離職による業務リスクの回避につながると考えるから」の 69.9%で、次いで「従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まると考えるから」57.9%、「メンタルや身体に不調などによる休職者・離職者の減少につながると考えるから」55.2%、「優秀な人材の確保につながると考えるから」51.9%と続く。

（複数回答）

ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進する理由	全体（n＝183）	
	回答数	割合
従業員の離職による業務リスクの回避につながると考えるから	128	69.9%
従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まると考えるから	106	57.9%
メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者の減少につながると考えるから	101	55.2%
優秀な人材の確保につながると考えるから	95	51.9%
ワーク・ライフ・バランスが社会的に求められていると考えるから(社会的責任)	79	43.2%
生産性の向上に欠かせないと考えるから(コスト削減等につながる)	72	39.3%
企業のイメージアップにつながると考えるから	48	26.2%
その他	0	0.0%
無回答	0	0.0%
合計	629	－

10)　（問 23）で「必要性については理解しているが、実行することがむずかしい」「さしあたって必要ではない」と回答した理由について（問 25）

実行しがたい理由について最も多いのは「企業（業界）といて長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから」及び「特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替（カバー）できる体制ににあっていないから」がともに 42.9%である。

（複数回答）

ワーク・ライフ・バランスを実行しがたい理由	全体（n=49）	
	回答数	割合
企業(業界)として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから	21	42.9%
特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替(カバー)できる体制になっていないから	21	42.9%
コストの増加につながるから	12	24.5%
管理職の意識改革が進んでいないから	11	22.4%
従業員の意識改革が進んでいないから	11	22.4%
顧客や取引先との連絡調整や納期の問題上、時間管理が難しいから	7	14.3%
具体的な取組み方法が分からないから	7	14.3%
優秀な人材の確保、生産性・業務効率の向上などの経営上のメリットがあると思えないから	3	6.1%
その他	5	10.2%
無回答	0	0.0%
合計	98	–

○　その他（主なもの）

・採用難のため余裕をもった人員配置が困難

・必要な人がいない

11)　女性活躍、ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進する場合、市（行政）の望む支援について（問 26）

最も多いのは「成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介」の 52.8%で、次いで「管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施」の 31.7%である。

（複数回答）

市(行政)へ希望する支援内容	全体（n=246）	
	回答数	割合
成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介	130	52.8%
管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施	78	31.7%
女性活躍、ワーク・ライフ・バランスにかかる各種支援	25	10.2%
実施企業に対する入札上の更なる優遇	21	8.5%
アドバイザーやコンサルタントの派遣	21	8.5%
女性活躍、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定	16	6.5%
その他	8	3.3%
無回答	49	19.9%
合計	348	–

○　その他（主なもの）

・経費的補助
・出産・育児に係る金銭面、メンタル面での補助
・保育所や病気の子どもを預かってくれる施設、学童保育の充実
・夫への教育
・人材の確保
・女性技術者が業務を担当することで入札の際インセンティブが得られること。

【前回調査との比較】

○　ワーク・ライフ・バランスの理解度

「理解していない」の割合が約９％下がり、「理解している」の割合が管理職、従業員ともに高くなっており、理解度は進んでいると思われる。

○　ワーク・ライフ・バランスの取組みと期待される効果

「行っている」の割合が約２割高くなっている。

前回は「メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み」が最も多い回答だったが、「所定時間外労働の削減」が約３割上昇し、最も多い回答となった。

期待される効果については、傾向に大きな変化はない。

その他の記載を見ても、各事業所が様々な取組みをしていることが伺えるが、離職者の減少や所定外労働時間の削減、生産性・業務効率の向上を効果として挙げる一方、人手不足、社員間の業務負荷格差の発生等、課題も多いことがわかる。

○　ワーク・ライフ・バランス推進の意識

「積極的に推進していきたい」の割合が約 14％高くなり、意識改革が進んでいることが伺えるが、「難しい」と回答した中には、「企業（業界）として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しい」「特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替（カバー）できる体制になっていない」など、根強い課題があることが伺える。

6. 男女共同参画に関する施策等についてのご意見・ご要望（問 26）

※記載は主なもの

・世代間の意識格差を少なくするための男性対象のセミナーがあればよい。

・一部の人たちで盛り上がりを見せているように感じられるので、特に 20 代前半の若い方々にその大切さをわかってもらえる施策を期待する。

・いわき市は男女差が根強いと思う。

・市、行政のワーク・ライフ・バランスの取組み状況は開示されているか。また、その取組み状況への自己評価を知りたい。

・病児保育や保育施設の充実、子の祖父母が子の面倒を見ている家庭への手当・給付金の支給等、従業員が男女ともに子どもの預け先に不安のない環境を構築してください。

・既婚者と独身者でも意識は違うと思うが、男性に比較し、女性の仕事に対する意識は低いように感じる。

・まずは市民レベルでの理解が進まないと、会社としての施策が家庭で理解されず、結果導入した制度の利用が進まない。

・労働人口が減る中、女性の活躍できる会社風土づくりは急務と考える。出産・育児など負担の大きい女性に対する補助金、育児休業を取得させるためのマンパワー不足になった企業へ支援するような取組みをしてほしい。

・市民が「ワーク・ライフ・バランス」についてより理解を深め、実現可能な指針となるようなプランの策定を望む。

・男女共同参画を利己的な権利主張がまかり進むと勘違いしている人が多い。人あっての企業、企業あっての人、共に winwin となることが望ましいと思うがそうもいかない。意識改革が必要と感じる。

【巻末資料：アンケート調査票】

男女共同参画に関する事業所の実態・意識調査票

アンケート調査へのご協力のお願い

日頃より市政へのご理解とご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。

いわき市では、男女共同参画社会の実現に向けて、平成 28 年に「第三次いわき市男女共同参画プラン」を策定し、さまざまな取組みを行っているところでありますが、計画期間が令和２年度で終了することに伴い、現在、第四次プランを策定することとしております。

第四次プランの策定にあたり、総務省統計局より提供を受けた事業所母集団データベース（平成 30 年次フレーム）から従業者規模 30 人以上の市内の事業所に、男女共同参画や女性活躍推進等に関する実態や意識、課題等についてお伺いし、第四次プランに反映させたいと考えております。この調査の趣旨をご理解いただき、ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

また、男女共同参画に関する取組事例について、他の事業所の参考として市の情報紙等で広く周知するために、後日必要に応じていくつかの事業所へ個別に取材を行わせていただくことを考えておりますので、併せてご協力お願い申し上げます。

なお、調査票にご記入いただいた回答は、統計的に取扱い、本調査に係る業務以外の目的への使用や、公表文書において事業所名等が特定できるような情報の掲載はいたしません。回答の内容について、市が指導等をすることもありませんので、安心してご回答ください。

令和元年12月　　いわき市長　清水　敏男

ご記入にあたってのお願い

○ 回答は、経営者（代表者）または、人事・労務担当の方にお願いいたします。

○ すべての回答は、平成31年４月１日現在を基準としてください。

○ お答えいただいた回答用紙は、大変お手数ですが令和元年12月25日（水）までにご投函くださいますようお願いいたします。（切手は不要です）

○ この調査は、㈱福島インフォメーションリサーチ＆マネジメントに委託しています。調査に関してご不明な点がございましたら、下記の担当までお問い合わせください。

【お問い合わせ先】

いわき市 市民協働部 男女共同参画センター　TEL：0246-27-8694

【委託先】

㈱福島インフォメーションリサーチ＆マネジメント　TEL：0246-22-1433

1

事業所の実態・意識調査アンケート

1．事業所について

この調査票では、調査対象の会社・事業所等を「貴事業所」としています。

問1. 貴事業所の概要について、教えてください。【項目ごとに１つだけ数字を選んで○】

①業種	1 建設業 2 製造業 3 電気・ガス・熱供給・水道業 4 情報通信業 5 運輸業・郵便業 6 卸売・小売業 7 金融・保険業	8 不動産業、物品賃貸業 9 宿泊、飲食サービス業 10 教育、学習支援サービス業 11 医療、福祉 12 その他のサービス業 13 農業・林業・漁業 14 その他 （具体的に：　　）
②事業所の性格	1 本社・本店 2 支社・支店・事業所	3 その他 （具体的に：　　）
③経営者（事業主）の方の性別	1 男性	2 女性
④就業規則の有無	1 あり	2 なし
⑤労働組合の有無	1 あり	2 なし

⑥常用従業員数について、教えてください。

	男性	女性
常用従業員数	（人）	（人）
うち　正規従業員数	（人）	（人）
うち　非正規従業員数	（人）	（人）

※ 正規従業員　：雇用している従業員で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム社員や他企業への出向者などを除いた者
※ 非正規従業員：正規従業員以外の従業員、即ち契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣されている社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他

⑦貴事業所の管理職等の数について、以下の役職相当職の人数を男女別にご記入ください。

	男性	女性
役員・事業主	（人）	（人）
部長職	（人）	（人）
課長職	（人）	（人）
係長職	（人）	（人）

※ 管理職には、事業所の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専門職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
※ 次長・課長補佐等役職欄に記載がない職については、直下役職とし、その他、部長・課長・係長の役職名を採用していない場合などは貴事業所の実態によりどの役職に該当するかは適宜ご判断ください。

⑧正規従業員の新規採用者数（令和元年度）について、ご記入ください。

	男性	女性
新規採用者数	（人）	（人）
うち障がい者数	（人）	（人）

2．労働時間や有給休暇取得状況について

問2. 正規従業員において、把握している直近1ヶ月の１人あたりの平均残業時間は何時間ですか。
【最も近いもの１つだけに○】

① 0時間	② 1～9時間	③ 10～19時間
④ 20～29時間	⑤ 30～39時間	⑥ 40～49時間
⑦ 50～59時間	⑧ 60～99時間	⑨ １００時間以上

問3. 所定外労働時間が発生する場合の要因について、お伺いします。【3つまで○】

① 所定労働時間内では片付かない仕事量だから
② 突発的な業務がしばしば発生するから
③ 取引先（顧客）との関係で時間を合わせる必要があるから
④ 人手不足であるから
⑤ 事業活動の繁閑の差が大きいから
⑥ 組織または個人の仕事の進め方が効率的ではないから
⑦ 従業員がより質の高い仕事をしたいから
⑧ 長時間働く方が会社に評価されると従業員が思っているから
⑨ 残業手当や業績手当などの各種手当を増やしたいと従業員が思っているから
⑩ その他（具体的に：　　）
⑪ 特にない

問4. 貴事業所で長時間労働の是正や解消するための取組みを行っていますか。
【該当するもの１つに○】

① 行っている → 問5へ
② 行っていない → 問6へ

問５．以下は、長時間労働の是正や解消の取組み例です。貴事業所で導入している取組みと導入を検討している取組みについて、お答えください。【あてはまるものすべてに○】

取組み例	導入している	導入を検討している
計画的な残業禁止日の設定		
入退時間のシステム管理 （入退時間と申請の不一致等に関する警告等）		
部下の長時間労働状況を上司の評価に反映		
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		
長時間労働者に対する産業医との面談		
身近な上司（課長、部長等）からの声かけ		
業務時間外会議の禁止		
会議の時間や回数の制限		
取引先との余裕を持ったコミュニケーション		
残業の事前承認		
オフィスの強制消灯		
担当者がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり		
その他（具体的な取組み：　　）		

問６．直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）における年次有給休暇の状況について、お答えください。

１　年間延べ付与日数 （繰越日数を除く従業員全ての付与日数の合計）	日
２　年間延べ取得（消化）日数 （上記の付与日数に対する従業員全ての取得日数）	日

問７．貴事業所で有給休暇取得を促進するための取組みを行っていますか。【該当するもの１つに○】

① 行っている → 問８へ
② 行っていない → 問９へ

問8．以下は、有給休暇取得を促進するための取組み例です。貴事業所で導入している取組みと導入を検討している取組みについて、お答えください。【あてはまるものすべてに○】

取組み例	導入している	導入を検討している
積極的に休暇を取得させる仕組みづくり （有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励を含む）		
身近な上司（課長、部長等）による有給休暇の取得奨励		
身近な上司（課長、部長等）の積極的な有給休暇の取得		
部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映		
仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）		
時間単位、半日単位などの柔軟な有給休暇取得制度		
代休分を残業代として支払う（代休優先取得の廃止）		
職場の計画的な休暇取得（一斉や交代）		
その他（具体的な取組み：　　）		

3．育児・介護支援制度について

問9．「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づく「育児休業」、「介護休業」並びに「子の看護休暇」、「介護休暇」の制度について、就業規則等に規定していますか。【項目ごとに１つだけ数字を選んで○】

	規定している	規定していない	規定していないが、認めている
育児休業	1	2	3
介護休業	1	2	3
子の看護休暇	1（有給・無給）	2	3（有給・無給）
介護休暇	1（有給・無給）	2	3（有給・無給）

問10. 過去１年間（平成30年1月1日～平成30年12月31日）における、「育児休業」や「介護休業」、「子の看護休暇」、「介護休暇」の利用者はどのくらいいますか。

	男性	女性
育児休業	（人）	（人）
介護休業	（人）	（人）
子の看護休暇	（人）	（人）
介護休暇	（人）	（人）

問 11. 次世代育成支援対策推進法第 12 条に規定される一般事業主行動計画の策定をしていますか。
【あてはまるもの１つに○】

① 策定している
② 策定を予定（検討）している
③ 策定の予定はない

※「一般事業主行動計画」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員も仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、⑴計画期間、⑵目標、⑶目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。

問12. 貴事業所で育児や介護を行う従業員の支援を行う取組みを行っていますか。
【該当するもの１つに○】

① 行っている → 問13へ
② 行っていない → 問14へ

問13. 以下は、育児や介護を行う従業員の支援を行う取組み例です。貴事業所で導入している取組みと導入を検討している取組みについて、お答えください。【あてはまるものすべてに○】

取組み例	導入している	導入を検討している
勤務時間の短縮		
時間外労働の軽減・免除		
フレックスタイム制の導入		
始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ		
在宅勤務制度の導入		
育児に要する経費の援助		
介護に要する経費の援助		
転勤への配慮		
復職への支援（休業中の情報提供、復職後の研修など）		
再雇用制度		
柔軟な働き方（パートになっても正社員に戻れるなど）への支援		
その他（具体的な取組み：　　）		

6

4. 女性活躍推進について

問14. 女性従業員（正規従業員）の働き方として、どのような実態にありますか。
【該当するもの１つに○】

① 子を出産して産休・育休後に復帰し継続して就業している
② 子を出産して産休後に復帰し継続して就業している
③ 妊娠・出産を契機に退職する
④ 結婚を契機に退職する
⑤ 家族の介護のために退職する
⑥ 子育てしながら再就職している
⑦ 子育て後に再就職している
⑧ 結婚や妊娠・出産する女性がいない
⑨ その他（具体的に：　　）

問15. 貴事業所で女性の登用に関する取組みを行っていますか。【該当するもの１つに○】

① 行っている → 問16へ
② 行っていない → 問17へ

問16. 以下は、女性の活用の取組み例です。貴事業所で導入している取組みと導入を検討している取組みについて、お答えください。【あてはまるものすべてに○】

取組み例	導入している	導入を検討している
意欲や能力のある女性に幅広い仕事上の経験を与え職域を拡大している		
女性の管理職を積極的に登用している		
同一条件における男女の賃金格差を是正している		
出産後も継続して就業できるよう勤務地や労働条件に配慮している		
各種研修・教育の機会への女性の参加を奨励している		
管理職に対し女性活用の重要性等についての研修をしている		
その他（具体的な取組み：　　）		

問17. 女性の活用・登用にあたっての課題について、お伺いします。【あてはまるものすべてに○】

① 必要な知識や経験を有する女性の人材が不足している
② 女性の職種が限定されている
③ 女性は家庭生活（家事・育児・介護等）の負担が大きい
④ 管理職を希望する女性が少ない
⑤ 女性の職業意識が低い
⑥ 時間外労働・深夜業をさせにくい
⑦ 重量物の取扱いや危険有害業について法制上の制約がある
⑧ 中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である
⑨ 顧客や社会一般の理解が不十分である
⑩ その他（具体的に：　　）

5. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の取組みについて

問18. 「ワーク・ライフ・バランス」について、理解度はどのようになっていると思いますか。
【該当するもの１つに○】

① 管理職・従業員ともにある程度理解している
② 管理職はある程度理解している
③ 従業員はある程度理解している
④ 管理職・従業員ともに理解していない

※「ワーク・ライフ・バランス」とは、男女がともに人生の各階段において、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動について、自らの希望するバランスで展開できる状態をいう。

問19. 貴事業所でワーク・ライフ・バランスの推進にかかる取組みを行っていますか。
【該当するもの１つに○】

① 行っている → 問20へ
② 行っていない → 問22へ

問20（1）．ワーク・ライフ・バランスの実施について、どのような取組みをしていますか。
【該当するものすべてに○】

（労働時間関係）
① 所定時間外労働の削減
② 休業・休暇の取得促進
③ 多様な勤務形態の導入（フレックスタイム制度、在宅勤務制度 など）
（啓発・情報提供関係）
④ 管理職や従業員への研修の実施
⑤ 自己啓発や職業能力開発の促進
⑥ 育児・介護休業中の従業員に対する職場復帰へのフォロー
⑦ 各種制度や取組みの従業員への周知
（業務改善・人材育成関係）
⑧ 業務の効率化や労働環境改善のための組織（委員会、プロジェクトチーム）の設置
⑨ 育児・介護休業中の代替要員の確保
⑩ メイン担当とサブ担当の配置
⑪ 多能職（多能工）の養成
⑫ 時間あたりの生産性や、時間管理の視点を盛り込んだ人事評価の導入
（福利厚生関係）
⑬ 事業所内託児施設の設置
⑭ 経済的支援（出産祝金、子育てサービス費用の助成 など）
⑮ 企業内サークルの設置及び活動支援
⑯ 育児・介護などの各種相談受付や体験会の実施
⑰ メンタルヘルスなどの健康管理・健康増進の取組み
⑱ その他（　　）

問20（2）．上記で○をつけたもののうちで、特色があるまたは効果がある取組みの具体的な内容を教えてください。
※どんな小さな取組みでも構いません。ご自由にご記入ください。

例）毎週水曜日をノー残業デーにしている、所定時間外には会議をしない など

9

問21（1）．ワーク・ライフ・バランスの取組みを実施したことでどのような成果が期待できると思いますか。【該当するものすべてに○】

（意識関係）
① 従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まる（従業員の満足度アップ）
② 従業員の時間管理意識が向上する
③ 従業員が仕事以外の活動に関わることで、視野が広がり創造性が仕事に活用できる
④ ワーク・ライフ・バランスの考え方が社内に浸透する
（人材関係）
⑤ 従業員の離職による業務に支障が生じるリスクを回避できる
⑥ 優秀な人材を確保できるようになる
⑦ 従業員の離職率が低下し、知識や経験が失われることがなくなる（定着率のアップ）
⑧ メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者が減る
（業績関係）
⑨ 売上が向上する
⑩ 顧客満足度が向上する
⑪ 所定時間外労働が減り、コストの削減につながる
⑫ 無駄な業務・作業の見直しにより、生産性・業務効率が向上する
⑬ 先駆的な企業としてのイメージアップ、企業のＰＲ効果がある
（その他）
（　　）

問21（2）．上記で○を付けたもののうちで貴事業所において効果があったと思われるものについて、具体的な内容を教えてください。
※どんな成果でも構いません。ご自由にご記入ください。

例）　労働環境の改善により若手従業員の離職者がなくなった、残業が5年前より10％減った など

問22. ワーク・ライフ・バランスに関連して、貴事業所の経営上困った経験などがありましたか。
あればご自由にご記入ください。

例）　介護のため、ベテランの社員が退職してしまい、業務が滞り社内外に迷惑がかかった など

問23. 今後、「ワーク・ライフ・バランス」に関する取組みを貴事業所で推進することについて、
どのようにお考えですか。【該当するもの１つに○】

① 積極的に推進していきたい ② 可能な範囲で推進していきたい	問 24 へ
③ 必要性については理解しているが、実行することがむずかしい ④ さしあたって必要ではない	問 25 へ

問24. 問23で「① 積極的に推進していきたい」、「② 可能な範囲で推進していきたい」と回答
された方にお伺いします。その理由を教えてください。【該当するものすべてに○】

① 従業員の離職による業務リスクの回避につながると考えるから
② 優秀な人材の確保につながると考えるから
③ 従業員の仕事への意欲や会社への愛着心が高まると考えるから
④ 企業のイメージアップにつながると考えるから
⑤ 生産性の向上に欠かせないと考えるから（コスト削減等につながる）
⑥ メンタルや身体の不調などによる休職者・離職者の減少につながると考えるから
⑦ ワーク・ライフ・バランスが社会的に求められていると考えるから（社会的責任）
⑧ その他（　　）

問25. 問23で「③ 必要性については理解しているが、実行することがむずかしい」、「④ 必要
ではない」と回答された方にお伺いします。その理由を教えてください。
【該当するものすべてに○】

① 管理職の意識改革が進んでいないから
② 従業員の意識改革が進んでいないから
③ 企業（業界）として長年行ってきた業務のやり方があり、すぐに変更することが難しいから
④ コストの増加につながるから
⑤ 特定の従業員が休んだ場合に、業務を代替（カバー）できる体制になっていないから
⑥ 顧客や取引先との連絡調整や納期の問題上、時間管理が難しいから
⑦ 優秀な人材の確保、生産性・業務効率の向上などの経営上のメリットがあると思えないから
⑧ 具体的な取組み方法がわからないから
⑨ その他（　　）

6．市に対しての意見・要望について

問26. 女性活躍、ワーク・ライフ・バランスの取組みを推進する場合、市（行政）にどのような支援を望みますか。【該当するものすべてに○】

① 女性活躍、ワーク・ライフ・バランスにかかる各種支援
※どのような支援を希望しますか
（　　）
② 実施企業に対する入札上の更なる優遇
③ アドバイザーやコンサルタントの派遣
④ 管理職や従業員に対するセミナーや研修会の実施
⑤ 成果をあげている企業の具体的な取組み事例の紹介
⑥ 女性活躍、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定
⑦ その他（　　）

◇　男女共同参画に関する施策等について、ご意見やご要望がございましたら、ご記入ください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

◆男女共同参画情報紙取材へのご協力のお願い

市では、市民に男女共同参画の現状や動向をわかりやすく伝えるとともに、市民からの意見や情報等を受発信し、幅広く男女共同参画に関する市民意識の醸成を図ることを目的に、男女共同参画情報紙「Wing」を発行しています。

今後、事業所における取組みを情報紙に掲載することも考えておりますので、取材にご協力いただける事業所は、事業所名、ご担当部署名とご担当者、所在地、電話番号のご記入をお願いします。

ご協力をお願いする場合は、改めてご連絡させていただきますので、よろしくお願いいたします。

事業所名	
ご担当者	（部署名）　　（ご担当者名）
所在地・電話番号	いわき市 電話番号