

内閣府委託事業

ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取組や意識に関する調査

本アンケートは、内閣府の委託調査の一環として、弊社（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）が企画し実施するものです。本アンケートは、平成19年に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成22年6月改定）において、取組が進んだ場合に達成される水準として定められている数値目標の期限が2020年までであることをふまえ、今後企業に求められる取組の検討を行う際の基礎資料を作成することを目的としております。

誠に恐縮ですが、アンケートにご回答のうえ、**平成30年9月12日(水)までに**、同封の返信用封筒にてご返送賜りますようお願い申し上げます。

ご多忙中とは存じますが、調査の趣旨をご理解頂き、回答にご協力賜りたくよろしくお願ひ申し上げます。

敬具

◆利用目的

ご回答頂いた内容は、施策検討や関連分野研究の基礎資料としてのみ利用致します。又、全て統計的に処理されますので、個々の調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはありません。

◆発送先情報(団体名・住所)の収集方法

信頼できる大手企業のデータベース及び、一般に公表されている資料より収集致しました。

◆回答方法等について

・本調査は、企業としてのお立場で、人事部門のご担当者様にご記入ください。人事ご担当者様でお答えにならない場合は、回答できる他の部門の方にお答えいただいても構いません。

・特段の指定がない限り、ご回答は**平成30年4月1日**現在の状況でお答え下さい。難しい場合は、把握している直近の値でお答えください

・お答えは、あてはまる番号を○印でかこんで下さい。「○は1つ」「○はいくつでも」など回答数が指定されています。あてはまる項目にその数だけ○印をおつけ下さい。

◆用語について

・「管理職」：課長相当職以上で、労働基準法上の労働時間等の規定が適用されない管理・監督者
 ・「正社員」：有期契約労働者が無期契約へ移行し、処遇が通常の正社員とは異なる者は除く。また、他企業からの出向者は除く。

・「有期契約労働者」：契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わず、期間を定めて雇用契約を結ぶ直接雇用の労働者。ただし、日々雇われている者及び無期契約へ移行した者は除く。

◆電子ファイルでの調査票記入・返送を希望される方へ

・電子ファイルでのご回答・ご返送をご希望の方は、お問い合わせ先のメールアドレスまでご連絡ください。

◆問い合わせ先

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 共生社会部 有竹、天野、服部、尾島
 〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2
 TEL：03-6733-3402

Eメール：diversity-survey@murc.jp

※お問い合わせ電話の受付時間は、**月曜日～金曜日の10:00～17:00**です。
(8月13日(月)～16日(木)の期間は、受付をお休みさせていただきます。)

1. 貴社の概要について

問1. 本社が所在する都道府県名をご記入ください。

_____都・道・府・県

問2. 業種についてお聞きします。(○は1つ。複数該当する場合、最も売上高の大きいもの1つ)

1. 農業、林業、漁業	6. 情報通信業	11. 宿泊業、飲食サービス業
2. 鉱業、採石業、砂利採取業	7. 運輸業、郵便業	12. 教育、学習支援業
3. 建設業	8. 卸売業、小売業	13. 医療、福祉
4. 製造業	9. 金融業、保険業	14. その他サービス業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業	10. 不動産業、物品賃貸業	15. その他()

問3. 正社員の状況についてお聞きいたします。(平成30年4月1日時点)

(1) 正社員数 (○は1つ)

1. 100人以下	3. 201～300人	5. 501～1000人
2. 101～200人	4. 301～500人	6. 1,001人以上

(2) 正社員に占める女性の割合 (○は1つ)

1. 0% (しない)	4. 30%以上 50%未満	7. 90%以上
2. 0%超 10%未満	5. 50%以上 70%未満	
3. 10%以上 30%未満	6. 70%以上 90%未満	

(3) 管理職 (課長職相当以上) に占める女性比率 (○は1つ)

1. 0% (しない)	3. 5%以上 10%未満	5. 30%以上 50%未満
2. 0%超 5%未満	4. 10%以上 30%未満	6. 50%以上

(4) 正社員1人当たりの「1か月当たりの法定時間外労働」 ※平成29年4月または平成28年4月または平成27年4月あたり

(①～③は非管理職、④は管理職について、それぞれ○は1つ)

	月15時間未満	月15～30時間未満	月30～45時間未満	月45～60時間未満	月60～75時間未満	月75時間以上	把握していない
非管理職	①全体(平均) 1	2	3	4	5	6	7
	②男性(平均) 1	2	3	4	5	6	7
	③女性(平均) 1	2	3	4	5	6	7
管理職(平均)	④管理職(平均) 1	2	3	4	5	6	7

(5) 通勤時間が60時間以上の正社員の割合 (○は1つ) ※平成30年4月または平成29年4月または平成28年4月あたり

1. 0% (しない)	3. 3%以上 5%未満	5. 10%以上 15%未満
2. 0%超～3%未満	4. 5%以上 10%未満	6. 15%以上

(6) 直近1年間における正社員の年次有給休暇の平均取得率※ (○は1つ)

1. 0%	3. 25%以上 50%未満	5. 75%以上
2. 0%超 25%未満	4. 50%以上 75%未満	

※取得率(%) = (1年間に取得した日数/1年間の付与日数(継続日数(含まない)) × 100)

(7) 過去3年間(平成27～29年度)における男性正社員の平均育児休業取得率 (○は1つ)

1. 0% (い/ない)	4. 5%以上 25%未満	7. 75%以上
2. 0%超～3%未満	5. 25%以上 50%未満	8. わからない
3. 3%以上 5%未満	6. 50%以上 75%未満	9. 対象者がい/ない

(8) 結婚・妊娠・出産により女性正社員が離職する程度※ (○は1つ)

1. 0% (い/ない)	4. 50%以上 75%未満	7. 対象者がい/ない
2. 0%超～25%未満	5. 75%以上	
3. 25%以上 50%未満	6. わからない	

※結婚・妊娠・出産した女性社員のうち、離職した者のおおよその割合

II. 人事制度の現状について

貴社における「正社員」の人事管理の仕組みについてお答えいただけます

問4. 貴社では、コース別雇用管理制度(「総合職」「一般職」といった、労働者の職種、資格などに基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配属・昇進などの雇用管理を行うシステム)を導入していますか。(○は1つ)

※1)定年後の雇用延長の受け皿として設けている雇用区分、2)医師、看護師、薬剤師は手などの特務職のために設けた雇用区分、3)会社役員区分、4)特別な事柄により数名集まっているが、現在の在籍者が強制的に降格する雇用区分、5)育児・介護休業法に基づき時的に短時間正社員として取り扱っている区分は除いてお答えください。

1. 導入している	2. 導入していない
-----------	------------

問5. 貴社では、社員が属性に問わず活躍できるような人事評価や制度構築をどの程度重視していますか。(○は1つ)

	重視している	やや重視している	どちらともいえない	あまり重視していない	重視していない
① 年齢や勤続年数を前提とした年功序列的な人事管理を見直す仕組みの導入	1	2	3	4	5
② 時間当たり成果や生産性に対する評価を重視する仕組みの導入	1	2	3	4	5
③ 個人の評価基準の明確化	1	2	3	4	5
④ 人事評価において、複数人で評価を確認する仕組み(360度評価など)の導入	1	2	3	4	5

問6. 貴社の非管理職の社員格付け制度※は「職務型・役割型(A)」「職能型(B)」のいずれに近いですか。

あてはまるものひとつに○をつけてください。(○は1つ)

A	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	Bに近い	B
職務型・役割型	1	2	3	4	職能型

※ 仕事(あるいは役割)の重要度によって社員を格付けする「職務型・役割型」、能力による「職能型」、また両者を併用する「混合型」(「職務型・役割型」「職能型」いずれの要素が強いのかは各社による)があります。

問7. 貴社では、従来の管理職以外のキャリアを目指すことが可能な複線型人事制度の一つとして、専門職(部下を持たない管理職)としてキャリアアップできる制度を導入し、管理職キャリアと専門職キャリアを明確に区別していますか。(○は1つ)

1. 区別している	2. 区別していない
-----------	------------

問8. 貴社では、性別にかかわらず社員的能力発揮を推進することを重視していますか。(○は1つ)

1. 重視している	4. あまり重視していない
2. やや重視している	5. 重視していない
3. どちらともいえない	

III. 経営方針への位置付けや推進体制、目的等について

問9. 貴社では、①ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進、②ダイバーシティ(多様な人材の活躍)の推進、③女性活躍の推進、④健康経営、⑤SDGs(持続可能な開発目標)といった理念を、経営理念や経営方針、行動宣言など(これらの解説や解釈を含む)に掲げていますか。(○は1つ) ⑤それぞれ、○は1つ)

	経営方針等に掲げている	経営方針等には掲げているが、経営課題として位置付けている	経営方針や経営課題として位置付けていない
①ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進	1	2	3
②ダイバーシティ(多様な人材の活躍)の推進	1	2	3
③女性活躍の推進	1	2	3
④健康経営 ^{※1}	1	2	3
⑤SDGs ^{※2}	1	2	3

※1:健康経営とは、従業員等の健康増進を経営的観点から取り扱うこと、健康増進を目的として、経営活動に結びつき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や株主価値向上につながることを指される。

※2:SDGsとは、持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals)の略称。2001年に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2016年から2030年までの国際目標。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さないことを誓っている。

★本調査では、問9の①～⑤に掲げた取組を総称して、「ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進」と表記することとします。「女性活躍の推進」や「健康経営」、「SDGs」などの取組も含めてお考えください。

★以降の調査票で、「ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進」についておうかがいする設問については、①～⑤のうち貴社で取り組んでいるものを念頭にご回答ください（経営方針・経営課題への位置付けの有無を問いません）。

問10. 貴社では、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進のための部署や推進担当者を設置していますか。もっともあてはまるものひとつに○をつけてください。（○は1つ）

- | | |
|---------------------------------|---------|
| 1. 独立した専任組織がある | ⇒問 11 へ |
| 2. 担当者が業務で取り組んでいる | ⇒問 11 へ |
| 3. 現場社員を集めた推進プロジェクトを組織して取り組んでいる | ⇒問 12 へ |
| 4. 特に設置していない | ⇒問 12 へ |

【問10で「1.独立した専任組織がある」2.担当者が業務で取り組んでいる」を選択した企業にうかがいます。】

問11. 専任の部署や推進担当者は、社内のどの組織に位置付けられていますか。（○はいくつでも）

- | | |
|---------------|---|
| 1. 経営直轄の組織 |) |
| 2. 人事担当部門 | |
| 3. 経営企画担当部門 | |
| 4. CSR担当部門 | |
| 5. その他（具体的に：) | |

【全員にうかがいます。】

問12. ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティを推進する目的はどのようなものですか。あてはまるものすべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. 優秀な人材の確保 | 8. CSR（企業の社会的責任） |
| 2. 社員の定着率向上 | 9. 社員への福利厚生 |
| 3. 社員の能力発揮、活躍の推進 | 10. 法律の遵守 |
| 4. 生産性の向上 | 11. 働きやすい職場にするため |
| 5. 社員の心身の健康管理 | 12. その他() |
| 6. 企業イメージの向上 | 13. 特に推進していない |
| 7. 多様な人材の確保 | |

問13. 貴社では、以下の①～⑧について、何らかの支援や取組を行っていますか。正社員、有期契約労働者の別にそれぞれお答えください。（①）、②について、①～⑧それぞれ、○は1つずつ）

	(1)正社員に対して		(2)有期契約労働者に対して	
	行っている	行っていない	行っている (正社員とは別)	行っていない (有期契約労働者とは別)
① 法定を上回る育児との面立支援*	1	2	1	2
② 法定を上回る介護との面立支援*	1	2	1	2
③ メンタルヘルス対策	1	2	1	2
④ 私傷病治療との面立支援	1	2	1	2
⑤ 不妊治療に対する支援	1	2	1	2
⑥ 自己啓発に対する支援	1	2	1	2
⑦ 地域活動・ボランティアへの参加促進	1	2	1	2
⑧ 副業や兼業についての就業規則の見直し（禁止規定の削除など）	1	2	-	-

※：育児・介護との面立支援については、育児・介護が就業規則に規定された制度を上回る取組等の有無についてお答えください。なお、育児・介護休業法については、右記のURLをご参照ください。（URL: http://www.mhlw.go.jp/bunya/kyoseitaku/kyoseitaku/01_01.pdf）

問14. 貴社において、多様な人材の活躍を推進するためには、全社員を対象とした働き方改革として、どのような取組が有効だと思いますか。貴社のお考えに近いものを1つお選びください。（○は1つ）

- | |
|----------------------------|
| 1. 労働時間を削減する取組 |
| 2. 柔軟な働き方を可能とする取組 |
| 3. 労働時間の削減と柔軟な働き方を組み合わせた取組 |
| 4. いずれの取組も必要ない |
| 5. わからない |

問15. 貴社では、社員の属性に関わらず、多様な働き方を推進するために以下のような取組を行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

- | |
|--|
| 1. 特定の目的（育児・介護等）だけでなく、広い目的や対象において活用できるよう制度の充実を図っている |
| 2. すべての社員が無理のない働き方ができるよう働き方の見直しを図っている |
| 3. 社員に対して広く制度の周知・情報提供を行っている |
| 4. 制度を利用する社員がいる際に、特定の個人に負担がかからないように、職場のマネジメントで工夫を図っている |
| 5. 制度を利用した場合の人事評価基準や方針を周知している |
| 6. その他（具体的に：) |
| 7. 特に実施していることはない |

IV. 健康で豊かな生活のための時間の確保を可能とする制度・取組について

問16. 貴社における、働き方の見直しにかかる取組状況についてお伺いします。次のうち、残業削減のために、A. 貴社で取り組んでいること、B. そのうち、効果をあげている取組について、あてはまるものすべてに○をつけてください。(A・Bそれぞれ、○はいくつでも)

	A. 貴社で取り組んでいること	<Aで選択したもののついて> B. 効果をあげている取組
1. 計画的な残業禁止日（ノ残業デー等）の設定	1	1
2. 残業時間削減の目標設定	2	2
3. 入退時間のシステム管理（入退時間と申請の不一致に関する警告等）	3	3
4. 管理職に対する労務管理をテーマとした研修	4	4
5. 部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映	5	5
6. 短時間で質の高い仕事をすることを評価する仕組み	6	6
7. 長時間労働者に対する産業医との面談	7	7
8. 身近な上司（課長、部長等）からの声かけ	8	8
9. 業務時間外会議の禁止	9	9
10. 会議の時間や回数制限（1時間を上限とするなど）	10	10
11. 取引先との余裕をもったコミュニケーション	11	11
12. 残業の事前承認	12	12
13. オフィスの強制消灯	13	13
14. 業務プロセスの見直し	14	14
15. 業務量・業務負荷に応じた業務計画の作成	15	15
16. 担当がいなくなると、他の人が仕事を代替できる体制づくり	16	16
17. 研修や情報の周知による残業削減に向けた職場風土の改善	17	17
18. その他（具体的に：）	18	18
19. 取組は行っていない/特がない	19	19

問17. 次のうち、休暇取得促進のために行っている取組について、A. 貴社で取り組んでいること、B. そのうち、効果をあげている取組はありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。(A・Bそれぞれ、○はいくつでも)

	A. 貴社で取り組んでいること	<Aで選択したもののついて> B. 効果をあげている取組
1. 年次有給休暇の計画的な取得の推奨	1	1
2. 年次有給休暇取得率の目標設定	2	2
3. 連続休暇取得の奨励	3	3
4. 身近な上司（課長、部長等）による年次有給休暇の取得奨励	4	4
5. 身近な上司（課長、部長等）の積極的な年次有給休暇の取得	5	5
6. 管理職に対する労務管理をテーマとした研修	6	6
7. 部下の年次有給休暇取得率を管理職の評価に反映	7	7
8. 休暇中に他の人に仕事を代替してもらええる仕組み・カバー体制	8	8
9. 仕事の標準化（業務の均等配分）	9	9
10. 時間単位、半日単位など柔軟な年次有給休暇取得制度	10	10
11. 代休分を残業代として支払う（代休優先取得の廃止）	11	11
12. 休業日の設定など全社的な休日増加の取組	12	12
13. 研修や情報の周知による有給取得に向けた職場風土の改善	13	13
14. 地域活動・ボランティア活動のために利用できる特別休暇の導入	14	14
15. 社員のスキルアップなどのために利用できる特別休暇の導入（自己啓発休暇など）	15	15
16. 私傷病の治療等による通院・治療のための病氣休職制度	16	16
17. その他（具体的に：）	17	17
18. 取組は行っていない/特がない	18	18

V. 多様な働き方・生き方の選択を可能とする制度・取組

問18. 柔軟な働き方に関する制度についてお答えをお願いします。以下の①～⑥について、貴社において(1)制度を導入しているものに「○」をつけ、制度を導入している場合、(2)制度を利用することが可能な理由を記入してください。また、(3)正社員の利用実績(平成29年4月1日～平成30年3月31日)について男女別にお答えください。制度ではなく、職場の慣行等により利用した場合も含めてお答えください。(①～⑥のそれぞれ、○はいくつでも)

① 導入しているもの (対象が一部の部署、職種等に限定されている場合も可)	② 制度利用が可能な理由：(1)で○をつけたもの の回答 (いくつでも○)			③ 正社員の利用実績 (平成29年4月1日～平成30年3月31日) (1)で○をつけたものではなくても、職場の慣行等により利用の実績があれば回答してください (いくつでも○)					
	育 児 事 由	介 護 事 由	私 務 事 由	そ の 他 の 事 由	可 能 と し て 利 用	特 段 の 事 由 と し て 利 用	男 性 で 利 用 者 が い た	女 性 で 利 用 者 が い た	利 用 者 が い た 数
① 始業または終業時間の繰上・繰下(時差出勤制度)	1	2	3	4	5	1	2	3	4
② フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	1	2	3	4
③ 法定を上回る1日の所定労働時間の短縮	1	2	3	4	5	1	2	3	4
④ 半日単位の休暇制度(年次有給休暇の分割も含む)	1	2	3	4	5	1	2	3	4
⑤ 時間単位の休暇制度(同上)	1	2	3	4	5	1	2	3	4
⑥ テレワーク(在宅勤務・サテライト勤務)	1	2	3	4	5	1	2	3	4

問19. 女性正社員の仕事と育児の両立とキャリアについて、次のうち、貴社のお考えに近い方をお選びください。(○は1つ)

A	Aに近い	ややAに近い	ややBに近い	B
育児休業や短時間勤務はできるだけ短い期間にして、早くフルタイムに戻れるようにすべきだ	1	2	3	4
				(制度の範囲内で)各人の希望に応じて育児休業や短時間勤務の期間を選抜できるようにすべきだ

問20. 貴社では、男性正社員の育児休業や配偶者が出産した際の休暇等の取得促進、もしくは男性の育児参加促進を目的として、以下のような取組を行っていますか。(○はいくつでも)

- 配偶者出産休暇制度^{※1}を設けている
- 失効年次有給休暇の積立等の制度^{※2}を設けている
- 男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている(一般事業主行動計画における目標も含む)
- 全社員に対して、男性の休業・休暇取得の理解促進に向けた情報提供を行っている
- 会社独自に、育児休業中の所得保障を行っている
- 配偶者・パートナーがが産する男性に対し、制度説明や休暇等の取得促進を働きかけている
- 夫婦参加型や男性対象の育児セミナーを実施している(育児復帰はけ、育児取得者セミナー等)
- 子どもを持つ男性社員のネットワークづくりを行っている
- その他(具体的に：)
- 特に実施していない

※1：配偶者出産休暇制度とは、年次有給休暇以外の休暇で、配偶者の出産の際に、承認の入社・退社・出勤時の付き添いなどのために、男性が休暇に与えられる休暇をいいます。
 ※2：失効年次有給休暇制度とは、失効年次有給休暇を積み立て・保存し、特別給付金として付与する制度をいいます。

問21. 貴社では、仕事と介護の両立支援を目的として、どのような取組を行っていますか。①～⑦について、それぞれお答えください。(①～⑦のそれぞれ、○は1つ)

	(1) 行っている	(2) 行っていないが検討中	(3) 行っていないが検討していない
① 社員の仕事と介護の両立に関する実態把握(面談、自己申告制度、アンケート等)	1	2	3
② 社員の仕事と介護の両立支援に対するニーズの把握	1	2	3
③ 介護に直面しているか否かを問わず、全社員あるいは一定の年齢層の社員に対して、仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと(公的制度的情報提供やマニュアルの配布など)	1	2	3
④ 介護を行っている社員に対する経済的な支援	1	2	3
⑤ 介護に関する相談窓口や担当者の設置	1	2	3
⑥ 介護を行っている社員に対する職場の上司や人事担当者との面談の実施	1	2	3
⑦ 管理職に対する、介護を行っている部下への配慮や情報提供、マネジメント等の研修	1	2	3

問22. 貴社では、正社員が行う自己啓発について、会社から研修・プログラムの情報提供や費用の一部補助など何らかの支援を行うことを重視していますか。(①～③のそれぞれ、○は1つ)

	重視している	やや重視している	どちらともいえません	あまり重視していない	重視していません
① 研修・プログラム等の情報提供	1	2	3	4	5
② 自己啓発に係る費用の支援	1	2	3	4	5
③ 自己啓発の時間確保のための配慮	1	2	3	4	5

VI. 就労による経済的自立を可能とする制度・取組

問23. 貴社では、以下の形態の有期契約労働者*を雇用していますか。なお、契約更新を前提としない臨時労働者及び定年後の再雇用者は除いてお答えください。(○はいくつでも)

1. フルタイム契約労働者 (所定労働時間が正社員とほぼ同じ者)	⇒問 24 へ
2. パートタイム契約労働者 (正社員より1日の所定労働時間が短い、1週間の所定労働日数が少ない者)	⇒問 24 へ
3. 有期契約労働者は雇用していない	⇒問 25 へ

*契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わず、労働契約期間に定めがあり、貴社に直接雇用されている労働者を指します。

【問 23 で「1. フルタイム契約労働者」「2. パートタイム契約労働者」を選択した企業にうかがいます。】

問24. 改正労働契約法 (平成 25 年施行) に規定された、有期契約労働者が回復更新で通算 5 年を超えた場合に労働者の申込みにより無期契約へ転換できるルールについて、貴社ではどのような対応を行っていますか。①フルタイム契約労働者、②パートタイム契約労働者の別に、もっともあてはまるもの1つに○をつけてください。なお、無期転換の形態 (正社員、新設の無期契約区分、契約だけ無期へ移行等) は問いません。①②の該当するものについて、それぞれ○は1つ。該当しないものは無回答)

	①フルタイム契約労働者	②パートタイム契約労働者
1. 有期契約が更新を含めて通算5年を超えないように運用していく	1	1
2. 通算5年を超える有期契約労働者から、申込がなされた段階で無期契約に切り換えていく	2	2
3. 有期契約労働者の適性を見ながら5年を超える前は無期契約にしてい	3	3
4. 雇入れの段階から無期契約にする (有期契約での雇入れは行わない)	4	4
5. 有期契約労働者を、派遣労働者や請負に切り換えていく	5	5
6. 対応方針は定めていない、わからない	6	6

【全員にうかがいます。】

問25. 貴社には、①有期契約労働者から正社員に登用する制度や慣行、②定年退職以外の理由 (出産・育児等) で離職した社員の再雇用制度、③トライアル雇用制度はありますか。制度の有無と、過去3年間 (平成27～29年度) の間の利用実績についてお答えください。(①～③それぞれ、○は1つ)

	制度・利用実績ともに有	制度は有るが、利用実績は無い	制度無し
① 有期契約労働者から正社員へ登用する制度・慣行 (改正労働契約法による無期契約への移行は含まずにお答えください)	1	2	3
② 定年退職以外の理由 (出産・育児等) で離職した社員の再雇用制度	1	2	3
③ トライアル雇用制度*	1	2	3

*トライアル雇用制度とは、ハローワークや職業紹介事業者の紹介により、企業において一定期間(原則3か月)の試行雇用を行う制度。

VII. ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進の課題

問26. 貴社において、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティが進まない理由として、解消すべき課題は、どのようなことだと思いますか。(○はいくつでも)

1. 労働時間が長いこと
2. 有給休暇を取得しにくいこと
3. 就業時間が固定化されており、柔軟な時間設定ができないこと
4. 会議や調整に要する時間が長いこと
5. 在宅勤務制度が活用しづらいこと
6. 育児や介護などの理由がある人しか、両立支援制度等を利用できないこと
7. 女性に比べ男性は短時間勤務などの制度利用や休暇取得がづらい風土があること
8. 深夜や休日対応の必要な仕事が多いこと
9. 転勤や長期出張が多いこと
10. 長時間働く人が評価される風潮があること
11. 同じペースで昇進・昇格しないとキャリア形成できないこと
12. 長期休業や再雇用の制度がないこと
13. 時間制のある人が特定の部署でしか働けないこと
14. その他 (具体的に:)
15. 特に課題はない

問27. 貴社において、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの取組を推進する上での課題についてお答えください。(○はいくつでも)

1. 経営トップの理解や協力を得ることが難しい
2. 社員への取組の意義や法律についての周知や理解が進まない
3. 取組内容や計画を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい
4. 自社に必要な取組が分からない
5. 管理職層の理解を得ることや適切な対応を徹底させることが難しい
6. 両立支援制度利用者の代替要員確保やサポート体制作りが難しい
7. 職種によって、制度の利用しやすさに差がある
8. 部署によって、制度の利用しやすさに差がある
9. 制度を利用した場合のキャリア形成が難しい
10. 人事管理が複雑になる
11. 制度利用者に対する人事評価が難しい
12. 社員のニーズが多様であり、制度的に対応しきれない
13. その他 (具体的に:)
14. 特に課題となっていないことばない

ご協力ありがとうございました