

令和5年度

仕事と生活の調和推進のための調査研究

～「令和モデル」における

全ての人が活躍できる働き方と仕事時間に関する調査～

報告書

内閣府 仕事と生活の調和推進室

目次

| | |
|----------------------------------|----|
| 1. 調査研究概要 | |
| ①はじめに | 1 |
| ②調査の概要 | 2 |
| (ア) 調査の流れと企画委員会の流れ | |
| ③企画委員会 | 3 |
| (ア) 企画委員会について | |
| (イ) 企画委員について | |
| (ウ) 企画委員会の開催実績 | |
| 2. アンケート調査 | |
| ①アンケート調査概要 | 4 |
| (ア) 調査対象 | |
| (イ) アンケート調査の実施 | |
| ②アンケート調査結果 | 5 |
| (ア) 集計結果Ⅰ（社員数、所在地） | |
| (イ) 集計結果Ⅰ（業種） | |
| (ウ) 集計結果Ⅱ（課題、各制度・取組、効果） | |
| (エ) 集計結果Ⅲ（各制度の利用状況、課題感、解消のための取組） | |
| (オ) 集計結果Ⅳ（評価制度、支援制度） | |
| (カ) 集計結果Ⅴ（制度を利用している社員及び管理職の有無） | |
| (キ) 集計結果Ⅵ（女性管理職、役員） | |
| 3. ヒアリング調査 | |
| ①企業ヒアリング調査の実施概要 | 22 |
| (ア) 企業ヒアリング調査の対象企業について | |
| (イ) ヒアリング調査実施期間、実施方法 | |
| (ウ) ヒアリング調査実施概要 | |
| ②企業ヒアリング調査結果 | 25 |
| (ア) 9つの観点別の取組状況 | |
| (イ) 成果・効果 | |
| (ウ) 各企業のヒアリング調査結果 | |
| 4. 参考資料 | |
| ①アンケート調査票 | 27 |
| ②ヒアリング調査票 | 37 |

1. 調査研究概要

① はじめに

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するためには、働くことを希望する全ての人が、「仕事」と子育て・介護・社会活動等を含む「生活」との二者択一を迫られることなく、その能力を十分に発揮することができるよう、ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る必要があることは、「第5次男女共同参画基本計画」においても述べられています。

仕事時間が増加すれば生活満足度が下がるという調査結果もあり、ワーク・ライフ・バランスの実現と仕事時間は密接な関係にあると言えます。

仕事時間短縮に寄与する多様な働き方の一つに短時間勤務制度がありますが、育児・介護を目的とした利用が前提となっており、特に育児期においては、男性による制度の利用が少ないといった実情があります。

また、年休の取得促進（時間単位の取得を含む）、定時退社（残業縮減）の推進、インターバル時間の確保、育児休暇・介護休暇の取得促進、フレックスタイム制の拡充等の仕事時間に関わる制度やこうした制度を利用しやすい環境の充実も必ずしも一様とは言えない状況にあります。

男女ともに、育児・介護を担う人以外も含め、全ての人々のワーク・ライフ・バランス推進のためには、昇進や評価への影響に左右されず、各種制度等を利用しやすい環境整備が必要です。

「仕事」と「生活」の両立が実現することは、働く側の生活や健康を守るだけでなく、従業員のスキルアップや生産性の向上、優秀な人材の獲得、離職防止など、その相乗効果は企業にとっても多くのメリットにつながります。

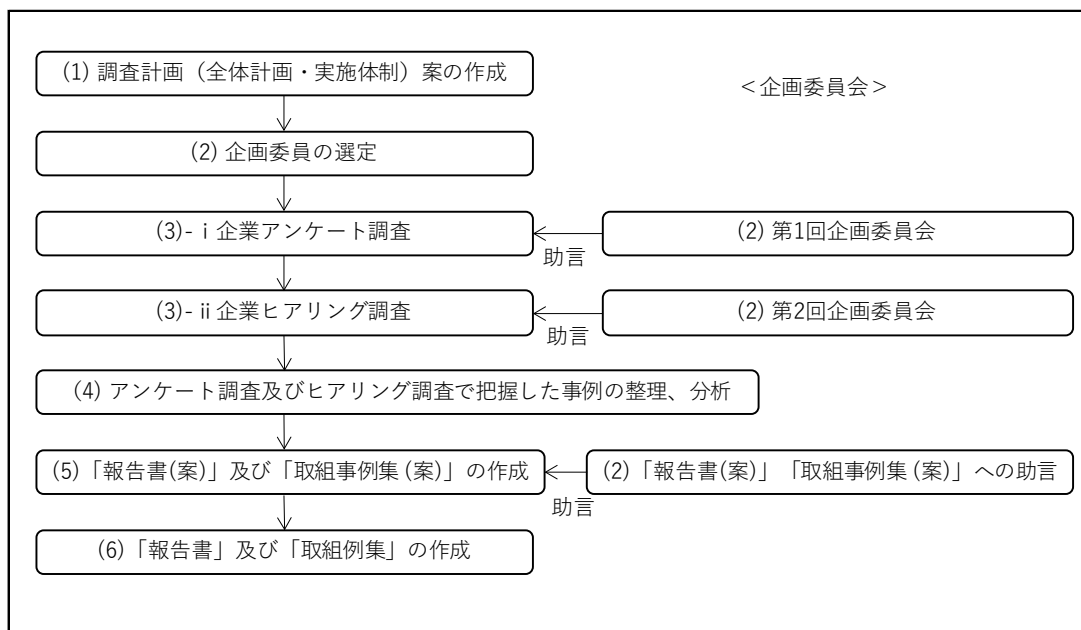
このため、本調査研究においては、仕事時間に関する企業の課題感や、従業員の意識について調査し、それらを解消するための取組等について事例の収集を行いました。

本調査研究の結果をもとに、「令和モデル※1」における働き方と仕事時間に関する事例について情報提供等を行うことによって、より多くの企業の「仕事」と「生活」の調和推進の一助となれば幸いです。

※1 本調査では「全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会」として「令和モデル」という言葉を使用しています。（令和5年版 男女共同参画白書より）

② 調査の概要

(ア) 調査の流れと企画委員会の流れ



- (1) 調査計画（全体計画・実施体制）案の作成
- (2) 企画委員会の開催・運営
 - ・本調査を効果的に遂行するため、有識者による企画委員会を計2回実施
- (3) 企業アンケート調査及び企業ヒアリング調査の実施
 - i. 企業アンケート調査
 - ・企画委員会を経て選定された企業901社に対し、アンケート調査を実施
 - ・郵送にてアンケート依頼を行い、アンケート回答専用ページから回答を得る方式で実施
 - ii. 企業ヒアリング調査
 - ・企業アンケート調査を基に、先進的な取組を行っている企業計15社に対して、ヒアリング調査を実施
 - ・人事担当部署の従業員だけでなく、制度を利用した従業員等へのヒアリングも実施
- (4) アンケート調査及び企業ヒアリング調査で把握した事例の整理、分析
- (5) 「報告書（案）」及び「取組事例集（案）」の作成
- (6) 「報告書」及び「取組事例集」の作成

③企画委員会

(ア) 企画委員会について

本調査の実施にあたり、有識者による企画委員会を設置し、調査全体の方向性、アンケート調査及びヒアリング調査の設計、調査結果の取りまとめ方針などについて、御助言・御意見をいただいた。

(イ) 企画委員について (◎：座長)

- ◎ 大沢 真知子氏 日本女子大学 名誉教授
- 徳倉 康之氏 株式会社ファミリーエ 代表取締役社長
NPO法人ファザーリング・ジャパン 理事
- 大西 友美子氏 株式会社ワーク・ライフ・バランス コンサルタント

(ウ) 企画委員会の開催実績

●第1回企画委員会

- ・日時：令和5年12月18日（月）13：00～15：00
- ・方法：オンライン
- ・出席者：大沢座長、徳倉委員、大西委員、内閣府、矢野経済研究所（委託事業者）
- ・議事：i. 企画委員会の概要説明
ii. アンケート調査票の検討
iii. アンケート調査対象企業の選定

●第2回企画委員会

- ・日時：令和6年2月13日（火）16：00～18：00
- ・方法：オンライン
- ・出席者：大沢座長、徳倉委員、大西委員、内閣府、矢野経済研究所（委託事業者）
- ・議事：i. アンケート調査結果の説明
ii. ヒアリング調査対象企業の選定
iii. ヒアリング調査票の検討

2. アンケート調査

①アンケート調査概要

(ア) 調査対象

アンケート調査対象企業の選定にあたっては、仕事時間に関する先進的な取り組み事例を広く収集するため、仕事時間に関する取組の実施状況等を認定等の対象選定の基準に含んでいる認定制度、登録制度、表彰（厚生労働省・プラチナくるみん、東京都・ライフ・ワーク・バランス認定等）の対象となっている企業を中心に、業種、従業員数、地域等を考慮してできる限り偏りがないよう配慮し、1,000社を選定した。

なお、アンケート調査は2024年1月に実施しており、選定した1,000社の企業のうち能登半島地震の影響を考慮して北陸地方に本社を置く企業は除外し、調査対象数は901社とした。

(イ) アンケート調査の実施

●アンケート調査実施概要

調査期間 : 2024年1月18日～1月31日

調査対象 : 901社

設問数 : 35問

調査方法 : 郵送にてアンケートを依頼、WEBにより回答（一部郵送回答）

回答企業数 : 173社（回答率19.2%）

※なお、アンケート調査は、企業の取組事例を広く収集するために実施した。

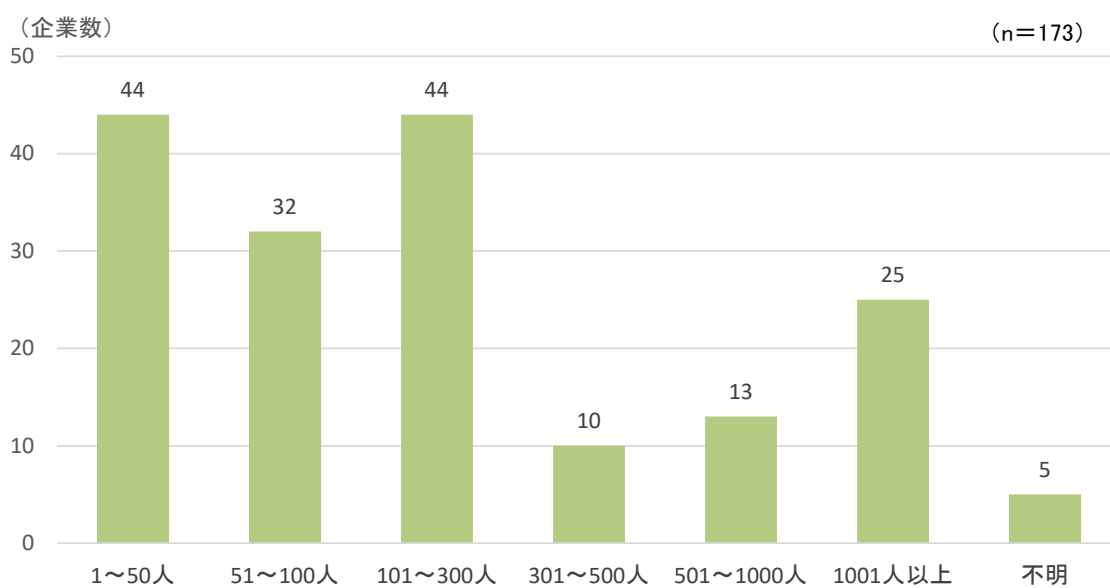
※アンケート調査設問内容の詳細は30～36頁〈アンケート調査票〉参照のこと。

②アンケート調査結果

(ア) 集計結果 I (社員数、所在地)

回答企業の社員数(図1)は、社員数1~50人・101~300人の企業が同数で最も多く、次いで51~100人の企業が多かった。

図1 回答企業の社員数

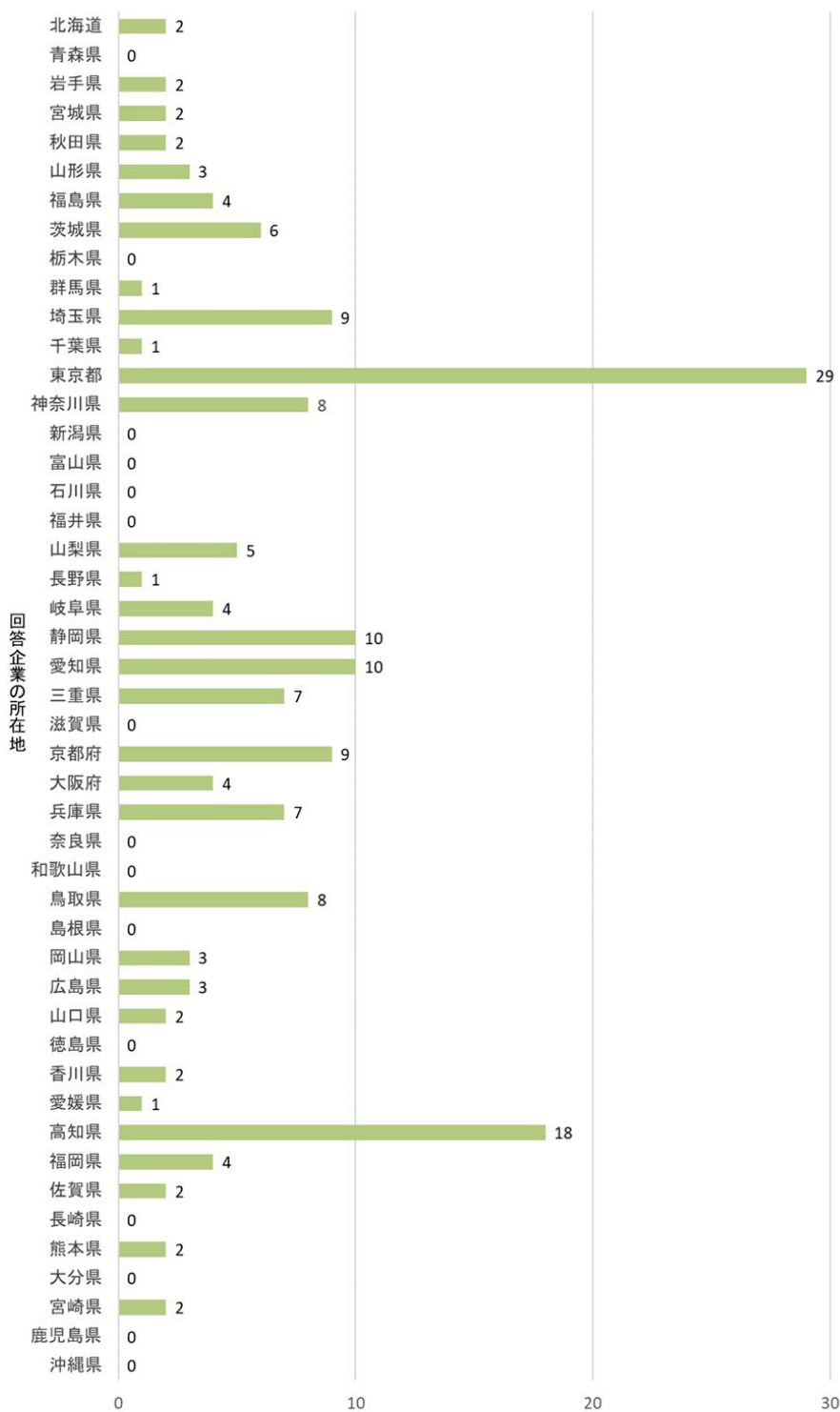


回答企業の所在地（図2）は、東京都が最も多く、次いで高知県、同数で静岡県及び愛知県となっている。

図2 回答企業の所在地

(企業数)

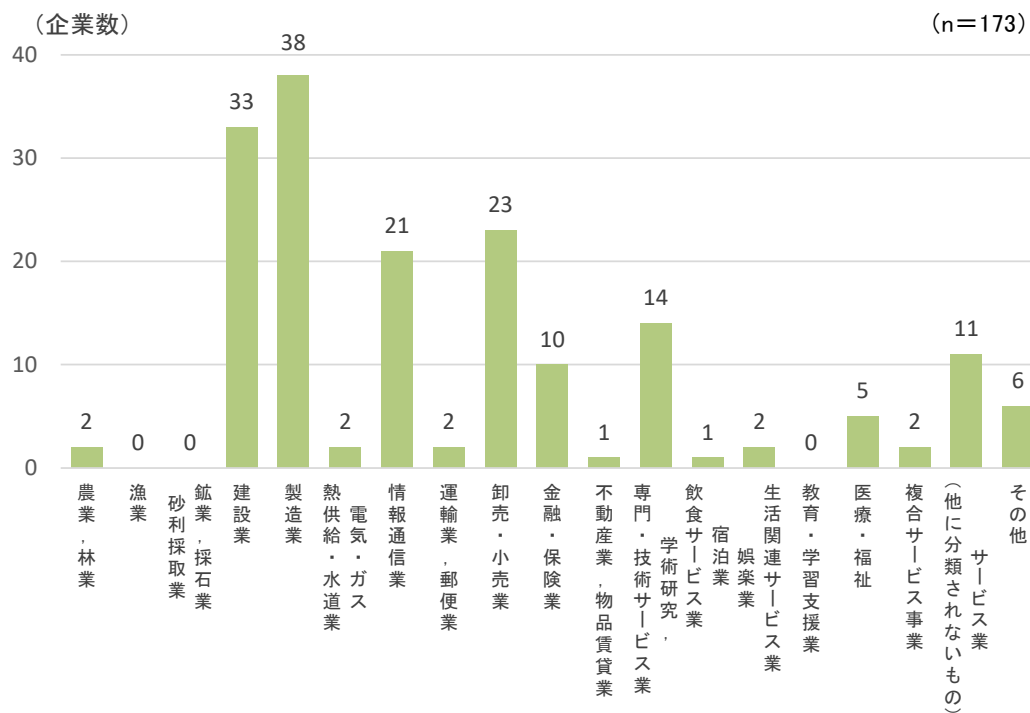
(n=173)



(イ) 集計結果 I (業種)

回答企業の業種 (図 3) は、製造業が最も多く、次いで建設業、卸売・小売業となっている。

図 3 回答企業の業種

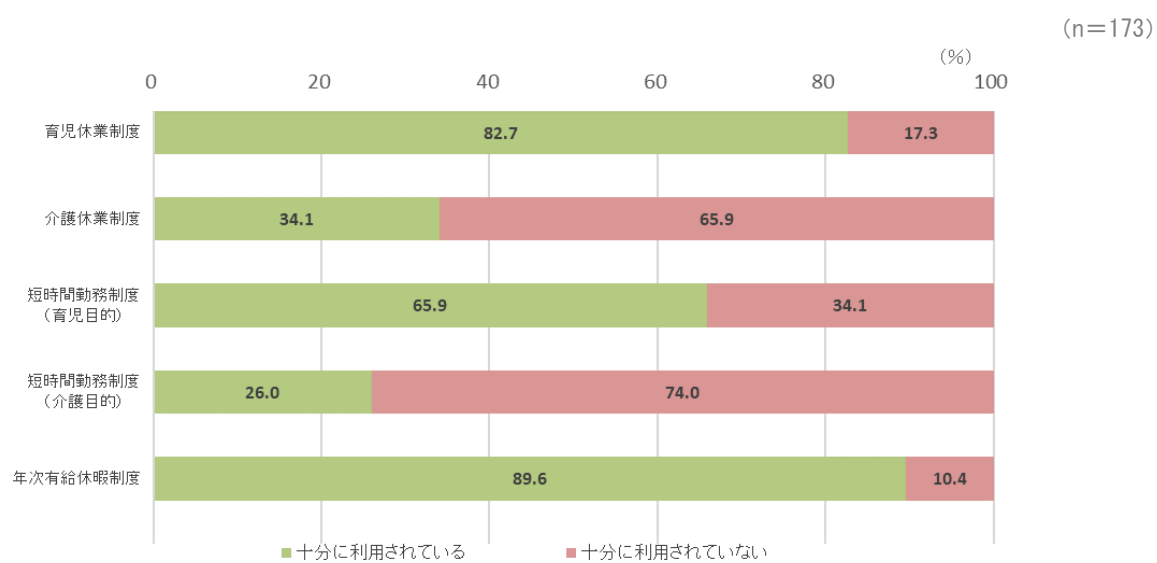


ii 【法定制度の利用状況】

仕事時間の短縮や柔軟化に資する法定制度の利用に関する状況は図5の通りである。

育児休業制度と年次有給休暇制度については「十分に利用されている」という回答が8割以上、育児目的の短時間勤務制度も6割以上であった。一方、介護休業制度は「十分に利用されている」という回答が約3割に止まり、介護目的の短時間勤務制度も3割未満となっている。

図5 仕事時間の短縮や柔軟化に資する法定制度の利用に関する状況

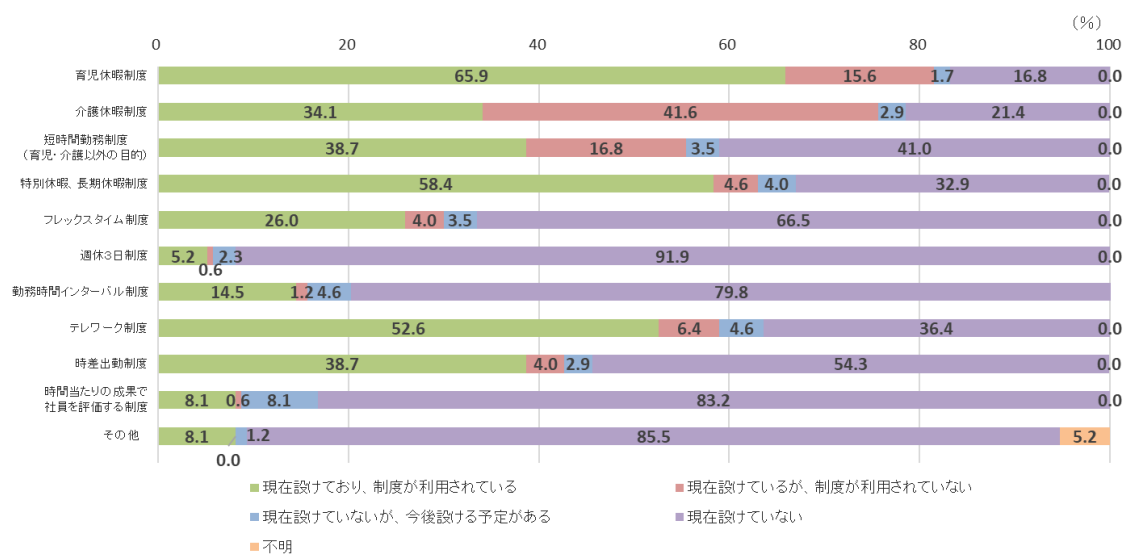


iii 【独自制度の利用状況等】

仕事時間の短縮や柔軟化に資する独自制度の利用状況等は図 6 の通りである。育児休暇制度における「現在設けており、制度が利用されている」という回答が 6 割以上と最も割合が高く、次いで特別休暇、長期休暇制度も約 6 割、テレワーク制度が約 5 割という結果となった。

図 6 仕事時間の短縮や柔軟化に資する独自制度の利用状況

(n=173)

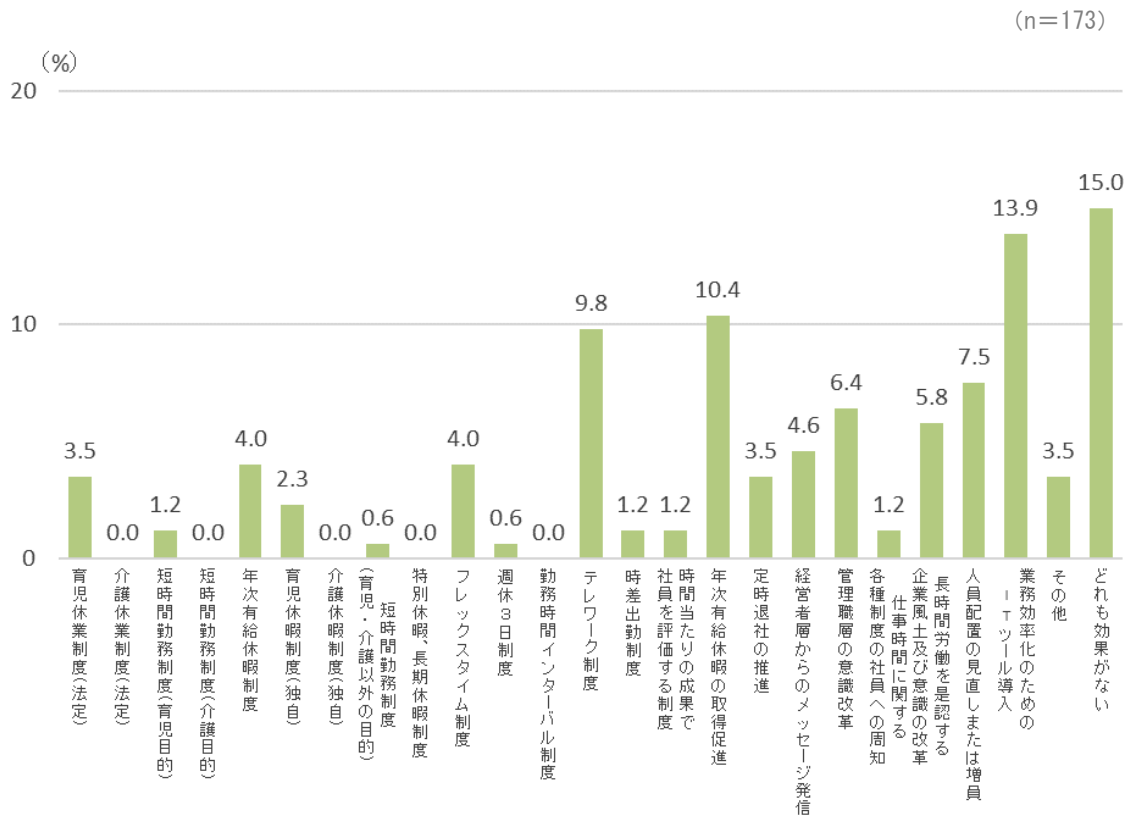


iv 【制度及び取組の効果】

課題の解消に対して最も効果的であったと感じた制度及び取組は図7の通りである。

「どれも効果がない」という回答の割合が15%で最も高かったが、それ以外では「業務効率化のためのITツール導入」「年次有給休暇の取得促進」「テレワーク制度」が効果のあった制度・取組として回答の割合が高くなっている。

図7 課題の解消に対して最も効果的であったと感じた制度及び取組



課題の解消において、「最も効果的であったと感じた制度及び取組」として下記のような回答があった（自由記述）。

- ・ 毎週水曜日は全社一斉定時退勤日、毎週金曜日は幹部一斉定時退勤日としている。
- ・ 全社員を対象に、毎月1回週休3日の週を導入している。
- ・ 子育てに関する休暇は年次有給休暇ではなく、会社が強制的に与える特別有給を利用できる。
- ・ 労務管理ルールを定め、管理職の意識改革を進めた。
- ・ 年間7日間の計画年休を全社員に付与。
- ・ 属性を問わず、多様な働き方を実現することによる業務効率化を目的に、全社員を対象にスーパーフレックス制度を導入し、所定労働時間の見直しを行った。
- ・ 9時始業の定時に加え、7時・8時・10時始業を時差出勤の制度とした。その後、社員の声を元に7時30分・8時30分・9時30分を増設し、2022年度は社員の34%（前年比111%）が活用した。
- ・ ITツール導入により情報・スケジュールの共有、Web会議などが可能となり、業務の効率化が進んだ。

制度及び取組の実施による「変化や効果」として下記のような回答があった（自由記述）。

- ・ フレックスタイム制と在宅勤務を開始したことで、社員1人あたりの年間残業時間が120時間から40時間に減少した。
- ・ 長時間労働を是認する企業風土及び意識の改革により、2022年1月～12月と比較して2023年1月～12月では、ひと月あたり45時間を超えた合計人数が45%減少した。
- ・ 在宅勤務制度を導入することで、業務の効率化やモチベーションアップにつながった。また、通勤手当の支給がなくなる代わりに在宅勤務手当を支給することで、人件費の一部削減につながった。
- ・ 育児休業や短時間勤務制度を導入することで、離職者が減った。
- ・ フレックスタイム制度やリモートワーク制度の導入により、従業員満足度アンケート（ES）の「職場環境」の項目におけるスコアが前年3.35から3.68にアップした。
- ・ スーパーフレックス制度の導入や所定労働時間の見直しを通じて、2022年度の正社員一人あたり年間総実労働時間が前年度比で50～60時間減少した。
- ・ 会社の年間目標に、時間外労働時間の減少及び有給休暇の取得向上を掲げて活動した結果、年間の平均時間外労働時間は前年度実績97時間から57時間に減少できた。有給休暇取得実績についても、12.9日から15.3日と向上した。

(エ) 集計結果Ⅲ (各制度の利用状況、課題感、解消のための取組)

i 【育児休業制度の利用状況 (男女別)】

育児休業制度の利用状況は図8・9の通りである。

男女ともに回答企業の半数以上において取得がされているものの、男性社員については0%が4割以上という結果になった。

図8 女性の育児休業制度の利用状況

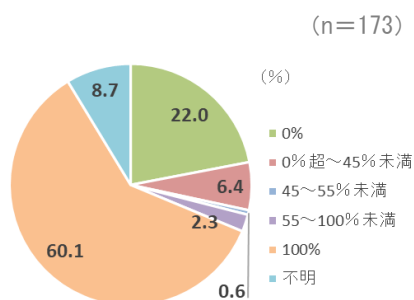
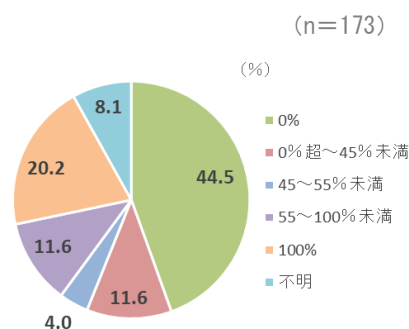


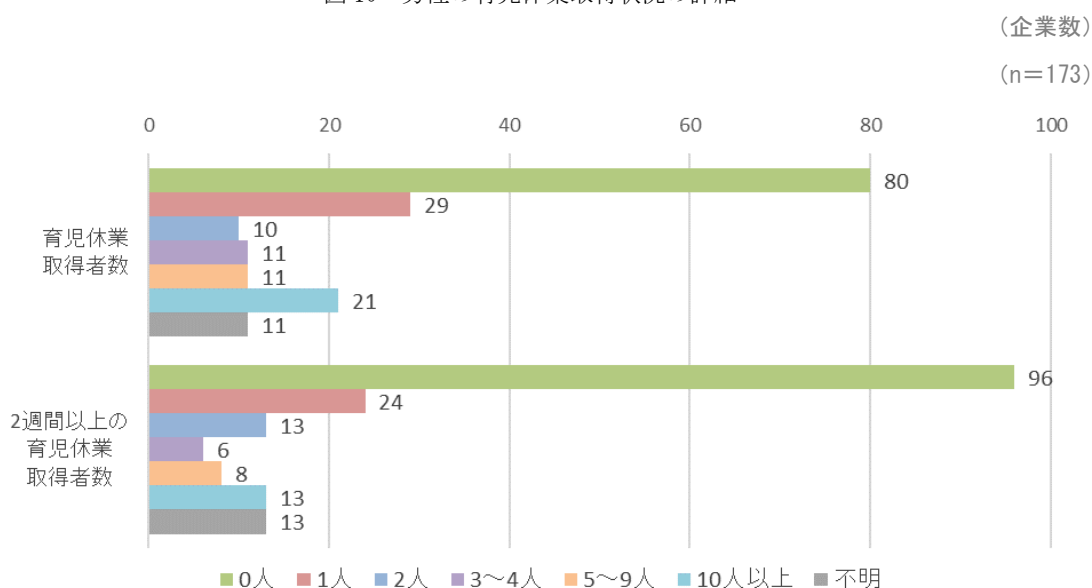
図9 男性の育児休業制度の利用状況



さらに、男性の育児休業取得状況の詳細を表したのが図10である。

「育児休業の取得者数」及び「2週間以上の取得者」について「0人」以外の回答を見ると、いずれも「1人」が最も多かった。次いで「10人以上」という回答が多いが、それ以外の数には大きな差は見られない結果となった。

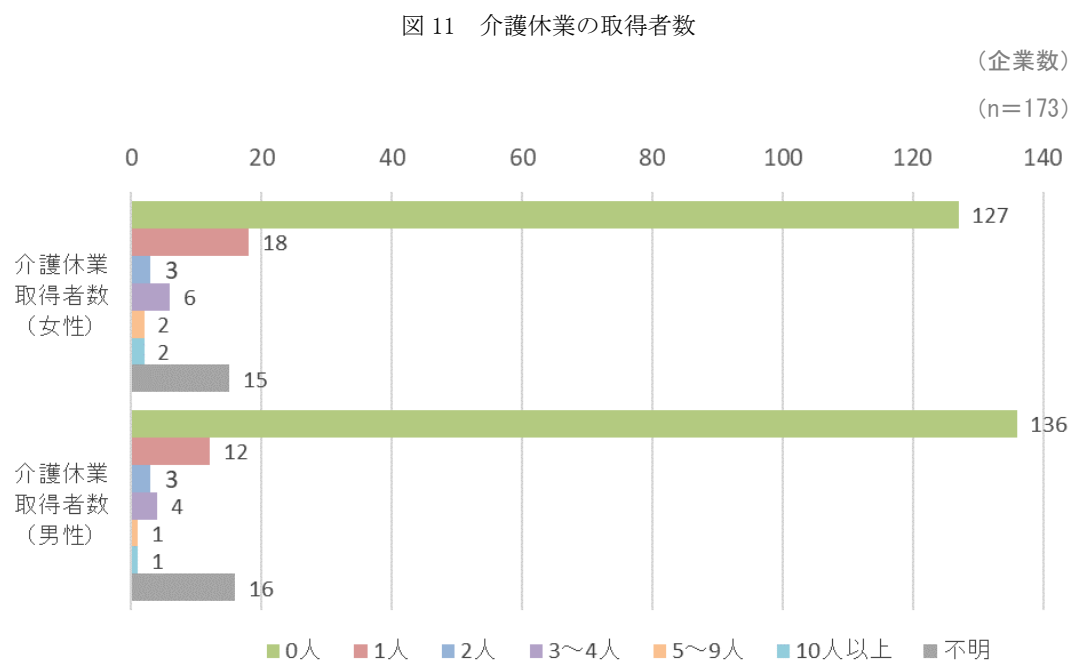
図10 男性の育児休業取得状況の詳細



ii 【介護休業の取得者数（男女別）】

介護休業の取得者数については、図 11 の通りである。

「0 人」という回答が大多数ではあるが、これ以外を見ると、「1 人」が最多、それ以上の人数はいずれも少なくなっている。



iii 【管理職の制度利用の有無（男女別）】

管理職における育児休業・介護休業制度の利用状況については、図12・13の通りである。

いずれも「該当者がいない」という回答の割合が高くなっているものの、育児休業・介護休業制度ともに男性・女性管理職の利用状況については大きな差がないことが分かる。

図12 育児休業制度における管理職の利用状況

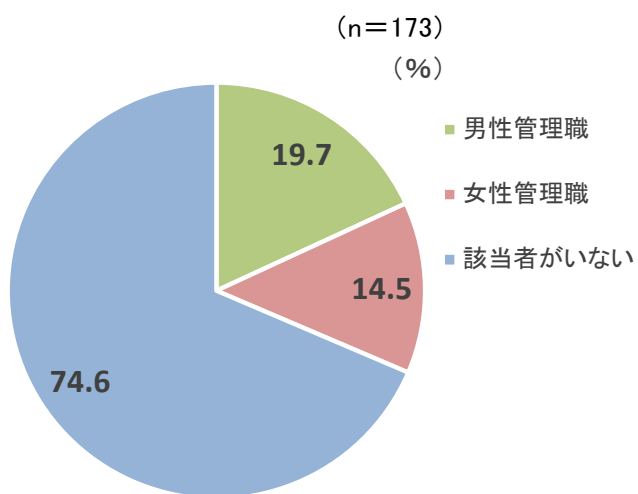
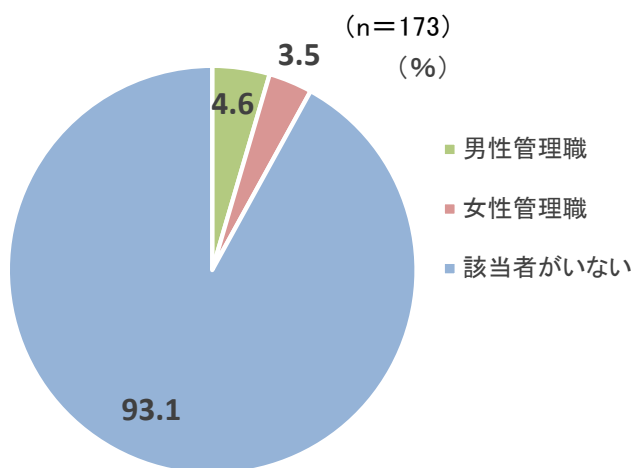


図13 介護休業制度における管理職の利用状況

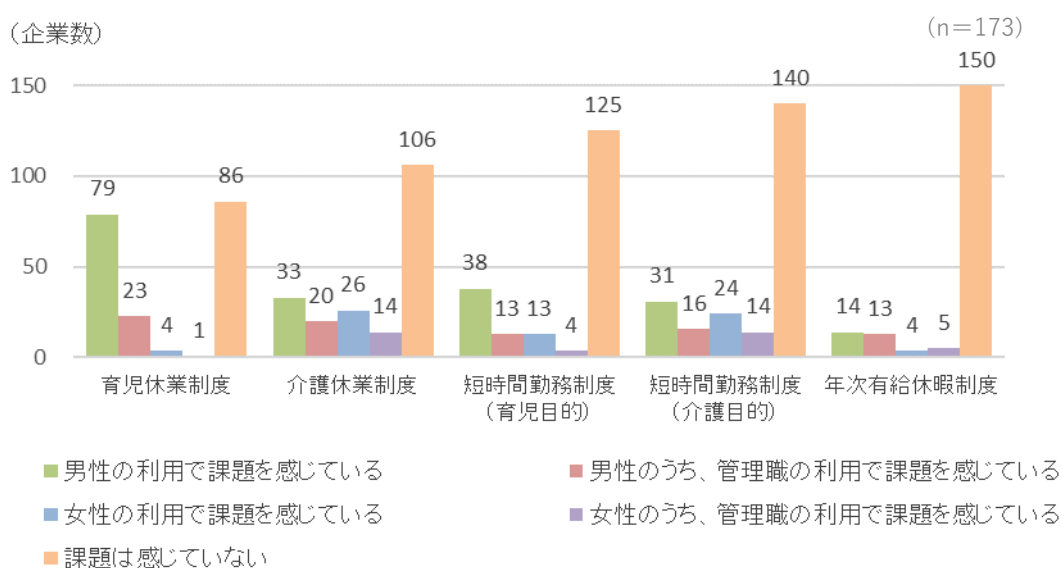


iv 【法定制度の利用に関する課題感の有無（全体／男女別／管理職）】

法定制度において、課題を感じているものについては図 14 の通りである。

いずれの制度においても「課題は感じていない」という回答が最も多かった。育児休業については男性の利用で課題を感じているという回答が 79 社と多くなっているが、これ以外の制度においては性別および役職の有無による課題感に大きな差はみられなかった。

図 14 法定制度において課題を感じているもの

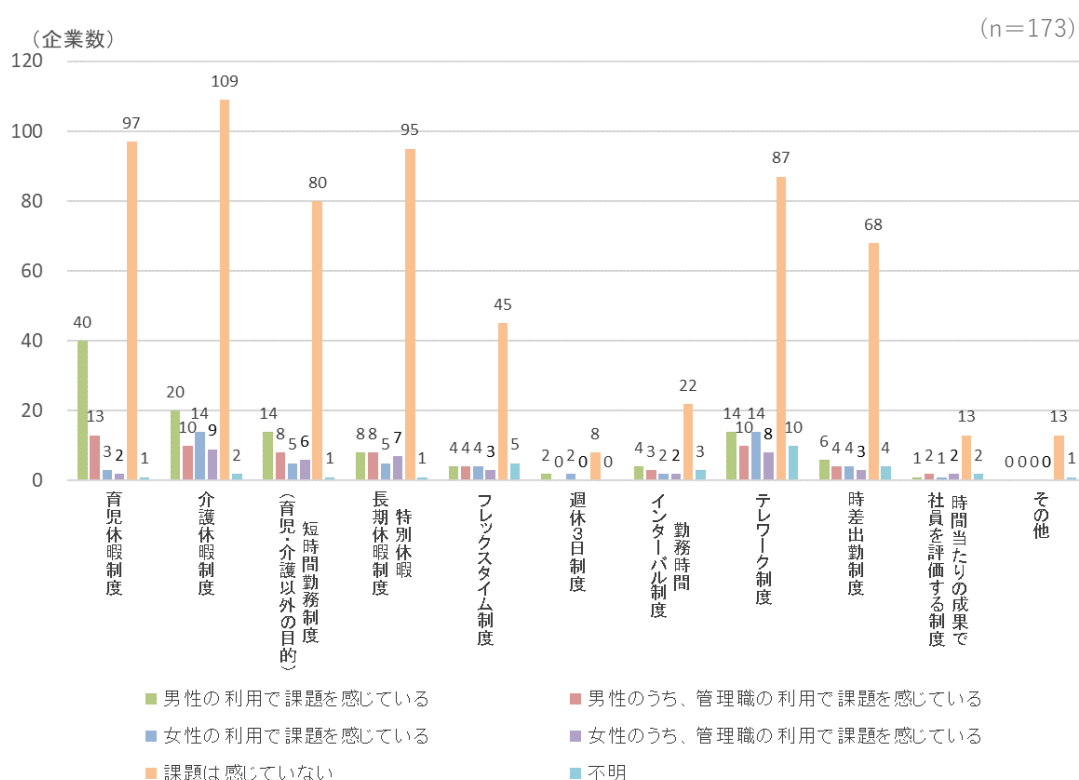


v 【独自制度の利用に関する課題感の有無（全体／男女別／管理職）】

独自制度において、課題を感じているものについては図 15 の通りである。

いずれの制度においても「課題は感じていない」という回答が最も多かった。「特別休暇、長期休暇制度」や「フレックスタイム制度」「テレワーク制度」などは性別および役職の有無による課題感に差は大きくみられないが、「育児休暇制度」においては、男性および男性の管理職の利用に課題を感じている企業が多かった。

図 15 独自制度において課題を感じているもの



課題解消のために取り組んでいることとして、以下のような回答があった（自由記述）。

- 男性の育休取得者と人事担当者がパネルディスカッションを行い、その様子を社内向けにオンラインで配信。
- 子育て中の従業員を中心としたサークルを福利厚生の一環として設置。育児休暇制度に関することも含め育児情報を共有できる環境づくりに努めている。
- 育休取得中の収入減を懸念する男性社員が多いため、有給休暇の活用や連休を跨いでの取得などを提案し、本人と相談の上で「収入シミュレーション」を行って、育休取得促進をしている。
- 現在は在宅勤務における勤務場所を「自宅」「単身赴任者における残置家族住居」「従業員本人および配偶者両親の住居」に限定しているが、働き方の多様化を推進するため、勤務場所の拡大を検討している。
- 介護のリテラシー向上のためのサーベイを実施し、実態把握しているほか、介護の講演を含んだイベントを実施。
- 介護休業の対象者やこれから介護にあたる予定の社員だけでなく、幅広い層に対して介護休業に関するセミナーを実施。

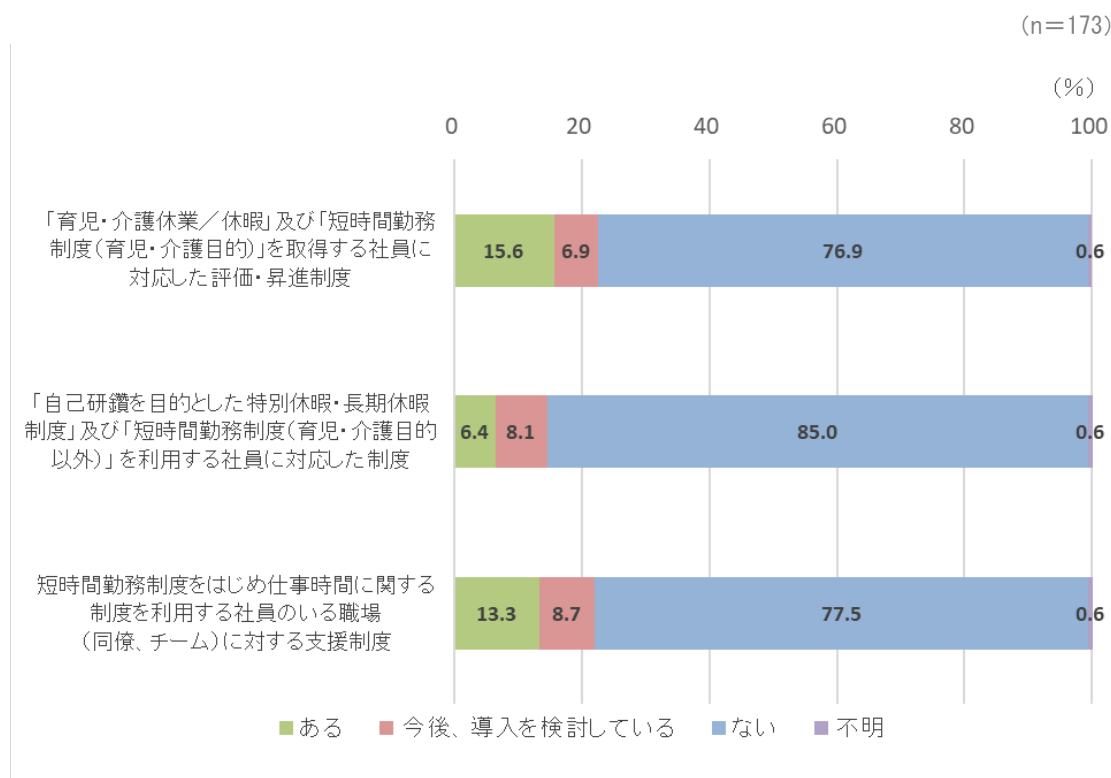
(オ) 集計結果Ⅳ（評価制度、支援制度）

i 【柔軟な働き方に対応する評価制度の有無】

柔軟な働き方に対応する評価制度の有無については図 16 の通りである。

いずれも未導入企業が 7 割以上であったが、「育児・介護休業／休暇」及び「短時間勤務制度（育児・介護目的）」を取得する社員に対応した評価・昇進制度」及び「短時間勤務制度をはじめ仕事時間に関する制度を利用する社員のいる職場（同僚、チーム）に対する支援制度」については、10%超の企業において導入されていた。

図 16 柔軟な働き方に対応する評価制度の有無



柔軟な働き方に対応する評価制度が「ある」と回答した企業の中で、具体的な内容については以下のような回答があった（自由記述）。

- ・ 人事評価は「360 度評価」を実施。
- ・ 目的を問わず、各従業員が希望する働き方・業務内容をもとに給与を個別に決定。
- ・ フルタイム勤務者より短い労働時間でも、同水準の目標レベルを達成できれば、フルタイム勤務者が 100%の目標を達成した場合と同じように評価する。
- ・ 仕事と学業の両立支援制度により、特別休暇などを付与しているほか、評価で不利益にならないようにしている。
- ・ フルタイム社員も短時間勤務社員も同じ評価制度を適用しており、期待される役割を果たし、成果をどれだけ生み出せたかで評価している。評価項目の中には、組織貢献や自身の成長、部下育成等の項目があり、時間によらない評価制度を確立している。

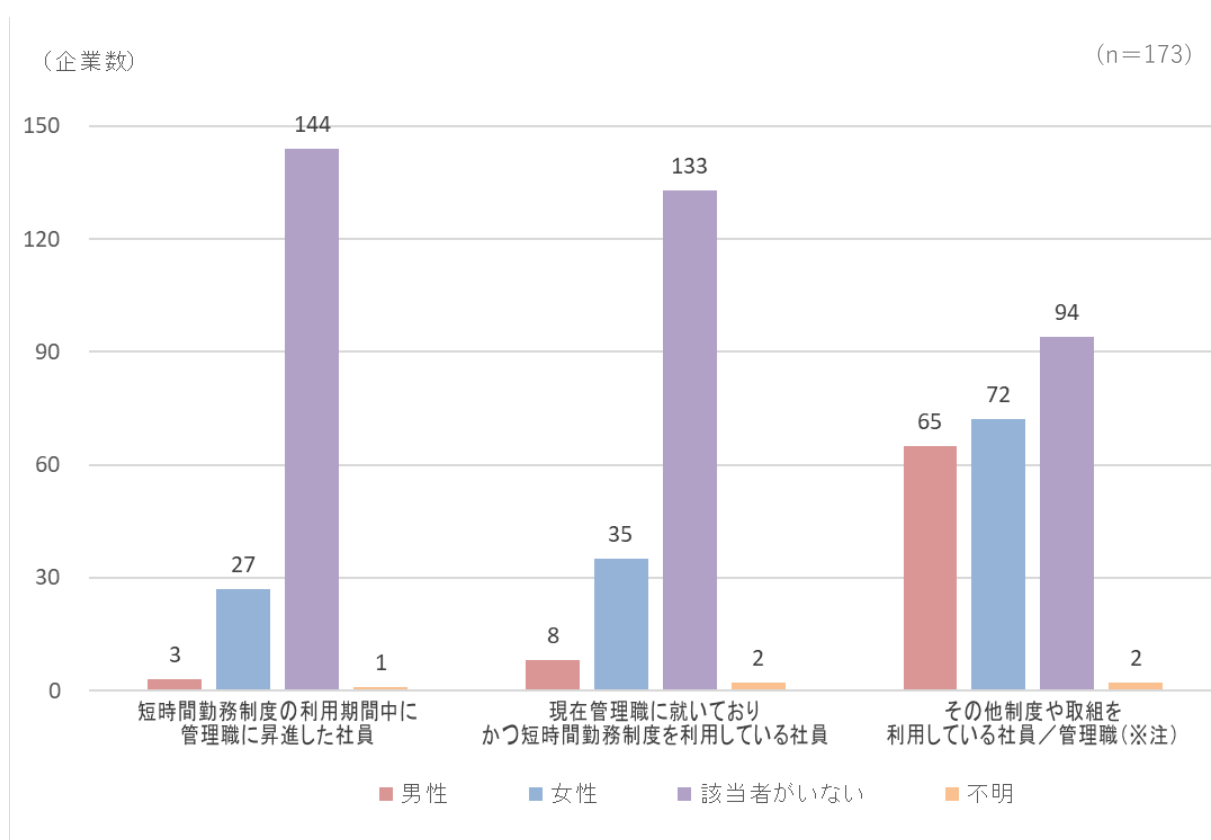
(カ) 集計結果V (制度を利用している社員及び管理職の有無)

i 【社員及び管理職の制度利用の状況】

短時間勤務制度等を利用している社員や管理職の状況に関する回答は図17の通りである。

最多の「該当者がいない」を除くと、「短時間勤務制度の利用期間中に管理職に昇進した社員」「現在管理職に就いており、かつ短時間勤務制度を利用している社員」において、女性が男性を大幅に上回るという結果になった。

図17 短時間勤務制度等を利用している社員や管理職の状況



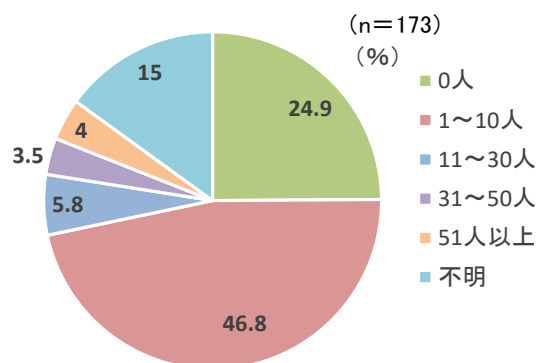
(キ) 集計結果Ⅵ (女性管理職、役員)

i 【女性の登用状況】

回答企業における女性管理職数に関する回答は図 18 及び、図 19 の通りである。

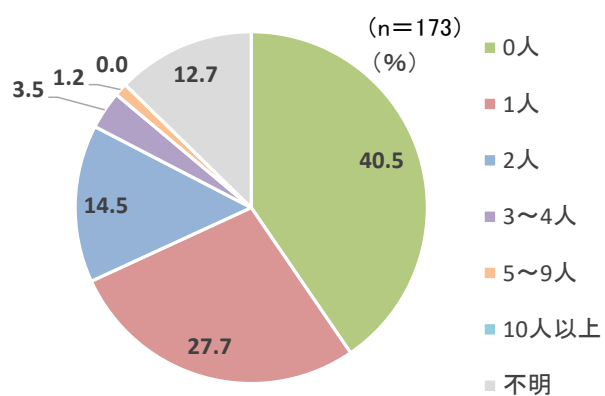
女性管理職 (図 18) は、「1~10人」が 46.8%と最も多かった。

図 18 2022 年度女性管理職数



女性役員数 (図 19) は、「0人」が 40%以上を占め、次いで「1人」「2人」となっている。

図 19 2022 年度女性役員数



3. ヒアリング調査

①企業ヒアリング調査の実施概要

企業における「仕事と生活時間の調和推進」の取組事例について、具体的な内容を調査するため、企業ヒアリング調査を実施した。

(ア) 企業ヒアリング調査の対象企業について

企業ヒアリング調査の対象企業については、企業アンケート調査の回答企業で、ヒアリングへの協力が可能である企業とし、アンケート調査の回答内容から、以下の内容に基づいて候補を選定した。また、業種、従業員数等の事業規模および地域のバランスを考慮した上で、決定した。

i 9つの観点別整理

アンケート調査の回答内容から、「仕事と生活時間の調和推進」の取組を1. 独自調査、2. 制度以外の取組、3. 育児休業・休暇取得（特に男性）、4. 介護休業・休暇取得、5. 評価制度（育児、介護目的）、6. 評価制度（育児、介護目的以外）、7. 制度利用者の周囲への支援制度、8. 短時間勤務制度を利用している管理職、9. 女性登用に資する制度・取組の9つの観点別に整理し、各観点別に先進的な取組を行っている企業をヒアリング候補とした。

<表1> 9つの観点と調査票設問内容の関係

| 観点 | 調査票 | |
|---------------------------|-----------------------|--|
| | 大項目 | 設問内容 |
| 1. 独自制度 (週休3日制等) | II「働き方」と 「仕事時間」の現状 | Q12.仕事時間の短縮や柔軟化に資する制度（独自）の利用状況 |
| 2. 制度以外の取組 (管理職の意識改革等) | | Q13.仕事時間の短縮や柔軟化に資する取組状況 |
| 3. 育児休業・休暇取得 (特に男性) | III制度の利用状況及び課題 | Q18.制度の利用率（育児休業/男女別） |
| 4. 介護休業・休暇取得 (男女) | | Q19.制度の利用者数（育児・介護休業・男女別） |
| 5. 評価制度 (育児・介護目的) | IV評価 | Q24.「育児・介護休業/休暇」及び「短時間勤務制度（育児・介護目的）」に対応した評価・昇進制度の有無 |
| 6. 評価制度 (育児・介護目的以外) | | Q26.「特別休暇・長期休暇制度」及び「短時間勤務制度（育児・介護目的以外）」に対応した評価・昇進制度の有無 |
| 7. 制度利用者の周囲への支援制度 | | Q28.仕事時間に関する制度を利用する社員のいる職場への支援制度の有無 |
| 8. 短時間勤務制度を利用している 管理職 | V社員及び管理職の状況 | Q30.制度を利用している社員及び管理職の有無（男女別） |
| 9. 女性登用に資する制度・取組 | VI女性の登用状況 | Q35.女性管理職等比率向上による波及効果 |

※アンケートの設問番号は30～36頁<アンケート調査票>参照のこと。

ii ヒアリング調査対象企業

ヒアリング候補企業について、業種、従業員数等の事業規模および地域のバランスを考慮した上で、下記の企業にヒアリング調査を行った。

<表 2> ヒアリング調査対象企業

| | 企業名 | 都道府県 | 従業員数 | 業種 |
|----|-----------------------|------|---------|-----------------|
| 1 | 株式会社建新 | 神奈川県 | 149名 | 不動産業・建設業 |
| 2 | 株式会社富士薬品 | 埼玉県 | 10,909名 | 卸売・小売業 |
| 3 | ブラザー工業株式会社 | 愛知県 | 3,890名 | 製造業 |
| 4 | 中原建設株式会社 | 埼玉県 | 117名 | 建設業 |
| 5 | 株式会社野村総合研究所 | 東京都 | 7,207名 | 情報通信業 |
| 6 | 株式会社JVCケンウッド・エンジニアリング | 神奈川県 | 212名 | 設計・開発事業 |
| 7 | 積水ハウス株式会社 | 大阪府 | 16,929名 | 建設業 |
| 8 | 株式会社島津総合サービス | 京都府 | 225名 | その他のサービス業 |
| 9 | えびの電子工業株式会社 | 宮崎県 | 654名 | 製造業 |
| 10 | さくらインターネット株式会社 | 大阪府 | 604名 | 情報通信業 |
| 11 | 京都中央信用金庫 | 京都府 | 2,697名 | 金融・保険業 |
| 12 | 株式会社幸 | 高知県 | 55名 | 医療・福祉 |
| 13 | 中国水工株式会社 | 山口県 | 76名 | 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 14 | 株式会社日本カストディ銀行 | 東京都 | 2,036名 | 金融業 |
| 15 | セントワークス株式会社 | 東京都 | 56名 | 複合サービス事業 |

(イ) ヒアリング調査実施期間、実施方法

ヒアリング調査の概要は以下の通りである。

調査期間：令和6年2月29日～令和6年3月11日

調査対象：企業15社（表2参照）

調査方法：Teams または Zoom を用いた Web ヒアリング調査

所要時間 1 時間～2 時間、ヒアリング調査票に基づいて実施

ヒアリング対象企業の了解を得て、制度利用者や制度利用者の同僚、管理職社員へのヒアリングもあわせて実施

(ウ) ヒアリング調査実施概要

調査内容の概要等

i 【企業担当者】

- ・制度/取組の内容、利用状況
- ・制度/取組の実施に至った経緯・背景
- ・制度/取組の成果、実施後に見えてきた課題 など

ii 【制度利用者の上司・同僚】

- ・制度/取組利用者が制度等を利用する前に、準備したことや利用中に行ったこと
- ・制度/取組利用者の上司・同僚という立場を経験して気づいたこと
- ・制度/取組の利用があったことで職場に起きた変化や影響 など

iii 【制度利用者】

- ・制度/取組の利用に至った経緯や背景
- ・制度/取組の利用にあたり不安だったことや利用を後押しした事項
- ・制度/取組の利用にあたり実施したことや職場に働きかけたこと
- ・制度/取組を利用したことで起こった自身の変化や職場に起きた変化 など

②企業ヒアリング調査結果

(ア) 9つの観点別の取組状況

○：取組事項 ◎：特徴的な取組みや特に力を入れている取組事項

<表3> 働き方や仕事時間等に関する「制度・取組」一覧

| 企業名 (業種、本社所在地、従業員数) | 働き方や仕事時間等に関する制度・取組 (◎：事例集内で特に着目した項目) | | | | | | | | |
|--|---|---------|---------------|---------------|-------------------|---------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------|
| | 独自制度 | 制度以外の取組 | 育児休業・ 休暇取得 | 介護休業・ 休暇取得 | 評価制度 (育児・介護目的) | 評価制度 (育児・介護目的以外) | 制度利用者の 周囲への 支援制度 | 短時間勤務制度 を利用している 管理職 | 女性登用に 資する 制度・取組 |
| 株式会社建新 (不動産業・建設業、神奈川県、149名) | ◎ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ |
| 株式会社富士薬品 (卸売・小売業、埼玉県、10,909名) | ◎ | ○ | ○ | ○ | | | | | ○ |
| ブラザー工業株式会社 (製造業、愛知県、3,890名) | ◎ | ○ | ○ | ○ | | | | | ○ |
| 中原建設株式会社 (建設業、埼玉県、117名) | | ◎ | ○ | ○ | | | | | |
| 株式会社野村総合研究所 (情報通信業、東京都、7,207名) | | ◎ | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ |
| 株式会社JVCケンウッド・エンジニアリング (設計・開発事業、神奈川県、212名) | ○ | ○ | ◎ | ○ | | | ○ | | ○ |
| 積水ハウス株式会社 (建設業、大阪府、16,929名) | ○ | ○ | ◎ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 株式会社島津総合サービス (その他のサービス業、京都府、225名) | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | | | ○ |
| えびの電子工業株式会社 (製造業、宮崎県、654名) | ○ | ○ | ○ | ○ | ◎ | ○ | | | ○ |
| さくらインターネット株式会社 (情報通信業、大阪府、604名) | ○ | ○ | ○ | ○ | ◎ | ○ | | | ○ |
| 京都中央信用金庫 (金融・保険業、京都府、2,697名) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| 株式会社幸 (医療・福祉、高知県、55名) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ◎ | ○ | ○ | ○ |
| 中国水工株式会社 (学術研究、専門・技術サービス業、山口県、76名) | | ○ | ○ | | | | ◎ | | |
| 株式会社日本カステディ銀行 (金融業、東京都、2,036名) | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ◎ | | |
| セントワークス株式会社 (複合サービス事業、東京都、56名) | ○ | ○ | ○ | ○ | | | | ◎ | ◎ |

※企業名は、企業へのヒアリング調査等を踏まえ、取組事例集内で分類した9つの観点のうち、企業ごとに特に着目した項目順に掲載。同じ項目の場合には五十音順に掲載。

(イ) 成果・効果

○：制度の導入、取組による成果や効果

<表4> 制度・取組による「成果・効果」一覧

| 企業名 (本社所在地、業種、従業員数) | 制度・取組による成果・効果 | | | | | | | | |
|--|---------------|---------|--------|-----------------|---------------|---------------------------|--------------------|-------|------|
| | 業績の向上 | 労働時間の削減 | 離職率の低下 | 採用活動への プラス効果 | 従業員満足度の 向上 | 従業員 エンゲージメント スコアの向上 | 社員一人当たり の生産性の向上 | 業務効率化 | 経費削減 |
| 株式会社建新 (不動産業・建設業、神奈川県、149名) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ |
| 株式会社富士薬品 (卸売・小売業、埼玉県、10,909名) | | | | | | | ○ | ○ | |
| ブラザー工業株式会社 (製造業、愛知県、3,890名) | | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | |
| 中原建設株式会社 (建設業、埼玉県、117名) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 株式会社野村総合研究所 (情報通信業、東京都、7,207名) | | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | |
| 株式会社JVCケンウッド・エンジニアリング (設計・開発事業、神奈川県、212名) | ○ | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | |
| 積水ハウス株式会社 (建設業、大阪府、16,929名) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 株式会社島津総合サービス (その他のサービス業、京都府、225名) | | ○ | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ |
| えびの電子工業株式会社 (製造業、宮崎県、654名) | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| さくらインターネット株式会社 (情報通信業、大阪府、604名) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | |
| 京都中央信用金庫 (金融・保険業、京都府、2,697名) | ○ | | ○ | ○ | ○ | | | | |
| 株式会社幸 (医療・福祉、高知県、55名) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | ○ |
| 中国水工株式会社 (学術研究、専門・技術サービス業、山口県、76名) | | | | | | | | ○ | |
| 株式会社日本カस्टディ銀行 (金融業、東京都、2,036名) | | | | ○ | ○ | ○ | | | |
| セントワークス株式会社 (複合サービス事業、東京都、56名) | | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ |

※企業名は、企業へのヒアリング調査等を踏まえ、取組事例集内で分類した9つの観点のうち、企業ごとに特に着目した項目順に掲載。同じ項目の場合には五十音順に掲載。

(ウ) 各企業のヒアリング調査結果

「全ての人が活躍できる働き方の推進に向けた取組事例集」を参照のこと。

4. 参考資料

① アンケート調査票

企業アンケート調査の実施に先立ち、アンケート調査票を作成した。
アンケート調査票は、アンケート送付先企業に本調査研究の目的を理解いただいたうえで、「働き方」と「仕事時間」の現状「制度の利用状況と課題」「評価」「社員及び管理職の状況」「女性の登用状況」等、企業における「仕事時間」に関わる取組や、そうした取組に係る企業の課題感等を収集できる設問とした。

作成したアンケート調査票を次頁以降に示す。

本調査項目

この度、内閣府では「**令和モデル^{※1}**」における全ての人が活躍できる働き方と仕事時間に関する調査を実施することといたしました。仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するためには、働くことを希望する全ての人が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく、その能力を十分に発揮することができるよう、ライフステージや個別の事情等に対応した多様で柔軟な働き方の実現を図る必要があると考えております。

企業においては、短時間勤務制度等の両立支援の整備が進められておりますが、育児・介護を目的とした利用が前提となっている場合が多いという実情があり、全ての人のワーク・ライフ・バランス推進のためには、各種制度を利用しやすい環境整備や、柔軟な働き方に合わせた仕事の評価の仕方などを見直していくことが重要です。

このため、内閣府では、企業における「仕事時間」に関わる取組や、そうした取組に係る企業の課題感及び従業員の意識等について調査・把握し、取りまとめるとともに、先進的な取組についての好事例集^{※2}を制作したいと考えております。

つきましては、従業員のワーク・ライフ・バランス推進に取り組まれていらっしゃる企業の皆様に、本アンケート調査のご回答にご協力いただきたくお願い申し上げます。

なお、調査結果については、好事例集への掲載のご了解いただいた場合を除き、個別の企業が特定されない方法で集計し、内閣府男女共同参画局の「仕事と生活の調和」推進サイト^{※3}に掲載予定です。

ご多忙中とは存じますが、皆様のご協力を何卒お願い申し上げます。

※1 本調査では「全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会」として「令和モデル」という言葉を使用しています（令和5年版 男女共同参画白書より）。

※2 好事例集作成のため、ご協力いただける一部の企業にはヒアリング調査をさせていただく場合がございます。

※3 「仕事と生活の調和」推進サイト <https://www.cao.go.jp/wlb/research.html>

調査時点 2023年12月1日

※上記時点でのご回答が難しい場合には、直近の数値をご回答ください。

<調査について>※Web回答画面に関するご留意事項

●本調査については、**回答受付サイト（回答用URL）**よりご回答ください。

<https://www.myeng.com/eng/index.php?eid=A7766040>

●回答画面には、途中保存機能を設けております。

途中保存が必要な場合は、回答画面の右上に表示される「**回答を中断する**」を押し、画面の案内に従ってください。

「回答再開用URL」が表示され、**ご指定のメールアドレスへ回答再開用URL送信**が可能です。

●一度回答いただいた質問について、最後まで回答いただき調査が終了する前であれば、**前の質問に戻って回答することも可能です**。

●最後まで回答いただき「**次のページに進む**」を押すと**調査が終了**となり、**再び回答することは出来ません**のでご注意ください。

●回答方法に関し、ご不明点等ございます場合は、下記お問い合わせ先にご連絡ください。

●なお、回答内容の画面の一括印刷機能はございません。

決裁時等に必要なお手数は、Excelファイルの調査票を下記URLよりダウンロードし、ご活用ください。

（Web版と同様の内容となっております）

※Excelファイルの調査票ダウンロード用URL（回答受付サイトからもダウンロードできます）

<https://www.yano.co.jp/download/excel/file/reiwamodelresearch.xlsx>

※原則、**専用URLからのWeb回答**をお願いしておりますが、Web回答が困難な場合は、

Excelファイルに回答をご記入の上、下記お問い合わせ先のメールアドレスもしくはFAX宛にご送付ください。

<調査主体について>

調査主体：内閣府 男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室

本調査実施については株式会社経済研究所に委託をしております。

皆様からの回答は、好事例集への掲載のご了解をいただいた場合を除き、個別の企業が特定されないよう統計的に処理された上で、集計結果等について報告書に取りまとめることを予定しております。

個別情報は厳格に管理され、本調査の目的にのみ使用いたします。

如何なる第三者にも個別情報（貴社の個別の名称や、ご回答者の氏名等）が提供されることは決してございません。

<委託先および調査に関するお問い合わせ先>

株式会社経済研究所

東京都中野区本町2-46-2中野坂上セントラルビル

仕事と生活の調和推進のための調査研究チーム

調査票構成

| | | | | |
|-----------------------|---|-------|--|---------------------------|
| I 基本情報 | ※ | 【Q1】 | 会社名 | |
| | ※ | 【Q2】 | 本社所在地 | |
| | ※ | 【Q3】 | 社員数（総数／男女別／雇用形態別） | |
| | ※ | 【Q4】 | 業種 | |
| | ※ | 【Q5】 | 担当部署 | |
| | ※ | 【Q6】 | 担当者氏名 | |
| | ※ | 【Q7】 | 電話番号 | |
| | ※ | 【Q8】 | メールアドレス | |
| II 「働き方」と「仕事時間」の現状 | | 【Q9】 | 1人あたりの年間平均実労働時間 | |
| | ※ | 【Q10】 | 働き方や仕事時間に関する課題感 [選択式：MA] | |
| | ※ | 【Q11】 | 仕事時間の短縮や柔軟化に資する制度（法定）の利用状況 [選択式：SA] | |
| | ※ | 【Q12】 | 仕事時間の短縮や柔軟化に資する制度（独自）の利用状況 [選択式：SA] | |
| | ※ | 【Q13】 | 仕事時間の短縮や柔軟化に資する取組状況 [選択式：SA] | |
| | ※ | 【Q14】 | 最も効果的であった取組等 [選択式：SA] | |
| | | | 【Q15】 | 最も効果的であった取組等の具体的内容 [自由記述] |
| III 制度の利用状況及び課題 | | 【Q16】 | 実施後の変化・効果 [選択式：MA] | |
| | | | 【Q17】 | 実施後の変化・効果の具体的内容 [自由記述] |
| | | 【Q18】 | 制度の利用率（育児休業／男女別） | |
| | | 【Q19】 | 制度の利用者数（育児・介護休業・男女別） | |
| | ※ | 【Q20】 | 管理職の制度利用の有無 [選択式] | |
| | ※ | 【Q21】 | 制度（法定）の利用状況に対する課題感の有無（全体／男女別／管理職） [選択式：MA] | |
| IV 評価 | ※ | 【Q22】 | 制度（独自）の利用状況に対する課題感の有無（全体／男女別／管理職） [選択式：MA] | |
| | | 【Q23】 | 制度の利用状況に対する課題解消のための取組の具体的内容 [自由記述] | |
| | ※ | 【Q24】 | 「育児・介護休業／休暇」及び「短時間勤務制度（育児・介護目的）」に対応した評価・昇進制度の有無 [選択式] | |
| | | 【Q25】 | Q24の具体的内容 [自由記述] | |
| | ※ | 【Q26】 | 「特別休暇・長期休暇制度」及び「短時間勤務制度（育児・介護目的以外）」に対応した評価・昇進制度の有無 [選択式] | |
| | | 【Q27】 | Q26の具体的な内容 [自由記述] | |
| | ※ | 【Q28】 | 仕事時間に関する制度を利用する社員のいる職場への支援制度の有無 [選択式] | |
| V 社員及び管理職の状況 | | 【Q29】 | Q27の具体的な内容 [自由記述] | |
| | ※ | 【Q30】 | 制度を利用している社員及び管理職の有無（男女別） [選択式] | |
| | | 【Q31】 | Q29の具体的な社員情報 [自由記述] | |
| VI 女性の登用状況 | | 【Q32】 | 女性管理職数（課長以上） | |
| | | 【Q33】 | 女性役員数 | |
| | ※ | 【Q34】 | 女性管理職等比率向上に最も効果があった取組等 [選択式：SA] | |
| | | 【Q35】 | 女性管理職等比率向上による波及効果 [自由記述] | |

※：必須回答

調査項目

I 【基本情報】 貴社について伺います。

- ※ 【Q1】 貴社名をご記入ください。
(例：株式会社 ○○商事)

- ※ 【Q2】 本社所在地をご記入ください。
(例：○○県○○市○○町△丁目△番)

- ※ 【Q3】 社員数をご記入ください。(原則2023年12月1日時点)
※「社員」とは、雇用契約を結んでいる労働者(期間雇用、パート等含む)を指します。

社員総数 _____人

男性/正社員・正職員 _____人

男性/正社員・正職員以外 _____人

女性/正社員・正職員 _____人

女性/正社員・正職員以外 _____人

- ※ 【Q4】 業種をお選びください。
「その他」を選んだ場合は、具体的にご記入ください。
【1つだけ回答してください】

- 1. 農業、林業
- 2. 漁業
- 3. 鉱業、採石業、砂利採取業
- 4. 建設業
- 5. 製造業
- 6. 電気・ガス・熱供給・水道業
- 7. 情報通信業
- 8. 運輸業、郵便業
- 9. 卸売・小売業
- 10. 金融・保険業
- 11. 不動産業、物品賃貸業
- 12. 学術研究、専門・技術サービス業
- 13. 宿泊業、飲食サービス業
- 14. 生活関連サービス業、娯楽業
- 15. 教育・学習支援業
- 16. 医療・福祉
- 17. 複合サービス事業
- 18. サービス業(他に分類されないもの)
- 19. その他(FA欄)

- ※ 【Q5】 ご担当者様の所属部署をご記入ください。
(例：人事部)

- ※ 【Q6】 ご担当者様の氏名をご記入ください。
(例：令和 花子)

- ※ 【Q7】 ご担当者様の電話番号をご記入ください。
(例：03-1234-5678)

- ※ 【Q8】 ご担当者様のメールアドレスをご記入ください。
(例：hatarakikata@yano.co.jp)

<アンケート調査票> 2/7

Ⅱ【「働き方」と「仕事時間」の現状】ここからは、貴社の働き方と仕事時間に関する現状について伺います。

【Q9】 2022年度の正社員・正職員1人あたりの年間平均実労働時間をご記入ください。

_____時間

※【Q10】 過去5年間程度の期間において、働き方や仕事時間に関して、貴社において課題と感じていた・いることとして、当てはまるものをすべて選んでください。
「その他」を選んだ場合は、具体的にご記入ください。
【1つ以上回答してください】

- 1. 仕事時間に関する各種制度内容の整備が十分ではない
- 2. 仕事時間に関する各種制度を利用することで評価や昇進に影響が生じうる業務量が多く、人員が不足している
- 3. 業務の効率化が十分進んでいない
- 4. 業務の繁閑の差が大きい
- 5. 業務分担を行うマネジメントの体制が十分整っていない
- 6. 経営層からの働きかけが十分ではない
- 7. 社内の管理職層からの働きかけが十分ではない
- 8. 仕事時間に関する各種制度について社員への周知が十分ではない
- 9. 仕事時間に関する各種制度が利用しづらい企業風土がある
- 10. 長時間労働を是認する企業風土がある
- 11. 早く帰りにくい雰囲気がある
- 12. 育児や介護等との両立が困難で離職につながっている
- 13. 採用にあたって必要な人員の確保が難しい
- 14. 女性の登用が思うように進まない
- 15. 女性の勤続年数が短い傾向にある
- 16. その他 (_____)

※【Q11】 【法定制度について】仕事時間の短縮や柔軟化に資する以下の制度について、貴社の利用状況について1つずつお選びください。
※1 法律で義務付けられている制度についてご回答ください。
※2 1～4については、「過去1年間程度において複数人の利用がある」場合に「十分に利用されている」としてください。
※3 5については、「過去1年間程度において、7割以上の取得率」である場合に「十分に利用されている」としてください。
【矢印の方向でそれぞれ1つだけ回答してください】

| | 1 | 2 |
|------------------|-----------------------|-----------------------|
| → | 十分に利用されている | 十分に利用されていない |
| 1. 育児休業制度 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. 介護休業制度 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. 短時間勤務制度（育児目的） | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. 短時間勤務制度（介護目的） | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. 年次有給休暇制度 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

※【Q12】 【独自制度について】仕事時間の短縮や柔軟化に資する以下の制度のうち、貴社の利用状況等について1つずつお選びください。
「その他」を選んだ場合は、具体的にご記入ください。
※1 法律で義務付けられているものではなく、会社独自で設けている制度についてご回答ください。
※2 「短時間勤務制度（育児・介護以外の目的）」とは、育児・介護以外の目的でも短時間勤務制度を利用できることを指します。
※3 「フレックスタイム制度」とは、コアタイムを設けないフルフレックス、労働者自ら労働時間を選択できるフレキシブルタイムを設けていることを指します。
【矢印の方向でそれぞれ1つだけ回答してください】

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| → | 現在設けられている制度 | 現在設けられているが利用されていない | 現在設ける予定がない | 現在設けていない |
| 1. 育児休暇制度 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. 介護休暇制度 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. 短時間勤務制度（育児・介護以外の目的） | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. 特別休暇、長期休暇制度（例：リフレッシュ休暇、自己研鑽のための休暇など） | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. フレックスタイム制度 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. 週休3日制度 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. 勤務時間インターバル制度 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. テレワーク制度（在宅勤務制度、リモートワーク） | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. 時差出勤制度 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. 時間当たりの成果で社員を評価する制度 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. その他 (_____) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

※【Q13】 【取組について】仕事時間の短縮や柔軟化に資する以下の取組のうち、貴社のお取組状況について1つずつお選びください。
「その他」を選んだ場合は、具体的にご記入ください。
【矢印の方向でそれぞれ1つだけ回答してください】

| | 1 | 2 | 3 |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| → | 現在取り組んでいる | 取り組む予定がないが今後 | 取り組んでいない |
| 1. 年次有給休暇の取得促進 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. 定時退社の推進 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. 経営者層からのメッセージ発信 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. 管理職層の意識改革 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. 仕事時間に関する各種制度の社員への周知 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. 長時間労働を是認する企業風土及び意識の改革 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. 人員配置の見直しまたは増員 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. 業務効率化のためのITツール導入 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. その他 (_____) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

<アンケート調査票> 3/7

- ※ 【Q14】 「Q11～13で選択した制度及び取組」のうち、「Q10で選択した課題」の解消に対して最も効果的であったと感じた制度及び取組をお選びください。
「その他」を選んだ場合は、具体的にご記入ください。
【1つだけ回答してください】

- 1. 育児休業制度
- 2. 介護休業制度
- 3. 短時間勤務制度（育児目的）
- 4. 短時間勤務制度（介護目的）
- 5. 年次有給休暇制度
- 6. 育児休暇制度
- 7. 介護休暇制度
- 8. 短時間勤務制度（育児・介護以外の目的）
- 9. 特別休暇、長期休暇制度（例：リフレッシュ休暇、自己研鑽のための休暇など）
- 10. フレックスタイム制度
- 11. 週休3日制度
- 12. 勤務時間インターバル制度
- 13. テレワーク制度（在宅勤務制度、リモートワーク）
- 14. 時差出勤制度
- 15. 時間当たりの成果で社員を評価する制度
- 16. 年次有給休暇の取得促進
- 17. 定時退社の推進
- 18. 経営者層からのメッセージ発信
- 19. 管理職層の意識改革
- 20. 仕事時間に関する各種制度の社員への周知
- 21. 長時間労働を是認する企業風土及び意識の改革
- 22. 人員配置の見直しまたは増員
- 23. 業務効率化のためのITツール導入
- 24. その他（)
- 25. どれも効果がない

- 【Q15】 Q14で選択した「最も効果的であったと感じた制度及び取組」の内容をできるだけ具体的にご記入ください。
（取組の目的や狙い、対象者（全社員/特定の階層/特定の要件を満たした社員など）、利用実績者数、開始時期、など）

- ※ 【Q16】 「Q11～13で選択した制度及び取組」を実施後に感じた変化や効果があれば、当てはまるものをすべてお選びください。
「その他」を選んだ場合は、具体的にご記入ください。

- 1. 企業業績が向上した
- 2. 時間外を含め労働時間が減少した
- 3. 離職率が低下した（出産後や介護が必要となった後も継続して就業する社員が増えた等）
- 4. 応募者数増加など採用活動にプラスの影響があった
- 5. 従業員満足度（ES）が向上した
- 6. 従業員エンゲージメントスコアが向上した
- 7. 社員一人当たりの生産性が向上した
- 8. 業務効率化につながった
- 9. 経費の節減につながった
- 10. その他（)
- 11. 変化・効果はない

- 【Q17】 「Q16で回答した変化や効果」について、具体的にご記入ください。
数値の変化、副次的な効果など、ささいなことでも構いませんので、できるだけ具体的にお聞かせください。
（例：①フレックスタイム制を拡充したことで、一人当たりの時間外労働時間が〇時間/月も減少した。
②短時間勤務制度の拡充など、働き方の柔軟性が採用の場面でも評価され、応募者数が〇%増加した。
③長時間労働の解消に努めた結果、従業員エンゲージメントスコアが〇ポイント向上、離職率が〇%から〇%に低下した。
④自己研鑽を目的とした〇〇休暇を導入したことで、〇〇資格の取得率が〇%に向上するなど、スキルアップに取り組む社員が増加した。など）

<アンケート調査票> 4/7

Ⅲ【制度の利用状況及び課題】ここからは、制度の利用状況及びその課題感について伺います。

※Q18～20は、法律で義務付けられている制度についてご回答ください。

【Q18】 制度の利用率をご記入ください。（小数点第一位まで）（2022年度）

育児休業取得率 女性 %

育児休業取得率 男性 %

【Q19】 制度の利用人数をご記入ください。（2022年度）

育児休業取得者数 男性 人

2週間以上の育児休業取得者数 男性 人

介護休業取得者数 女性 人

介護休業取得者数 男性 人

※【Q20】 管理職の制度利用があれば、当てはまるものをお選びください。（2022年度）
【矢印の方向でそれぞれ1個以上回答してください】

| | | 1 男性 管理職 | 2 女性 管理職 | 3 該 当 者 が い な い |
|----|--------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| | → | | | |
| 1. | 育児休業制度 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 2. | 介護休業制度 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |

※【Q21】 Q11の【法律で義務付けられている制度】について、課題を感じているもの（思うように利用が進んでいないものなど）があれば、対象者別に当てはまるものすべてをお選びください。
【矢印の方向でそれぞれ1個以上回答してください】

| | | 1 男 性 の 利 用 で 課 題 を 感 じ て い る | 2 男 性 の 利 用 で 課 題 を 感 じ て い る が 管 理 職 の 利 用 で 課 題 を 感 じ て い る | 3 女 性 の 利 用 で 課 題 を 感 じ て い る | 4 女 性 の 利 用 で 課 題 を 感 じ て い る が 管 理 職 の 利 用 で 課 題 を 感 じ て い る | 5 課 題 は 感 じ て い な い |
|----|---------------|---|---|---|---|--|
| | → | | | | | |
| 1. | 育児休業制度 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 2. | 介護休業制度 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 3. | 短時間勤務制度（育児目的） | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 4. | 短時間勤務制度（介護目的） | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 5. | 年次有給休暇制度 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |

※【Q22】 Q12で選択した【法律で義務付けられているものではなく、会社独自で設けている制度】について、課題を感じているもの（思うように利用が進んでいないものなど）があれば、対象者別に当てはまるものすべてをお選びください。
「その他」を選んだ場合は、具体的にご記入ください。
【矢印の方向でそれぞれ1個以上回答してください】

| | | 1 男 性 の 利 用 で 課 題 を 感 じ て い る | 2 男 性 の 利 用 で 課 題 を 感 じ て い る が 管 理 職 の 利 用 で 課 題 を 感 じ て い る | 3 女 性 の 利 用 で 課 題 を 感 じ て い る | 4 女 性 の 利 用 で 課 題 を 感 じ て い る が 管 理 職 の 利 用 で 課 題 を 感 じ て い る | 5 課 題 は 感 じ て い な い |
|-----|--------------------------------------|---|---|---|---|--|
| | → | | | | | |
| 1. | 育児休暇制度 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 2. | 介護休暇制度 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 3. | 短時間勤務制度（育児・介護以外の目的） | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 4. | 特別休暇、長期休暇制度（例：リフレッシュ休暇、自己研鑽のための休暇など） | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 5. | フレックスタイム制度 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 6. | 週休3日制度 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 7. | 勤務時間インターバル制度 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 8. | テレワーク制度（在宅勤務制度、リモートワーク） | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 9. | 時差出勤制度 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 10. | 時間当たりの成果で社員を評価する制度 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |
| 11. | その他（ <input type="text"/> ） | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="radio"/> |

<アンケート調査票> 5/7

【Q23】 「Q21～22で課題を感じている」を選択した場合、課題解消のために取り組まれていることがあれば、どのような取組を行っているか、具体的にご記入ください。□

(例：①介護休業の対象者やこれから介護にあたる予定の社員だけでなく、幅広い層に対して介護休業に関するセミナーや事前の情報提供を行っている。

②企業内で両親学級（父親学級）を実施している。前年比では男性育児休業取得率が5%向上しているところ。 など)

IV【評価】ここからは、柔軟な働き方に対応する評価制度等について伺います。

※【Q24】 貴社では「育児・介護休業／休暇」及び「短時間勤務制度（育児・介護目的）」を取得する社員に対応した評価・昇進制度がありますか。

【1つだけ回答してください】

- 1. ある
- 2. 今後、導入を検討している
- 3. ない

【Q25】 「Q24で回答した評価・昇進制度」について、具体的にご記入ください。

(例：フルタイム勤務者と短時間勤務者で別々に目標設定の基準を設け、フルタイム勤務者の目標レベルを100%とし、短時間勤務者用は「100%」「70%」「50%」の目標レベルから、半期ごとに上司との面談の上で選択できるようにした。フルタイム勤務者より短い労働時間でも、同水準の目標レベルを達成できれば、フルタイム勤務者が100%の目標を達成した場合と同じように評価する。など)

※【Q26】 貴社では「自己研鑽を目的とした特別休暇・長期休暇制度」及び「短時間勤務制度（育児・介護目的以外）」を利用する社員に対応した評価・昇進制度がありますか。

【1つだけ回答してください】

- 1. ある
- 2. 今後、導入を検討している
- 3. ない

【Q27】 「Q26で回答した評価・昇進制度」について、具体的にご記入ください。

(例：フルタイム社員も短時間勤務社員も同じ評価制度を適用しているが、個人ではなくチーム単位で業績を評価する「パフォーマンス評価」と、チーム内で多面的にお互いを評価する「チーム内評価」を採用することで、時間によらない評価制度を確立している。など)

※【Q28】 貴社では短時間勤務制度をはじめ仕事時間に関する制度を利用する社員がいる職場（同僚、チーム）に対する支援制度がありますか。

【1つだけ回答してください】

- 1. ある
- 2. 今後、導入を検討している
- 3. ない

【Q29】 「Q28で回答した支援制度」について、具体的にご記入ください。

(例：①育児休暇による欠員がでた部署に対して、期間限定で配属を希望する社員を募集する「短期インターン制度」を導入。部署間の調整も前提としているため、欠員部署では人員を確保でき、派遣される社員にとっては希望部署での経験を積めるメリットがある。
②育児・介護等で欠員がでた部署に対して、部署内の業務分担を整理し、人員を補充した。
③育休取得者の所属チームへのインセンティブ支給制度を制定している。具体的には、○週間の育休を取得した場合は○万円を所属部署に支給する。など)

<アンケート調査票> 6/7

V【社員及び管理職の状況】ここからは、制度を利用している社員や管理職について伺います。

- ※【Q30】 貴社では以下のような社員がいますか。当てはまるものをすべてお選びください。
 ※項目3「上記1.2.以外でQ11及びQ12の制度を利用している社員・管理職」については下記の表を参考にご覧ください。
 【矢印の方向でそれぞれ1個以上回答してください】

| | 1 男性 | 2 女性 | 3 該当者がいない |
|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| → | | | |
| 1. 短時間勤務制度の利用期間中に管理職に昇進した社員 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 現在管理職に就いており、かつ短時間勤務制度を利用している社員 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 上記1.2.以外でQ11及びQ12の制度を利用している社員・管理職 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- 【Q31】 「Q30で回答した社員・管理職」について、どのように働き方を充実させ、活躍しているか具体的にご記入ください。
 (例：①自己研鑽を目的とした休暇を利用した社員から「今後のキャリアプランを見つめ直し、仕事に対するモチベーションが高まった」という声があった。
 ②休暇中に海外留学を実施した社員が復帰後に留学中に学んだ知見を活用し、新しいプロジェクトを立ち上げた。など)

VI【女性の登用状況】ここからは、柔軟な働き方と女性の登用状況について伺います。

- 【Q32】 管理職の総数及び女性管理職数（課長級以上・役員除く）をご記入ください。（2020～2022年の各12月1日時点）

2020年度管理職総数 人
 うち女性管理職数 人
 2021年度管理職総数 人
 うち女性管理職数 人
 2022年度管理職総数 人
 うち女性管理職数 人

- 【Q33】 役員の総数及び女性役員数をご記入ください。（2020～2022年の各12月1日時点）

2020年度役員総数 人
 うち女性役員数 人
 2021年度役員総数 人
 うち女性役員数 人
 2022年度役員総数 人
 うち女性役員数 人

②ヒアリング調査票

ヒアリング調査の実施に先立ち、ヒアリング調査票を作成した。
ヒアリング対象企業の「企業担当者」、「制度利用者の上司・同僚」、「制度利用者」に向け、それぞれの立場において感じた課題感や、苦勞した点、工夫したこと、率直な感想等を収集できる設問を設定し、調査票を作成した。

作成したヒアリング調査票を次頁以降に示す。

i 企業担当者（人事部）対象

アンケートで回答いただいた制度/取組「〇〇〇」についてお伺いします。

| 設問 |
|---|
| Q1. 制度/取組の内容の詳細及び利用状況を教えてください。 |
| Q2. 制度/取組の実施に至った経緯・背景を教えてください。実施にあたり、経営層からの働きかけや企業方針等があればその内容を教えてください。 |
| Q3. 制度/取組実施にあたって実施体制（中心になった部署）や、準備・実施ステップ、実施までにかかった時間や手間等を教えてください。 例) 人事部を中心に、他社の取り組み事例集を参考に1か月間の準備期間を経て実施。 |
| Q4. 制度/取組を円滑に進めていくために工夫していた（る）ポイントを教えてください。 例) 外部の提供する評価管理システムを活用した。 |
| Q5. 制度/取組の <u>実施にあたって</u> 苦勞したことはありましたか。また、それをどのように乗り越えましたか。 |
| Q6. 制度/取組の成果・効果について教えてください。 例) 時間当たりの成果で社員を評価する制度を導入したことで、従業員満足度が〇%（〇年）から〇%（〇年）に向上し、残業時間は〇時間削減されるなど、業務効率化につながった。 |
| Q7. 制度/取組の <u>実施後</u> に見えてきた課題はありましたか。また、その課題をどのように乗り越えた（乗り越えようとしてい）ますか。 |
| Q8. 従業員の働き方と仕事時間に関する今後の方針について教えてください。 |

ii 制度利用者の上司・同僚対象

貴社内では実施されている取組「〇〇」の利用についてお伺いします。

| 設問 |
|--|
| Q1. 制度/取組利用者が実際に制度等を利用する前に準備したこと（利用者の希望聴取や業務分担等）を教えてください。 |
| Q2. 制度/取組等の利用中に行ったことを教えてください。 |
| Q3. 制度/取組等の利用後に行ったことを教えてください。また、次の制度/取組利用者のために行った（する予定の）ことがあれば教えてください。 |
| Q4. 制度/取組利用があったことで一番苦労したことや悩まれたことと、それをどのように乗り越えたかを教えてください。 |
| Q5. 制度/取組利用者の上司・同僚という立場を経験して、気づいたことや感想があれば教えてください。 |
| Q5. 制度/取組利用があったことで職場に起きた変化や影響（業務分担制ができた等）があれば教えてください。 |

iii 制度利用者対象

利用されている制度「〇〇〇」についてお伺いします。

| 設問 |
|---|
| Q1. 制度/取組の利用に至った経緯・背景を教えてください。利用にあたり不安だったことや、利用を後押しした周囲のサポート等があれば教えてください。 |
| Q2. 制度/取組の利用にあたり、実施した（している）ことや、職場に働きかけたことがあれば具体的に教えてください。 （例）制度利用の3か月前から上司と相談して複数担当制にもらった。／あらかじめ他の担当者と一緒に営業先を回って引継ぎを行った。 |
| Q3. 制度/取組を実際に利用してみた感想を教えてください。 （良かった点や、困ったこと、さらに工夫が必要だと思った点） |
| Q4. 制度/取組を利用して、ご自身の中の変化や気づき、職場に起きた変化や影響（業務分担制ができた等）があれば教えてください。 |
| Q5. 今後、制度/取組を利用する従業員に対しアドバイスがあれば教えてください。 |

