

Ⅱ 調査結果のまとめ

調査結果のまとめでは、「ワーク・ライフ・バランスに関する企業の意識・実態調査アンケート」、「ワーク・ライフ・バランスに関する従業員の意識・実態調査アンケート」の結果の特徴的な項目について取り上げています。

II 調査結果のまとめ

1. 労働時間について

1 - 1 所定外労働時間の状況

企業 (問 4)

「適正だと思う(月 9.7 時間以下)」が 6 割台半ば近く、「多すぎると思う(月 45 時間以上)」と「多いと思う(月 9.7 時間以上月 45 時間未満)」を合わせた「多いと思う(合計)」が 3 割台半ば近く

所定外労働時間の状況についてみると、「適正だと思う(月 9.7 時間以下)」(64.0%) が 6 割台半ば近く、「多すぎると思う(月 45 時間以上)」(2.7%) と「多いと思う(月 9.7 時間以上月 45 時間未満)」(30.9%) を合わせた「多いと思う(合計)」(33.6%) が 3 割台半ば近くとなっています。

1 - 2 1 か月の平均残業時間

従業員 (問 11)

「正規」では「5 時間未満」が 4 割台半ばを超えて最も高く、「非正規」では「5 時間未満」が 7 割台半ば近くで最も高い

1 か月の残業時間についてみると、「5 時間未満」(52.3%) が 5 割強で最も高く、次いで「25 時間以上」(11.1%) と「10 時間以上 15 時間未満」(11.0%) がそれぞれ 1 割強となっています。

雇用形態別でみると、「正規」では「5 時間未満」(46.2%) が 4 割台半ばを超えて最も高く、次いで「25 時間以上」(13.3%) が 1 割台半ば近くとなっています。「非正規」では「5 時間未満」(74.0%) が 7 割台半ば近くで最も高く、次いで「5 時間以上 10 時間未満」(8.9%) が 1 割近くとなっています。

1 - 3 残業や休日出勤が発生する場合の要因

企業 (問 5)

「突発的な業務がしばしば発生するから」が4割台半ばを超えて最も高い

所定外労働時間が発生する場合の要因についてみると、「突発的な業務がしばしば発生するから」(46.5%)が4割台半ばを超えて最も高く、次いで「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」(30.7%)と「取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから」(30.4%)がそれぞれ約3割となっています。

従業員 (問 14)

「突発的な業務がしばしば発生するから」が4割強で最も高く、「定められた勤務時間内では片付かない仕事量だから」が約3割で続く

残業や休日出勤が発生する場合の要因についてみると、「突発的な業務がしばしば発生するから」(41.8%)が4割強で最も高く、次いで「定められた勤務時間内では片付かない仕事量だから」(30.6%)が約3割、「取引先(顧客)との関係で時間を合わせる必要があるから」(21.5%)が2割強となっています。

1 - 4 長時間労働の是正や解消をするための取組

企業 (問 6)

「年次有給休暇の取得促進の取組」が4割弱で最も高い

長時間労働の是正や解消をするための取組についてみると、「年次有給休暇の取得促進の取組」(39.6%)が4割弱で最も高く、次いで「労働時間の適正化に向けた仕事の役割・分担の見直し」(36.2%)が3割台半ばを超え、「長時間労働の従業員やその上司に対する注意や助言」(26.4%)が2割台半ばを超え、「定時退社の呼びかけ」(20.4%)が約2割となっています。

2. 休暇や働き方について

2 - 1 年次有給休暇の取得状況

企業 (問 10)

「十分に取れている」(全従業員が年5日以上取得できた)が5割台半ば近くで最も高い

従業員の年次有給休暇の取得状況について、「十分に取れている(全従業員が年5日以上取得できた)」(54.8%)が5割台半ば近くで最も高く、次いで「おおむね取れている(半数以上の従業員が年5日以上取得できた)」(33.6%)が3割台半ば近くとなっています。

従業員 (問 15)

年間取得日数は「9～10日」が2割近くで最も高く、「5～6日」が1割台半ばで続く

年次有給休暇の年間取得日数についてみると、「9～10日」(18.2%)が2割近くで最も高く、次いで「5～6日」(15.7%)が1割台半ばとなっています。また、「5日以上」(73.8%)は7割台半ば近くとなっています。

雇用形態別でみると、「正規」では「9～10日」(19.3%)が2割弱で最も高く、次いで「5～6日」(16.8%)が1割台半ばを超えています。「非正規」では「0日」(19.5%)が2割弱で最も高く、次いで「9～10日」(15.0%)が1割台半ばとなっています。

2 - 2 従業員に対する年次有給休暇の取得奨励

企業 (問 9)

「奨励している」が8割台半ば近く、「奨励していない」が1割強

年次有給休暇の取得奨励状況についてみると、「奨励している」(84.8%)が8割台半ば近く、「奨励していない」(12.8%)が1割強となっています。

2 - 3 年次有給休暇の取りやすさ

従業員 (問 17)

「年次有給休暇を取りやすい」が8割近く、「年次有給休暇を取りにくい」が2割弱

年次有給休暇の取りやすさについてみると、「年次有給休暇を取りやすい」(78.0%)が8割近く、「年次有給休暇を取りにくい」(19.3%)が2割弱となっています。

性別でみると、「年次有給休暇を取りやすい」は「男性」(80.9%)が「女性」(75.9%)より5.0ポイント高くなっています。

働き方別でみると、「正規」「非正規」ともにほぼ同様です。

2 - 4 年次有給休暇が取りにくい理由

企業 (問 10-1)

「人員が不足しているから」が4割強で最も高く、「仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから」が約4割で続く

従業員の年次有給休暇の取得状況について「あまり取れていない（半数以上の従業員が年5日以上取得できなかった）」「まったく取れていない（全従業員が年5日以上取得できなかった）」と回答した事業所を対象として、取りにくい理由についてみると、「人員が不足しているから」（42.9%）が4割強で最も高く、次いで「仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから」（40.8%）が約4割となっています。

従業員 (問 17-1)

「人員が不足しているから」が4割台半ばを超えて最も高く、「仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから」が4割強で続く

年次有給休暇の取りやすさについて「年次有給休暇を取りにくい」と回答した人を対象として、年次有給休暇が取りにくい理由についてみると、「人員が不足しているから」（47.0%）が4割台半ばを超えて最も高く、次いで「仕事が多忙で休暇を取ることが難しいから」（41.4%）が4割強、「職場の雰囲気を取りにくいから」（24.7%）が2割台半ば近く、「同僚に迷惑がかかるから」（22.8%）が2割強となっています。

2 - 5 新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度・しくみ

企業 (問 7-1)

「在宅勤務（テレワーク）」が5割台半ばを超えて最も高く、「時差出勤」が4割強で続く

休暇や働き方に関する制度・しくみを導入していると回答した事業所を対象として、新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度・しくみについてみると、「在宅勤務（テレワーク）」（57.9%）が5割台半ばを超えて最も高く、次いで「時差出勤」（41.5%）が4割強となっています。

従業員 (問 27)

「在宅勤務（テレワーク）」が5割台半ばを超えて最も高く、「時差出勤」が4割台半ば近くで続く

働いている事業所で新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度・取組についてみると、「在宅勤務（テレワーク）」（56.0%）が5割台半ばを超えて最も高く、次いで「時差出勤」（44.6%）が4割台半ば近くとなっています。

3. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

3 - 1 育児休業取得率

企業（問 13）

育児休業取得率は、「女性」が約 9 割、「男性」が 2 割台半ば近く

令和 3 年度の育児休業取得率は、「女性」（90.7%）が約 9 割、「男性」（23.7%）が 2 割台半ば近くとなっています。前回調査と比較すると、「女性」は 0.1 ポイント減少している一方、男性は 18.6 ポイント増加しています。

3 - 2 男性従業員の子育て支援や考え方

企業（問 16）

「男性の子育てを支援する制度がない」が 3 割強で最も高く、「男性が子育てをすることを周囲が助ける職場の雰囲気がある」が約 3 割で続く

男性従業員の子育て支援や考え方について、「男性の子育てを支援する制度がない」（32.0%）が 3 割強で最も高く、次いで「男性が子育てをすることを周囲が助ける職場の雰囲気がある」（30.9%）が約 3 割となっています。

3 - 3 ワーク・ライフ・バランスの推進の重要性

企業（問 20）

「非常に重要である」と「重要である」を合わせた「肯定的評価」が 6 割弱

ワーク・ライフ・バランスの推進の重要性についてみると、「非常に重要である」と「重要である」を合わせた「肯定的評価」（59.5%）が 6 割弱、「あまり重要ではない」と「まったく重要ではない」を合わせた「否定的評価」（19.9%）が 2 割弱となっています。

3 - 4 ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題

企業 (問 19)

「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が4割台半ばを超えて最も高く、「売上減少等、経営への影響」が2割台半ば近くで続く

ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題についてみると、「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」(47.6%)が4割台半ばを超えて最も高く、次いで「売上減少等、経営への影響」(23.7%)と「勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の煩雑化」(23.3%)が2割台半ば近くとなっています。

従業員 (問 24)

「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が4割台半ば近くで最も高く、「風土の醸成」が2割近くで続く

ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題についてみると、「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」(43.0%)が4割台半ば近くで最も高く、次いで「風土の醸成」(18.4%)が2割近く、「取組のためのノウハウ不足」(17.7%)が1割台半ばを超えています。

3 - 5 ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要な取組

企業 (問 21)

「業務・作業量を減らせるよう業務改善に取り組む」が3割台半ばを超えて最も高く、「管理職の意識改革を行う」が3割弱で続く

ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要な取組についてみると、「業務・作業量を減らせるよう業務改善に取り組む」(36.0%)が3割台半ばを超えて最も高く、次いで「管理職の意識改革を行う」(29.7%)が3割弱、「企業トップがリーダーシップを発揮する」(23.5%)が2割台半ば近くとなっています。

従業員 (問 28)

「業務・作業量を減らせるよう業務改善に取り組む」が3割台半ば近くで最も高く、「管理職の意識改革を行う」が3割近くで続く

ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要な取組についてみると、「業務・作業量を減らせるよう業務改善に取り組む」(34.1%)が3割台半ば近くで最も高く、次いで「管理職の意識改革を行う」(28.4%)が3割近く、「企業トップがリーダーシップを発揮する」(22.3%)が2割強となっています。

4. 女性の活躍推進について

4 - 1 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定・達成状況

企業 (問 23)

「策定する予定はない」が3割台半ばを超えて最も高く、「法律や行動計画を知らなかった」が約3割で続く

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況についてみると、「策定する予定はない」(37.4%)が3割台半ばを超えて最も高く、次いで「法律や行動計画を知らなかった」(30.2%)が約3割、「すでに策定し、公表している」(13.7%)が1割台半ば近く、「策定を検討している」(11.4%)が1割強、「策定中である」(2.7%)が1割未満となっています。

従業員規模別でみると、「すでに策定し、公表している」は「101人以上300人以下」(53.6%)が5割台半ば近く、「301人以上」(46.7%)が4割台半ばを超えとなっています。

企業 (問 23-3)

「達成できている」と「ある程度達成できている」を合わせた「達成できている(合計)」が7割強

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」について「すでに策定し、公表している」と回答した事業所を対象として、行動計画の達成状況についてみると、「達成できている」と「ある程度達成できている」を合わせた「達成できている(合計)」(71.1%)が7割強、「あまり達成できていない」「達成できていない」を合わせた「達成できていない(合計)」(19.8%)が2割弱となっています。

4 - 2 女性が活躍する上で必要な取組

従業員 (問 20)

「仕事と家事・育児等の両立支援制度の男女差の是正に対する取組」と「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」がそれぞれ4割台半ばで高い

女性が活躍する上で必要な取組についてみると、「仕事と家事・育児等の両立支援制度の男女差の是正に対する取組」と「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」(ともに45.3%)がそれぞれ4割台半ば、「短縮勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入」(42.8%)が4割強で高くなっています。

性別でみると、「男性」は「仕事と家事・育児等の両立支援制度の男女差の是正に対する取組」、「女性」は「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」が最も高くなっています。

5. ハラスメント防止について

5 - 1 ハラスメント防止の取組状況

企業 (問 25)

「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」は「就業規則等の一項目として職場のハラスメント禁止を規定している」が最も高い

ハラスメント防止の取組状況についてみると、「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」は「就業規則等の一項目として職場のハラスメント禁止を規定している」が最も高くなっています。一方、「パタニティ・ハラスメント」「SOGI・ハラスメント」は「取組は行っていない」が最も高くなっています。

従業員 (問 34)

5つのハラスメント全てにおいて「取組が行われているか分からない」が最も高く、「各ハラスメントが規則で禁止されている」が続く

働いている事業所におけるハラスメント対策の状況についてみると、5つのハラスメント全てにおいて「取組が行われているか分からない」が最も高く、次いで「各ハラスメントが規則で禁止されている」となっています。また、「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」では「各ハラスメントが規則で禁止されている」がそれぞれ3割台半ばを超えとなっています。

6. 性の多様性について

6 - 1 性的マイノリティ（LGBT 等）の従業員を支援するための取組

企業（問 29）

「実施していない」は全ての項目で7割を超えて最も高い

性的マイノリティ（LGBT 等）の従業員を支援するための取組について、「実施していない」は全ての項目で7割を超えて最も高くなっています。また、「実施している」は「就業規則等の一項目として差別禁止を規定している」（13.4%）が1割台半ば近く、「相談窓口の設置」（12.5%）が1割強となっています。

6 - 2 職場に期待する性的マイノリティ（LGBT 等）に関する取組

従業員（問 32）

「ハラスメント防止対策」が3割台半ばを超えて最も高い

職場での性的マイノリティ（LGBT 等）に関する取組についてみると、「ハラスメント防止対策」（36.0%）が3割台半ばを超えて最も高く、次いで「差別禁止の方針を明らかにする」（25.2%）が2割台半ば、「いわゆる『トランスジェンダー』に対する配慮」（24.8%）が2割台半ば近くとなっています。

6 - 3 職場での性的マイノリティ（LGBT 等）に関する差別的な取扱いの経験

従業員（問 30）

「受けたことも、見聞きしたこともない」が8割台半ばを超えて最も高く、「間接的に聞いたことがある」が1割近くで続く

職場での性的マイノリティ（LGBT 等）に関する差別的な取扱いの経験についてみると、「受けたことも、見聞きしたこともない」（87.5%）が8割台半ばを超えて最も高く、次いで「間接的に聞いたことがある」（8.3%）が1割近く、「直接見聞きしたことがある」（2.7%）、「自分が受けたことがある（LGBT 当事者・非当事者問わず）」（0.6%）がそれぞれ1割未満となっています。

