

三鷹市  
「市内企業・事業所および従業員の  
ライフ・ワーク・バランスに関する意識・実態調査」  
報告書  
＝概要版＝

平成 29 年 3 月

三鷹市

## 目次

1-1. 調査目的 .....	1
1-2. 調査設計 .....	1
1-3. 報告書の見方 .....	2
2-1. 回答事業所の属性 ～小規模で労働集約的な業種の事業所が多い .....	3
(1) 事業所の業種について【事業所調査】 .....	3
(2) 事業所の従業員規模について【事業所調査】 .....	3
2-2. 女性の活躍状況 ～多くの女性が活躍する三鷹市 .....	4
(1) 事業所の係長以上の役職に占める女性の割合について【事業所調査】 .....	4
2-3. 労働時間 ～全体的な残業時間は短い傾向。ただし一部には長時間残業あり .....	5
(1) 事業所の残業時間について【事業所調査】 .....	5
(2) 業種・従業員規模の違いによる残業時間の傾向について【事業所調査】 .....	6
(3) 従業員の残業時間について【従業員調査】 .....	7
(4) 残業時間が 60 時間以上に達している従業員の割合について【事業所調査】 .....	8
(5) 残業が発生する要因について【事業所調査】【従業員調査】 .....	9
2-4. 年次有給休暇 ～取得しやすい制度・風土と経営者のリードが必要 .....	10
(1) 事業所の年次有給休暇取得率について【事業所調査】 .....	10
(2) 年次有給休暇取得に対する職場の雰囲気について【従業員調査】 .....	10
(3) 年次有給休暇取得促進の取組について【事業所調査】【従業員調査】 .....	11
2-5. 育児に関する休業・休暇 ～制度はなくても休みやすい風土づくりを .....	12
(1) 事業所の育児休業・休暇制度等の状況及び取得者について【事業者調査】 .....	12
(2) 男性の育児休業の取得状況について【事業所調査】 .....	13
(3) 育児休業等に関する制度の認知度について【事業所調査】【従業員調査】 .....	13
(4) 男性の育児に対する事業所の考え、及び女性の働き方について【事業所調査】 .....	14
2-6. 介護に関する休業・休暇 ～休業・休暇取得者を経験した事業所は未だ少ない .....	15
(1) 介護休業・介護休暇の取得状況、及び制度等の認知度について【事業所調査】【従業員調査】 .....	15
2-7. ライフ・ワーク・バランス ～LWBの推進は企業戦略 .....	16
(1) 事業所のLWBに対する関心度、及び取組意向について【事業所調査】 .....	16
(2) 事業所のLWB推進のための制度採用状況、及び従業員の利用意向について【事業所調査】【従業員調査】 .....	18
(3) 事業所のLWBに関する取組の実施内容、及び従業員の意向について【事業所調査】【従業員調査】 .....	19
(4) 従業員のLWBに対する実感について【従業員調査】 .....	20
(5) LWBの取組により事業所が期待する効果について【事業所調査】 .....	20
2-8. 行政への期待 ～セミナー等を通じたLWB推進の必要性・効果の普及啓発へのニーズあり .....	21
(1) 三鷹市や東京都の取組に対する関心度について【事業所調査】 .....	21
(2) 行政に対する期待について【事業所調査】【従業員調査】 .....	21
3-1. ヒアリング調査対象事業所一覧 .....	22
3-2. LWBの取組内容及び効果 .....	22
(1) 女性活躍推進に向けた主な取組や効果 .....	22
(2) 残業時間削減に向けた主な取組や効果 .....	22

(3) 年次有給休暇取得促進に向けた主な取組や効果 .....	23
(4) 育児休業・休暇、介護休業・休暇の取得促進に向けた主な取組や効果 .....	23
(5) 柔軟な働き方、LWBの推進に向けた主な取組や効果.....	23
3-3. LWBを推進するうえでの課題等 .....	23
(1) 女性活躍推進に関して.....	23
(2) 残業時間の削減に関して.....	23
(3) 年次有給休暇の取得促進に関して.....	23
(4) 育児休業・休暇、介護休業・休暇の取得促進に関して.....	23
(5) 柔軟な働き方、LWBの推進に関して .....	24
3-4. 今後、取り組みたいと思っていること .....	24
(1) 女性活躍推進に関して.....	24
(2) 残業時間の削減に関して.....	24
(3) 育児休業・休暇、介護休業・休暇の取得促進について .....	24
(4) 柔軟な働き方、LWBの推進に関して .....	24
3-5. 三鷹市への提案や期待すること .....	25

## 1-1. 調査目的

---

市内企業・事業所のライフ・ワーク・バランスに関する取組状況や課題等を把握し、市内企業・事業所と協働して「三鷹版 働き方改革」を進めるべく、今後の支援の方策等を検討するための基礎資料とする。

また、従業員の立場から、市内企業・事業所におけるライフ・ワーク・バランスの取組状況や課題等を聴取し、市内企業・事業所の意識・実態を補完している。

## 1-2. 調査設計

---

### 「事業所調査」

- (1) 調査対象 : 三鷹市内に所在する従業者数5人以上の企業・事業所
- (2) 標本数 : 抽出数 2,016 社、調査対象数 1,853 社  
※調査対象数=抽出数から宛先不明戻りや市外移転等を除外
- (3) 回収数 : 622 社 (回収率 33.6%)  
※回収数のうち、有効票は無効票を除いた 604 社 (=有効回収率 32.6%)
- (4) 抽出方法 : 総務省が平成 26 年に実施した「経済センサス基礎調査」のリストから、従業者数 5 人以上の全企業・事業所を抽出。
- (5) 調査方法 : 郵送配布・郵送回収、インターネットを利用したオンライン回答
- (6) 調査期間 : 平成 28 年 10 月 24 日～11 月 8 日
- (7) 調査機関 : 株式会社インテージリサーチ

### 「従業員モニター調査」

- (1) 調査対象 : 1 都 3 県に居住し、三鷹市内の企業・事業所に勤務する 20～64 歳の男女
- (2) 回収数 : 314 名
- (3) 抽出方法 : インテージ・ネットモニターから、「1 都 3 県に居住し、三鷹市内の企業・事業所に勤務する 20～64 歳の男女」に該当する人をスクリーニング調査にて抽出。  
※従業員モニター調査の回答者が勤める事業所は、事業所調査の回答事業所と一致するものではない。
- (4) 調査方法 : インターネット調査
- (5) 調査期間 : 平成 28 年 11 月 14 日～11 月 28 日
- (6) 調査機関 : 株式会社インテージリサーチ

### 「二次調査」

- (1) 調査対象 : 事業所調査回答企業・事業所のうち、ライフ・ワーク・バランスに関する取組を進めていると推察される企業・事業所
- (2) 調査数 : 10 社
- (3) 抽出方法 : 業種・従業員規模が偏らないように配慮したうえで、事業所調査において他社の参考となると思われる取組を行っているとは回答した企業・事業所から 10 社程度を抽出。
- (4) 調査方法 : ヒアリング調査
- (5) 調査期間 : 平成 29 年 2 月 2 日～2 月 13 日
- (6) 調査機関 : 株式会社インテージリサーチ

### 1-3. 報告書の見方

- (1) 割合は小数点第2位で四捨五入し、小数点第1位まで示している。よって、「回答はあてはまるもの1つ」などの質問であっても、回答率の合計値が100.0%にならない場合がある。
- (2) 調査結果のグラフにおいて、nは回答数を示している。
- (3) 本調査と類似した調査のうち、可能な設問については比較を行っている<sup>1</sup>。
- (4) 本報告書の中では、一部「ライフ・ワーク・バランス」を「LWB」と略して表記している。

#### ライフ・ワーク・バランス（生活と仕事の調和）とは？

生活と仕事の調和が実現した社会の姿として、国は「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義している。このことを国においてはワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）と表現しているが、三鷹市では、より生活に重きを置くという観点から、**ライフ・ワーク・バランス（生活と仕事の調和）**と表現している。

<sup>1</sup> 内閣府「企業のワーク・ライフ・バランスに関する調査」（実施時期：平成25年9月～10月、対象：全国の従業員数が100人以上1,000人未満の企業、有効回収数：1,016社）

東京都「平成27年度企業における男女雇用管理と男性のワークライフバランスへの取組に関する調査」（実施時期：平成27年9月、対象：都内全域（島しょを除く）の従業員規模30人以上の事業所、有効回収数：746社）

町田市「市内企業実態調査」（実施時期：平成26年9月、対象：市内の従業員数10人以上300人以下の事業所、有効回収数：398件）

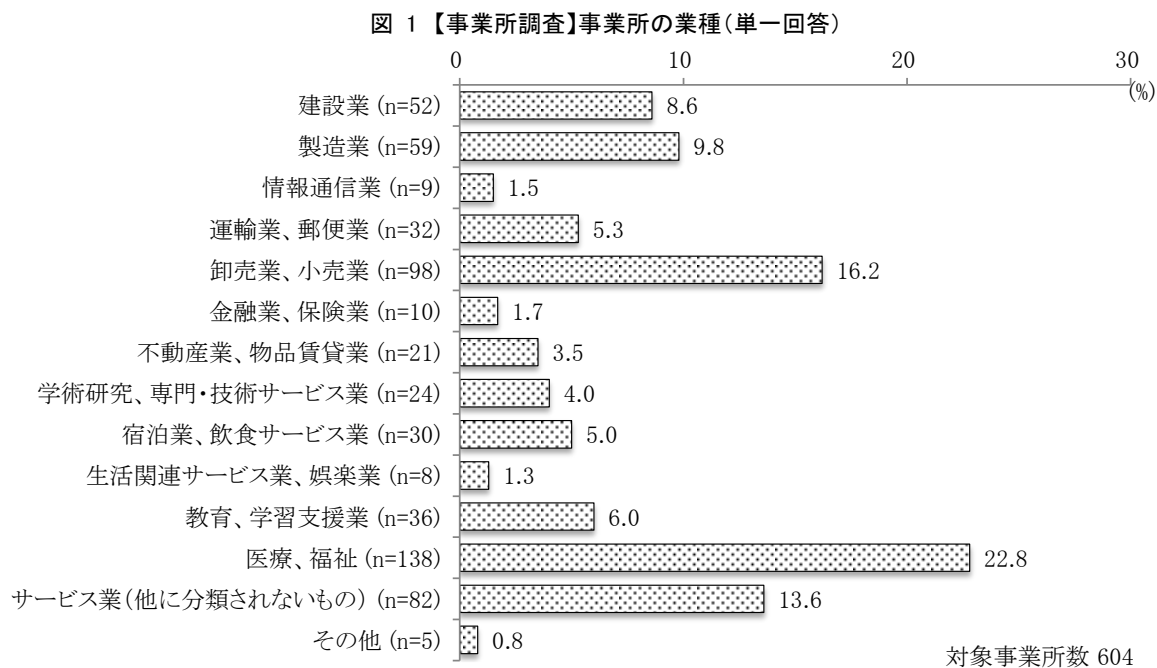
新宿区「ワーク・ライフ・バランスに関する企業の意識・実態調査」（実施時期：平成22年10月～11月、対象：区内に事業所があり、従業員数が10人以上の企業、有効回収数：807社）

世田谷区「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」（実施時期：平成27年6月～7月、対象：区内にある従業員20人以上の事業所、有効回収数：452社）

## 2-1. 回答事業所の属性 ～小規模で労働集約的な業種の事業所が多い

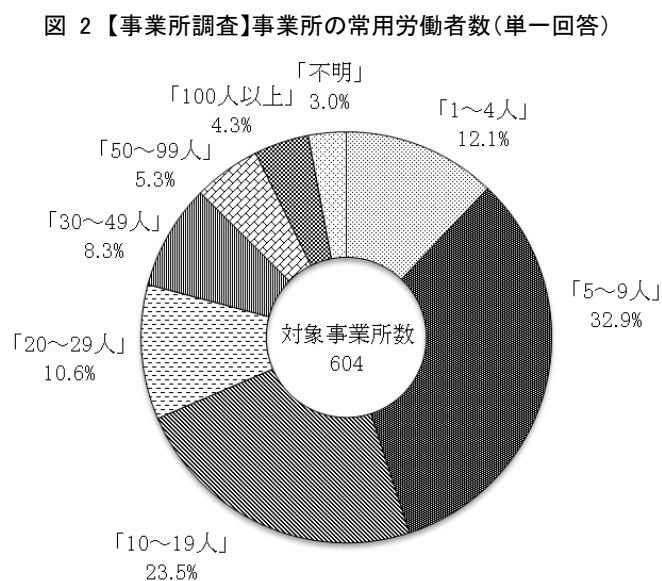
### (1) 事業所の業種について【事業所調査】

今回回答のあった事業所として多くを占めるのは「医療、福祉」「卸売業、小売業」「サービス業（他に分類されないもの）」であり、労働集約的な業種が多いことが特徴となっている。施策を検討するにあたっては、業種による特性を踏まえた検討が必要である。



### (2) 事業所の従業員規模について【事業所調査】

事業所の従業員規模は、10人未満が5割弱を占めていることから、小規模の事業所への対応を視野に入れる必要がある。



## 2-2. 女性の活躍状況 ～多くの女性が活躍する三鷹市

### (1) 事業所の係長以上の役職に占める女性の割合について【事業所調査】

常用労働者に占める女性の割合は約5割であり、全国の労働力人口男女比6:4<sup>2</sup>と比べて三鷹市内ではより多くの女性が活躍していることがわかる。一方、係長以上の役職に占める女性の割合は約2割となっている。ただし、業種によっては、常用労働者に占める女性の割合がさらに高く、また、係長以上の役職に占める女性の割合も比較的高い業種もあることから、業種によって女性の活躍の度合いに違いがある点に留意する必要がある。

<参考：係長相当職以上の役職に占める女性の割合>

東京都 12.1%、町田市 19.6%、世田谷区 21.4%

図3 【事業所調査】事業所の常用労働者数に占める女性の割合及び係長相当職以上の役職に占める女性の割合(不明除く)

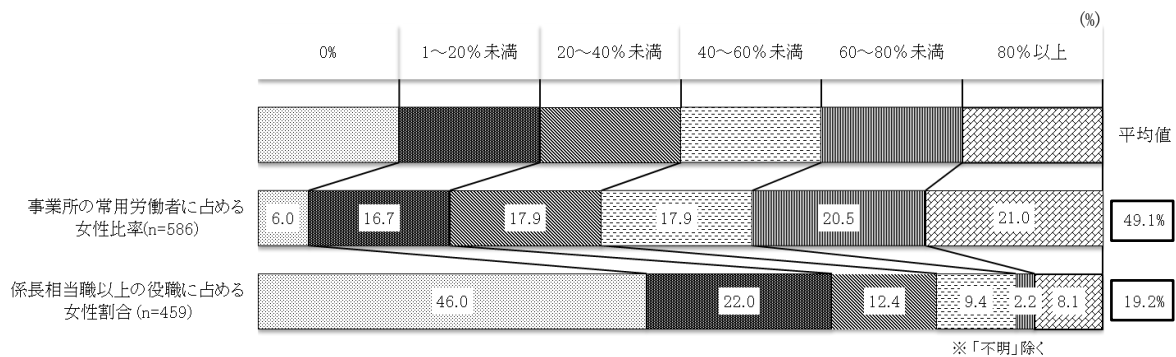


図4 【事業所調査】事業所の常用労働者数に占める女性の割合及び係長相当職以上の役職に占める女性の割合(不明除く)/業種別

業種	事業所の常用労働者に占める女性比率	係長相当職以上の役職に占める女性割合
建設業 n=(52)	23.4	4.5
製造業 n=(59)	30.3	7.0
情報通信業 n=(9)	35.3	38.9
運輸業、郵便業 n=(32)	23.2	9.7
卸売業、小売業 n=(98)	50.0	18.1
金融業、保険業 n=(10)	48.8	16.5
不動産業、物品賃貸業 n=(21)	32.0	21.3
学術研究、専門・技術サービス業 n=(24)	40.9	16.3
宿泊業、飲食サービス業 n=(30)	66.1	3.7
生活関連サービス業、娯楽業 n=(8)	61.4	29.5
教育、学習支援業 n=(36)	65.9	36.2
医療、福祉 n=(138)	73.7	35.3
サービス業(他に分類されないもの) n=(82)	40.9	12.4
その他 n=(5)	55.3	33.0

<sup>2</sup> 総務省「労働力調査」平成28年11月速報値より

## 2-3. 労働時間 ～全体的な残業時間は短い傾向。ただし一部には長時間残業あり

### (1) 事業所の残業時間について【事業所調査】

調査回答時点の前月（先月）の残業時間は、10 時間未満が約半数を占めている。4 分の 3 の事業所は月の平均残業時間が 20 時間未満と、全体的には長時間残業は多くないと考えられるものの、月平均「40 時間以上」の事業所も 5% みられ、長時間残業の課題を抱える事業所も一部存在することがわかる。

また、77.3% の事業所は現在の残業時間を適正だと思っている。この割合は、新宿のような都心の事業所と比べ高く、それら事業所における実際の残業時間は短い。

<参考：適正だと思う割合> 町田市 72.9%、新宿区 57.6%

図 5 【事業所調査】先月の平均残業時間（単一回答）

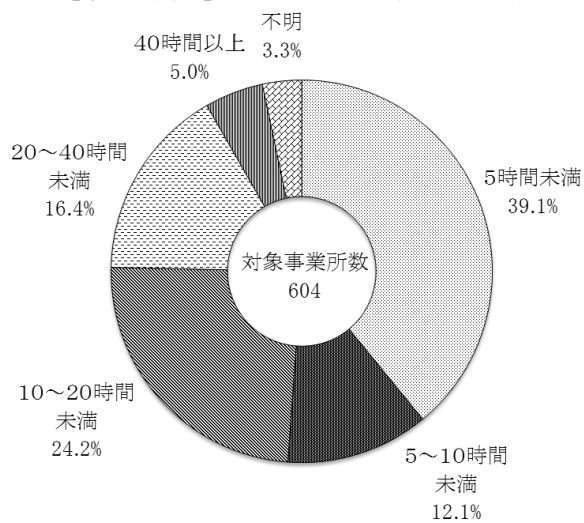


図 6 【事業所調査】残業時間の実感（単一回答）

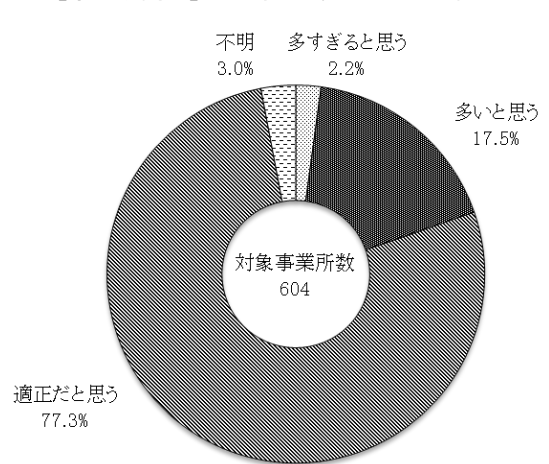
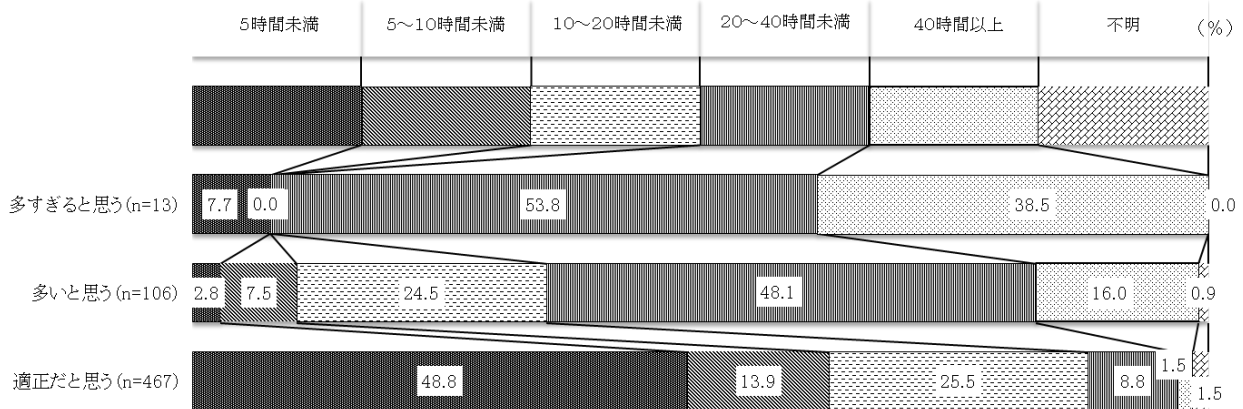


図 7 【事業所調査】先月の平均残業時間（単一回答）／残業時間の実感別





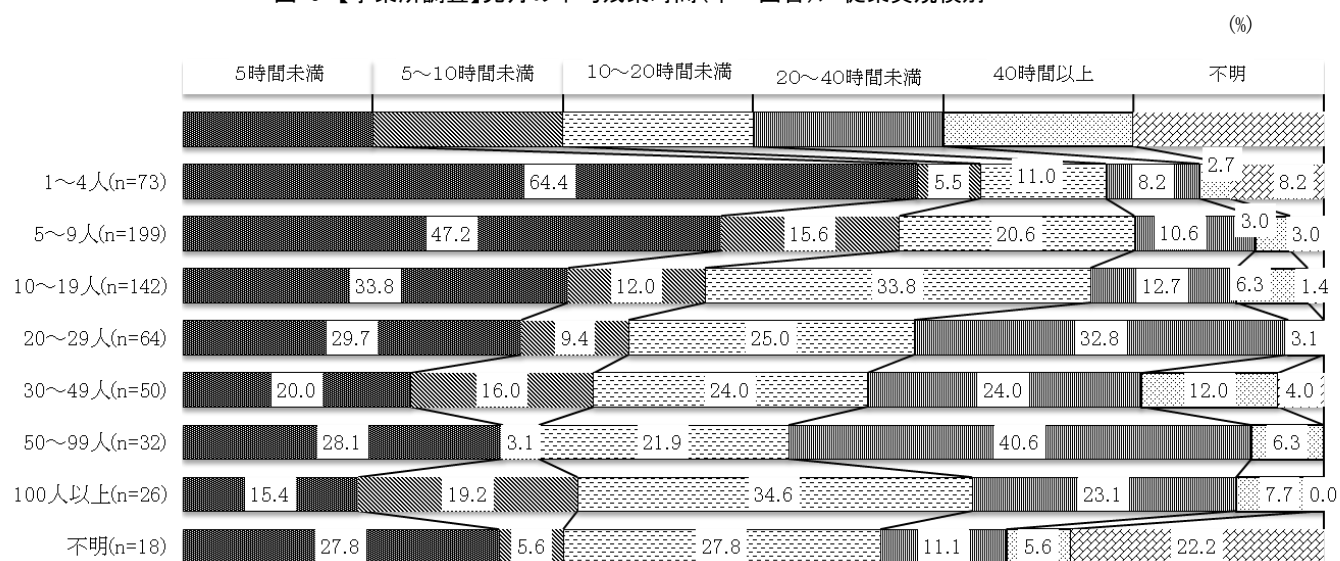
## (2) 業種・従業員規模の違いによる残業時間の傾向について【事業所調査】

「20～40 時間未満」の残業は製造業で約3割（28.8%）とやや高く、医療、福祉では「5時間未満」が約半数（46.4%）となっている。また、従業員規模が大きくなるにつれ、残業が多くなる傾向にある。このように業種や従業員規模によって、残業時間は異なる傾向があり、業種や規模に応じて、事業所が導入しやすい支援策の検討が求められる。

図 8 【事業所調査】先月の平均残業時間(単一回答)／業種別

(単位 %)	5時間未満	5～10時間未満	10～20時間未満	20～40時間未満	40時間以上	不明
建設業(n=52)	32.7	7.7	38.5	11.5	5.8	3.8
製造業(n=59)	30.5	10.2	23.7	28.8	3.4	3.4
情報通信業(n=9)	44.4	33.3	11.1	11.1	0.0	0.0
運輸業、郵便業(n=32)	25.0	6.3	12.5	37.5	15.6	3.1
卸売業、小売業(n=98)	31.6	15.3	22.4	18.4	9.2	3.1
金融業、保険業(n=10)	0.0	50.0	30.0	20.0	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業(n=21)	76.2	9.5	0.0	4.8	4.8	4.8
学術研究、専門技術サービス業(n=24)	29.2	4.2	50.0	12.5	0.0	4.2
宿泊業、飲食サービス業(n=30)	46.7	6.7	3.3	23.3	13.3	6.7
生活関連サービス業、娯楽業(n=8)	62.5	0.0	0.0	25.0	0.0	12.5
教育、学習支援業(n=36)	44.4	8.3	36.1	2.8	0.0	8.3
医療、福祉(n=138)	46.4	17.4	22.5	10.9	1.4	1.4
その他サービス業 (n=82)	41.5	7.3	26.8	17.1	4.9	2.4
その他(n=5)	40.0	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0

図 9 【事業所調査】先月の平均残業時間(単一回答)／従業員規模別



### (3) 従業員の残業時間について【従業員調査】

個人の目線で残業時間を捉えると、実際の残業時間は男女差が大きく、男性の2割が月に「40時間以上」の残業が発生していることがわかった。加えて、男性の3割は定時で帰りにくい雰囲気と感じていることから、**男性の残業削減への施策**が求められる。

なお、LWBがとれていると思う人ほど、「残業がない」や「5時間未満」の割合が高くなる傾向がみられる。

図 10 【従業員調査】先月の平均残業時間(単一回答)

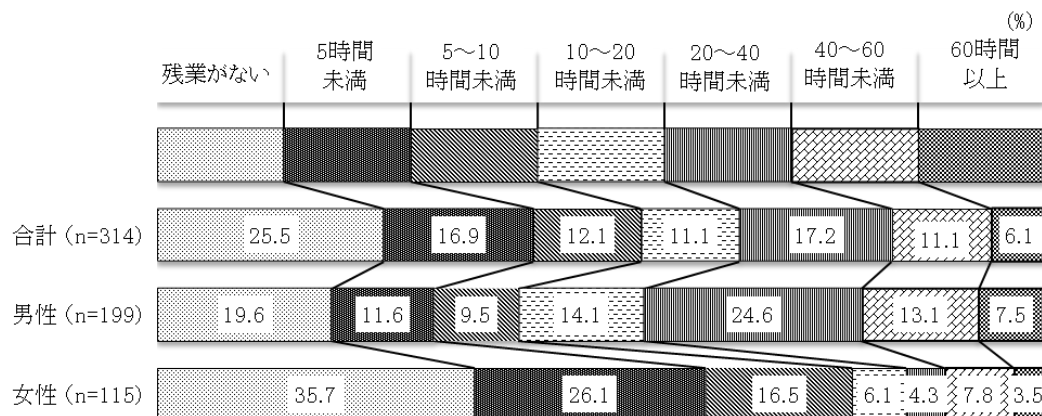


図 11 【従業員調査】定時で帰りやすい雰囲気かどうか(単一回答)

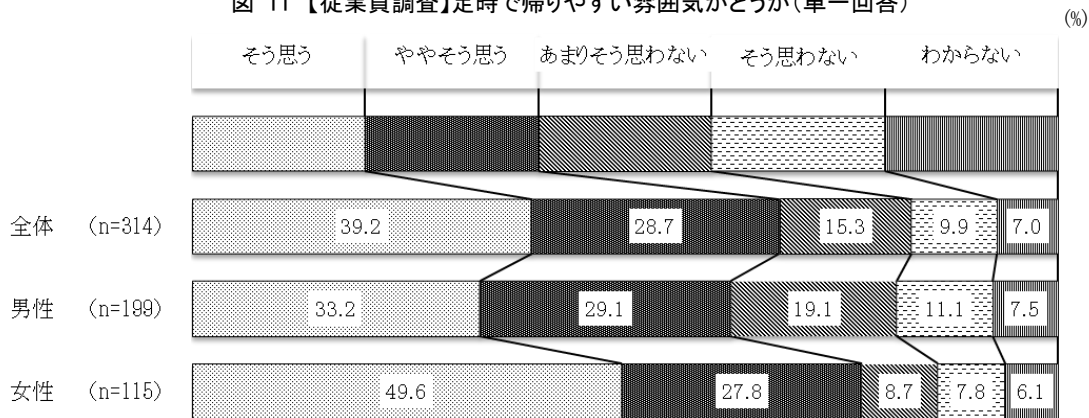
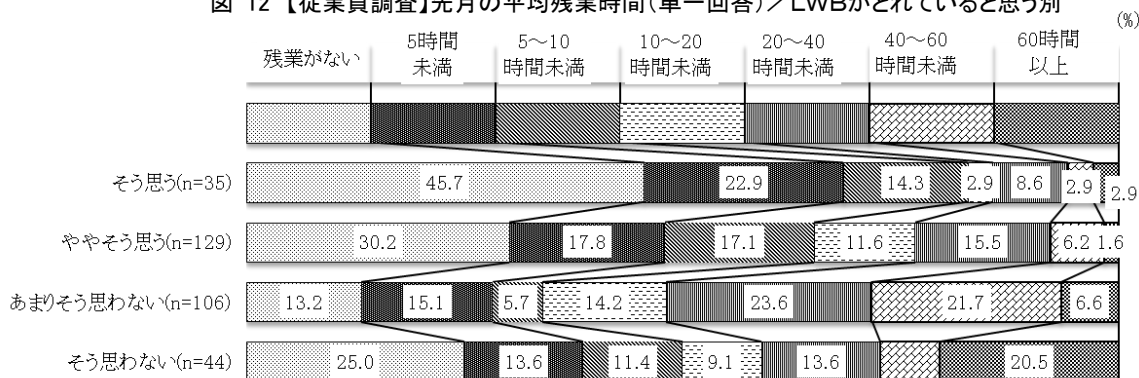


図 12 【従業員調査】先月の平均残業時間(単一回答) / LWBがとれていると思う別



#### (4) 残業時間が60時間以上に達している従業員の割合について【事業所調査】

月平均残業時間が60時間以上の長時間労働の従業員が一人もない（「0%」）事業所が8割を占める一方で、60時間以上残業している従業員のいる事業所が15.4%となっている。そのうち従業員の「10%以上」が60時間以上残業している事業所も4%ある。残業時間の実感別にみると、『多いと思う』事業所の約1割（9.4%）で従業員の「10%以上」が60時間以上残業していると回答していることなどから、**残業を削減するための取組の検討**が求められる。

図 13 【事業所調査】先月の平均残業時間が60時間以上に達している従業員の割合（単一回答）

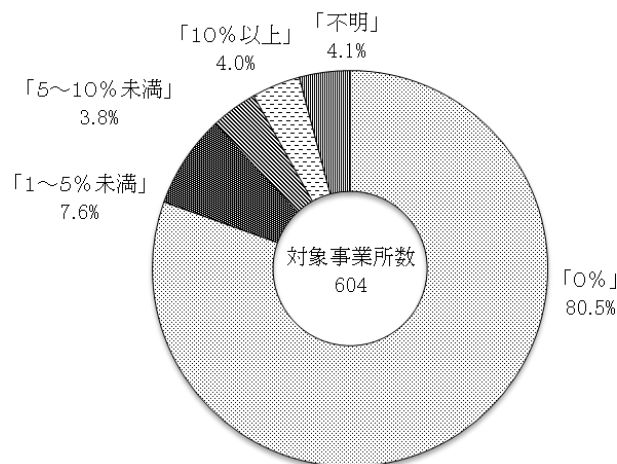
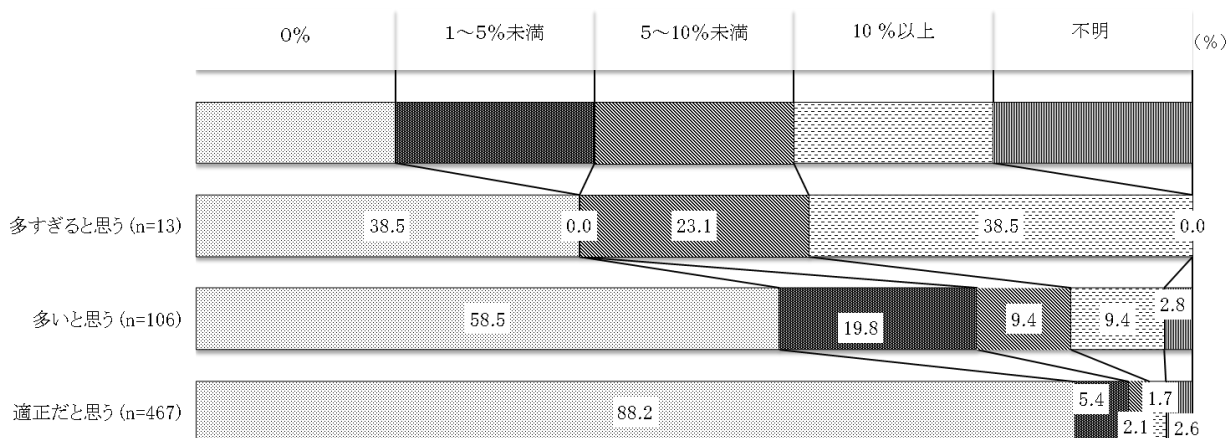


図 14 【事業所調査】先月の平均残業時間が60時間以上の従業員割合（単一回答）／残業時間の実感別



### (5) 残業が発生する要因について【事業所調査】【従業員調査】

残業が発生する要因の上位2項目について、事業所、従業員モニターともに「突発的な業務の発生」や「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」をあげている。残業時間が長い事業所ほど、「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」と回答する傾向にあり、構造的な課題を抱えていると思われる。

図 15 【事業所調査】【従業員調査】残業が発生する要因(複数回答)

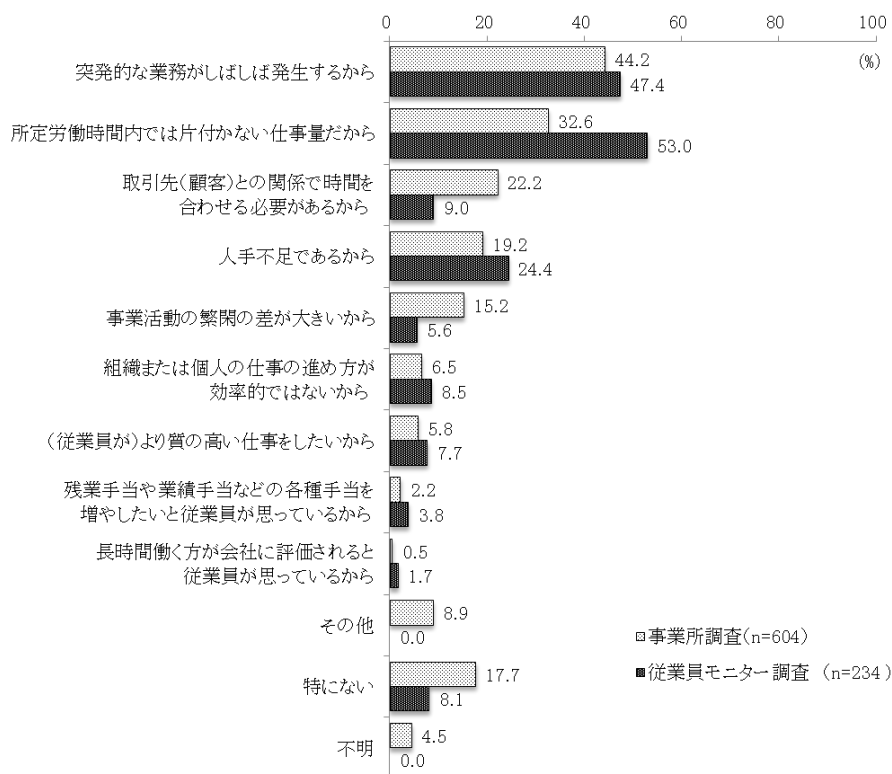
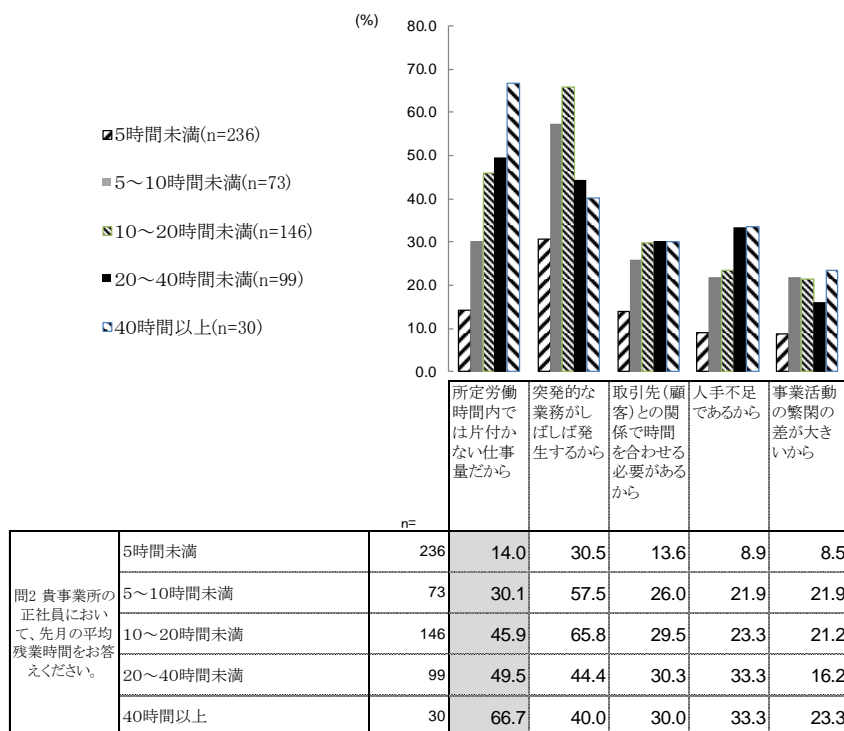


図 16 【事業所調査】残業が発生する要因(複数回答)／残業時間別

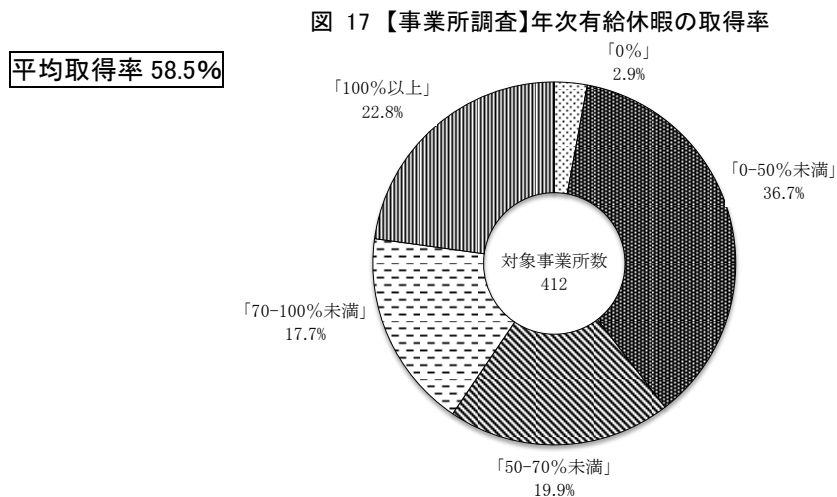


## 2-4. 年次有給休暇 ～取得しやすい制度・風土と経営者のリードが必要

### (1) 事業所の年次有給休暇取得率について【事業所調査】

市内事業所の年次有給休暇取得率は平均 58.5%となっている。国で定めている 2020 年の目標値である「年次有給休暇の取得率 70%」に達していない事業所は 59.5%（不明回答を除く）となっている。これは内閣府調査の全国値や町田市調査の割合よりも低い水準ではあるが、目標達成に向けて年次有給休暇取得を一層促進する支援策が求められる。

<参考：年次休暇取得率が 70%未満の事業所の割合> 内閣府 83.3%、町田市 65.0%



### (2) 年次有給休暇取得に対する職場の雰囲気について【従業員調査】

従業員の 3 割強は年次有給休暇を取りにくいと感じており、その理由として「仕事の忙しさ」に加えて、男性は「職場全体の雰囲気」、女性は「同僚に気を使う」をあげており、職場の理解促進を図り、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりに向けた取り組みも大切なポイントと言える。

図 18 【従業員調査】年次有給休暇を取得しやすい雰囲気かどうか(単一回答)

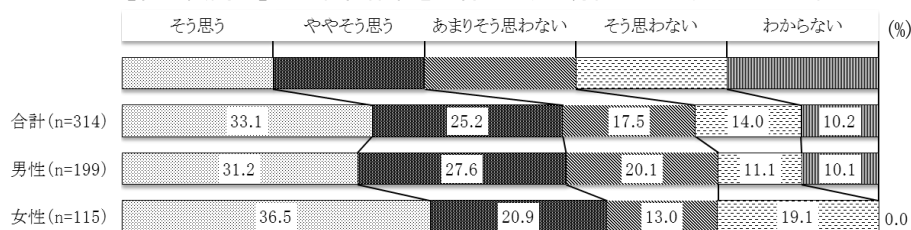
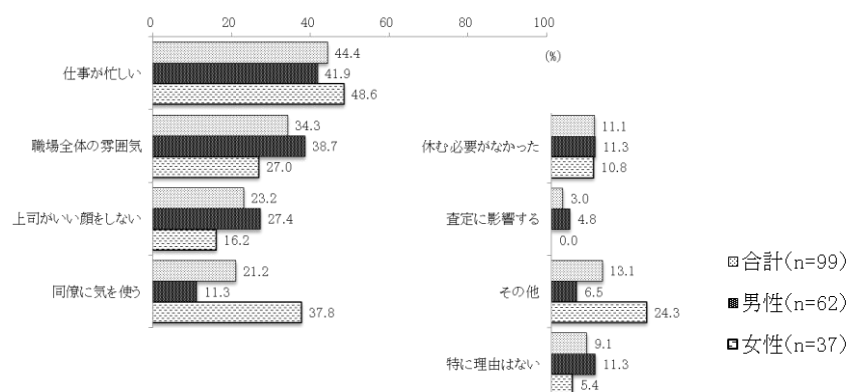


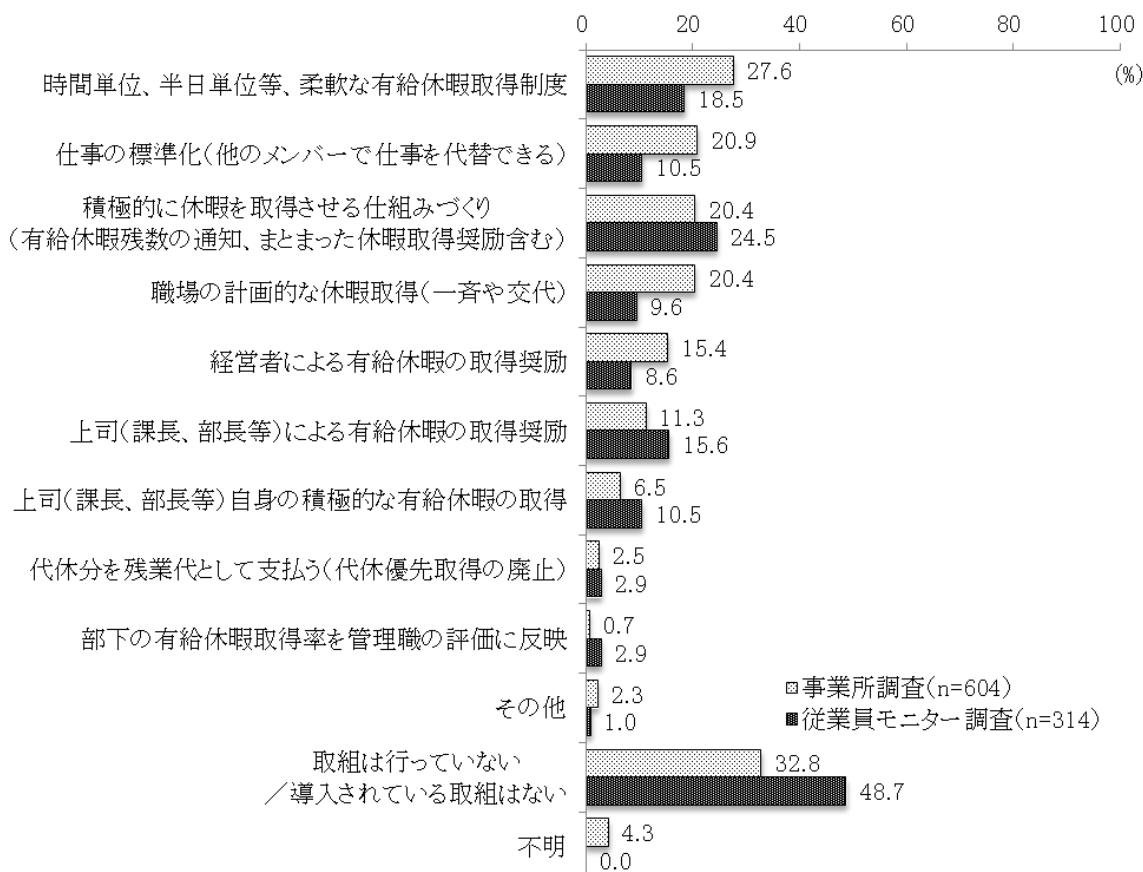
図 19 【従業員調査】年次有給休暇を取得しにくい雰囲気の原因(複数回答)



### (3) 年次有給休暇取得促進の取組について【事業所調査】【従業員調査】

年次有給休暇取得にあたり「事業所で導入している取組」と、「従業員が導入されていると考えている取組」で、その割合の差が比較的大きいものは「時間、半日単位等の柔軟な有給休暇取得制度」や「仕事の標準化（仕事を交替できる）」「計画的な休暇取得」「経営者による取得奨励」等となっている。こうしたことから、事業所内における制度運用方法や制度の周知方法等に工夫が必要なケースもあるものと思われる。

図 20 【事業所調査】【従業員調査】事業所として有給休暇取得促進のための取組（複数回答）



## 2-5. 育児に関する休業・休暇 ～制度はなくても休みやすい風土づくりを

### (1) 事業所の育児休業・休暇制度等の状況及び取得者について【事業者調査】

育児休業について就業規則で定めている事業所は6割弱であり、その中で育児休業取得者のいる事業所は約3割となっている。一方、就業規則がなくても従業員の求めに応じて休業・休暇を取得できる事業所も一定数ある。小規模な事業所では対象者層がないことや義務づけがないことなどの理由により制度を設けていない場合もあると考えられることから、事業所の実態に即した支援が求められる。

図 21 【事業者調査】育児休業、子の看護休暇の制度有無と取得者がいる割合(それぞれ単一回答)

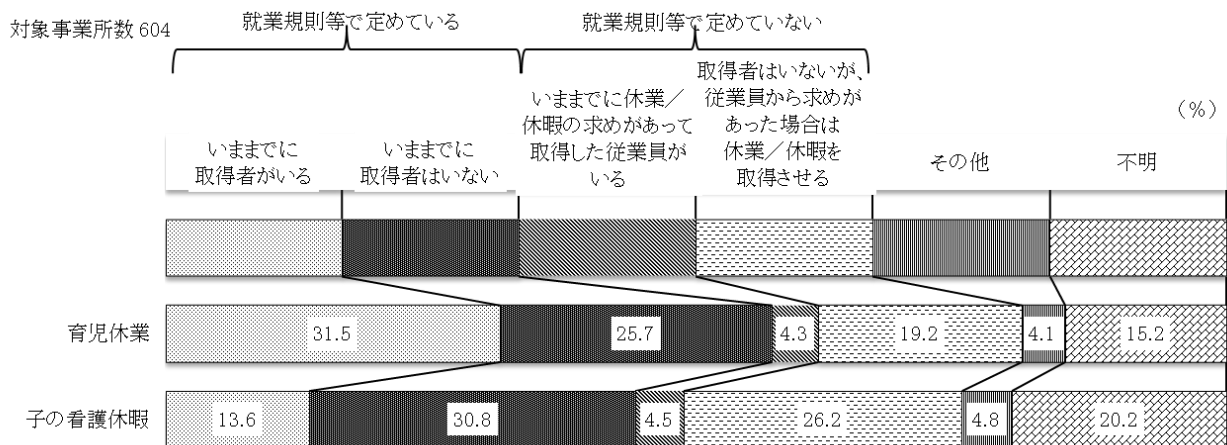
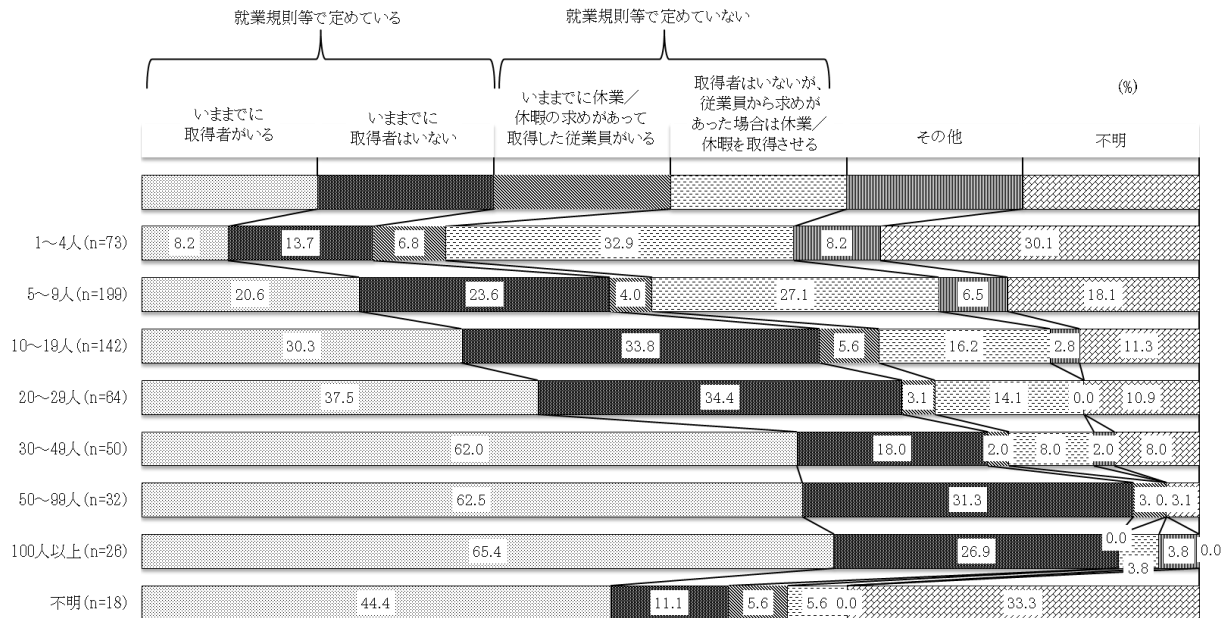


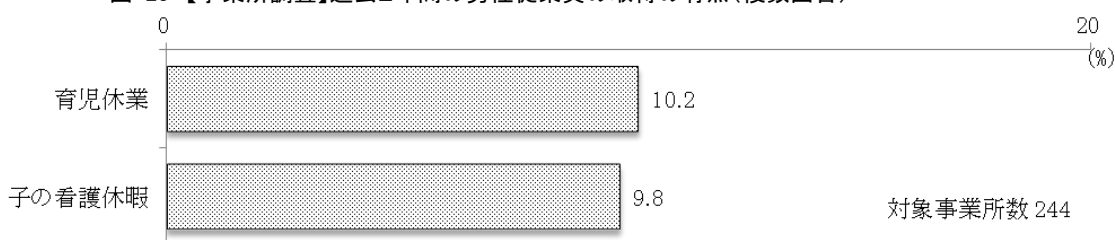
図 22 【事業者調査】育児休業の制度有無と取得者がいる割合(従業員規模別)



## (2) 男性の育児休業の取得状況について【事業所調査】

育児休業・介護休業・子の看護休暇・介護休暇のいずれかの取得者がいると回答した事業者のうち、過去2年間に育児休業を取得した男性従業員がいる事業所は約1割程度で、男性が育児のために休むということ自体、経験も想定もない事業所が多数あることが推測される。一方、近年「イクメン」という言葉も浸透し、今後、育児に積極的に参加したいと思う男性が増えていくことを想定すると、男性の育児休業取得の実績のない事業所では戸惑いもあるであろう。男性の育児休業取得を事業所が自然に受け入れられるための支援が必要である。

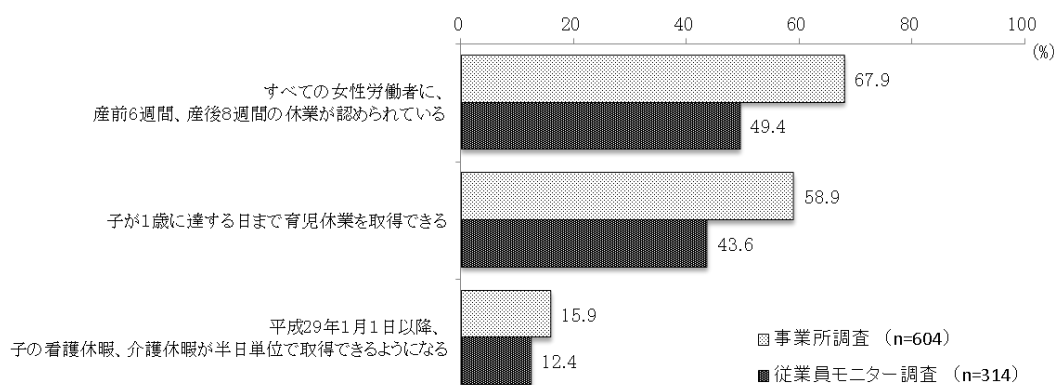
図 23 【事業所調査】過去2年間の男性従業員の取得の有無(複数回答)



## (3) 育児休業等に関する制度の認知度について【事業所調査】【従業員調査】

産前産後休業に関する法制度は約7割の事業所が認知している一方で、平成29年1月1日以降の新制度(子の看護休暇、介護休暇が半日単位で取得できるようになること)の認知は15.9%にとどまる。事業所と比べて従業員モニターでは、産前産後休業、育児休業に関する認知が15ポイント以上低いなど、事業所より制度の認知が低い。こうしたことから、事業所及び従業員に向けた新制度を含めた制度の周知を図ることが必要である。

図 24 【事業所調査】【従業員調査】柔軟な働き方を推進するための法制度の認知(一部抜粋)(それぞれ単一回答)





#### (4) 男性の育児に対する事業所の考え、及び女性の働き方について【事業所調査】

男性従業員が育児に関わることにに対する事業所の考えとしては、「必要な時期はある程度職場も協力する必要がある」と回答した割合が5割強を占めている。一方、「必要に迫られているのであれば、やむを得ないが仕事に支障はないようにしてほしい」と回答した事業所は約2割となっている。産休後または育休後に復帰する女性が35.6%存在していることなども勘案すると、性別を問わず従業員が抱える育児への理解と配慮について事業所への意識啓発を図る必要がある。

<参考：産休後または育休後に復帰する女性の割合> 新宿区 30.2%

図 25 【事業所調査】男性従業員が育児・介護に関わることにに対する事業所の考え(それぞれ単一回答)

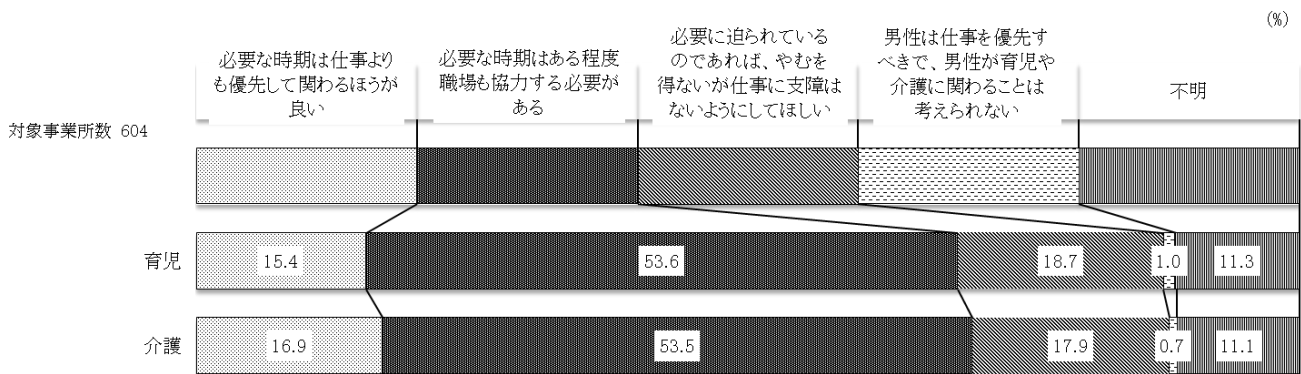
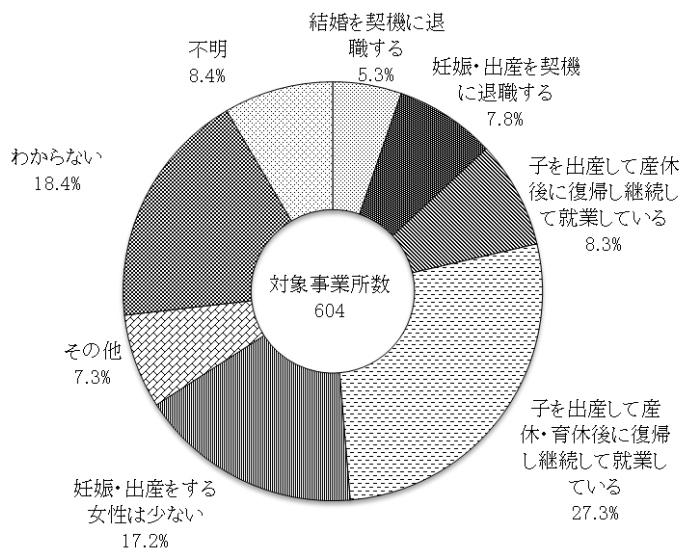


図 26 【事業所調査】女性従業員の働き方のパターン(単一回答)



## 2-6. 介護に関する休業・休暇 ～休業・休暇取得者を経験した事業所は未だ少ない

### (1) 介護休業・介護休暇の取得状況、及び制度等の認知度について【事業所調査】【従業員調査】

介護休業及び介護休暇の取得者は、それぞれ約1割にとどまっている。育児休業・介護休業・子の看護休暇・介護休暇のいずれかの取得者がいると回答した事業者のうち、過去2年間の男性の取得状況は、介護休業で3.7%、介護休暇で4.9%と育児休業と比べても低い結果となっている。

また、「介護休業の取得通算日数の認知」については、事業所は約4割、従業員モニターは約2割である。今後、仕事と介護を両立させていく必要のある従業員が増えることが予想されることから、介護休業・介護休暇に関する制度の周知等を図るとともに、必要に応じて取得しやすい環境づくりに向けた支援策の検討が必要である。

図 27 【事業所調査】介護休業、介護休暇の制度の有無と取得者がいる割合（それぞれ単一回答）

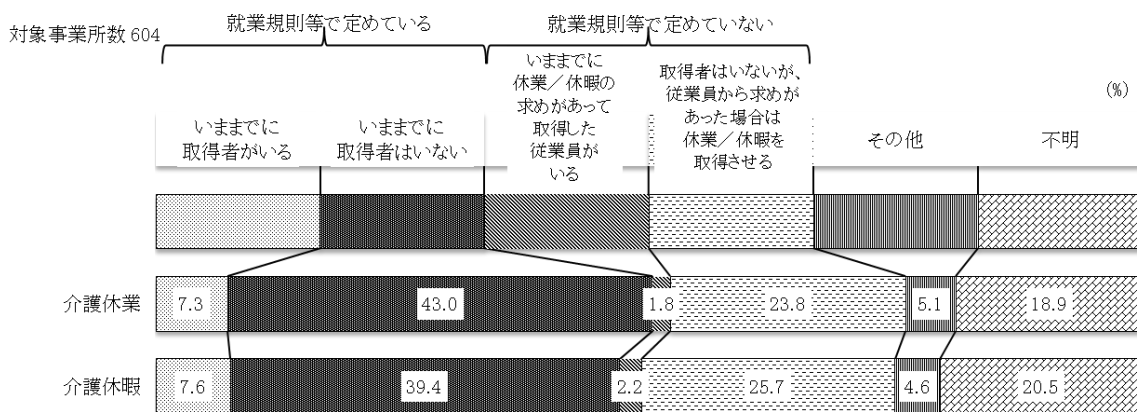


図 28 【事業所調査】過去2年間の男性従業員の取得の有無（複数回答）

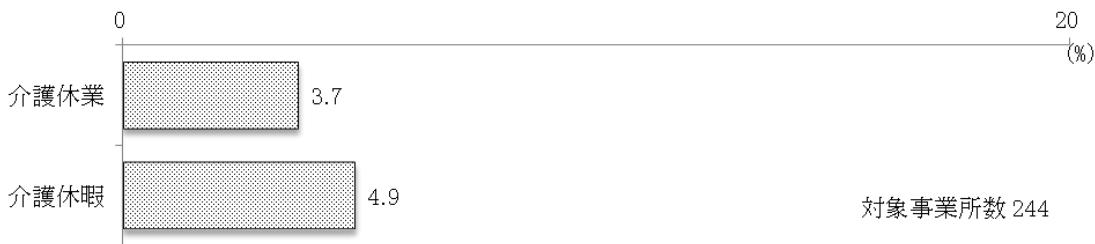
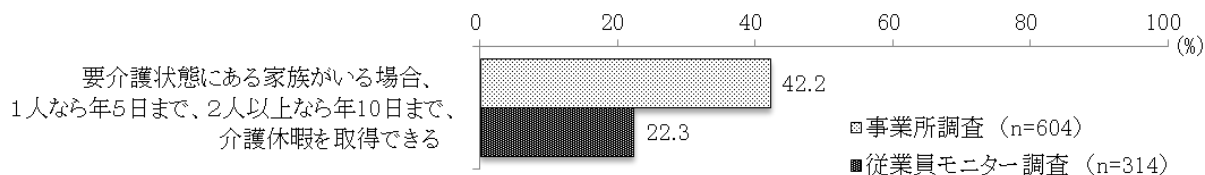


図 29 【事業所調査】【従業員調査】柔軟な働き方を推進するための法制度の認知（一部抜粋）



## 2-7. ライフ・ワーク・バランス ～LWBの推進は企業戦略

### (1) 事業所のLWBに対する関心度、及び取組意向について【事業所調査】

LWBに関心がある事業所の割合は62.6%で、82.4%の事業所は現状維持も含めて、LWBに取り組んでいく意向を示している。従業員規模が大きくなるにつれ、積極的に取り組む意向がある傾向にある。

一方、約4割の事業所が現状ではLWBの具体的な取組を実施しておらず、また、1割の事業所は今後も取り組むつもりはないと答えており、従業員規模が小さくなるにつれ、その割合が高くなる傾向にある。こうしたことから、各事業所の状況に合わせた適切な情報提供や支援策の充実を図っていく必要がある。

<参考：LWBへの取組に対する関心がある割合> 新宿区 66.1%

<参考：LWBに今後取り組んでいく意向がある割合> 東京都 89.5%

図 30 【事業所調査】LWBへの取組に対する関心度(単一回答)

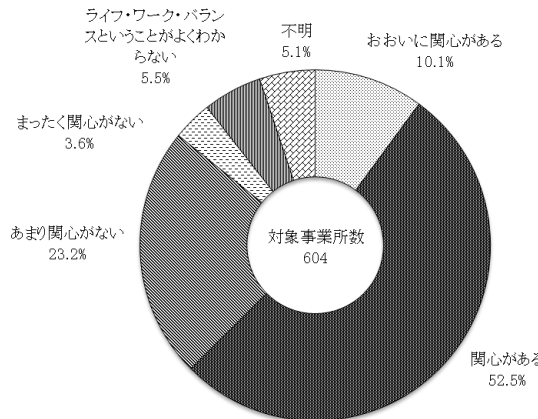


図 31 【事業所調査】LWBの今後の取組意向(単一回答)

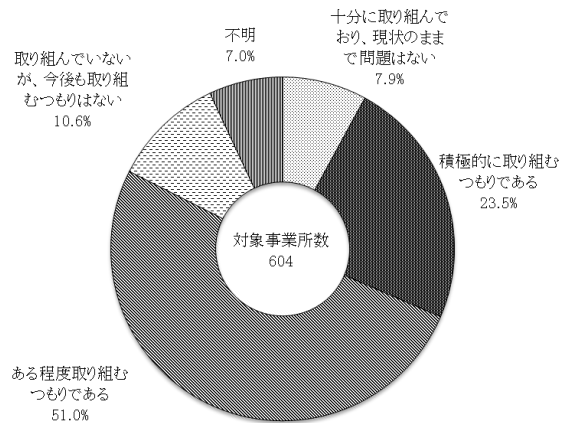


図 32 【事業所調査】LWBへの取組のために実施している内容(複数回答)

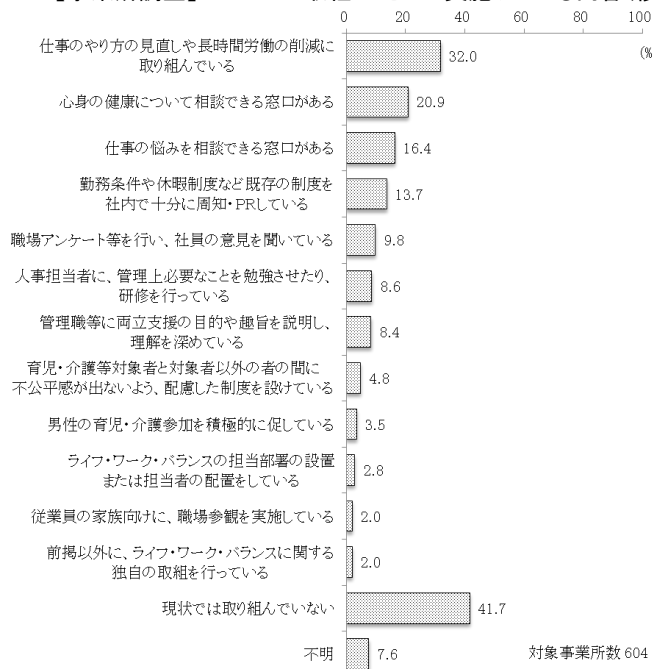


図 33 【事業所調査】LWBの今後の取組意向(単一回答)／従業員規模別

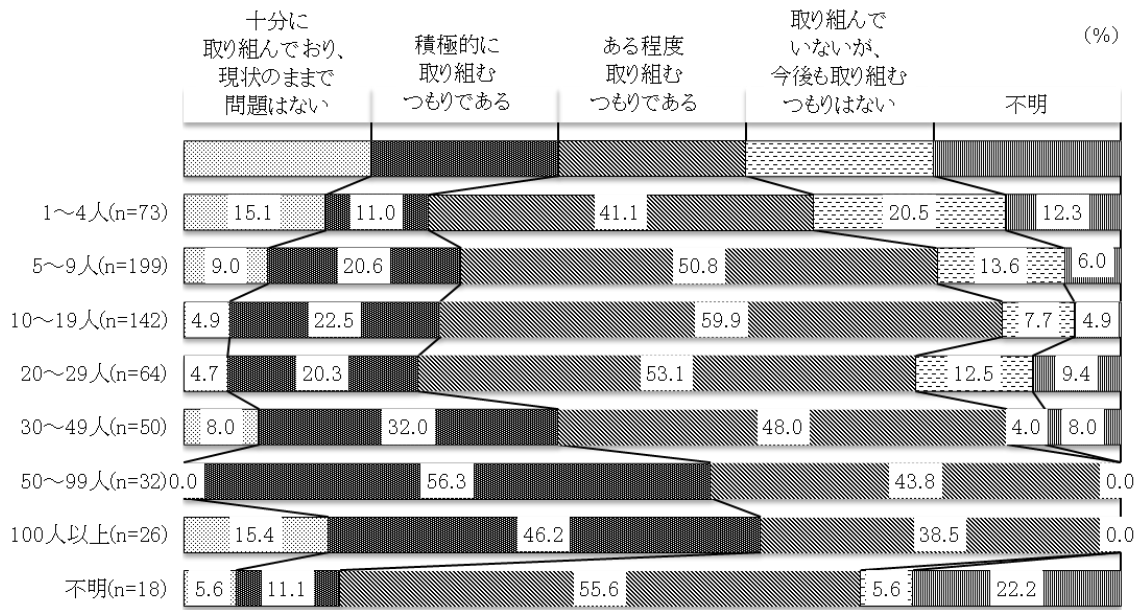
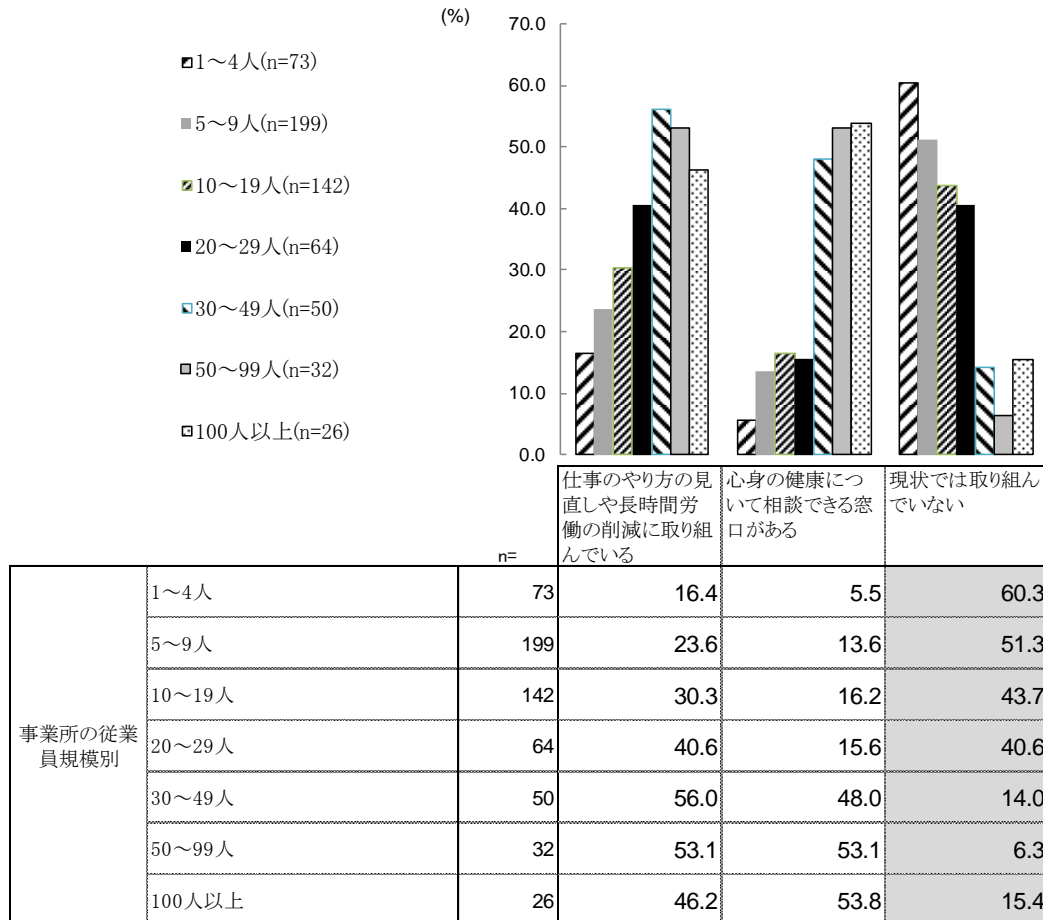


図 34 【事業所調査】LWBへの取組のために実施している内容(複数回答)／従業員規模別(一部抜粋)



(2) 事業所のLWB推進のための制度採用状況、及び従業員の利用意向について

【事業所調査】【従業員調査】

LWBを推進するための制度として、「再雇用制度」や「短時間勤務制度」を採用している事業所の割合が高いが、従業員モニターは「フレックスタイム制度」「育児・介護のための費用の支援」「在宅勤務（テレワーク等）制度」の利用意向が高い。こうしたことから、既に採用している制度の充実だけでなく、多くの従業員の利用意向にも着目した制度の導入に向けた働きかけ等の検討も必要と思われる。ただし、従業員規模の小さい事業所では、各種制度の採用が進んでいない状況にも配慮する必要がある。

図 35 【事業所調査】【従業員調査】LWBを推進するための制度の採用状況と利用意向（複数回答）

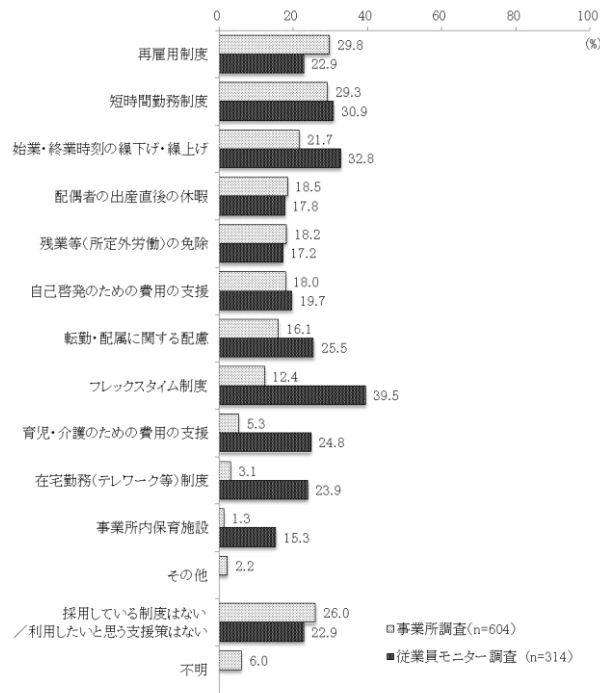
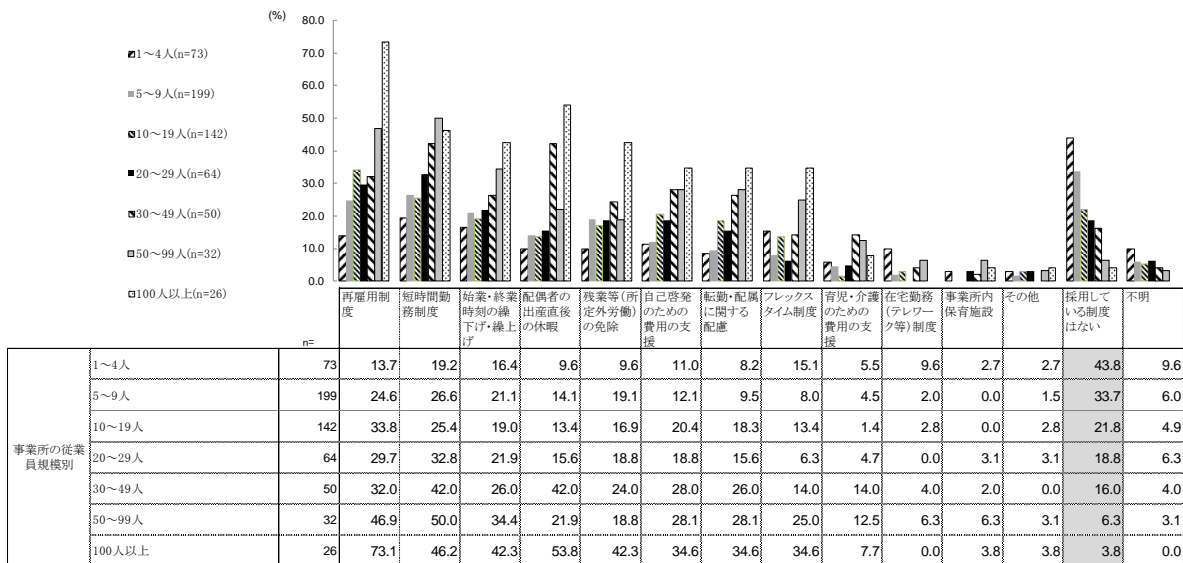


図 36 【事業所調査】LWBを推進するための制度の採用状況（複数回答）（従業員規模別）

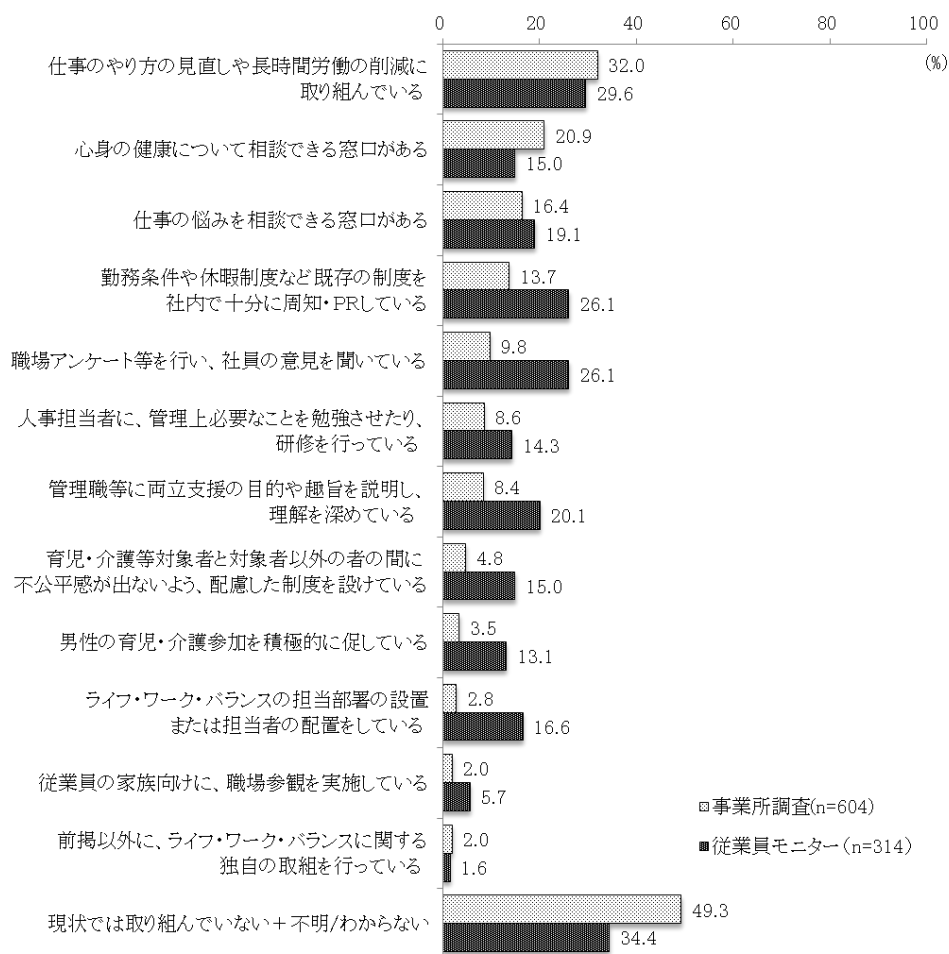


### (3) 事業所のLWBに関する取組の実施内容、及び従業員の意向について【事業所調査】【従業員調査】

LWBに取り組むために実施していることとして、事業所の約3割が行っており、かつ、従業員モニターも必要と思っている内容として上位にあげている項目は、「仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減」であり、**長時間労働の見直しは重要項目**と考えられる。

一方、事業所が取り組んでいる割合に対して、従業員モニターが必要と感じている割合が高い項目として、「勤務条件や休暇制度の十分な周知・PR」「職場アンケート」「管理職等への両立支援の目的や趣旨の説明・理解」があげられており、こうした**従業員の視点にも留意した取組が必要**と思われる。

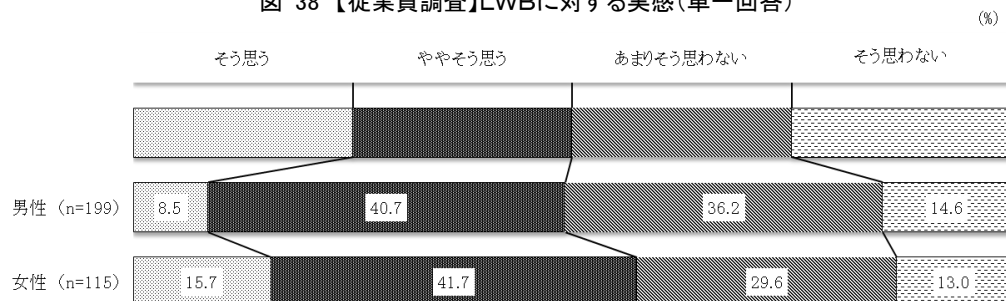
図 37 【事業所調査】【従業員調査】  
LWBへの取組のために実施している内容／職場で必要と思われる取組(複数回答)



#### (4) 従業員のLWBに対する実感について【従業員調査】

約半数の従業員は、自分のLWBがとれていると思っているが、男女比で10ポイント程度の差がみられ、男性の方がLWBがとれていないと思う割合が高い。

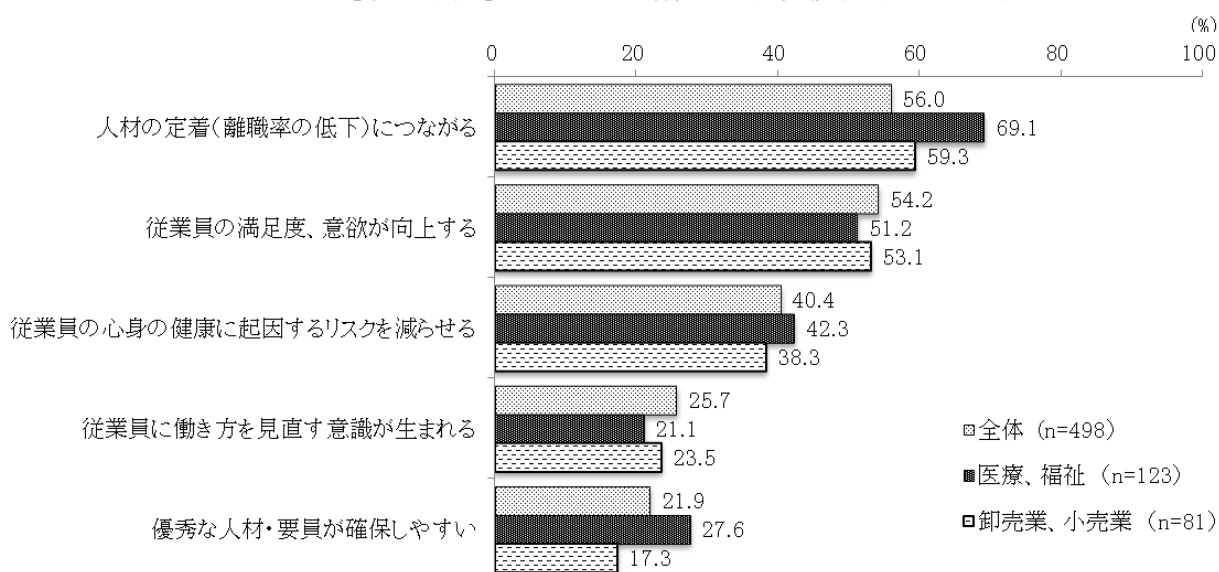
図 38 【従業員調査】LWBに対する実感(単一回答)



#### (5) LWBの取組により事業所が期待する効果について【事業所調査】

LWBの取組により期待する効果として、5割強の事業所が「人材の定着につながる」や「従業員の満足度、意欲が向上する」をあげている。特に医療・福祉においては、「人材の定着につながる」や「優秀な人材・要員が確保しやすい」と答える割合が全体に比べて高くなっている。事業所が期待する効果に留意したLWBの取組支援や周知等を進めることが必要である。

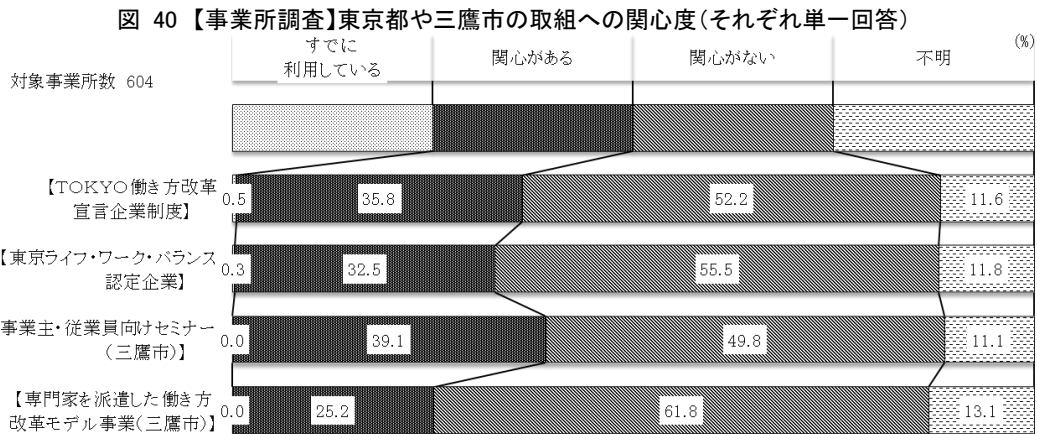
図 39 【事業所調査】LWBによって期待される効果(複数回答)(上位5項目)



## 2-8. 行政への期待 ～セミナー等を通じたLWB推進の必要性・効果の普及啓発へのニーズあり

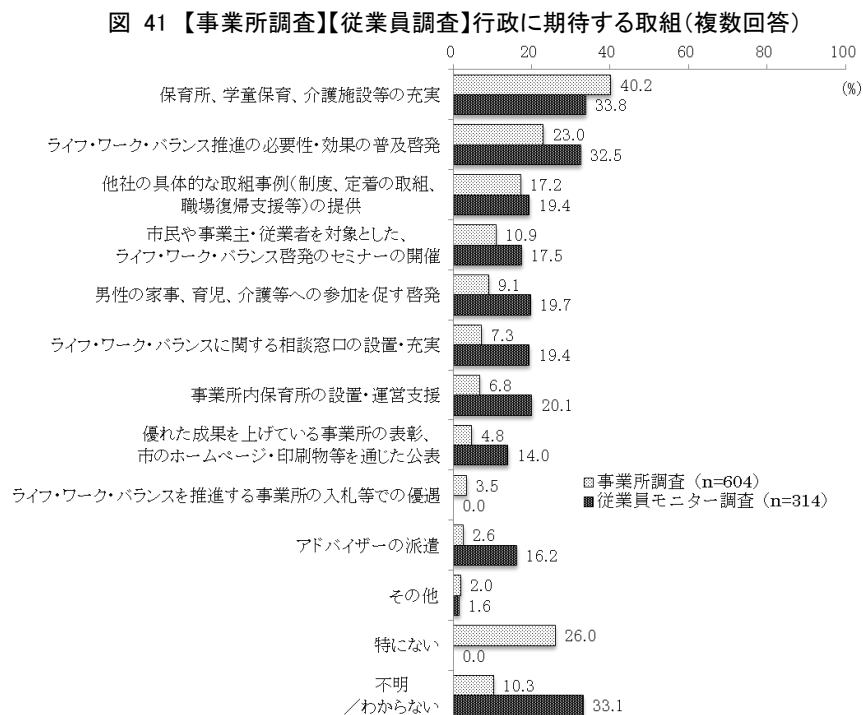
### (1) 三鷹市や東京都の取組に対する関心度について【事業所調査】

三鷹市の「事業主・従業員向けセミナー」や東京都の「TOKYO働き方改革宣言企業制度」に関心がある事業所は4割程度あり、三鷹市や東京都が実施している制度や取組について適切に事業所へ周知を図ることが求められる。



### (2) 行政に対する期待について【事業所調査】【従業員調査】

LWBの推進にあたり、事業所・従業員ともに「保育所、学童保育、介護施設等の充実」を行政に期待している。また、「LWB推進の必要性・効果の普及啓発」にも期待が高い。一方、事業所より従業員モニターが期待している割合が高いのは、「アドバイザーの派遣」や「事業所内保育所の設置・運営支援」「LWBに関する相談窓口の設置・充実」であることから、従業員が期待している取組の実施を事業所に促すような支援を検討することも必要と思われる。



※「ライフ・ワーク・バランスを推進する事業所の入札等での優遇」、「特になし」は事業所調査のみ聴取



### 3-1. ヒアリング調査対象事業所一覧

---

	業種	従業員規模
A社	医療・福祉	85人
B社	医療・福祉	41人
C社	製造業	1,599人
D社	製造業	61人
E社	製造業	10人
F社	卸売業・小売業	38人
G社	建設業	30人
H社	運輸業・郵便業	133人
I社	その他サービス業	99人
J社	その他サービス業	63人

### 3-2. LWBの取組内容及び効果

---

#### (1) 女性活躍推進に向けた主な取組や効果

- ・女性の管理職を増やす取組を進める中で、係長職以上の女性を対象としたワークショップを実施している。
- ・女子学生を対象とした見学会を行うなどして、女性の採用に力を入れている。また、女性の人材育成を進めるため、一般職の女性社員が社内の女性管理職に、管理職としての意識や働き方、子育てとの両立のしかた等について相談できる制度を設けている。女性の採用に力を入れた結果、以前より多くの女性の新入社員を採用することができた。
- ・業界で必要なさまざまな資格取得者に占める女性の割合が高くなってきているため、女性の働き方に対するマニュアル作成等が必要となり、結果として、女性活躍推進責任者を置くまでに至った。責任者を置くことで、女性を多く採用したいという考えを強く打ち出すことができている。また、女性従業員の意識を高めることができる。

#### (2) 残業時間削減に向けた主な取組や効果

- ・残業抑制に向けた従業員に対する声掛けや残業の事前申請等を行っている。(複数事業所)
  - 業務にメリハリがつくようになった。
  - 残業の申請をしなくて済むよう、従業員が早く退社するようになった。
  - 深夜時間帯の残業が今までの4分の1になった。
- ※ 上記の各効果は、それぞれ別の事業所の回答。
- ・ノー残業デーの設定を実施している。(複数事業所)
- ・週2回のノー残業デーに加え、月2回のスーパーノー残業デーを設定している。スーパーノー残業デーには99%の従業員が定時退社している。
- ・毎月の打ち合わせの中で、どうすれば長時間労働にならないか意見交換を行い、実践・習慣化を行っている。
- ・残業時間帯での会議設定を控える等の対策を実施している。(複数事業所)

- ・チームの残業時間等がチームリーダーの評価につながる仕組みを作っている。
- ・会議の時間短縮のために、業務連絡や報告は、クラウド上でリアルタイムに閲覧可能な環境にしている。会議のルールを設定することで、時間管理をしながら会議を進めるようになった。

### (3) 年次有給休暇取得促進に向けた主な取組や効果

- ・月1日は有給休暇を取得できるように取り組んでいる。(複数事業所)
- ・「ウルトラ連休」として、3日の有給休暇と土日等の休みをつなげて、5連休とすることも奨励している。
- ・時間単位で取得可能な有給休暇を導入している。
- ・定期的に有給休暇の取得率を確認し、未取得者に対して積極的に取得するよう働きかけている。

### (4) 育児休業・休暇、介護休業・休暇の取得促進に向けた主な取組や効果

- ・産前休暇は、30年前から就業規則で法定の6週より長い8週と定めている。また、男女とも、看護休暇は、未就学児は1人につき5日、小学生は1人につき3日付与している。毎年、育児休業を取得する職員がいる。
- ・育児休業・休暇、介護休業・休暇取得者の復帰後に、ストレスが少ないポジションを用意するといった配慮を行っている。

### (5) 柔軟な働き方、LWBの推進に向けた主な取組や効果

- ・かなり前からフレックスタイム制度(コアタイム10時～15時)を導入している。2016年からはコアタイムを2時間(13時～15時)に変更して実施している。
- ・リモートワークを試行している。リモートワークは、自宅で仕事ができるという利便性があり、あまり電話がかかってこないため集中して仕事に取りかかることができる。また、昼休みや通勤時間を子どもの対応にあてることができるといったメリットがある。

## 3-3. LWBを推進するうえでの課題等

---

### (1) 女性活躍推進に関して

- ・女性を多く採用するようにしているが、家庭の事情等で半年から1年で退職する場合もある。
- ・製造工程の正社員は朝の5時出勤と7時～9時出勤のローテーションとなるため、結婚を機に退職する女性が多い。
- ・女性の雇用にあたっては、専用のロッカールーム、仮眠室等の設置といった設備投資の課題が採用の壁となっている。

### (2) 残業時間の削減に関して

- ・残業を削減しつつ顧客からの要望にどう応えるかが課題となっている。
- ・会議によっては、夜や土日での設定となる場合もあり、参加者の都合にあわせて対応を検討する必要がある。

### (3) 年次有給休暇の取得促進に関して

- ・仕事における目標管理(MBO)の数値目標として、年間の残業時間削減率や有給休暇取得率70%以上を掲げているが、個人差がある。

### (4) 育児休業・休暇、介護休業・休暇の取得促進に関して

- ・今後、介護休業制度のニーズが高まると、これまで以上に時短勤務や急な休暇への対応でさらにシフトの調整等が難しくなると予想している。

- ・男性職員は、育児休業を取得せずに出産休暇のみ取得している場合が多い。
- ・有給休暇の日数が多く残っている場合は、給与の6割支給となる育児休業よりも有給休暇を優先して取得する人が多い。

#### **(5) 柔軟な働き方、LWBの推進に関して**

- ・フレックスタイムにより、家庭の都合等と調整しながら柔軟に働けるため、わざわざ有給休暇を取得する必要がなくなる。その結果、フレックスタイムの活用と有給休暇取得の促進を両立することが難しくなっている。
- ・生産性向上の制度改革と、LWBの導入を同時並行で進めているため、会社の方針に反発する人も多い。
- ・リモートワークの導入に向けては、適用範囲や対象者等、ルールを策定する必要がある。
- ・生産性の向上とプライベートの時間の確保に向けては、IT導入等のツールが必要である。

### **3-4. 今後、取り組みたいと思っていること**

---

#### **(1) 女性活躍推進に関して**

- ・女性従業員のみで特定の作業に特化したチームをつくり、女性に営業も担当させたり、技術に特化した業務もしたいと考えている。
- ・女性の方がきめ細やかな心地よいサービスを提供できるのではないかと考えるため、女性従業員を今後も募集していきたい。
- ・昇進やキャリア形成に対する男女の考え方が違い、意識づけには異なる配慮が必要であることを明らかにする目的で、全社員を対象としたアンケートの実施を検討している。

#### **(2) 残業時間の削減に関して**

- ・残業削減によってどういった評価が得られるかを定量的に表せるようにしたい。取り組みにあたっては、前年度より残業時間が削減し、かつ利益増の場合にどのような評価とするか、明確にする必要がある。

#### **(3) 育児休業・休暇、介護休業・休暇の取得促進について**

- ・男性の育児休業取得促進のため、今後、男性が育児休業を取得しやすいサポート体制をつくりたい。
- ・男性の育児休暇促進のため、厚生労働省が出している資料を使って説明をし始めようと考えている。

#### **(4) 柔軟な働き方、LWBの推進に関して**

- ・可能であれば、コアタイムがないスーパーフレックス等も検討したい。
- ・テレワークについて検討したい。
- ・LWBに関する相談窓口や人員配置により、職員が一人で悩まない体制づくりを進めたい。
- ・在宅勤務の適用を視野に入れている。
- ・夜の外部顧客との会議は事前に分かっている場合が多いため、フレックスタイムの導入で対応できないか、社内で議論を進めている。

### 3-5. 三鷹市への提案や期待すること

---

- ・市主催の研修会等は夜ではなく、昼に開催してほしい。
- ・女性が出産後も働き続けられるよう、何らかのサポートをしてもらいたい。
- ・保育施設への入園がいつでもできるようになればよい。そうすれば、もっと早く復職が可能な職員もいる。
- ・市内中小企業の福利厚生事業などを行っている（一財）三鷹市勤労者福祉サービスセンターをさらに充実してもらいたい。
- ・土日祝日の公共工事の作業を禁止にすることで、業界として働きやすくなるのではないか。
- ・LWBについて、他社がどういった取組をしているか知りたい。
- ・補助制度や就業規則等に関する積極的な情報提供をお願いしたい。

三鷹市  
「市内企業・事業所および従業員の  
ライフ・ワーク・バランスに関する意識・実態調査」  
報告書  
＝概要版＝

平成 29 年 3 月

発行 三鷹市

〒181-8555 東京都三鷹市野崎一丁目 1 番 1 号

法人番号：8000020132047

作成 三鷹市企画部企画経営課平和・女性・国際化推進係

電話 0422-45-1151 内線 2115

調査委託機関 株式会社インテージリサーチ

この冊子は庁内で印刷・製本しています。