

## ワークライフバランスと企業経営にかかわる調査 (お願い)

ワークライフバランスと企業経営に関する研究会(代表：同志社大学政策学部教授 川口章)

2009年8月31日

- 1 この調査は、日本学術振興会科学研究費補助金の助成を受け、ワークライフバランスと企業経営に関する研究会 (代表：同志社大学政策学部教授川口章) が実施するものです。一昨年 (2007 年) にも同様の調査を実施しました。今回はその時にご回答いただいた企業をも含めた調査となります。
- 2 近年、国・地方自治体・企業が一体となったワークライフバランス政策の必要性が叫ばれております。この調査は、企業のワークライフバランス施策の実態を明らかにするとともに、ワークライフバランス施策が従業員の勤労意欲や企業業績に与える影響を分析することを目的としております。結果は、政策研究等に活用させていただくとともに、国や地方自治体に対する政策提言という形で皆様の声を活かしていきたいと考えております。
- 3 調査票では、ワークライフバランス施策にかかわる質問以外に、貴社の事業概要にかかわる質問をさせていただきます。これは、ワークライフバランス施策と企業業績の関係について分析するために必要なものです。お手数ではございますが、お答えいただける範囲でご協力をお願いいたします。なお、調査の結果は統計的に集計・分析し、研究目的にのみ利用します。貴社の企業名はもとより個々の回答をそのままの形で公表することはありません。
- 4 この調査は、企業を単位として行っています。したがって、本社事業所だけでなく、支店、出張所、営業所等を含めた会社全体についてお答えください (なお、貴社が純粋持株会社の場合には、傘下企業全体を含めてお答えください)。
- 5 調査票は、主に人事・総務担当者の方にご回答いただきますようお願いいたします。特にことわりのない場合、ご回答は2009年8月1日現在の状況をお教えてください。
- 6 回答のご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒を用いて、2009年9月30日(水)までにご投函ください。お忙しいところ恐縮ではございますが、ご協力よろしくをお願いいたします。
- 7 調査結果の概要につきましては、2009年12月頃、財団法人関西社会経済研究所のホームページ (<http://www.kiser.or.jp/>) にて公開する予定です。
- 8 この調査の実施業務は、財団法人関西社会経済研究所に業務委託しておりますので、この調査についてのご質問は、当該機関の下記担当部署までお問い合わせください。

【調査票の内容・趣旨・記入方法・締め切りなど実査についての問い合わせ先】

〒530-6691 大阪市北区中之島6丁目2番27号 中之島センタービル29階

財団法人 関西社会経済研究所 (担当：時子山(トコヤマ))

TEL:06-6441-5750 FAX:06-6441-5760 e-mail : contact@kiser.or.jp

I 貴社の育児支援制度と人事管理制度についてうかがいます。

問1 育児休業制度の導入状況についてうかがいます。

a. 育児休業制度*の有無	1. ある      2. ない
b. 育児休業制度の導入年	(西暦                      )年 (女性のみを対象とした制度も含め、最初に導入した年をご記入ください)

\*「育児休業制度」は、ここでは就業規則等により制度が明文化されている場合を指します。慣行のみの場合は含みません。

問2 貴社では、現在、以下の出産・育児にかかわる支援制度がありますか。(1)明文化された制度導入の有無の欄の当てはまる番号に○をつけてください。

また、明文化された制度の有無にかかわらず、(2)過去3年間の利用者について、それぞれ当てはまる番号を一つ選び、○をつけてください。明文化された制度がない場合でも、慣行として実施されている制度の利用者がいれば「いる」に○をつけてください。

	(1)明文化された制度の有無		(2)過去3年間の利用者(慣行としての制度の利用者含む)		
	ある	ない	いる	いない	該当者なし
a. 育児休業制度	1	2	1	2	3
b. 子育て中の短時間勤務制度	1	2	1	2	3
c. 子育て中のフレックスタイム制度	1	2	1	2	3
d. 子育て中の始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	1	2	1	2	3
e. 子育て中、所定外労働を免除する制度	1	2	1	2	3
f. 事業所内託児施設の運営	1	2	1	2	3
g. 子育てサービス費用の援助措置等	1	2	1	2	3
h. 育児休業後の職場への復帰支援	1	2	1	2	3
i. 妻が出産した時の男性の休暇制度	1	2	1	2	3
j. 子供の看護休暇	1	2	1	2	3
k. 子育て中の転勤免除	1	2	1	2	3
l. 育児等で退職した者に対する優先的な再雇用制度	1	2	1	2	3
m. 子育て中の在宅勤務制度	1	2	1	2	3

問3 貴社は、すでに次世代育成支援対策推進法\*に基づく行動計画を策定しましたか。当てはまる番号を一つ選び、○をつけてください。

1. すでに策定している
2. 策定していない ⇒ 問5へお進みください

\*2003年7月に公布された次世代育成支援対策推進法は、301人以上(2011年4月1日以降は101人以上)の労働者を雇用する事業主以上の労働者を常時雇用する事業主に対して、仕事と子育ての両立のための「次世代育成支援対策」を盛り込んだ行動計画を策定し、2005年4月1日以降速やかに、行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ提出しなくてはならないと定めています。

問4 次世代育成支援対策推進法では、行動計画の目標を達成すると都道府県労働局長の認定が受けられ、下図の認定マークを広告、商品等に付けることができます。貴社は、この「認定」を申請しましたか。当てはまる番号を一つ選び、○をつけてください。

1. 「認定」を申請し、認定された
2. 「認定」を申請したが、認定されなかった
3. 「認定」を申請し、審査中である
4. これから「認定」を申請する予定である
5. 「認定」を申請する考えはない



問 5 (1)貴社が仕事と育児の両立支援に取り組む理由は何ですか。次に挙げる各項目のうち、取り組む理由として当てはまる番号に○をつけてください。

また、(2)これまでに期待したような効果が得られたと思いますか。(1)で「当てはまる」と回答した各項目について、実際に得られた効果として当てはまる番号を1つ選び、○をつけてください。

	(1)取り組む理由		(2)これまでに得られた効果		
	当てはまる	当てはまらない	大いにあった	ややあった	なかった
a. 女性従業員の定着率を高める	1	2	1	2	3
b. 男性従業員の定着率を高める	1	2	1	2	3
c. 女性従業員の帰属意識を高める	1	2	1	2	3
d. 男性従業員の帰属意識を高める	1	2	1	2	3
e. 女性従業員の勤労意欲を高める	1	2	1	2	3
f. 男性従業員の勤労意欲を高める	1	2	1	2	3
g. 従業員の仕事に対する満足度を高める	1	2	1	2	3
h. 職場の人間関係が向上する	1	2	1	2	3
i. 採用で優秀な人材を集める	1	2	1	2	3
j. 仕事のやり方を見直すことで効率が改善する	1	2	1	2	3
k. 製品の品質が高まるなど、業績を高める	1	2	1	2	3
l. 顧客に対するイメージを高める	1	2	1	2	3
m. 企業の社会的責任を果たす	1	2	1	2	3

問 6 2008年(もしくは2008年度)の労働者(管理職を含む)1人当たりの平均年次有給休暇(年休)取得率\*をお教えください。小数点以下は四捨五入してください。

\*「年次有給休暇取得率」は、以下の式でお求めください。なお、付与日数には前年度からの繰延日数を含みません。

$$\text{取得率} = \frac{\text{全労働者の取得日数計}}{\text{全労働者への付与日数計}} \times 100 \quad \boxed{\quad} \boxed{\quad} \boxed{\quad} \%$$

問 7 現在、貴社では、年次有給休暇(年休)の取得を促進するため、以下の施策を実施していますか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 連続取得の奨励	5. 要員の見直し、代替要員の確保
2. 一斉年休の導入	6. 年休取得によって人事考課が不利にならないルール徹底
3. 個人別年休の計画取得方針の導入	7. 部下の年休取得状況を管理・監督者の評価項目にする
4. 仕事量、仕事の進め方の見直し	8. 特段の取り組みはしていない

問8 現在、貴社では、労働時間を適正化するため、以下の施策を実施していますか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. チェックシステムの導入 (タイムカード、パソコン立ち上げ時の出退勤管理等)	7. 仕事量、仕事の進め方の見直し
2. 残業は管理職の事前指示に基づくようルール化	8. 長時間残業者の特別健康診断
3. 定時退社日の設定 (ノー残業デーなど)	9. 労働時間管理の適正化の周知・啓発
4. 残業点検のための定期的な職場巡回	10. 時間外労働に関する社内調査、実態把握
5. 裁量労働やフレックスタイムの適用者を増やす	11. 労働時間の専門委員会、対策部会等の設置
6. 代休取得の励行	12. 労使協議等で労働時間管理協定を締結
	13. 特段の取り組みはしていない

問9 現在、貴社では、以下の人事・労務管理制度を実施していますか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 職能資格制度*	8. 評価に対する苦情処理制度
2. 職務給制度	9. 社内公募制度・自己申告制度・社内FA制度
3. 成果主義人事制度	10. 複線型人事制度・コース別雇用管理制度**
4. 裁量労働制・みなし労働制	11. 非正社員の正社員への転換制度
5. フレックスタイム制度	12. 再就職(転職)支援制度
6. 目標管理制度	13. 従業員持ち株制度
7. 考課者訓練	14. いずれの制度も実施していない

\*「職能資格制度」とは、職務遂行能力に応じて資格等級を定めて格付けし、賃金管理を行う制度のことです。

\*\*「複線型人事制度」とは、複数のキャリアコースの中から、自分に合ったコースを選べる制度です。「コース別雇用管理制度」とは、企画的業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によっていくつかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。

問10 現在貴社では、ポジティブ・アクション\*にかかわる以下の施策を実施していますか。次の各項目について、それぞれ当てはまる番号を1つ選び、○をつけてください。

	実施している	実施していない	すでに女性が活躍しているので必要なし
a. ポジティブ・アクションに関する専任の部署の設置、あるいは担当者の任命(推進体制の整備)	1	2	3
b. 女性の活躍にとって障害となっている制度や慣行の調査・分析	1	2	3
c. 女性の能力発揮のための計画の策定	1	2	3
d. 女性の積極的な採用、基幹職種や管理職への登用	1	2	3
e. 女性の少ない職場に女性が従事するための積極的な教育訓練	1	2	3
f. 女性専用の相談窓口設置	1	2	3
g. セクハラ防止のための規程の策定	1	2	3
h. 法律を上回る仕事と家庭との両立支援を整備	1	2	3
i. 女性の能力発揮促進の必要性について、従業員に対する啓発	1	2	3
j. 職場環境・風土の改善	1	2	3

\*「ポジティブ・アクション」とは、配置や昇進などにおいて男女労働者の間に生じている格差の解消をめざして、企業が自主的かつ積極的に行う女性の能力発揮促進のための取り組みのことです。



II 貴社の教育訓練や自己啓発についてうかがいます。

問 15 正社員の能力開発についてうかがいます。正社員の能力開発は誰の責任だと思えますか。当てはまるもの 1 つだけに○をつけてください。

1. 企業の責任である	3. 正社員個人の責任に近い
2. 企業の責任に近い	4. 正社員個人の責任である

問 16 従業員に対する教育訓練についてうかがいます。どの範囲の従業員の教育訓練をしていますか。当てはまるもの 1 つに○をつけてください。

1. 選抜した正社員	3. 正社員全体
2. 選抜した正社員・非正社員	4. 正社員・非正社員全体

問 17 正社員の能力開発や人材育成に関して、何か「問題」はありますか。以下の項目から当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 指導する人材が不足している	6. 適切な教育訓練機関がない
2. 人材育成を行う時間がない	7. 人材育成の方法がわからない
3. 人材を育成しても辞めてしまう	8. 技術革新や業務変更が頻繁なため
4. 鍛えがいのある人材が集まらない	9. 人材育成が無駄になる
5. 育成を行うための金銭的余裕がない	10. 問題はない

問 18 正社員に対する自己啓発の支援についてうかがいます。以下の項目から当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 受講料などの金銭的援助	5. 教育訓練休暇（有給、無給の両方を含む）付与
2. 就業時間の配慮	6. キャリア・コンサルティングの実施
3. 教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供	7. その他
4. 社内での自主的な勉強会等に対する援助	8. 支援していない

問 19 正社員の資格取得を処遇に反映させていますか。反映させている資格について、以下の項目から、当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 技能検定	5. ビジネス・キャリア検定試験
2. その他の公的資格	6. その他の民間資格
3. 民間団体が認定する民間資格	7. 資格を処遇に反映させていない
4. 事業主等が認定する社内資格	

問 20 正社員が職業生活設計を考える機会として、どのような制度がありますか。以下の項目から、当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 上司との面談	5. 人事部門の担当者との面談
2. 自己申告制	6. キャリアプランの策定のための研修
3. 階層別研修	7. その他の研修
4. キャリア・コンサルティング制度	8. 制度はない

問 21 雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金）の受給要件の一つに「直近 3 カ月の売上高または生産量などの指標が、その直前の 3 か月または前年同期と比べて 5%以上減少していること」とあります。貴社は今年になってこの要件を満たしたことがありますか。

1. はい	2. いいえ
-------	--------

問22 雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金）を受給していますか。

1. はい	2. いいえ
-------	--------

問23 助成金を受けられた企業に伺います。どのような助成をうけていますか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 休業	2. 教育訓練	3. 出向
-------	---------	-------

以下、問24から問28の質問は、経営者の方がお答えください。ご自身が経営者でない場合は、経営者の方に聞いて答えていただくか、もしくは空欄にして、問29にお進みください。

問24 ご自身（経営者）は自己啓発をしていますか。

1. はい	2. いいえ ⇒ 問28にお進みください
-------	----------------------

問25 自己啓発はどのようにして行っていますか。以下の項目から、当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. ラジオ、テレビ、専門書、インターネットなどによる自学、自習	5. 通信教育の受講
2. 社内の自主的な勉強会、研究会への参加	6. 公共職業能力開発施設の講座の受講
3. 民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加	7. 専修学校、各種学校の講座の受講
4. 社外の勉強会、研究会への参加	8. 高等専門学校、大学、大学院の講座の受講
	9. その他

問26 自己啓発に費やす時間は一か月あたりどのくらいですか。（自学・自習を含みます）

1. 5時間未満	5. 30～40時間未満
2. 5～10時間未満	6. 40～50時間未満
3. 10～20時間未満	7. 50時間以上
4. 20～30時間未満	

問27 自己啓発をする理由は何ですか。当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 現在の仕事に必要な知識・能力を身につける為	5. 退任後に備えるため
2. 将来の事業展開に備えて	6. 海外での事業に備えて
3. 資格取得のため	7. その他
4. 転職のため	

問28 自己啓発の問題点があればお答えください。以下の項目から、当てはまるものすべてに○をつけてください。

1. 仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない	7. やるべきことがわからない
2. 費用がかかりすぎる	8. どのような受講内容が自分の目指すキャリアに適切なかわからない
3. 休暇取得・早退等が会社の都合でできない	9. 受講や資格取得の効果が定かでない
4. 家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない	10. その他
5. 適当な教育訓練機関が見つからない	11. 問題はない
6. セミナー等の情報が得にくい	

### Ⅲ 貴社の事業概要についてうかがいます。

以下の質問は、ワークライフバランス施策と企業業績の関係を分析するために必要なものです。お手数ではございますが、お答えいただける範囲でご協力いただきますようお願い申し上げます。

問 29 貴社の正社員について、人数、管理職の人数、平均年齢、平均勤続年数、平均年収をお教えてください。なお、該当者がいない場合は「0」を記入してください。

	正社員人数		平均年齢	平均勤続年数
	人	その内、課長相当職以上 人		
男性	人	人	歳	年
女性	人	人	歳	年

問 30 貴社の非正社員について、人数をお教えてください。なお、該当者がいない場合は「0」を記入してください。

	人 数
a. パート・アルバイト	人
b. 契約社員・嘱託	人
c. 派遣	人

問 31 貴社の 2008 営業年度の財務指標をご記入ください。

a. 売上高	円
b. 経常利益	円
c. 総資産	円

問 32 貴社の概況についてお教えてください。

企 業 名			
所 在 地			
会社設立年	(西暦) 年		
主たる産業 (1つに○)	1. 鉱業	6. 小売業	11. 不動産業
	2. 建設業	7. 飲食店	12. 医療・福祉
	3. 製造業	8. 運輸業	13. 教育・学習支援業
	4. 電気・ガス・熱供給・水道業	9. 通信業	14. 総合サービス事業
	5. 卸売業	10. 金融・保険業	15. その他のサービス業
労働組合の有無	1. ある      2. ない		
ご回答について照会事項 があったときの照会先	部署／お名前 電 話： メー ル：		

問 33 後日、1 時間程度のインタビュー調査に協力いただけますか。

1. はい	2. いいえ
-------	--------

調査はこれで終わりです。ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れてご投函ください。  
最後までご協力いただき、ありがとうございました。