

環境

n=593

質問1

人事制度・施策を策定するにあたって重視される項目

/593

経営戦略・ビジョンとのリンク・連動	416	70.2%
法律の改正・動向	215	36.3%
雇用を取り巻く世の中の流れ・トレンド	119	20.1%
制度・施策における納得感	236	39.8%
職場活力・生産性向上への寄与	330	55.6%
安定した(安心して働ける)雇用環境の整備	152	25.6%
仕事と生活の調和(ワークライフバランス)・両立支援	132	22.3%
ダイバシティ・マネジメント	60	10.1%
その他	8	1.3%
	1668	

質問2

人事に関する法律の改正・動向や、人事を取り巻く世の中の流れ・トレンドなどの情報源

テレビ・ラジオ	6	1.0%
新聞	71	12.0%
雑誌・書籍	120	20.2%
インターネット・SNS(Facebook・Twitterなど)	156	26.3%
政府や公的機関の機関紙・WEBサイト	119	20.1%
取引会社からの情報提供	17	2.9%
勉強会やセミナーへの参加	93	15.7%
その他	11	1.9%
	593	100.0%

質問3

管理職(課長クラス以上)全体に占める女性の割合

現在

0%	127	21.4%
1%以上5%未満	241	40.6%
6%以上10%未満	83	14.0%
10%以上15%未満	37	6.2%
15%以上20%未満	25	4.2%
20%以上25%未満	13	2.2%
25%以上30%未満	19	3.2%
30%以上	48	8.1%
	593	100.0%

2020年

0%	19	3.2%
1%以上5%未満	103	17.4%
6%以上10%未満	167	28.2%
10%以上15%未満	86	14.5%
15%以上20%未満	53	8.9%
20%以上25%未満	32	5.4%
25%以上30%未満	32	5.4%
30%以上	101	17.0%
	593	100.0%

質問4

女性管理職を増やすうえで、最も障害となっていること

経営層のリーダーシップ不足	19	3.2%
管理監督者・マネジメント層の理解不足	28	4.7%
会社風土・慣習	65	11.0%
女性活用の目標値や達成時期が不明確	27	4.6%
採用時のコース区分	8	1.3%
コース転換(一般職から総合職へ等)が困難・昇進ルートが不明確	6	1.0%
候補となる従業員が不在	152	25.6%
候補となる従業員が力不足	63	10.6%
候補となる従業員が管理職登用を拒否	22	3.7%
女性を管理職に育てていく社内環境整備の遅れ	83	14.0%
仕事と生活の調和(ワークライフバランス)・両立の困難さ	80	13.5%
その他	21	3.5%
女性管理職を増やす必要はない	19	3.2%
	593	100.0%

質問5

女性管理職を増やす施策として最も有効なもの

経営層のリーダーシップ	79	13.3%
管理監督者・マネジメント層の理解	50	8.4%
女性活用の目標値や達成時期の明確化・達成状況の公開	37	6.2%
管理職の登用に結び付きやすい女性の採用の拡大	54	9.1%
コース転換(一般職から総合職へ等)の柔軟化・昇進ルートの確立	11	1.9%
労働時間を弾力化する制度(裁量労働時間制・フレックス制度など)の導入	24	4.0%
女性を管理職に育てていく社内環境整備の整備	194	32.7%
キャリア支援制度・拡充	28	4.7%
仕事と生活の調和(ワークライフバランス)・両立支援	71	12.0%
その他	22	3.7%
女性管理職を増やす必要はない	23	3.9%
	593	100.0%

質問6

ワークライフバランス関連の取り組み

行っている	315	53.1%
施策を準備・検討している	121	20.4%
行っていない	157	26.5%
	593	100.0%

質問7 ※質問6で「行っている」「施策を準備・検討している」と回答

ワークライフバランスの取り組みの「目的」

/440

従業員の心身の健康保持増進	270	61.4%
労働生産性・売上の向上	150	34.1%
従業員の創造性・視点の多様化	84	19.1%
女性の活躍推進	123	28.0%
労働時間や勤務地に制約のある社員の雇用	60	13.6%
従業員の満足度や仕事への意欲の向上	233	53.0%
従業員の離職率の低下	59	13.4%
働き方の効率化・経営コストの削減(残業代など)	185	42.0%
企業イメージや評価の向上	35	8.0%
採用上のアピール	16	3.6%
その他	6	1.4%
	1221	

質問8 ※質問6で「行っている」と回答
実施している取り組み

/363

担当がいなくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり	95	26.2%
管理監督者・マネジメント層への教育・研修	166	45.7%
従業員全体への教育・研修	132	36.4%
多様な評価基準の設置	43	11.8%
労働時間の弾力化をする制度(裁量労働制度・フレックス制度など)の導入	188	51.8%
計画的な有給休暇取得日の設定	156	43.0%
計画的な残業禁止日の設定	147	40.5%
育児・介護関連制度の改定・新設	224	61.7%
会議の業務時間外禁止・回数制限	24	6.6%
オフィスの強制消灯	49	13.5%
その他	10	2.8%
	1234	

質問9 ※質問6で「行っている」と回答
取り組みの浸透度

浸透している	50	13.8%
やや浸透している	186	51.4%
あまり浸透していない	95	26.2%
浸透していない	19	5.2%
分からない	12	3.3%
	362	100.0%

質問10 ※質問9で「浸透している」「やや浸透している」と回答
ワークライフバランスの取り組みの最大の成果

従業員の心身の健康保持増進	51	19.8%
労働生産性・売上の向上	14	5.4%
従業員の創造性・視点の多様化	5	1.9%
女性の活躍推進	40	15.6%
労働時間や勤務地に制約のある社員の雇用	7	2.7%
従業員の満足度や仕事への意欲の向上	50	19.5%
従業員の離職率の低下	19	7.4%
働き方の効率化・経営コストの削減(残業代など)	45	17.5%
企業イメージや評価の向上	6	2.3%
採用上のアピール	10	3.9%
その他	10	3.9%
	257	100.0%

質問11 ※質問9で「あまり浸透していない」「浸透していない」と回答
ワークライフバランスの取り組みを阻害している最大の要因

経営層のリーダーシップ不足	12	8.3%
マネジメント層の理解不足	27	18.8%
会社風土・慣習	46	31.9%
施策の周知不足	2	1.4%
施策推進に対する人員・コストの負担	12	8.3%
従業員の働き方に対する意識改革の遅れ	25	17.4%
施策推進に向けた社内環境整備の遅れ	10	6.9%
賃金・評価など処遇の公正性の確保の困難さ	3	2.1%
その他	7	4.9%
	144	100.0%

質問12

有給休暇制度以外の特別休暇制度

特別休暇制度がある	517	87.2%
特別休暇制度がない	76	12.8%
	593	100.0%

/519

夏季/冬季休暇	351	67.6%
リフレッシュ休暇	240	46.2%
ボランティア休暇	123	23.7%
ライフステージの祝賀(結婚・子の誕生)休暇	242	46.6%
上記以外の1週間以上の長期休暇	61	11.8%
その他	78	15.0%
	1095	

質問13, 質問14 非公開

質問15

育児休業制度は最長何年取得できますか

1年未満	109	18.4%
1年以上2年未満	351	59.2%
2年以上3年未満	59	9.9%
3年以上	49	8.3%
育児休業制度がない	25	4.2%
	593	100.0%

質問16

男性の育児休暇(子育てに関する休暇)取得の状況について

取得実績あり	231	39.0%
取得実績なし	312	52.6%
分からない	50	8.4%
	593	100.0%

質問17 ※質問16で「取得実績あり」と回答

取得を促している最大の要因

経営層のリーダーシップ	13	5.3%
管理職への啓発	6	2.5%
管理職の理解	40	16.4%
会社風土・慣習	32	13.1%
制度の周知・徹底	61	25.0%
男性の子育てを支援する制度がある	14	5.7%
制度を利用した男性をサポートする制度がある(育児休暇に有給休暇の使用が可能など)	25	10.2%
ロールモデルの存在	26	10.7%
その他	27	11.1%
	244	100.0%

質問18 ※質問16で「取得実績なし」と回答

取得を阻害している最大の要因

経営層のリーダーシップの不在	17	5.3%
管理職の理解不足	11	3.4%
会社風土・慣習	103	32.0%
制度の周知・徹底不足	16	5.0%
対象者の職務特性	29	9.0%
対象者の志向	58	18.0%
ロールモデルの不在	53	16.5%
その他	35	10.9%
	322	100.0%

質問19

今後、男性の育児休暇取得について

推進する	228	38.4%
推進しない	80	13.5%
分からない	285	48.1%
	593	100.0%

質問20

法律で定められているほかに仕事と育児の両立支援を目的とした制度

ある	175	29.5%
導入を予定・検討している	118	19.9%
導入予定はなく検討もしていない	300	50.6%
	593	100.0%

質問21

家族や親族の介護が問題となっていますか

問題となっている	50	8.4%
やや問題となっている	231	39.0%
あまり問題となっていない	193	32.5%
問題となっていない	75	12.6%
分からない	44	7.4%
	593	100.0%

質問22

介護に直面している従業員をどのように把握していますか

/593

人事もしくは担当部門が行う定期的な面談やアンケートで把握する	104	17.5%
直属の上司による面談等で把握する	274	46.2%
従業員から自己申告や相談があった際に把握する	433	73.0%
従業員から介護に関する制度利用の申請があった際に把握する	208	35.1%
その他	6	1.0%
	1025	

質問23

従業員の仕事と介護の両立を支援するために最も重要と考えるもの

介護が顕在化・潜在化している従業員数・状況を把握する	153	25.8%
介護に関する法定の制度を整える	83	14.0%
法定以外の制度等を設置する	77	13.0%
全従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行う	158	26.6%
介護に関する相談窓口や相談担当者設ける	78	13.2%
介護の課題のある従業員に経済的な支援を行う	29	4.9%
その他	15	2.5%
	593	100.0%

質問24

法律で定められているほかに仕事と介護の両立支援を目的とした制度

ある	121	20.4%
導入を予定・検討している	110	18.5%
導入予定はなく検討もしていない	362	61.0%
	593	100.0%

質問25

メンタルヘルス関連の施策

/593

産業医の設置	423	71.3%
労働環境(職場)の改善	271	45.7%
所定労働時間の削減や働き方の柔軟化	283	47.7%
社内外に相談専用窓口の設置	327	55.1%
休職した従業員向けの職場復帰支援	272	45.9%
従業員に対する教育・研修	261	44.0%
管理監督者・マネジメント層向けの教育・研修	304	51.3%
ストレスチェック等による状況把握	202	34.1%
その他	8	1.3%
特になし	47	7.9%
	2398	

質問26

メンタルヘルス不調者の継続就業のパターン

/593

休職を経て通院治療しながら働き続ける	417	70.3%
休職を経て通院治療せずに働き続ける	61	10.3%
休職期間中(もしくは復職直後)に退職している	144	24.3%
休職を経て復職した後にしばらく勤務して退職している	98	16.5%
休職をせずに退職している	52	8.8%
休職をせずに通院治療等をしながら働き続けている	114	19.2%
休職と復職を繰り返している	159	26.8%
メンタル不調者がいない	68	11.5%
分からない	29	4.9%
	1142	

質問27

メンタルヘルス不調者の相談窓口

人事もしくは・担当部門	323	54.5%
上司	121	20.4%
社内の相談専用窓口	62	10.5%
社外の相談専用窓口	38	6.4%
その他	11	1.9%
特に設けていない	38	6.4%
	593	100.0%

質問28

メンタルヘルス不調で休職した従業員を対象にした、復職支援の制度

ある	284	47.9%
導入を準備・検討している	104	17.5%
ない	205	34.6%
	593	100.0%