

令和元年度  
沖縄県ワーク・ライフ・バランス実態調査  
報告書

沖縄県 商工労働部 労働政策課

# ワーク・ライフ・バランス実態調査の概要

- 1 目的：県内の事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取り組み状況及び取り組み上での課題を明らかにするとともに、その従業員におけるワーク・ライフ・バランスに対する意識を調査し、今後の施策の基礎資料とする。
- 2 実施方法：県とワーク・ライフ・バランス推進事業の受託業者との連携で行った。
- 3 調査対象：(1)認証企業86社  
(2)その他、従業員10名以上の県内事業所145社。  
(県内事業所の抽出は労働政策課で行うこととし、提供された母集団情報（産業大分類A～Rかつ従業者数10人以上の民営事業所）から産業分類別及び従業者規模別に無作為に抽出した145事業所。）  
(3)上記(1)及び(2)の従業員各3名程度。
- 4 調査時点：令和元年6月30日時点
- 5 調査方法：調査票を会社用1組、従業員用3組、返信用封筒4組を郵送し、返信用封筒にて回収する。従業員用は、調査対象の会社を経由せず直接郵送にて回答させる。なお、回収率を上げるため、メールやファックスweb回答での回収も併せて行った。

# 目次

1	ワーク・ライフ・バランス実態調査の概要	1
2	目次	1
3	WLB実態調査（事業所）	
(1)	主な業種（問1）	4
(2)	雇用状況について-総従業員数-（問2）	5
(3)	雇用状況について-正規・非正規-（問2）	5
(4)	ワーク・ライフ・バランスについてどの程度知っているか（問3）	6
(5)	ワーク・ライフ・バランス企業認証制度を知っているか（問4）	6
(6)	ワーク・ライフ・バランス取組状況（問5）	7
(7)	ワーク・ライフ・バランスに取り組むことにより感じるプラスの効果（問6）	7
(8)	ワーク・ライフ・バランスに取り組むことにより生じている課題（問7）	8
(9)	事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組むことになった理由（問8）	9
(10)	事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない理由（問9）	10
(11)	制度の整備状況（問10）	11
(12)	制度の利用実績の状況（問10）	11
(13)	ワーク・ライフ・バランスに関する取組を導入している制度があるか（問11）	12
(14)	正社員1人あたりの1ヶ月の時間外労働時間（問12）	13
(15)	時間外労働削減のための取組をしているか（問13）	14
(16)	正規社員における有給休暇付与日数（問14）	15
(17)	正規社員における有給休暇取得日数（問14）	15
(18)	非正規社員における有給休暇付与日数（問14）	16
(19)	非正規社員における有給休暇取得日数（問14）	16
(20)	年次有給休暇の取得促進のための取組をしているか（問15）	17
(21)	出産者及び出産後の状況について（問16）	18
(22)	前問で育児休業者がいた事業所での休業者の業務の対応（問17）	19
(23)	過去3年間の介護休業取得状況（問18）	20
(24)	過去3年間での退職理由で多いもの（問19）	21
(25)	離職者減少のためどのような取組が有効だと思うか（問20）	22

(26) WLB推進のため有効だと思うもの(問21)	23	(20) 「休養」についての時間の考え方(問13-5)	49
(27) 認証後WLBの取組を継続しているか(問22)	24	(21) 直近1年間の年休や特別休暇の取得状況(問14)	50
(28) WLB認証制度が更新制となった場合、更新を希望するか(問23)	25	(22) 年休(休み)の取得についての考え(問15)	51
(29) 前問で「更新を希望しない」または「分からない」とした理由(問24)	25	(23) 時間外労働に対して職場で感じていること(問16)	52
(30) 現行の認証基準のワンランク上の企業認証制度を創設した場合、 その認証を取得したいか(問25)	26	(24) 男性が育児休業を取得することについて(問17)	53
(31) 前問で「更新を希望しない」または「分からない」とした理由(問26)	26	(25) 1日に行う家事に費やす時間(既婚者、平日・休日別に)(問18)	54
(32) WLB企業認証制度について、さらにより制度とするため どのような取組や改善が必要だと考えますか(問27)	27	(26) 1日に行う育児に費やす時間(子有、平日・休日別に)(問18)	55
4 沖縄県ワーク・ライフ・バランス実態調査調査票(事業所)	29	(27) 職場でWLB(仕事と生活の調和)のため、取り組んでほしいもの(問19)	56
5 WLB実態調査(従業員)	34	(28) WLBが実現される社会のため、 国や地方の取組として有効と思うもの(問20)	57
(1) 年齢と性別(問1)	35	6 沖縄県ワーク・ライフ・バランス実態調査調査票(従業員)	58
(2) 結婚していますか(問2)	35		
(3) お子さんはいますか(問3)	36		
(4) 一番下のお子さんの年齢(問4)	36		
(5) 親や兄弟等の介護をしていますか(問5)	37		
(6) 介護時間の程度(問5)	37		
(7) 現在の雇用形態(問6)	38		
(8) 現在の勤務先での勤続年数(問7)	38		
(9) 勤務先の業種(問8)	39		
(10) 週の平均労働時間(問9)	40		
(11) 直近1カ月の1日当たりの労働時間(問10)	40		
(12) WLBという言葉を知っているか(問11)	41		
(13) 生活における優先度 子の有無(問12)	42		
(14) 生活における優先度 男女比(問12)	43		
(15) 「仕事」、「家庭」、「地域活動」、「趣味・学習・健康」、 「休養」についての時間の考え方(問13)	44		
(16) 「仕事」についての時間の考え方(問13-1)	45		
(17) 「家庭」についての時間の考え方(問13-2)	46		
(18) 「地域活動」についての時間の考え方(問13-3)	47		
(19) 「趣味・学習・健康」についての時間の考え方(問13-4)	48		

令和元年度

沖縄県ワーク・ライフ・バランス実態調査（事業所）

## 認証企業 53社回答

回答企業従業員総数 24,370名

男性 15,965名 女性 8,405名

男女比 = 男性：女性 = 約66%：約34%

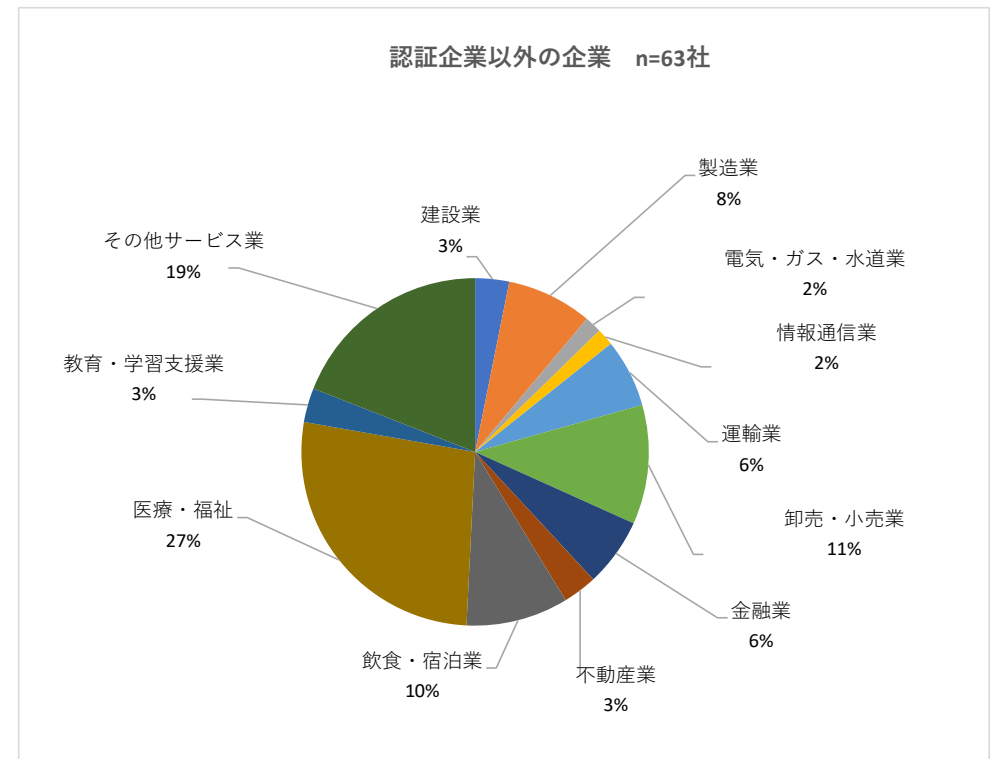
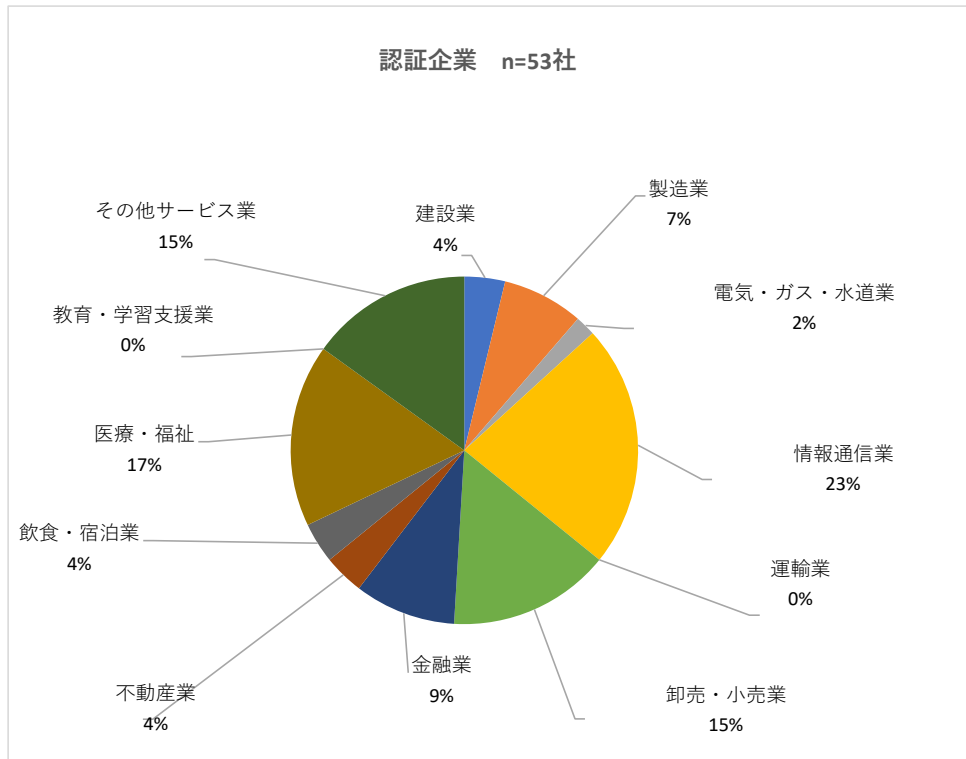
## 認証企業以外の企業 63社回答

回答企業従業員総数 14,726名

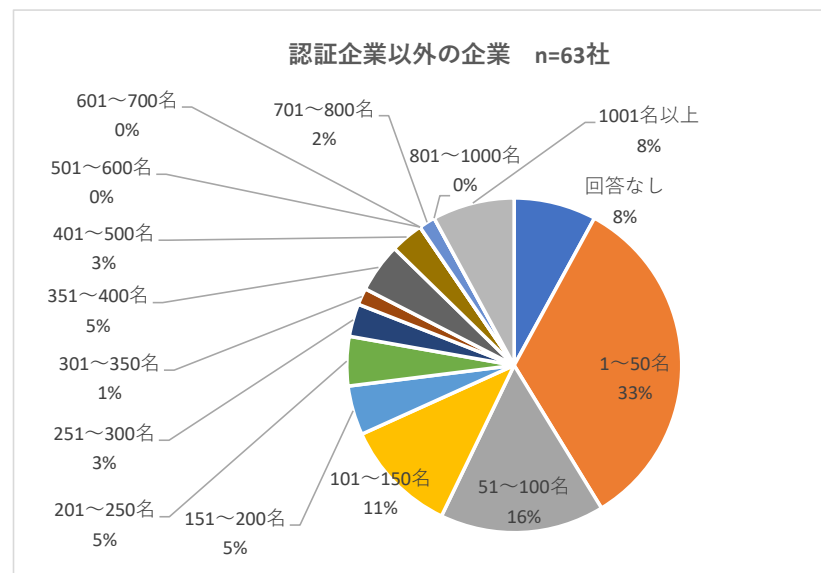
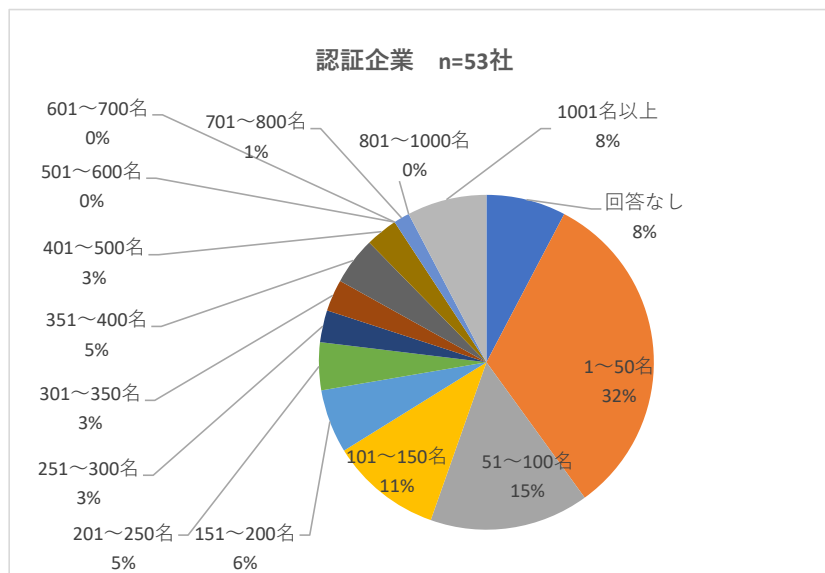
男性 7,206名 女性 7,520名

男女比 = 男性：女性 = 約49%：約51%

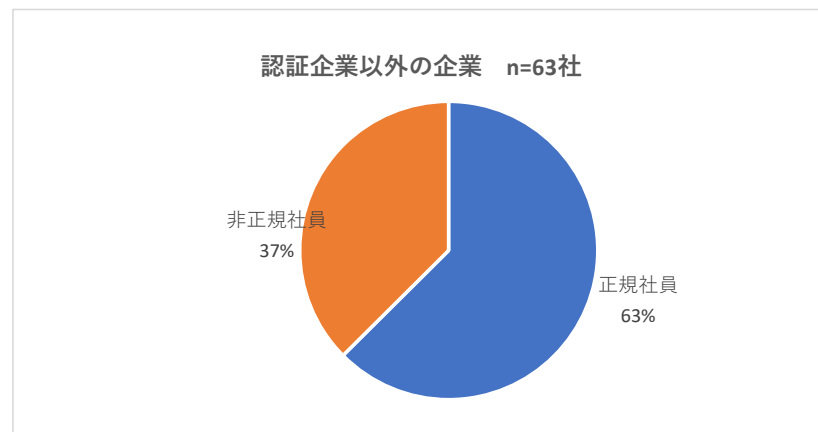
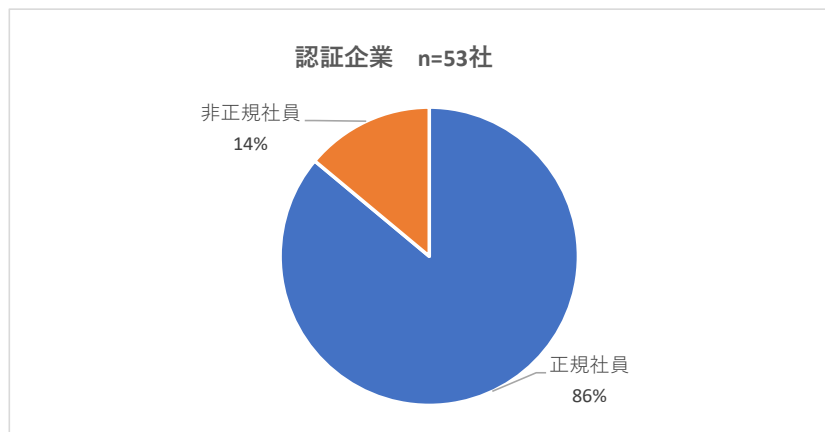
### (1) 主な業種 (問1)



## (2) 雇用状況について-総従業員数- (問2)

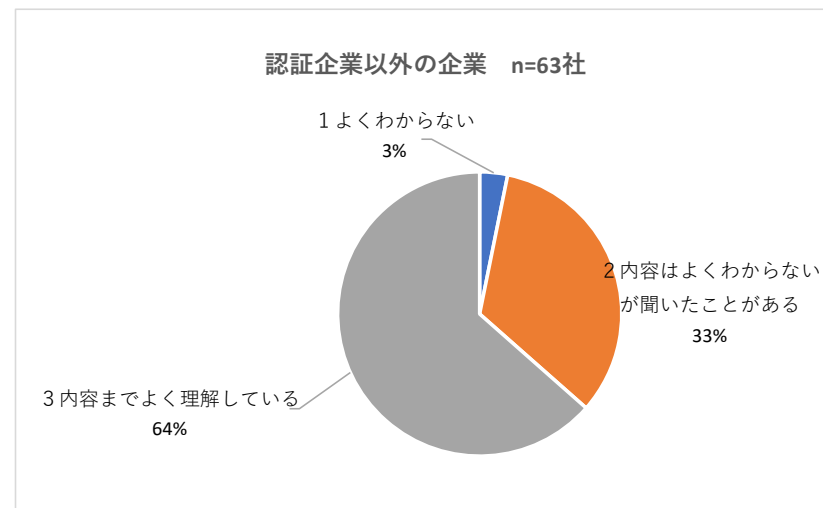
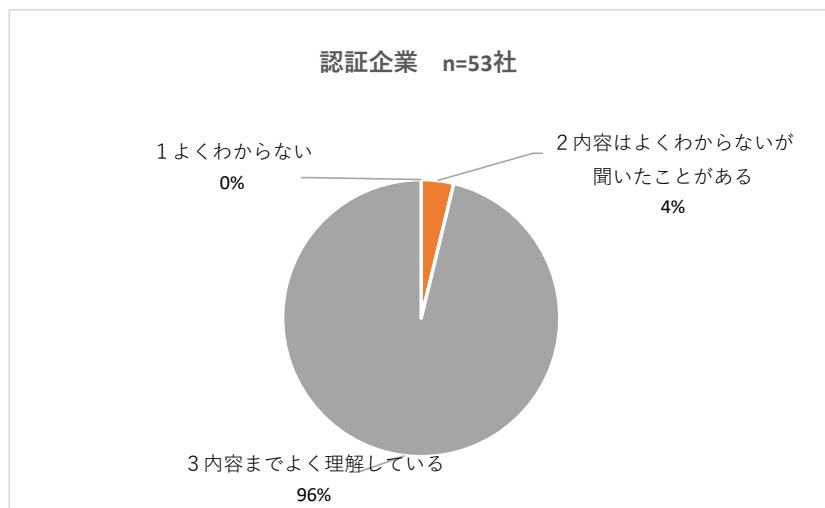


## (3) 雇用状況について-正規・非正規- (問2)

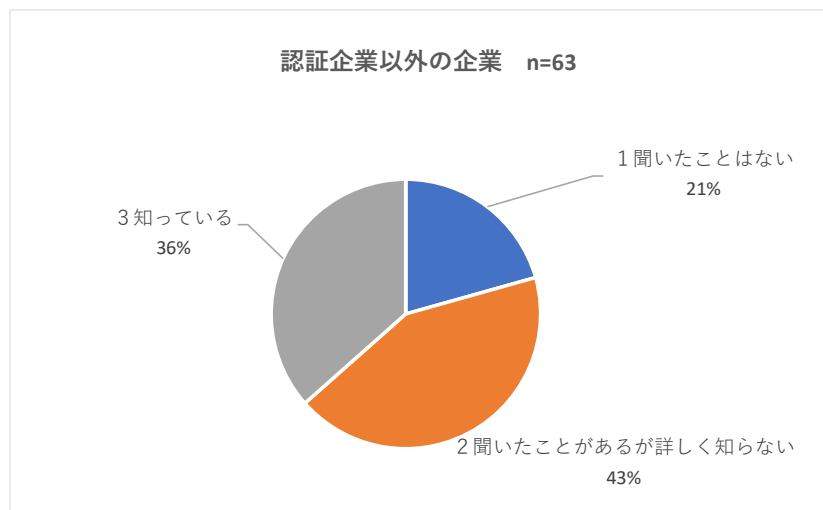
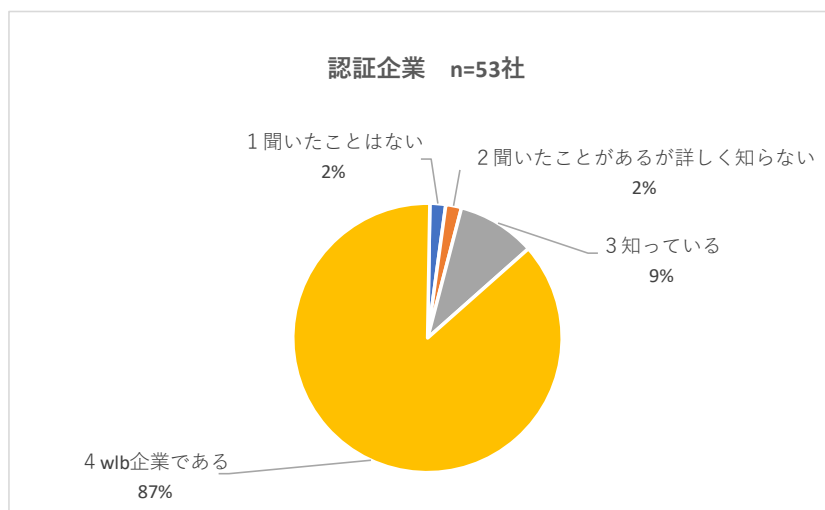


認証企業と認証企業以外の企業において、男女比で認証企業の男性の割合が高くなっている。また、認証企業の方が正規社員の割合が高くなっている。

(4) ワーク・ライフ・バランスについてどの程度知っているか (問3)

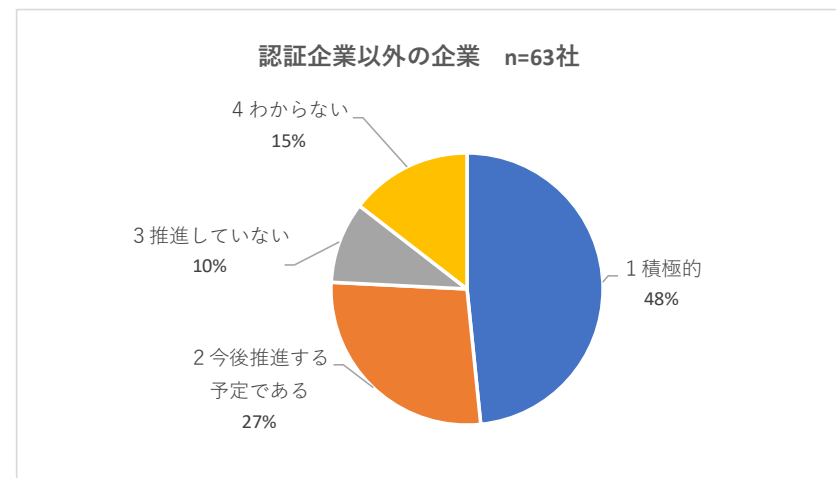
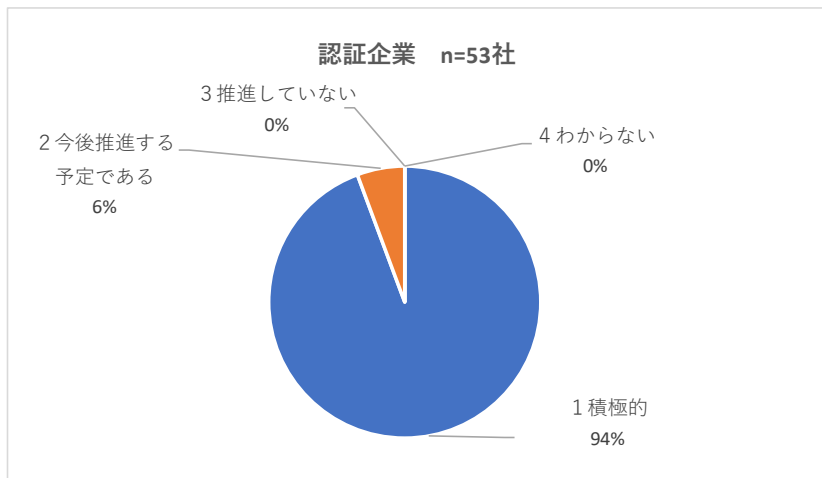


(5) ワーク・ライフ・バランス企業認証制度を知っているか (問4)

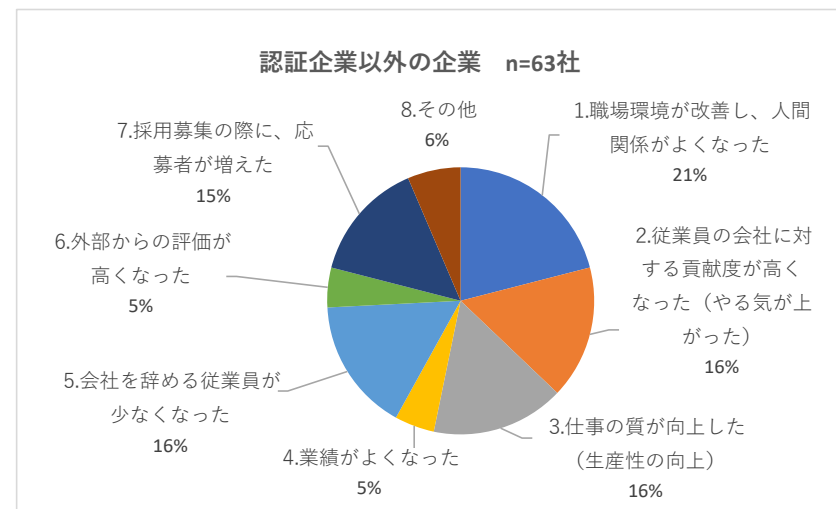
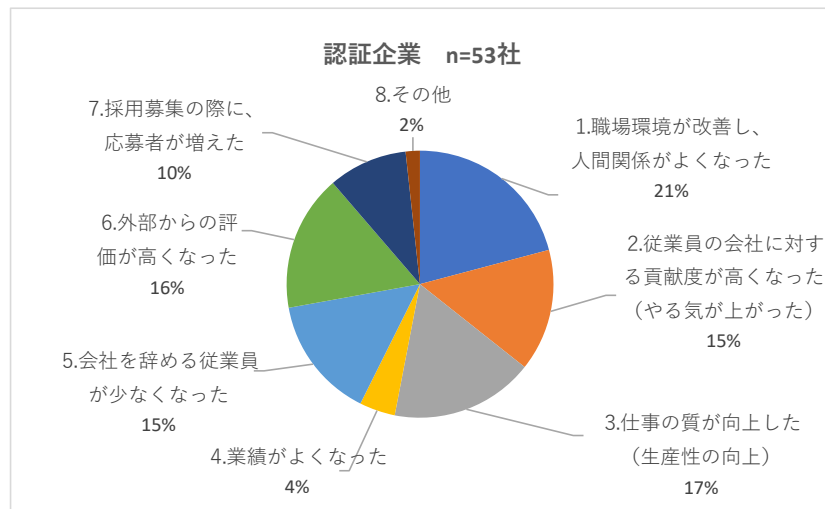


問3では、ワーク・ライフ・バランスの認知度合いに差があることは明らかであり、問4では、認証企業以外でも36%の企業が認証制度について知っているという結果から、制度について、一定の認知度が認められるものの、認証を取得しない（できない）現状が予測できる。

## (6) ワーク・ライフ・バランス取組状況 (問5)



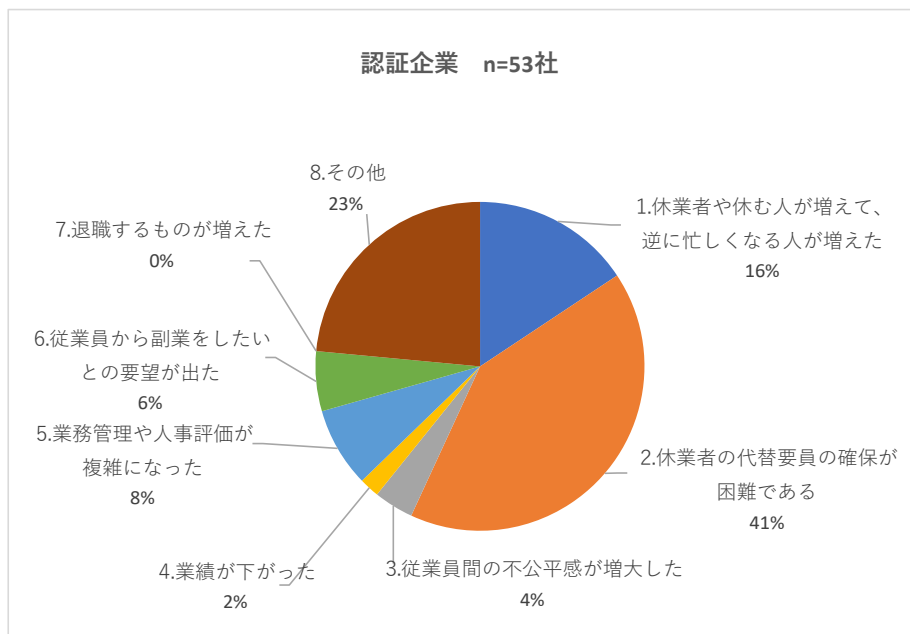
## (7) ワーク・ライフ・バランスに取り組むことにより感じるプラスの効果 (問6)



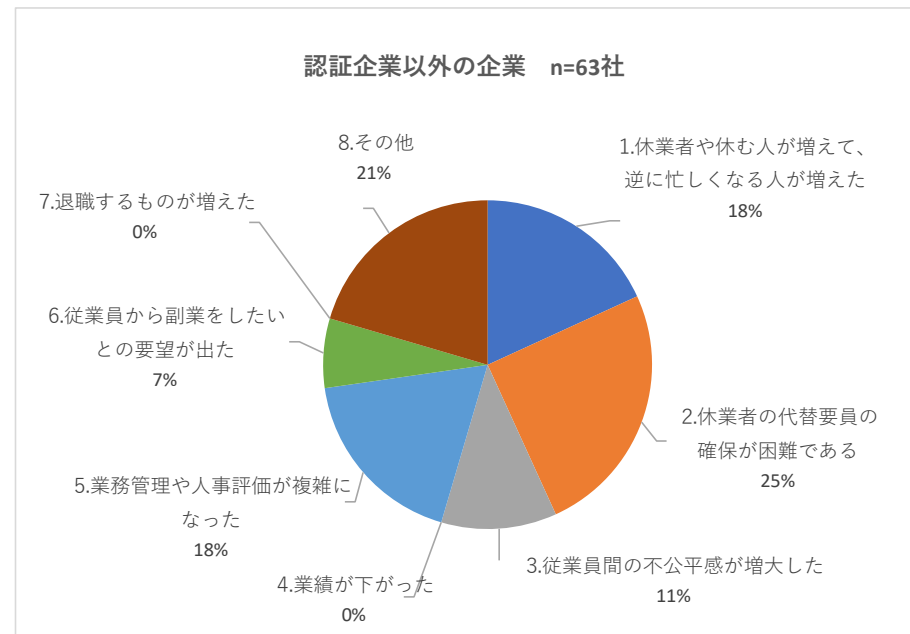
認証企業と認証企業以外において、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みにおける積極性に大きな差はあるが、認証企業以外でも今後推進予定の企業が27%あることから、一定の必要性は認められる。また、取り組むメリットとしての違いで、認証企業においては、「外部からの評価が高くなった」と感じる割合が高くなっている。



(8) ワーク・ライフ・バランスに取り組むことにより生じている課題【複数回答可】 (問7)



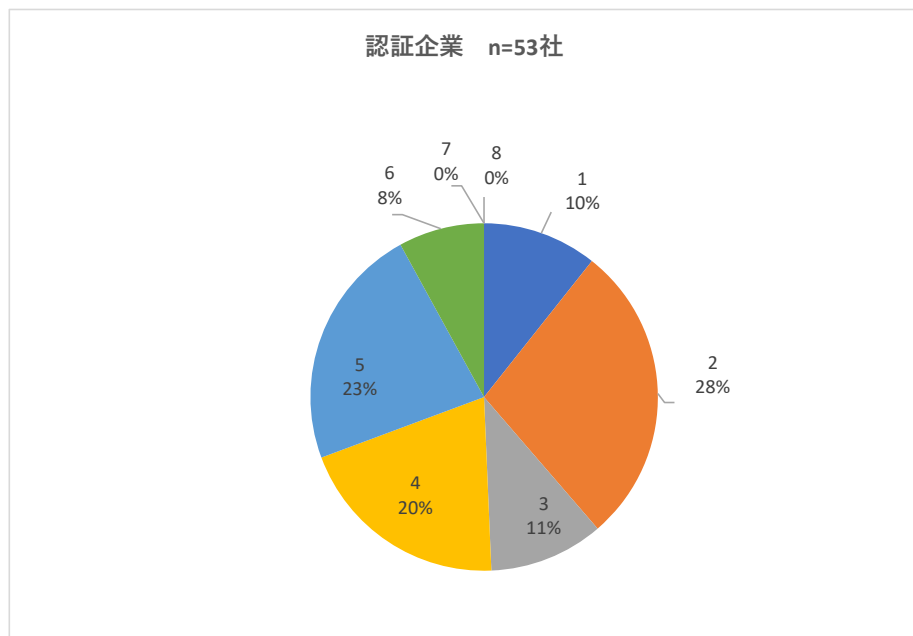
- その他
- ・ 特になし
  - ・ まだまだ浸透しない
  - ・ 継続や推進に課題がある
  - ・ 継続して浸透させる工夫
  - ・ 作業内容により嘱人化が解消できないケースがある



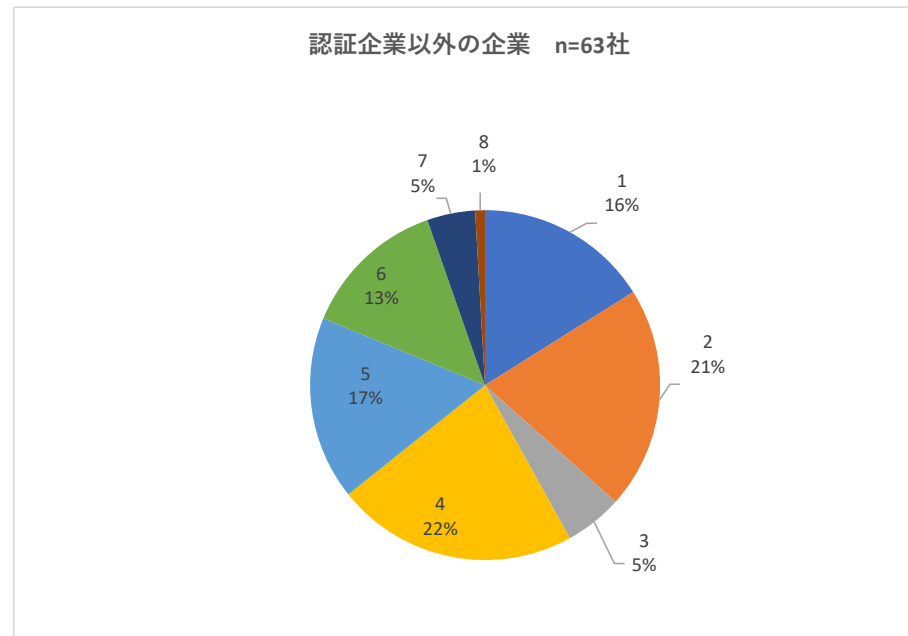
- その他
- ・ なし
  - ・ 仕事の選別や意識改革
  - ・ 権利ばかりを主張する人が増えた
  - ・ 副業の要望はないが問い合わせはある

認証企業においては、ワーク・ライフ・バランスの取り組みにより「代替要員の確保が困難」となっている。今般の人手不足の社会情勢の影響を受けていると見られるが、今後の取組への影響が懸念される。

(9) 事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組むことになった理由【複数回答可】 (問8)



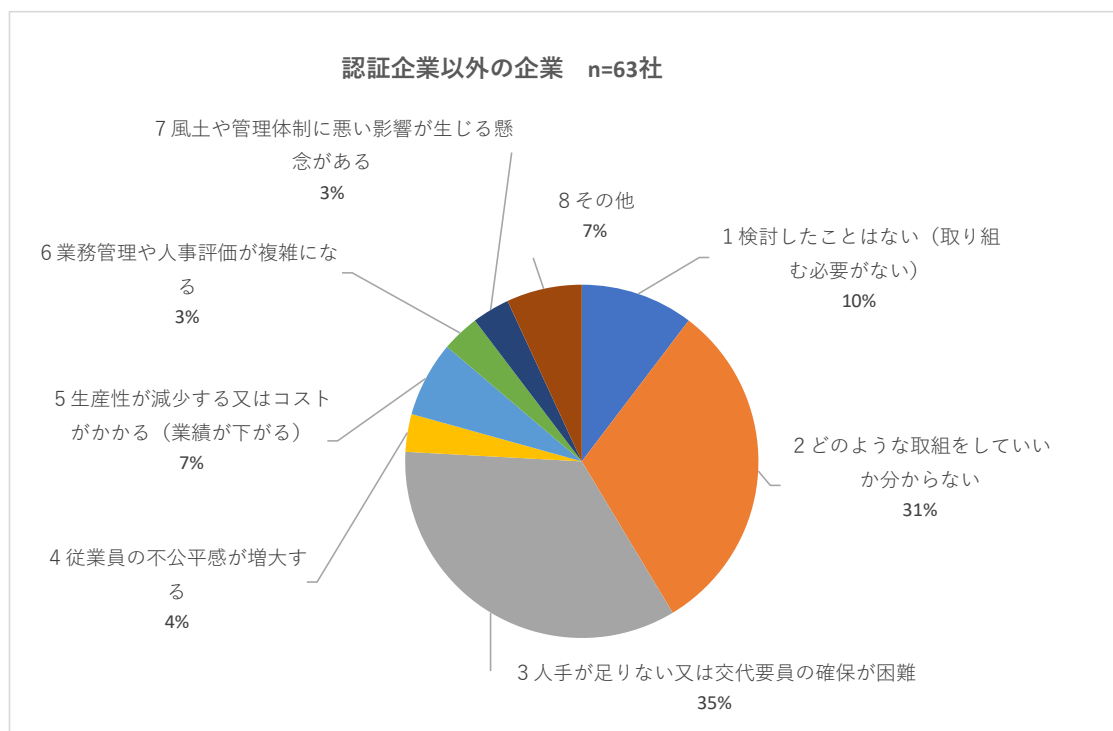
その他  
—



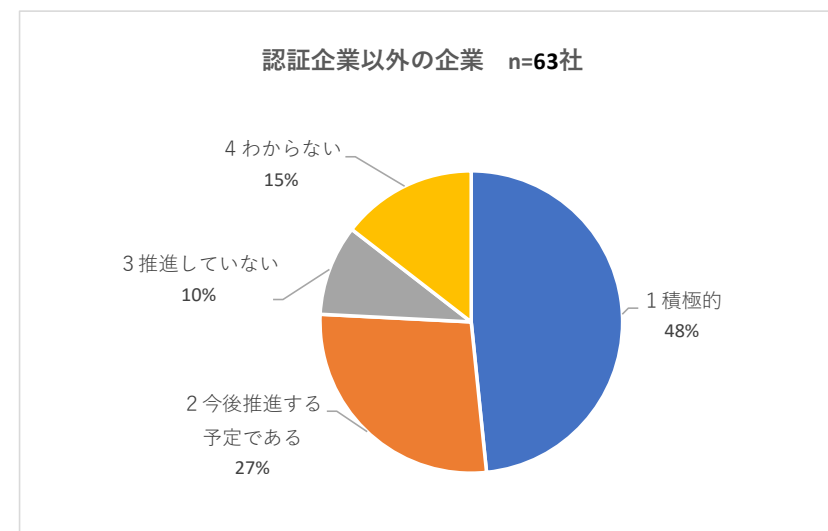
その他  
・職能団体からの要請  
・時代の流れの中長く働き続けてもらいたいと考えた

- |   |                                    |
|---|------------------------------------|
| 1 | 4月に施行された働き方改革関連法に併せた(年休取得義務化・残業削減) |
| 2 | 従業員が長く働ける環境を整備するため(人材確保、離職率抑制)     |
| 3 | 従業員及び外部からの会社のイメージアップのため            |
| 4 | 長時間労働を抑制し、従業員の心身の健康を向上させるため        |
| 5 | 従業員を大切にすることが生産性が向上(業績アップ)に繋がるため    |
| 6 | 従業員の人材育成・スキルアップのため                 |
| 7 | 従業員からの要望があった                       |
| 8 | その他                                |

(10) 事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない理由【複数回答可】 (問9)

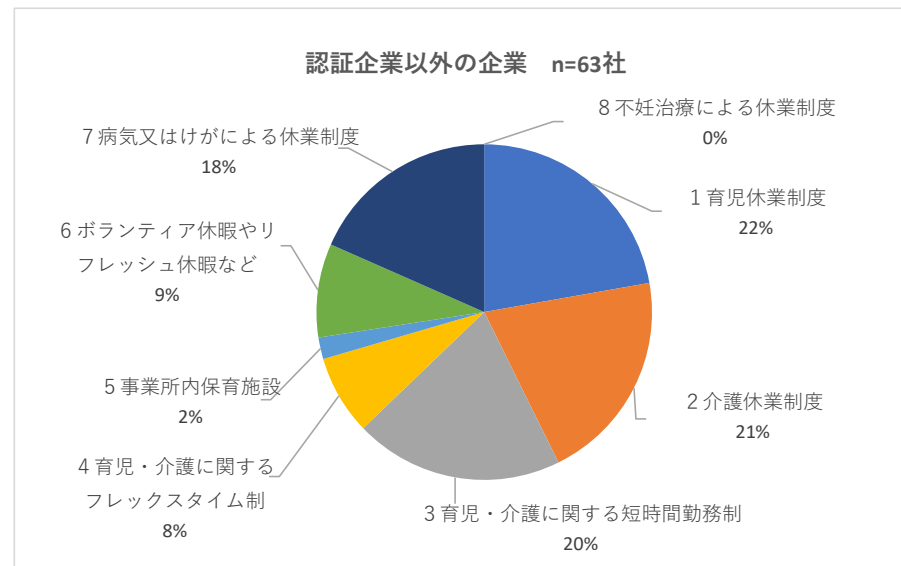
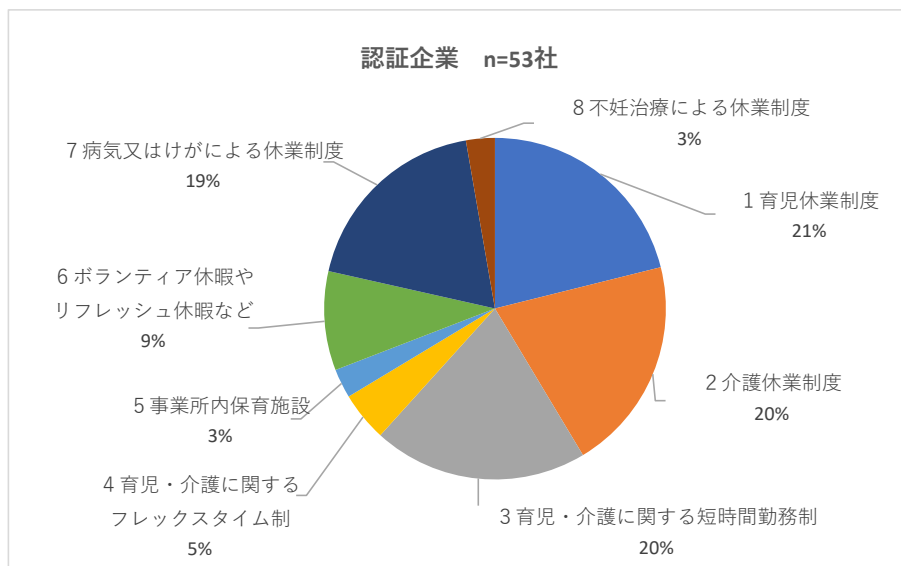


(参考) ワーク・ライフ・バランス取組状況 (問5参照)

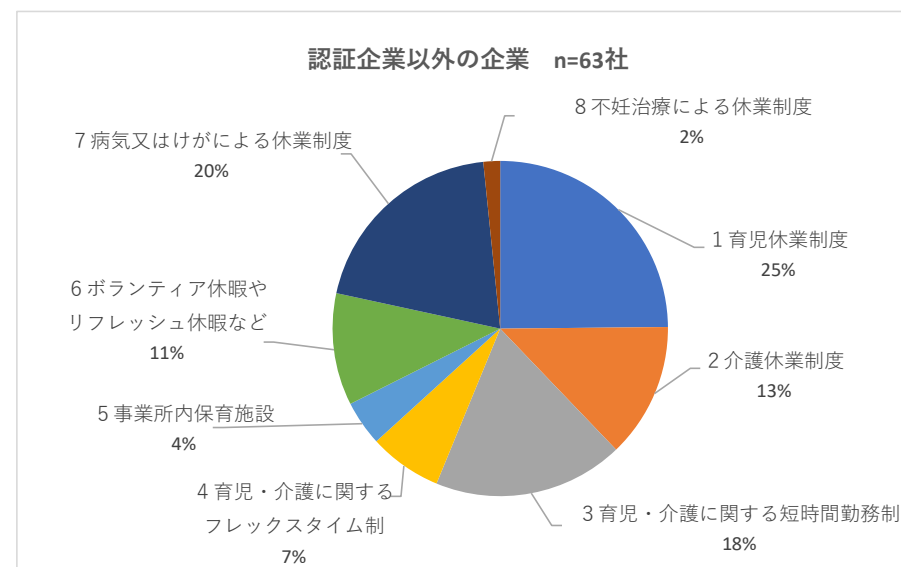
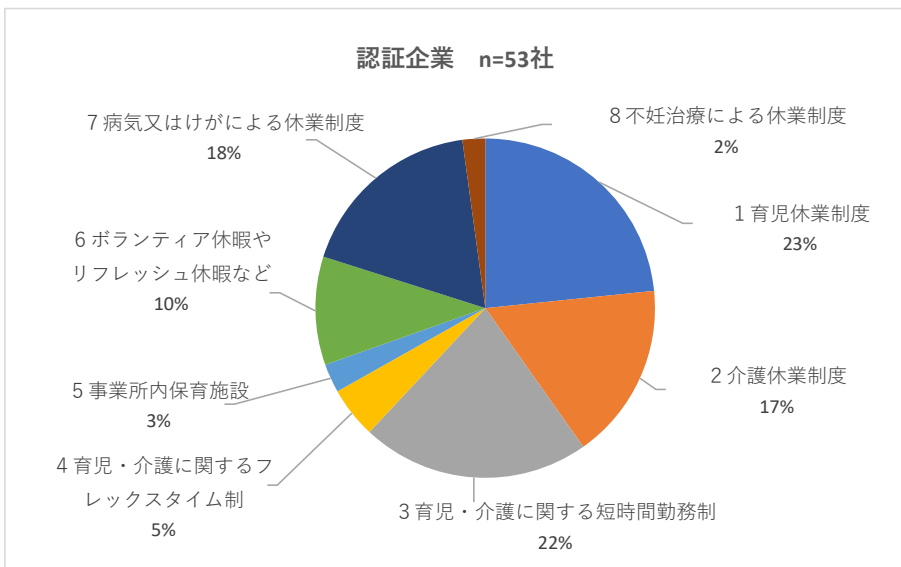


問5において、48%の認証企業以外の企業は取り組みに積極的ではあるものの、問9で31%の企業が「どのような取組をしていいかわからない」と回答していることから、企業への取組支援の必要性は大きいと考えられる。

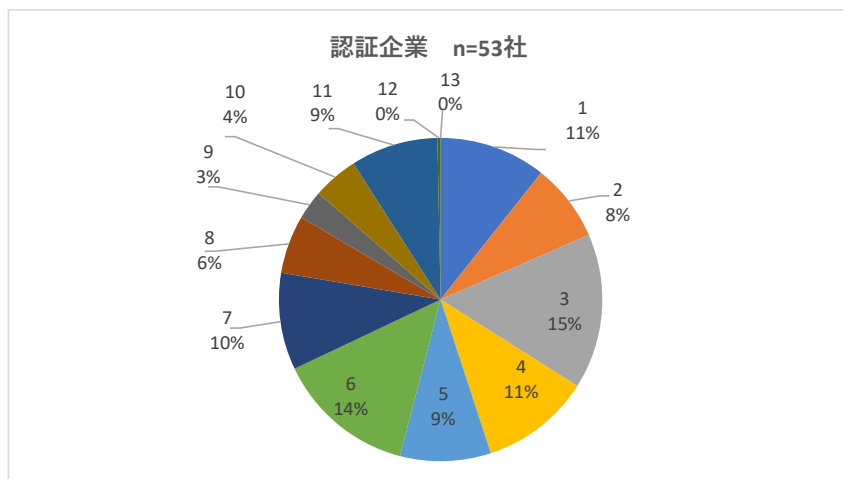
### (1 1) 制度の整備状況 (問 1 0)



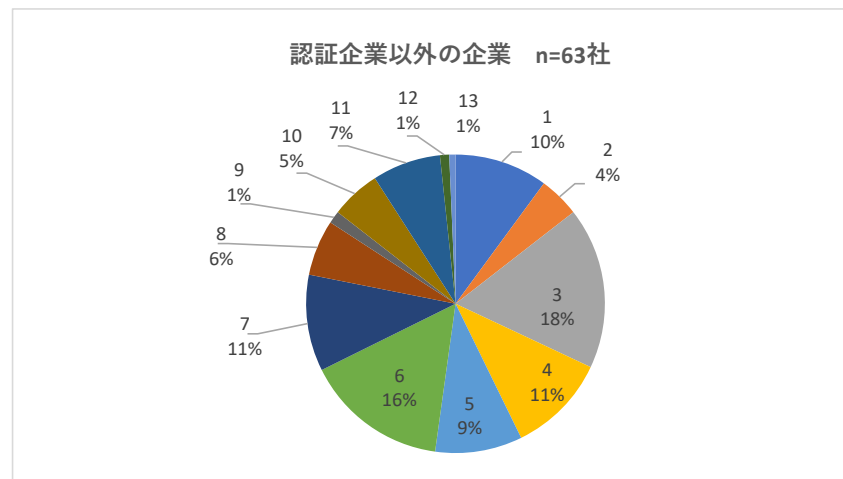
### (1 2) 制度の利用実績の状況 (問 1 0)



(13) ワーク・ライフ・バランスに関する取組を導入している制度があるか【複数回答可】（問11）



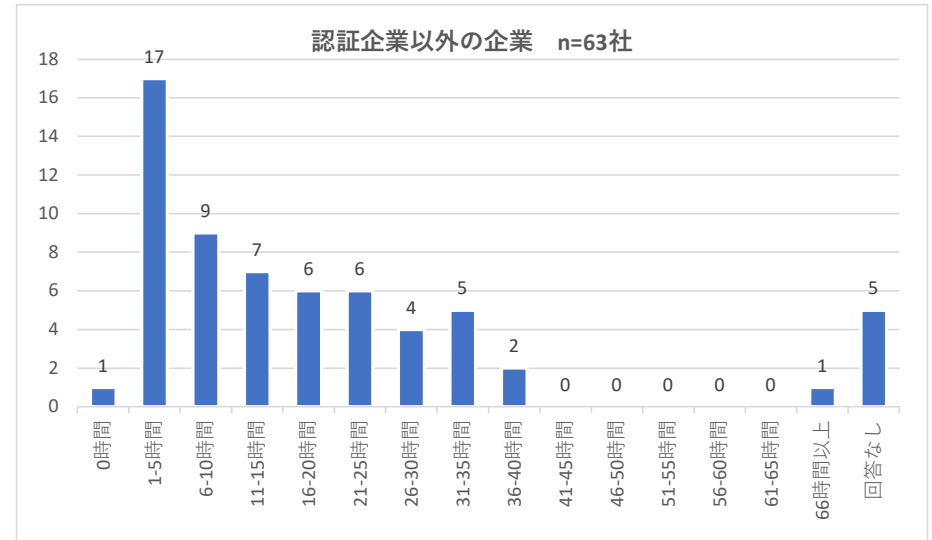
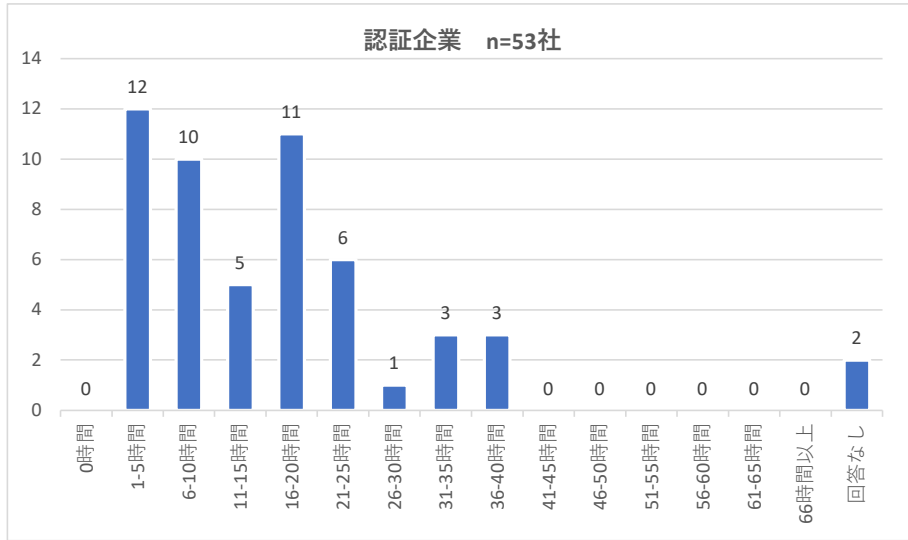
その他  
—



その他  
 ・企業内保健師の常駐・福利厚生補助金制度  
 ・家族旅行等レクリエーションに対する補助  
 ・サテライトオフィスの設置

1 労働時間削減の取組（ノー残業デーの設定等）
2 生産性向上のための取り組み
3 年次有給休暇の取得推進
4 労働者の心身の健康支援（健康に関する研修、病気予防措置等の支援）
5 労働者の自己啓発支援
6 出産・育児に関する支援（育児休業及び復職支援含む）
7 介護に関する支援（介護休業及び復職支援含む）
8 時差出勤などのフレックスタイム制の導入等
9 在宅勤務などの多様な働き方支援
10 病気と仕事の両立のための支援
11 相談窓口の整備
12 その他
13 取り組んでいない

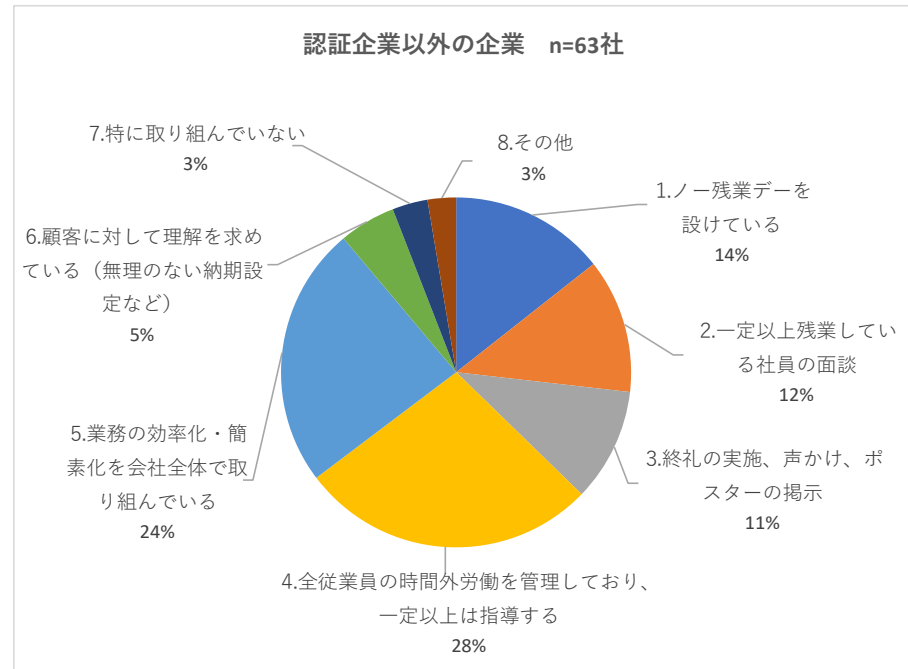
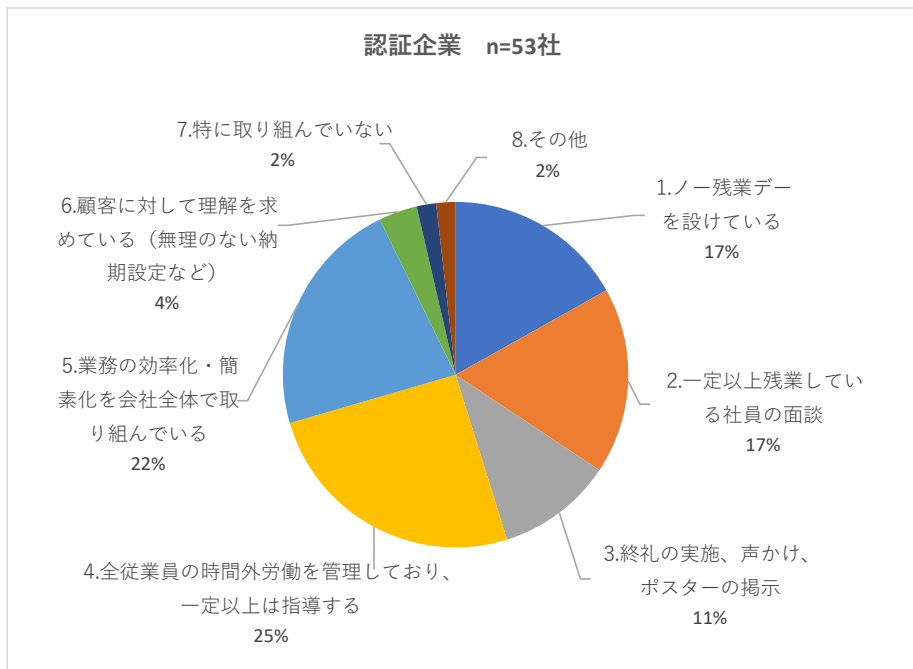
(14) 正社員1人あたりの1ヶ月の時間外労働時間 (問12)



時間外	0時間	1～5時間	6～10時	11～15時	16～20時	21～25時	26～30時	31～35時	36～40時	41～45時	46～50時	51～55時	56～60時	61～65時	66時間以	回答なし
認証企業	0	12	10	5	11	6	1	3	3	0	0	0	0	0	0	2
抽出企業	1	17	9	7	6	6	4	5	2	0	0	0	0	0	1	5

認証企業における時間外労働が月平均20時間以内の割合は約71.6%、認証企業以外は約63.5%となっており、大きな差はない。いずれにおいても、時間外労働時間の上限である月45時間未満がほとんどである。

(15) 時間外労働削減のための取組をしているか【複数回答可】 (問13)



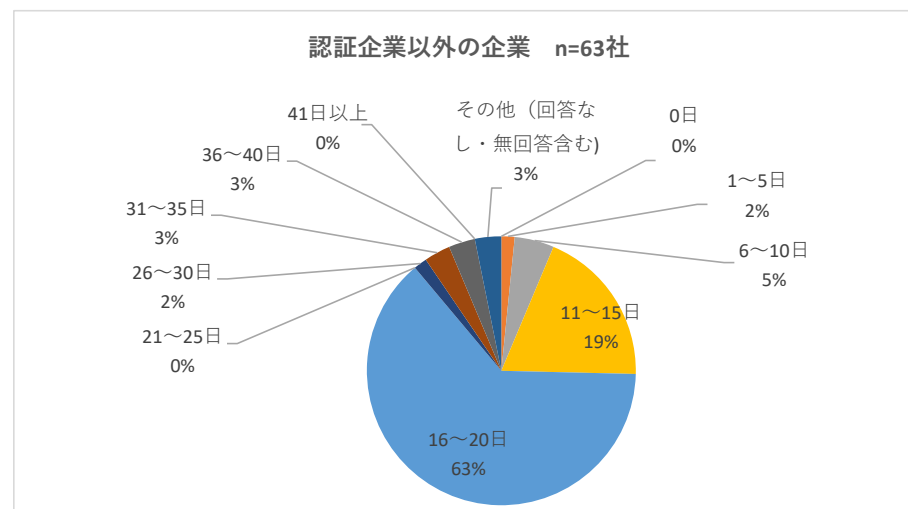
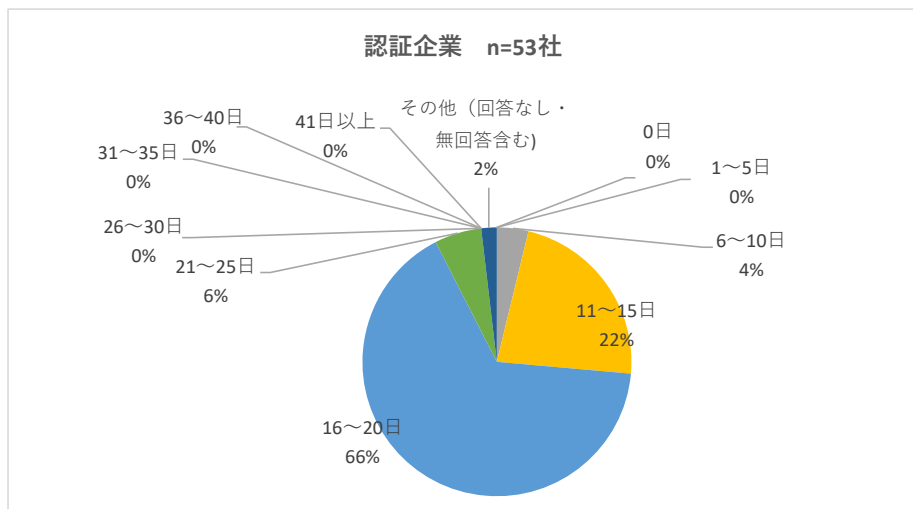
その他

- ・管理職会議。労組への説明。周知。法改正毎の社程の改定
- ・残業申請の徹底・経営会議での報告

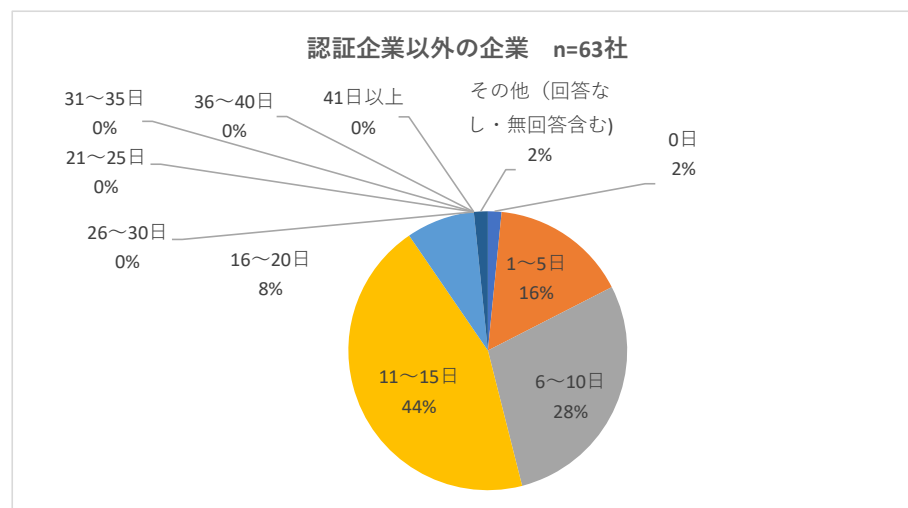
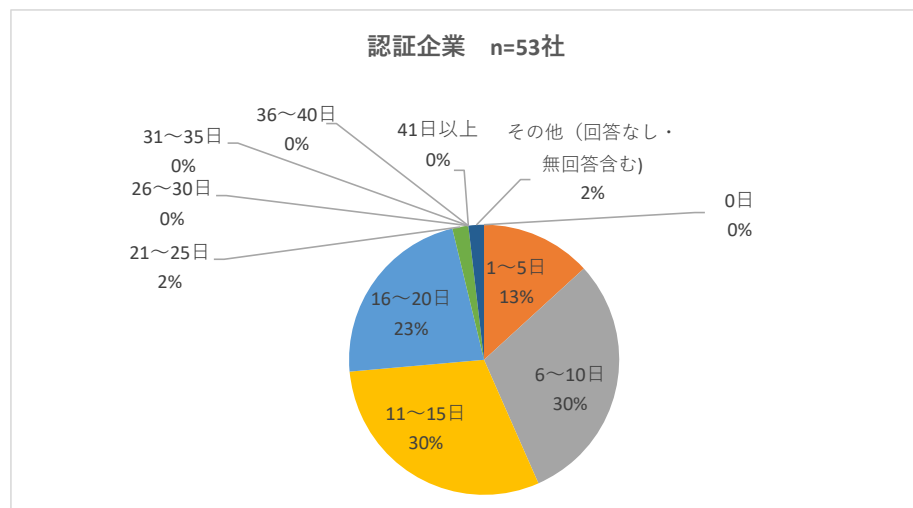
その他

- ・レストランの定休日を設けた
- ・勤怠システムを導入今後活用し時間外を改善したい

(16) 正規社員における有給休暇付与日数 (問14)



(17) 正規社員における有給休暇取得日数 (問14)



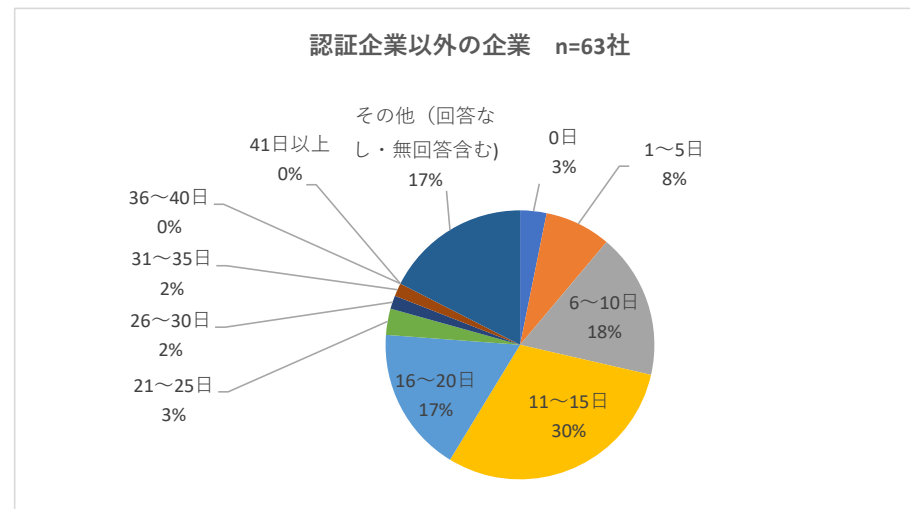
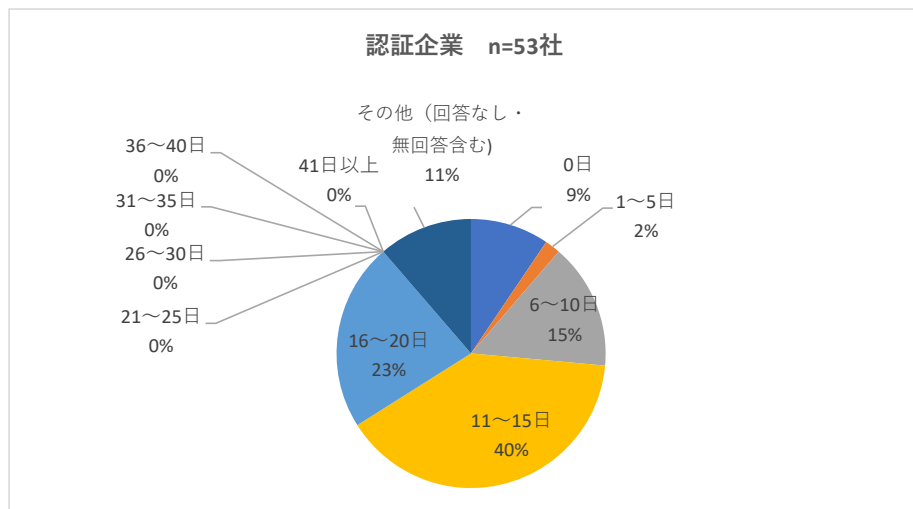
認証企業の年次有給休暇取得率63.4% (正社員)。認証企業以外の年次有給休暇取得率56.1% (正社員)。

認証企業で16日~20日の取得状況が高くなっているものの、まだ取得促進の改善の余地は大きい。

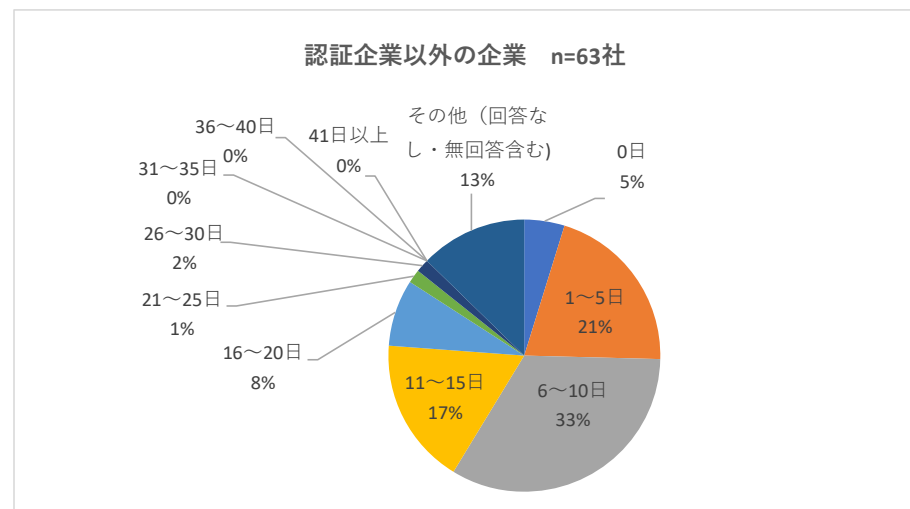
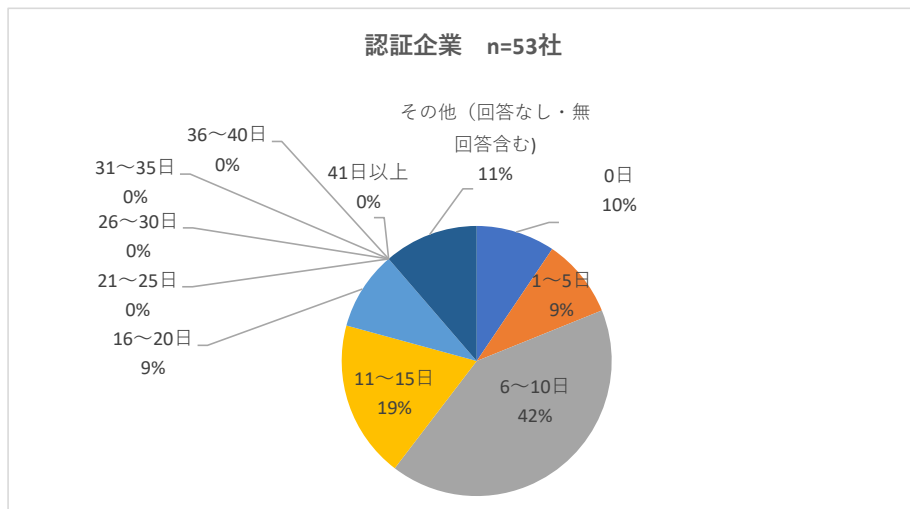
平成31年4月以降の年次有給休暇5日取得義務の法制化による取得率上昇が今後予想される。



(18) 非正規社員における有給休暇付与日数 (問14)

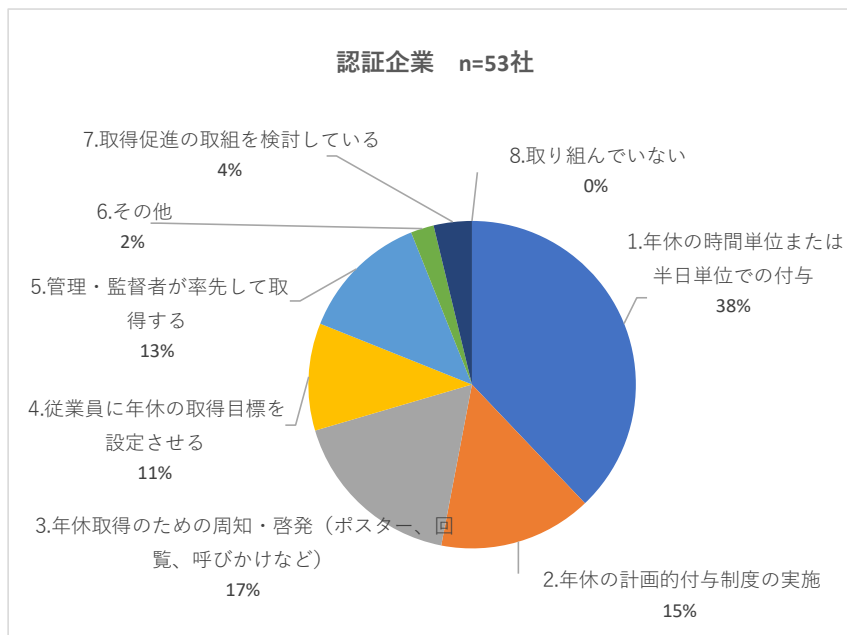


(19) 非正規社員における有給休暇取得日数 (問14)

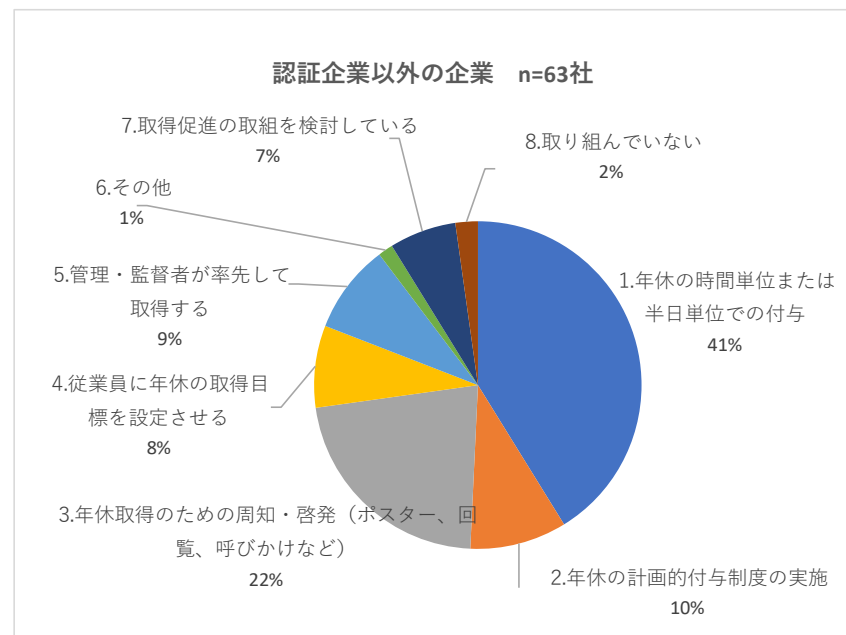


認証企業の年次有給休暇取得率71.9% (非正社員)。認証企業以外の年次有給休暇取得率71.2% (非正社員)。  
 認証企業と認証企業以外で大きな差はないが、正社員に比べて無回答の割合が大きくなっていることから、非正規社員の年次有給休暇の管理が難しいことが予想される。

(20) 年次有給休暇の取得促進のための取り組みをしているか (問15)

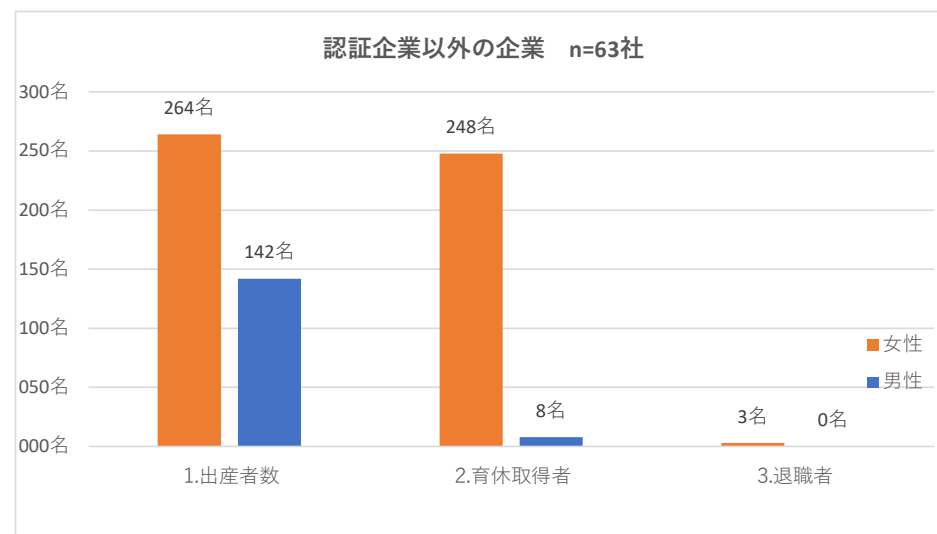
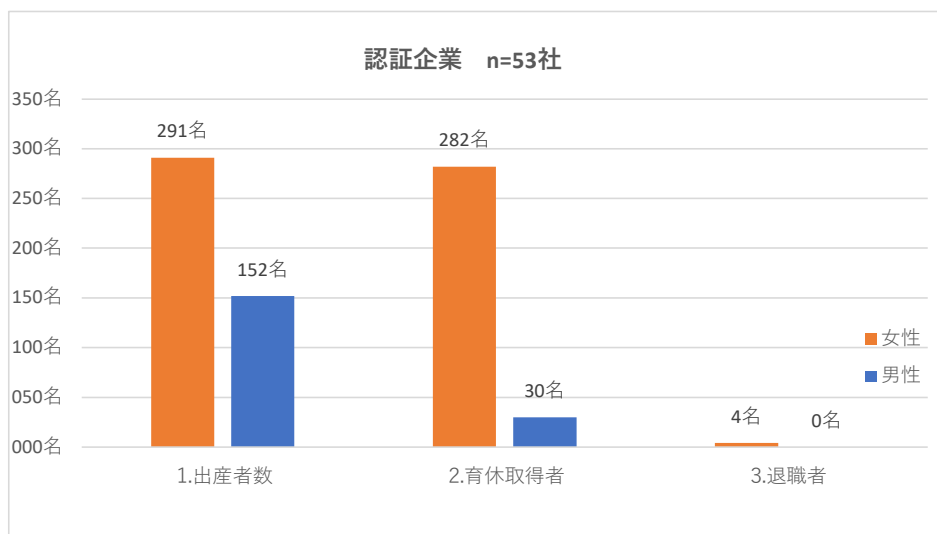


その他  
—



その他  
・取り組んでいないが年休は取られている  
・年休を管理し全員が全年休を消化できるようにしている

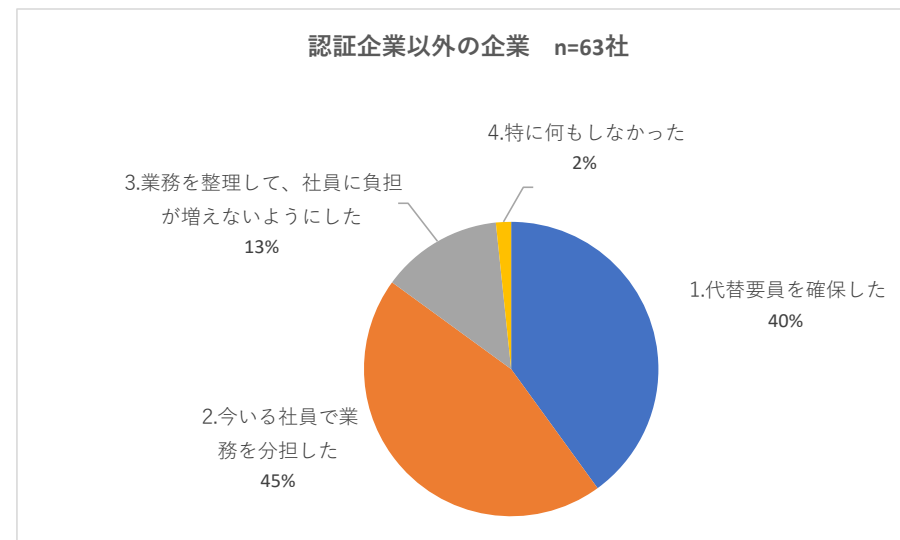
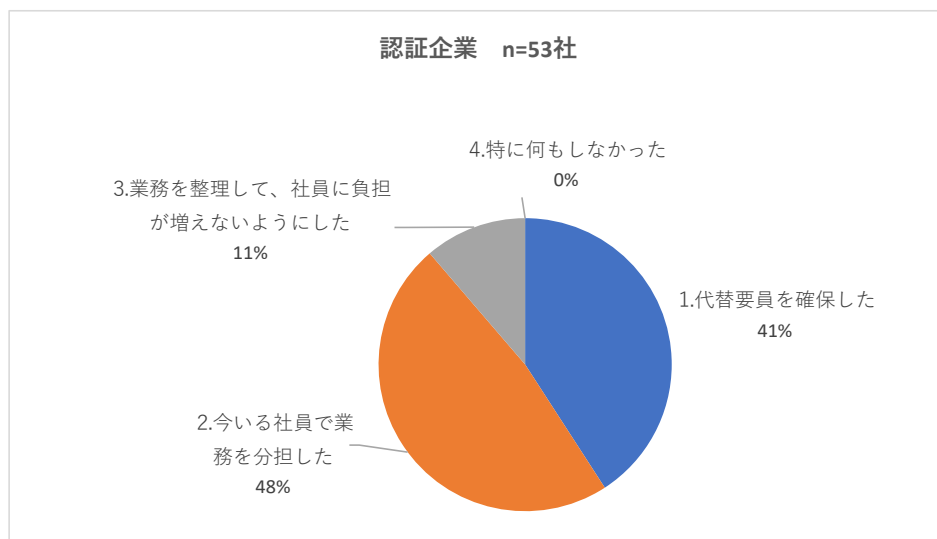
## (21) 出産者及び出産後の状況について (問16)



1. 平成30年の4月1日から平成31年3月31日までの出産者数（男性の場合は、配偶者が出産した数）
2. うち、平成31年3月31日までに育児休業を開始した者の数（育児休業の開始を予定している者を含む）
3. うち、平成31年3月31日までに育児（1歳未満の子に限る）のため、休業せずに退職した者の数

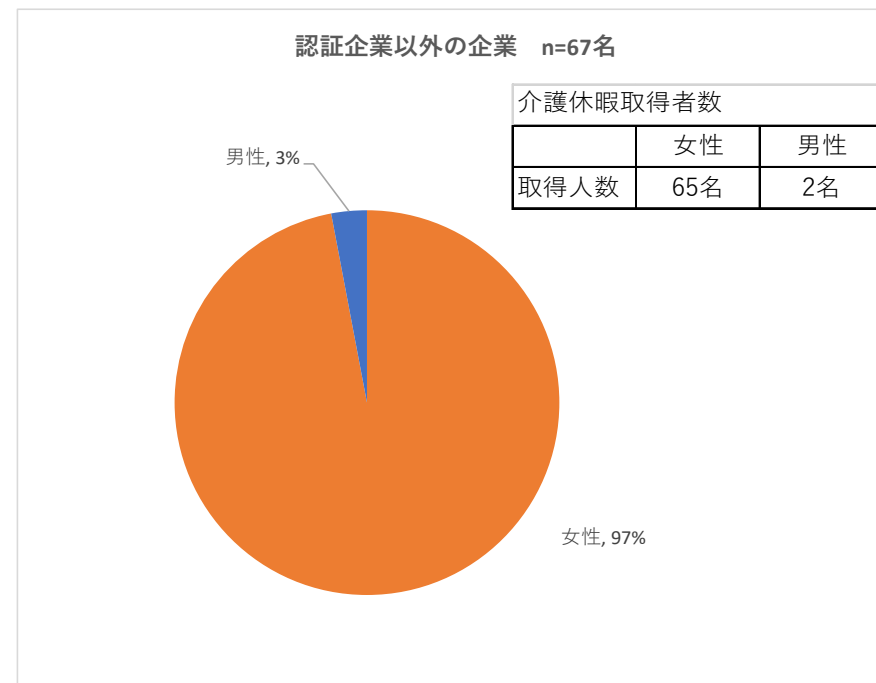
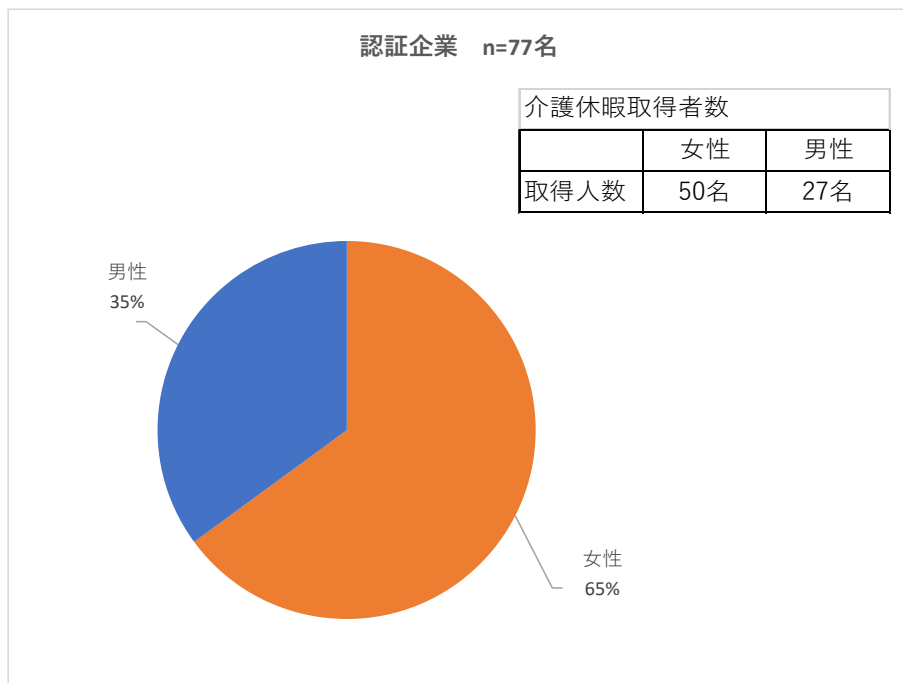
認証企業の育児休業取得率（女性）96.9%、（男性）19.7%。また、認証企業以外の育児休業取得率（女性）93.9%、（男性）5.6%。女性の育児休業取得率について、認証企業と認証企業以外で大きな差はないが、男性の取得率では大きな差が出た。平成30年度における全国平均（女性）88.4%。（男性）6.16%となっており、認証企業以外の企業における男性の育児休業取得率の改善の余地は大きい。（全国値の出典「雇用均等基本調査」（厚生労働省））

(22) 前問で育児休業者がいた事業所での休業者の業務の対応【複数回答可】 (問17)



認証企業及び認証企業以外について大きな差はなかったものの、代替要員を確保した割合がいずれも約4割であったのに対し、今いる社員で業務を分担したがいずれも約5割弱であることから、育児休業取得により他の労働者の負担が増えている現状がうかがえる。

### (23) 過去3年間の介護休業取得状況 (問18)



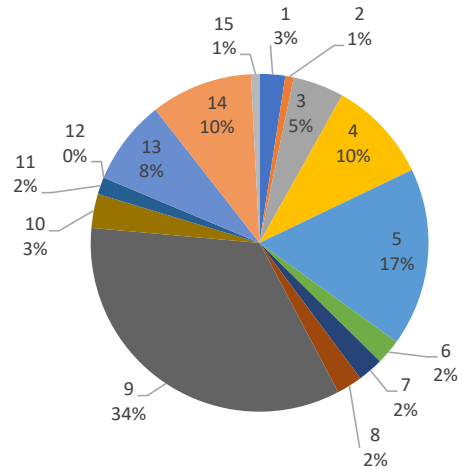
	取得者アリ	取得者ナシ
女性	約 <b>28.3%</b>	約 <b>71.7%</b>
男性	約 <b>20%</b>	約 <b>80%</b>

	取得者アリ	取得者ナシ
女性	約 <b>29%</b>	約 <b>71%</b>
男性	約 <b>3.2%</b>	約 <b>96.8%</b>

認証企業における介護休業取得者の男女比は約2：3であるのに対して、認証企業以外での男女比は約1：10といずれにおいても男性に比べ、女性の介護休業取得者の割合が高くなっているものの、認証企業と認証企業以外での男女比の差は大きい。企業の理解と取組により、結果に大きな違いが出ることから、介護休業における男女差の改善の余地は大きい。

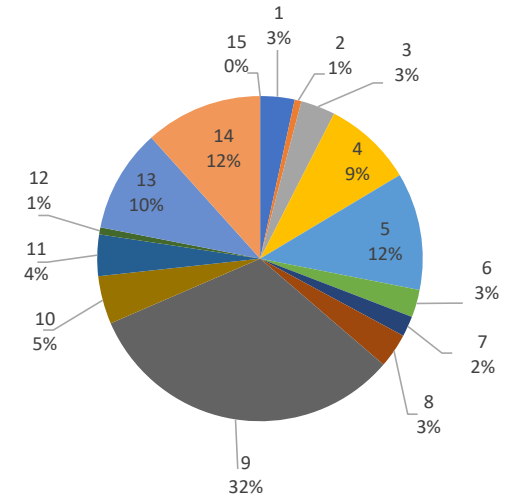
(24) 過去3年間の退職理由で多いもの【複数回答可】 (問19)

認証企業 n=53社



その他  
—

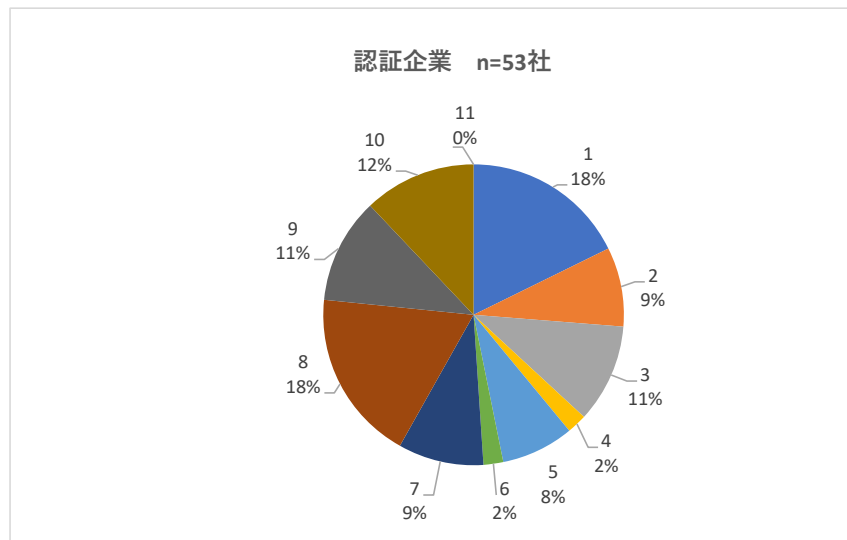
認証企業以外の企業 n=63社



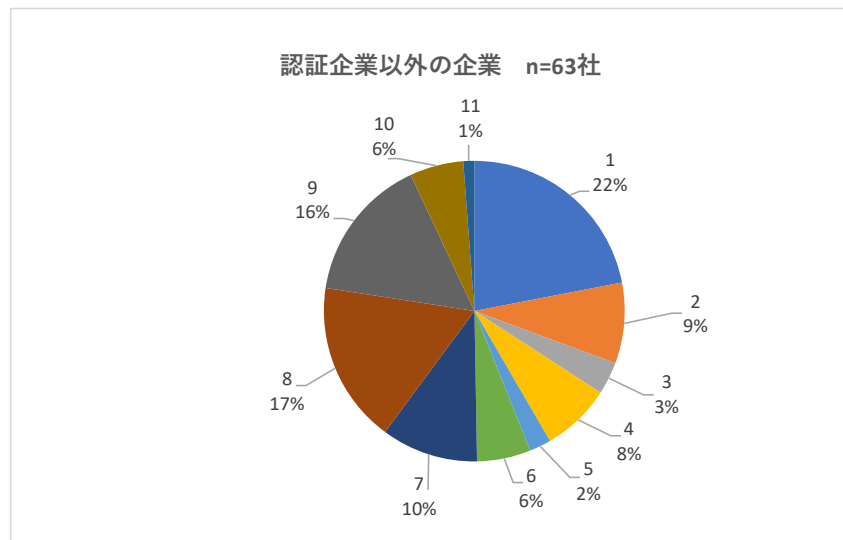
その他  
・ 定年

1 結婚	9 他に就きたい職業がある
2 妊娠、出産	10.人間(上司)関係の悪化
3 親の介護	11.会社の評価に不満
4 本人の病気	12.会社の都合
5 家庭の事情(介護以外)	13.給与・待遇への不満
6 休みが少ない・土日が勤務	14.その他
7 残業が多い	15.退職者はいない
8 留学、学業	

(25) 離職者減少のためどのような取組が有効だと思うか【3つまで】 (問20)



その他  
—



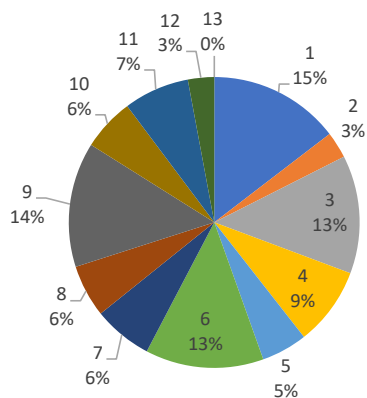
その他  
・ 経営の安定・退職金制度の導入

- |                               |
|-------------------------------|
| 1.賃金の向上                       |
| 2.労働時間の見直し（残業の削減）             |
| 3.柔軟な勤務形態の導入（時差出勤、短時間勤務）      |
| 4.休暇（有給休暇含む）の取得促進             |
| 5.育児・介護をする従業員への配慮             |
| 6.福利厚生の実施                     |
| 7.人材育成の取組強化（研修制度の実施含む）        |
| 8.上司や同僚等によるサポート（相談体制の整備含む）    |
| 9.職場の人間関係の円滑化のための工夫           |
| 10.仕事内容に関する従業員の意向（希望）を把握し反映する |
| 11.その他（ ）                     |

認証企業と認証企業以外の比較においては、「3.柔軟な勤務形態の導入」と「10.仕事内容に関する従業員の意向を反映」の項目において、大きな差が見られた。このことから、認証企業では離職者をへらす為に、より、社員定着のための「働きやすさ」と「働きがい」に目を向けている傾向が見られる。

(26) WLB推進のため有効だと思うもの【3つまで】(問21)

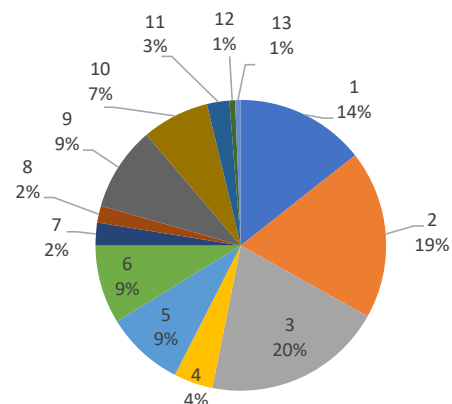
認証企業 n=53社



その他

—

認証企業以外の企業 n=63社



その他

・休む人はサボっているという風潮の打破  
 ・職員それぞれに合った休み方で年休を取ってもらっているので  
 今回の計画的年休付与は困る人も多い

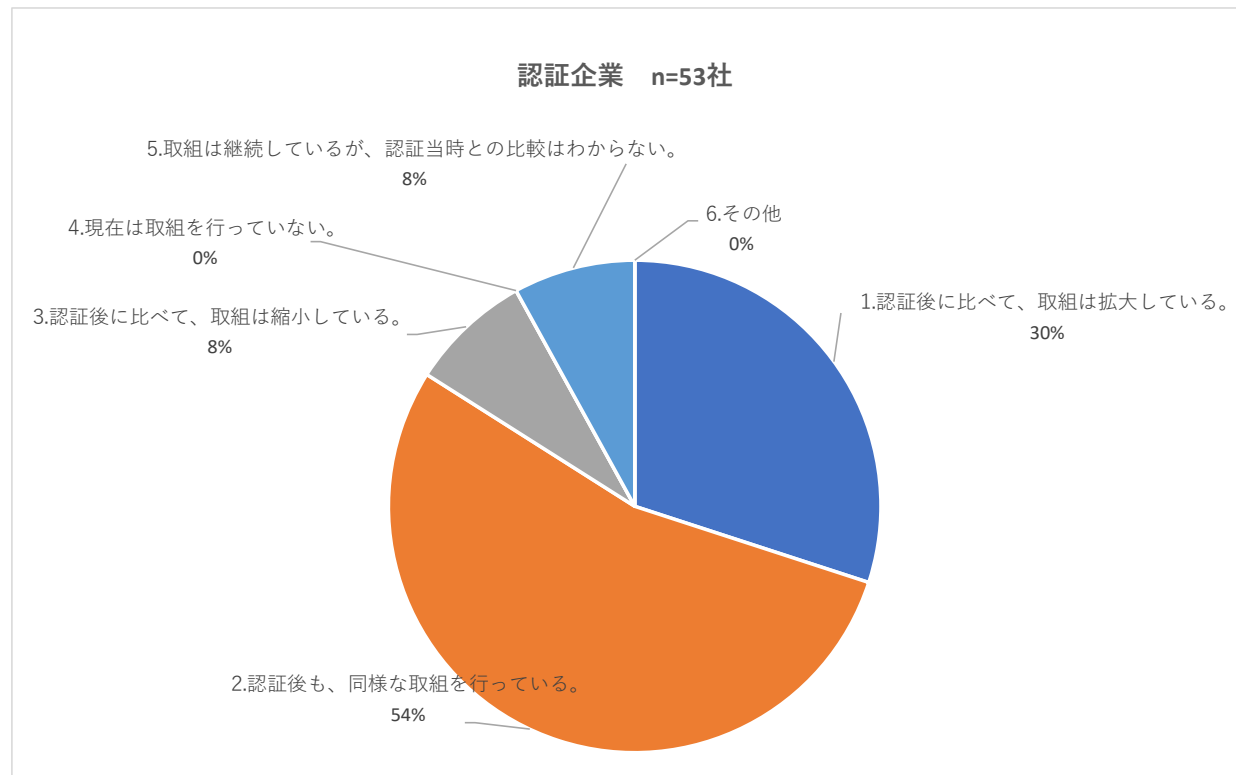
- |                              |
|------------------------------|
| 1.ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業の紹介 |
| 2.ワーク・ライフ・バランス取組のマニュアルの作成・配布 |
| 3.企業の経営者や管理者を対象としたセミナー       |
| 4.一般の方や学生に対する意識の向上のためのセミナー   |
| 5.社労士等の専門家を企業へ派遣し、取組の支援を行う   |
| 6.企業内で取り組む人材の育成支援            |
| 7.県主催の合同就職説明会での優先的配慮         |

- |                               |
|-------------------------------|
| 8.県の入札制度における配慮                |
| 9.制度構築を推進するための必要な資金の支援（助成金等）  |
| 10.法の規制強化（残業の上限規制、有給休暇の取得義務化） |
| 11.ワーク・ライフ・バランス認証制度のPR        |
| 12.認証された企業の紹介                 |
| 13.その他（                       |

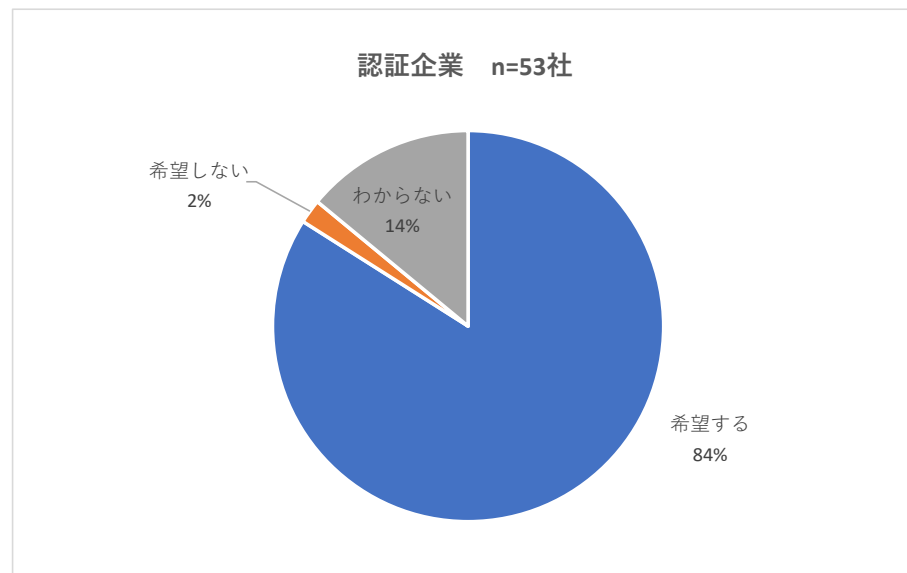
WLB推進の為に有効と考える項目として、両対象に共通して高い割合を示したのは「1のモデル企業の積極的紹介」であった。その他の項目としては、認証企業は「3. 6. 9」が多くを占め、認証企業以外においては「2. 3」が多くを占めた。このことから、認証企業においては「導入後の継続するための支援」を有効と考え、認証企業以外においては「導入にあたっての支援」が有効だと考えられていると見られる。



(27) 認証後WLBの取組を継続しているか (問22)



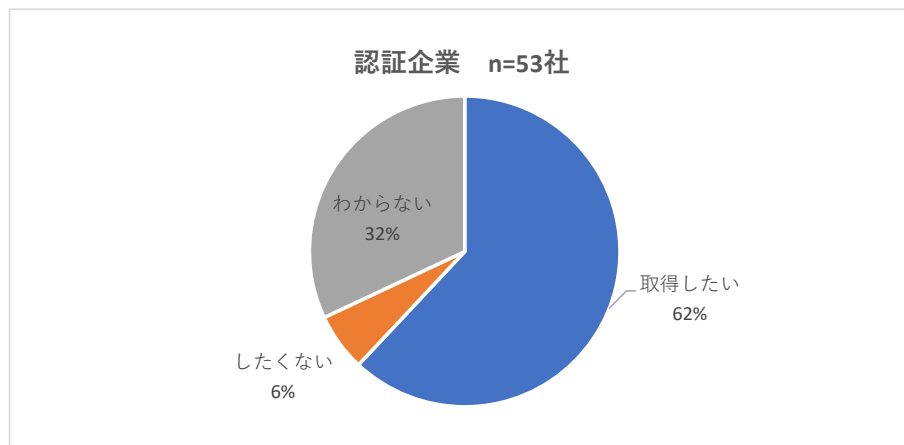
(28) WLB認証制度が更新制となった場合、更新を希望するか (問23)



(29) 前問で「更新を希望しない」または「分からない」とした理由 (問24)

- ・効果があるのか不明であるから
- ・更新に際する手続き等が不明な為回答を「わからない」とさせて頂きました。
- ・新制度の内容が不明の為
- ・更新のための手続き等が煩雑になるのであれば、更新しないかもしれない。
- ・理由としては認証企業であることのメリットを感じたことがない
- ・企業にとってのメリットがない (従業員もメリットがない)
- ・ワーク・ライフ・バランス認証取得の際に導入した、変形労働時間制から現在はフレックスタイム制へ移行している為

### (30) 現行の認証基準のワンランク上の企業認証制度を創設した場合、その認証を取得したいか (問25)



### (31) 前問で「更新を希望しない」または「分からない」とした理由 (問26)

- ・効果が期待できないから
- ・「ワンランク上の企業認証制度」という制度の内容や取得した際のメリット等が不透明である現状では判断できる情報が不足している為「わからない」と回答しました。
- ・認証制度での有効性がないのにそれより高い基準を満たす制度を導入することに疑問を感じる
- ・新たな認証制度の概要及び基準メリットがわからないため
- ・制度の内容が不明なのでわからない
- ・高い基準にする前に広く浸透させ県レベルで現行の認知制度を信頼性の高い制度にした方が良かったから。格差より全体のレベルアップが制度の充実になるのではないか。
- ・人材の確保（採用）が予定（希望）通りに行かず（応募者が少ない）継続維持が課題となっている
- ・基準の内容によって検討したい
- ・手続きに手間をとるのであれば現状のままでよいと思う
- ・問24と同様の回答ではありますが可能であれば再度企業認証を取得したいと考えております
- ・ワンランク上の企業認証制度の内容を確認してから検討したい。
- ・認証企業プラスの具体的な中身とそれをもたらすメリットがわからないため 基準が明確でないので検討できない
- ・働き方改革に絡む現状の法対応で手いっぱいな実情があります。

### (32) WLB企業認証制度について、さらにより制度とするためどのような取組や改善が必要だと考えますか (問27)

認証企業 n=53社

- ・ 認証企業の取組み例の紹介や助成金等
- ・ 認証制度PR 更新制
- ・ 当たり前の考えになってきているが企業へ浸透させるためのそれについての取組がある印象がないので改善が必要ではないか
- ・ WLB制度や認証企業について更に認知されるようPRを積極的に行ってほしい
- ・ WLB企業認証を受けた企業については企業名を公表する機会を増やしたり各大学・専門学校高校と就職希望の学生へ取組が伝わる制度を充実することによって企業側も積極的に取り組むのではないかと感じます。
- ・ 「従業員満足度」が高まるよう経営トップが引き続き働き方改革を実行していく事が同制度をさらに良い制度に昇華する事につながっていくと考えます。
- ・ 制度の認知度向上の取組
- ・ 世間の認知度を上げることが大切だと思います。取り組んでいる企業とそうでない企業の差等アピールして頂ければ幸いです。
- ・ ワークライフバランスの認証の他にくるみやユースクール等の認証制度が複数あるためあまりありがたみとゆかメリットを感じられない。またワークライフバランス企業認証に対する認知度も今一つと感ずるので認証企業や取組についてもっと周知する必要があると思う。
- ・ 認証制度と関わるかはわかりませんが子育ての分担が母親に偏っていると女性中心の職場にとっては厳しい場面があります。夫の積極参加を促す取組みが必要だと感じています。
- ・ 認証企業への優遇。助成金のサポート
- ・ 認証制度が手の届かない制度ではなくもっと身近な制度になるとよいと思う。  
その為に・誰もが継続できる取組み事例の紹介や・今やっていることにちょこっとプラスのアドバイスがもらえるとういと思う。  
SNSやCMなどで「1キロ減らす！」的に「〇〇する！」「〇〇してみたら！」のようにシリーズ化して取組や制度を浸透させていく等いかがでしょうか？  
企業の紹介よりも取組の紹介が効果的なのは？
- ・ マスコミでの宣伝（テレビ番組での特集番組など）アピール
- ・ 時代の流れかWLBは当たり前の感があるなか認証企業としてのプレミア度が薄まっているように感じます。
- ・ 認証を受けた企業であっても行動が伴ってなければ認証をはずす等にて企業の行動継続を促すべきでは？
- ・ 認証制度の更新制・企業への専門家の派遣など
- ・ 1つの会社での取組み紹介だけでなく、県や地域で一体となった取組みを実践できるとよいと思います。具体的にはテレワークデイズのような取組みを。

- ・ 認定企業に対しての優遇措置などがあれば、もっと増えるのではないかと思います。
- ・ 認証基準に達しているが応募していない企業へ個別にヒアリングをし認証へ導くことで、認証企業も増えさらに認証制度が普及するのでは。
- ・ 本制度の取り組みを広く周知すること。
- ・ ワークライフバランス企業認証の価値をもっと上げてほしい
- ・ 認知度の向上、ワーク・ライフ・バランスに関する補助金等
- ・ 制度を維持するためにはコストもかかるため認証基準をあげて取得した企業には助成金等の支給を行う
- ・ 行政機関が模範になるよう導入する
- ・ 認証制度の信用性向上を目的に、「認証企業プラス」などの取得が更に困難な制度を制定する。
- ・ ワークライフバランス企業認証制度のPR
- ・ 企業の実情に沿った制度にすることが大切。
- ・ 認証企業同士や行政を交えた勉強会や意見交換会、さらに学ぶ機会を設けていただければ、継続した取り組みへのモチベーション維持につながる。
- ・ 認証された企業に何か優遇処置等があればより制度に参加する企業が多くなると思う。
- ・ 認証を受けている企業の紹介等
- ・ 企業どうしの交流会など
- ・ とくになし
- ・ 現時点で明確な答えが難しいです

## 沖縄県ワーク・ライフ・バランス実態調査（事業所用）

この調査票は、統計以外の目的に使用しませんので、  
ありのままを記入してください。

### 【記入にあたってのお願い】

この調査は、従業員10人以上の事業所から無作為に抽出した100事業所に送付しています。

- 記入に当たっては、給与、会計、人事等についてよく把握されている方が記入して下さい。
- 令和元年6月30日現在の状況**を記入してください。
- ご記入いただいた調査票は、以下のいずれかの方法で提出下さい。  
①紙面を返信用封筒で郵送する。  
②ネット上で回答（沖縄県電子申請システムにて）  
③メールで提出。（エクセルデータを入力）  
※詳しくは、別紙の「実態調査 回答・提出方法」を参照下さい。  
**令和元年9月20日（金）までに** 回答（投函）ください。
- 調査結果については、令和2年3月頃「沖縄県 労働政策課」のホームページで公表します。
- この調査については、（株）Life is Love が沖縄県からの受託業者として調査を実施しています。調査についてのご質問等は、下記までお問い合わせください。

### <問い合わせ先>

調査内容について  
 沖縄県 商工労働部 労働政策課 担当：島 株式会社 Life is Love 担当：吉村  
 〒900-8570 那覇市泉崎1-2-2 〒901-0232 豊見城市伊良波157-1-1E  
 TEL (098) 866-2366 FAX (098) 866-2355 TEL (098) 987-0843 FAX (098) 987-7369

事業所の名称			
事業所の所在地	〒 _____ TEL _____		
記入者名	部署名		氏名

すべて回答は、番号を○で囲むか、回答欄がある場合は直接記入して下さい。

### 問1 貴社の主な業種はどれに該当しますか。

- |             |              |
|-------------|--------------|
| 1 建設業       | 7 金融・保険業     |
| 2 製造業       | 8 不動産業       |
| 3 電気・ガス・水道業 | 9 飲食・宿泊業     |
| 4 情報通信業     | 10 医療・福祉     |
| 5 運輸業       | 11 教育・学習支援事業 |
| 6 卸売・小売業    | 12 その他サービス業  |

回答

### 問2 貴社の従業員の雇用状況について、下記にご記入下さい。

	男性	女性	計
従業員数			
うち正規社員			
うち非正規社員			

### 問3 ワーク・ライフ・バランスについて、どの程度知っていますか。

- よくわからない
- 内容はよくわからないが、聞いたことがある
- 内容までよく理解している

回答

### 問4 沖縄県が実施しているワーク・ライフ・バランス企業認証制度をご存じですか。

- 聞いたことはない
- 聞いたことがあるが、詳しくは知らない
- 知っている
- ワーク・ライフ・バランス認証企業である

回答

### 問5 貴事業所でのワーク・ライフ・バランスの取組状況を教えてください。

- 積極的に推進している（ある程度推進しているを含む） →問6に
- 今後推進する予定である →問8に
- 推進していない →問9に
- わからない →問9に

回答

問6 貴事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組むことにより感じるプラスの効果に○をつけて下さい。【複数回答可】

1 職場環境が改善し、人間関係がよくなった	
2 従業員の会社に対する貢献度が高くなった（やる気が上がった）	
3 仕事の質が向上した（生産性の向上）	
4 業績がよくなった	
5 会社を辞める従業員が少なくなった	
6 外部からの評価が高くなった	
7 採用募集の際に、応募者が増えた	
8 その他（ ）	

問7へ

問7 貴事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組むことにより生じている課題に○をつけて下さい。【複数回答可】

1 休業者や休む人が増えて、逆に忙しくなる人が増えた	
2 休業者の代替要因の確保が困難である	
3 従業員間の不公平感が増大した	
4 業績が下がった	
5 業務管理や人事評価が複雑になった	
6 従業員から副業をしたいとの要望が出た	
7 退職する者が増えた	
8 その他（ ）	

次は、問10へ

問8 貴事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組むことになった理由に○をつけて下さい。【複数回答可】

1 4月に施行された働き方改革関連法に併せた（年休取得義務化・残業削減）	
2 従業員が長く働ける環境を整備するため（人材確保、離職率抑制）	
3 従業員及び外部からの会社のイメージアップのため	
4 長時間労働を抑制し、従業員の心身の健康を向上させるため	
5 従業員を大切にすることが生産性が向上（業績アップ）に繋がるため	
6 従業員の人材育成・スキルアップのため	
7 従業員からの要望があった	
8 その他（ ）	

次は、問10へ

問9 貴事業所が、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいない理由に○をつけて下さい。【複数回答可】

1 検討したことはない（取り組む必要がない）	
2 どのような取組をしていいかわからない	
3 人手が足りない又は交代要員の確保が困難。	
4 従業員の不公平感が増大する	
5 生産性が減少する又はコストがかかる（業績が下がる）	
6 業務管理や人事評価が複雑になる	
7 風土や管理体制に悪い影響が生じる懸念がある	
8 その他（ ）	

次は、問10へ

問10 貴事業所では、以下の制度がありますか。（就業規則での規定を含む）また、その制度の利用実績はありますか。ある場合は、○をつけて下さい。

制度等の内容	制度がある	利用実績がある
1 育児休業制度		
2 介護休業制度		
3 育児・介護に関する短時間勤務制		
4 育児・介護に関するフレックスタイム制		
5 事業所内保育施設		
6 ボランティア休暇やリフレッシュ休暇など		
7 病気又はけがによる休業制度		
8 不妊治療による休業制度		

問11 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスに関する取組を導入している制度があれば、その取組に○をつけて下さい。【複数回答可】

1 労働時間削減の取組（ノー残業デーの設定等）	
2 生産性向上のための取り組み	
3 年次有給休暇の取得推進	
4 労働者の心身の健康支援（健康に関する研修、病気予防措置等の支援）	
5 労働者の自己啓発支援	
6 出産・育児に関する支援（育児休業及び復職支援含む）	
7 介護に関する支援（介護休業及び復職支援含む）	
8 時差出勤などのフレックスタイム制の導入等	

9 在宅勤務などの多様な働き方支援	
10 病気と仕事の両立ための支援	
11 相談窓口の整備	
12 その他 ( )	
13 取り組んでいない	

問12 貴事業所における正社員1人あたりにおける1ヶ月の時間外労働時間についてご記入下さい。

1人あたりの時間外労働時間 ( 月分)	時間 (小数点2位以下を四捨五入)
------------------------	-------------------

※1人あたりの所定外労働時間は、(正社員の総所定外労働時間 ÷ 正社員数)で算出  
問13 貴事業所で、時間外労働削減のための取組をしていますか。【複数回答可】

1 ノー残業デーを設けている	
2 一定以上残業している社員の面談	
3 終礼の実施、声かけ、ポスターの掲示	
4 全従業員の時間外労働を管理しており、一定以上は指導する	
5 業務の効率化・簡素化を会社全体で取り組んでいる	
6 顧客に対して理解を求めている(無理のない納期設定など)	
7 特に取り組んでいない	
8 その他 ( )	

問14 貴事業所の直近1年間の年次有給休暇の付与および取得状況について、労働者1人当たりの平均日数を記入してください。

	1人あたりの 平均付与日数	1人あたりの 平均取得日数
正社員		
非正規社員		

※小数点2位以下を四捨五入

- 「直近1年間」とは、貴事業所が休暇を付与する直近の期間で、暦年または会計年度単位での1年間。
- 「平均付与日数」とは、労働者が当該休暇年度に新たに利用できる年休の平均日数(前年度からの繰越分除く)(全労働者の年間延べ付与日数 ÷ 労働者数)
- 「平均取得日数」とは、労働者が当該休暇年度内に実際に利用(取得)した平均日数(全労働者の年間延べ取得日数 ÷ 労働者数)

問15 貴事業所で、年次有給休暇(年休)の取得促進のための取組をしていますか。【複数回答可】

1 年休の時間単位または半日単位での付与	
2 年休の計画的付与制度の実施(※)	
3 年休取得のための周知・啓発(ポスター、回覧、呼びかけなど)	
4 従業員に年休の取得目標を設定させる。	
5 管理・監督者が率先して取得する。	
6 その他 ( )	
7 取得促進の取組を検討している	
8 取り組んでいない	

※年次有給休暇の計画的付与制度とは、労使協定により年次有給休暇を従業員に取得させる制度です。具体的には、事業所全体の休業による一斉付与、交代制付与、年休取得計画表の作成による個別付与などがあります。

問16 貴事業所での出産者(又は配偶者が出産した者の数)及び出産後の状況について、その人数を男女別に記入してください。

	女性 (人)	男性 (人)
平成30年4月1日から平成31年3月31日までの出産者数 (男性の場合は、配偶者が出産した数)		
うち、平成31年3月31日までに育児休業を開始した者の数 (育児休業の開始を予定している者を含む)		
うち、平成31年3月31日までに育児(1歳未満の子に限る) のため、休業せずに退職した者の数		

問17 前問で育児休業者がいた事業所について、休業者の業務はどのように対応しましたか。【複数回答可】

1 代替要員を確保した	
2 いまいる社員で業務を分担した	
3 業務を整理して、社員に負担が増えないように工夫した	
4 特に何もなかった	

※前問で育児休業者がいなかった場合は回答不要

問18 貴事業所での過去3年間の介護休業取得状況を記入下さい。

1 女性	人	2 男性	人
------	---	------	---



問19 貴事業所で過去3年間の退職理由で多いものは何ですか。【複数回答可】

1 結婚		8 留学、学業	
2 妊娠、出産		9 他に就きたい仕事がある	
3 親の介護		10 人間（上司）関係の悪化	
4 本人の病気		11 会社の評価に不満	
5 家庭の事情（介護以外）		12 会社の都合	
6 休みが少ない・土日が勤務		13 給与・待遇への不満	
7 残業が多い		14 その他	
		15 退職者はいない	

問20 離職者を減らすためどのような取組が有効だと考えますか。【3つまで】

1 賃金の向上	
2 労働時間の見直し（残業の削減）	
3 柔軟な勤務形態の導入（時差出勤、短時間勤務）	
4 休暇（有給休暇含む）の取得促進	
5 育児・介護をする従業員への配慮	
6 福利厚生の実施	
7 人材育成の取組強化（研修制度の実施含む）	
8 上司や同僚等によるサポート（相談体制の整備含む）	
9 職場の人間関係の円滑化のための工夫	
10 仕事内容に関する従業員の意向（希望）を把握し反映する	
11 その他（ ）	

問21 ワーク・ライフ・バランスを推進するために、国や県が行う取組で有効と思われるものは何だと考えますか。【3つまで】

1 ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業の紹介	
2 ワーク・ライフ・バランス取組のマニュアルの作成・配布	
3 企業の経営者や管理者を対象としたセミナー	
4 一般の方や学生に対する意識の向上のためのセミナー	
5 社労士等の専門家を企業へ派遣し、取組の支援を行う	
6 企業内で取り組む人材の育成支援	
7 県主催の合同就職説明会での優先的配慮	
8 県の入札制度における配慮	

解答欄、次ページへつづく

9 制度構築を推進するための必要な資金の支援（助成金等）	
10 法の規制強化（残業の上限規制、有給休暇の取得義務化）	
11 ワーク・ライフ・バランス認証制度のPR	
12 認証された企業の紹介	
13 その他（ ）	

ワーク・ライフ・バランス認証企業以外は、これで終わりです。  
ご回答、ありがとうございました。

問22 ワーク・ライフ・バランス認証企業にお聞きます。  
認証を取った後、ワーク・ライフ・バランスの取組を継続していますか。

1 認証後に比べて、取組は拡大している。	
2 認証後も、同様な取組を行っている。	
3 認証後に比べて、取組は縮小している。	
4 現在は取組を行っていない。	
5 取組は継続しているが、認証当時との比較はわからない。	
6 その他（ ）	

問23 県では、認証制度をより信頼性の高い制度となるよう検討しているところですが、今後、ワーク・ライフ・バランス企業認証制度が更新制となった場合、更新を希望しますか。

- 1 更新を希望する →問25へ  
2 更新を希望しない →問24へ  
3 わからない →問24へ

回答

問24 前問で、「更新を希望しない」または「わからない」と回答した理由をお答え下さい。【記述式】

問25 前々問に引き続き、認証制度の向上のため、現行の認証基準より高い基準を満たしたワンランク上の企業認証制度（例えば「認証企業プラス」など）を創設した場合、その認証を取得したいと考えますか。

- 1 取得したい  
2 取得したいとは思わない  
3 わからない

回答

問26 前問で、「更新を希望しない」または「わからない」と回答した理由をお答え下さい。【記述式】

問27 ワーク・ライフ・バランス企業認証制度について、さらにより制度とするため、どのような取組や改善が必要だと考えますか。【記述式】

