

「育児・介護・その他」「山梨えるみん」の対応状況に関する調査報告

2024年3月28日

一般社団法人山梨県情報通信業協会 ダイバーシティプロジェクト

この度、一般社団法人 山梨県情報通信業協会（以降YSAとする）の「ダイバーシティプロジェクト」では、YSA会員企業に対し、「育児・介護・その他」と「山梨えるみん」認定制度についての対応状況に関するアンケートを実施させていただきました。YSA会員企業の皆様におかれましては、ご多忙中にも関わらずアンケートにご協力いただき誠にありがとうございました。

実施の目的

提言書を提出してから数年が経ち、またコロナ禍・5類移行後という状況も経て、過去に実施したアンケート内容の各社の対応状況の変化等を確認させていただくためアンケートを実施

実施対象

YSA会員企業60社

実施期間

2023年11月27日～2024年1月19日

実施方法

WEB 及び 郵送での実施

回答率

「育児・介護・その他」	61.7%	（YSA会員企業60社のうち37社から回答）
「山梨えるみん」	56.7%	（YSA会員企業60社のうち34社から回答）

調査結果からのまとめ

YSA会員企業60社のうち、「育児・介護・その他」に関しましては37社から回答をいただき、「山梨えるみん」に関しましては34社から回答をいただきました。

「育児・介護・その他」では制度や環境の大幅な変化は見られませんでした。それぞれの企業において、少しずつでも努力されており、企業側の苦しい胸の内も寄せられました。全体として「人員不足のため」という意見が多数ありましたが、例えば男性の育児休暇取得については、育児休暇の取得を希望しても取得できない状況もあり、女性側に負担がかかることや夫婦で乳児期の大変さを共有する機会が持てない等、影響が大きいのではと考えます。

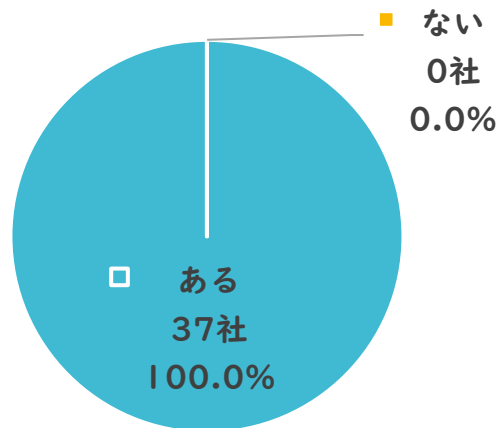
「山梨えるみん」認定制度のアンケートに関しましては、未対応企業が77.3%という結果でした。既に、えるばし認定・くるみん認定を受けている企業においては、「山梨えるみん」認定の対応を考えていない企業もあると思われます。実態としては、申請いただければ「山梨えるみん」認定が受けられる企業が8社ありました。ぜひ、この機会に「山梨えるみん」認定を受けられてください。アンケート結果からは、女性の雇用及びキャリアアップに関しても、高い意識を持たれていることが読み取れました。

アンケート調査結果の詳細については、以降に掲載いたします。

「育児・介護・その他」の対応状況に関するアンケート結果詳細

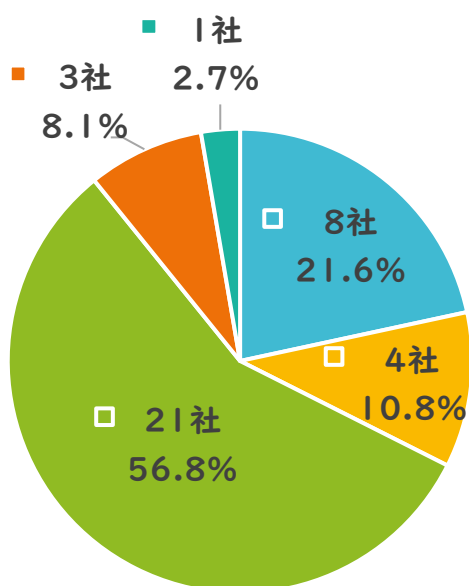
1-1. 育児休業制度整備状況について

1. 育児休業制度がありますか。



国の制度として、育児休業制度が周知されている結果となった。

2. 育児休業制度をいつまで取得できるか、いずれかを選択してください。



- 子の1歳の誕生日の前日まで取得できる
- 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合1歳6か月まで取得できる
- 1歳6か月を超えても保育所に入所できない等条件に該当する場合は2歳の誕生日の前日まで取得できる
- 2歳を超えても取得できる制度がある
- その他(<無期契約/定年再雇用>満2歳になる誕生日の末日まで(2回まで分割取得可)) / <定年再雇用除く有期契約>満1歳の誕生日の前日まで(2回まで分割取得可)

【状況】

半数以上の企業が、国の制度と同等以上

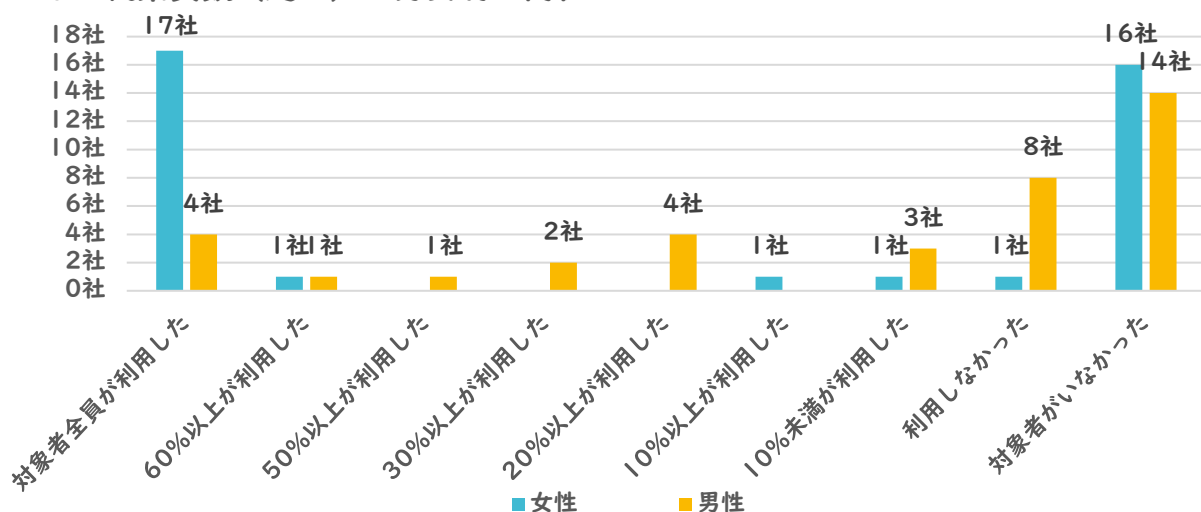
【提言書作成時調査との比較】

1社がよりのぞましい制度（国の制度を上回る制度）に前進

7割以上の企業において、国の制度と同等以上の制度となっている。
少しずつではあるが、より従業員にとって、良い制度になってきていると思う。

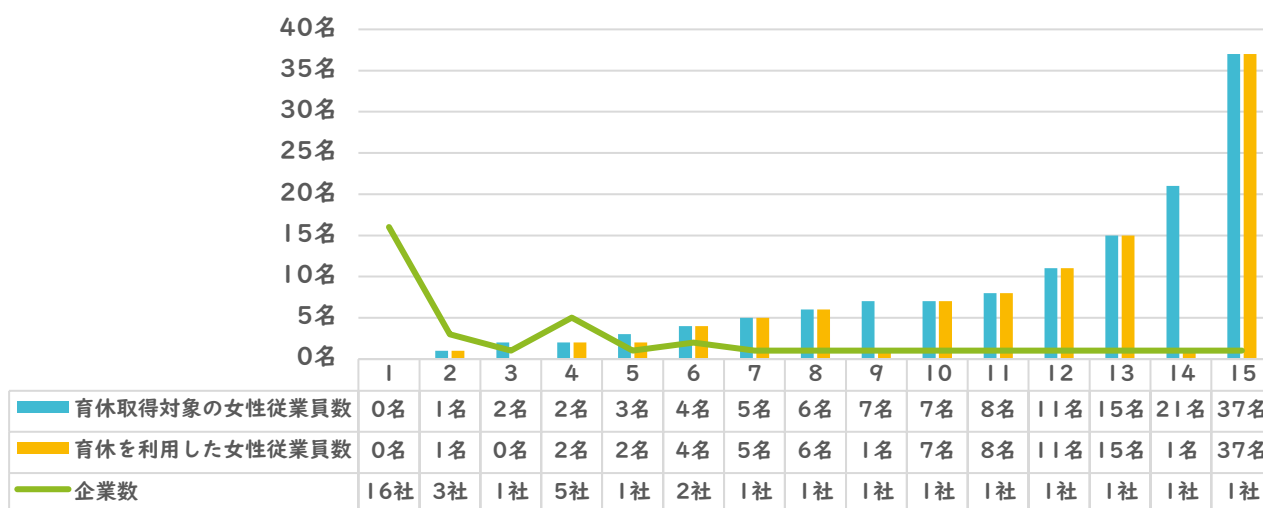
1-2. 育児休業制度の利用者数について

2020年4月から現在までに実際に育児休業を利用した従業員数（延べ）／育児休業の取得対象となる従業員数（延べ）の男女別の割合



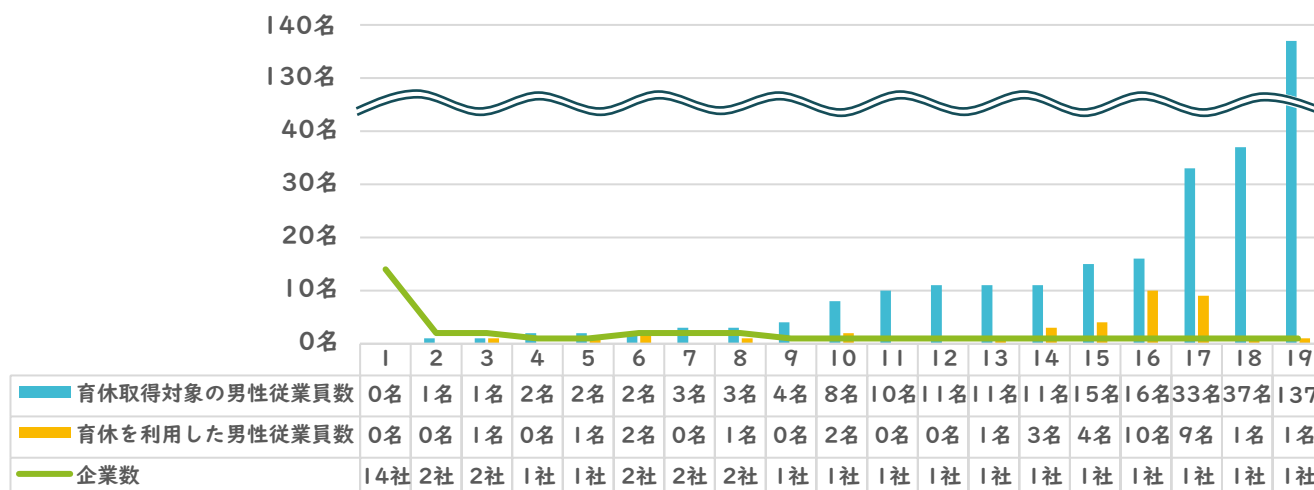
※女性「10%以上」の1社と「10%未満」の1社、男性「10%未満」の3社のうち2社については、回答誤りの可能性あり

2020年4月から現在までに育児休業の取得対象となる女性従業員数（延べ）と実際に育児休業を利用した女性従業員数（延べ）を教えてください。



※No.9とNo.14については、回答誤りの可能性あり

2020年4月から現在までに育児休業の取得対象となる男性従業員数（延べ）と実際に育児休業を利用した男性従業員数（延べ）を教えてください。



※No.18とNo.19については、回答誤りの可能性あり

【状況】

女性の育児休業対象者143名中、114名が取得

男性の育児休業対象者317名中、40名が取得

【提言書作成時調査との比較】

男性の育児休業取得企業数が、4社が取得から5社が取得となった。

前回から前進している。

女性は、自らが出産をする立場なので、8割近くの方が育児休業を取得しているが、取得していない女性も少数いる。

回答いただいた人数を正しいとすれば、女性の対象者がいても全く取得していない企業が1社、3名中1名が取得していない企業が1社、21名中1名しか取得していない企業も1社ある。

人手不足で代替要員を確保しづらかったりする企業において早期の復職を求められ、（男性従業員だけでなく）女性従業員も必ずしも希望通り育児休業が取得できていないか、収入面においても育児休業手当の給付率は最高67%のために早期の復帰を必要としたことも考えられる。

自身の希望で取得しないのであれば仕方のないことだが、自身がのぞんでも取得できないということであれば、男性の育児休業取得率向上以上に、対策を必要としていると思われる。

一方、次表（男性従業員の育児休業取得期間）において半年以上～1年未満の育児休業を取得している男性もあり、こちらのケースからは女性のキャリアを優先した結果、女性が育児休業を取得しなかったとも考えられる。

男性は、全37社のうち、4社においては100%男性従業員の方が育児休業を取得している。また、15社が対象者1名以上が育児休業を取得したと回答している。会社側の努力もうかがえる。

企業内でパパ育休制度の周知もされており、そういった効果も表れているのではないか。

8社は、対象者はいるが育児休業は取得せず。

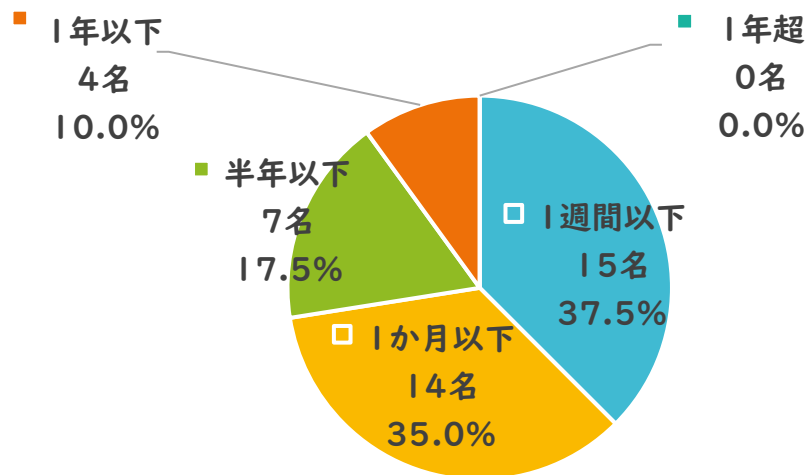
ただ、対象者がいる企業の65%以上の企業の男性従業員が育児休業を取得しているということに、注目したい。

育児休業を取得してもらうことにより、より仕事をするのにベストな状態を作ろうと努力していると思われる。

提言書作成時はたまたま対象者がいなかったこともあるかも知れないが、この4年の間で男性の育児休業取得に関する意識がより高まったと思われる。

5. 男性従業員の育児休業取得期間における人数を教えてください。

※前の設問の回答で育児休業を利用した男性従業員が”1名以上”とお答えいただいた企業のみ



※1週間以下の15名のうちの1名については、回答誤りの可能性あり

【状況】

育児休業の取得期間が1週間以下の男性が40名中15名（37.5%）

育児休業の取得期間が1週間超～1か月以下の男性が40名中14名（35%）

厚生労働省 雇用環境・均等局「令和5年6月27日付 【資料4】女性活躍及び仕事と育児の両立支援について」によると、令和3年度の育児休業取得期間の状況（%）は、「5日～2週間未満」が26.5%、「5日未満」が25.0%とのことなので、今回対象を延べ数で調査したため、正しく比較はできないが、厚生労働省の調査と比較すると取得期間の状況はいい状況なのではないかと思われる。1年以下も4名と、基本調査を大きく上回っている。

	5日未満	5日～2週間	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2

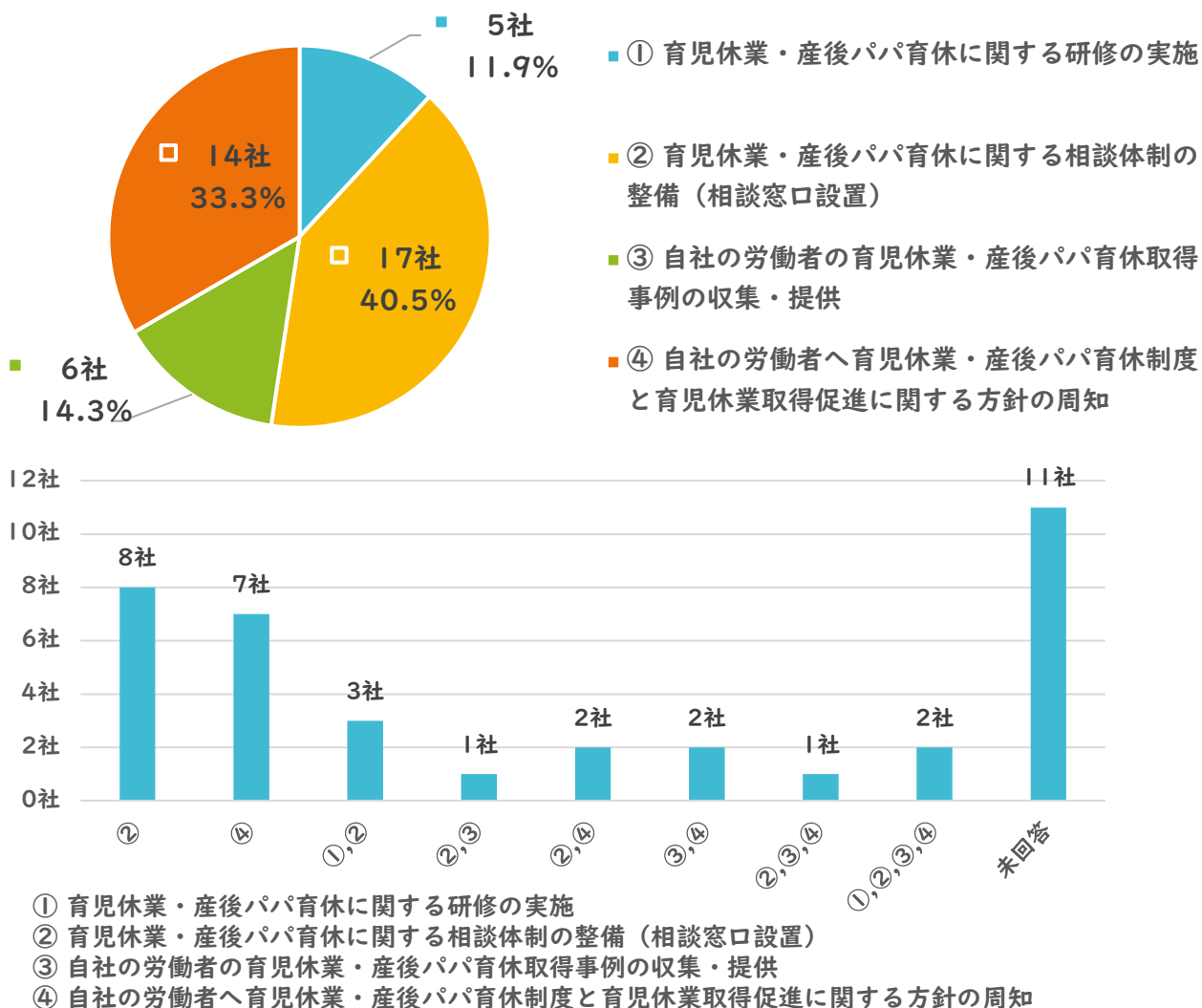
↑
2週間未満が51.5%

厚生労働省 雇用環境・均等局「【資料4】女性活躍及び仕事と育児の両立支援について」より掲出

回答いただいた企業においては、男性の育児休暇取得の意識が高まっており、取得しやすい環境が整ってきていると思われる。

1-3. 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備について

1. 育児休業等の申出が円滑に行われるようにするため、以下で措置を講じているものがありますか。



- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
 ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

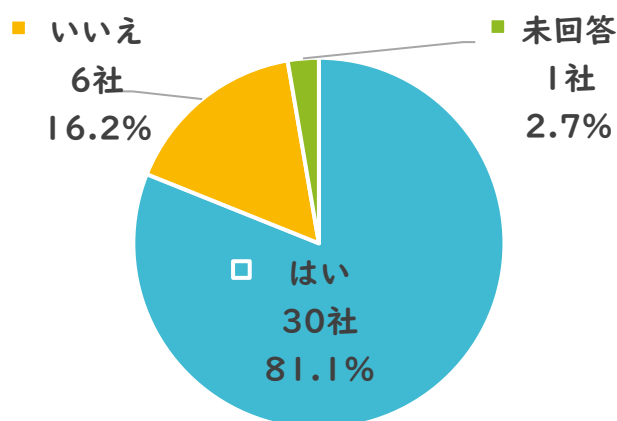
の措置を講じていると回答された企業が多い。
 自社内のみで対応が取れることが、理由かと思われる。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
 ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- については、自社の労働者の情報の収集であったり、実際に対象者と調整をしながら進めないとならないため、措置として講じている企業が少ないのかもしれない。また、自社に対象者がいないため実施できないことも考えられる。

それでも、2022年4月1日施行の育児・介護休業法改正から全ての措置を講じている企業が2社、3項目の措置を講じている企業が1社あるのも、素晴らしい企業努力といえると思う。

2. 2022年4月1日以降、労働者から本人または配偶者が妊娠・出産したとの申し出があり、申し出のあった労働者に対して、以下の4つの事項を個別に周知するとともに、育休等取得の意向確認を行っていますか。

- ① 育休等の制度の内容
- ② 育休等の申出先
- ③ 育児休業給付について
- ④ 社会保険料の取扱い



2022年4月1日施行の育児・介護休業法改正により義務化された内容なので、81.1%の企業において、個別の周知と育休等取得の意向確認を行っているという回答されている。

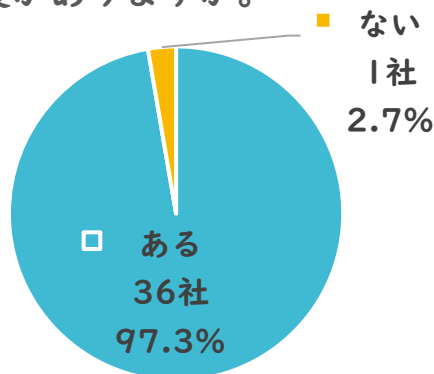
「いいえ」と回答されている企業の6社のうち、前設問の育児休業の対象となる従業員がいると回答されている企業は、1社になる。現在は対象者がいないため、今回の設問に対する個別の周知と育休等取得の意向確認を行っていないとの回答と思われる。

また、未回答企業も同様である。

そのため、31社中30社（96.8%）の企業は義務化された内容を実施されていることになる。

2-1. 育児短時間勤務制度の整備について

1. 育児短時間勤務制度がありますか。

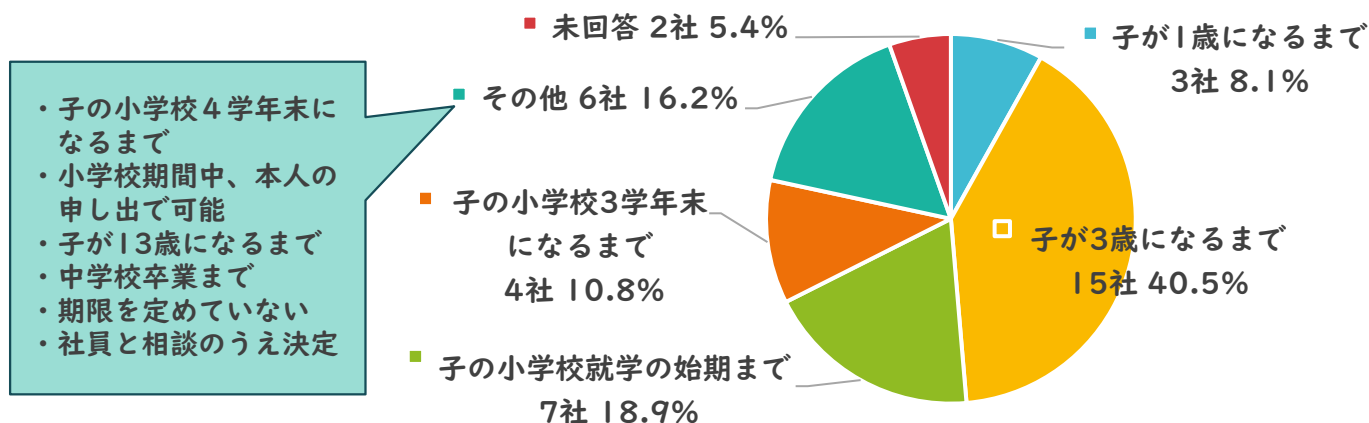


2009年の育児・介護休業法の改正により、企業に導入が義務付けられた制度内容になる。

企業の現状として、必要がないとされる内容の場合もあるかもしれないが、必要となる状況になった場合に慌てないためにも制度化されることも必要かと思われる。

2. 制度の内容を教えてください。

※前の設問の回答で育児短時間勤務制度が"ある"とお答えいただいた企業のみ



【状況】

短時間勤務制度が“子が3歳になるまで”としている企業が37社中15社
子が3歳を超える制度を設けている企業が37社中17社

【提言書作成時調査との比較】

短時間勤務制度を“子が3歳になるまで”から“子の小学校就学の始期まで”に対象期間を延ばした企業が2社、“子の小学校就学の始期まで”から“子の小学校4学年末になるまで”に延ばした企業が1社。
前回より前進した。

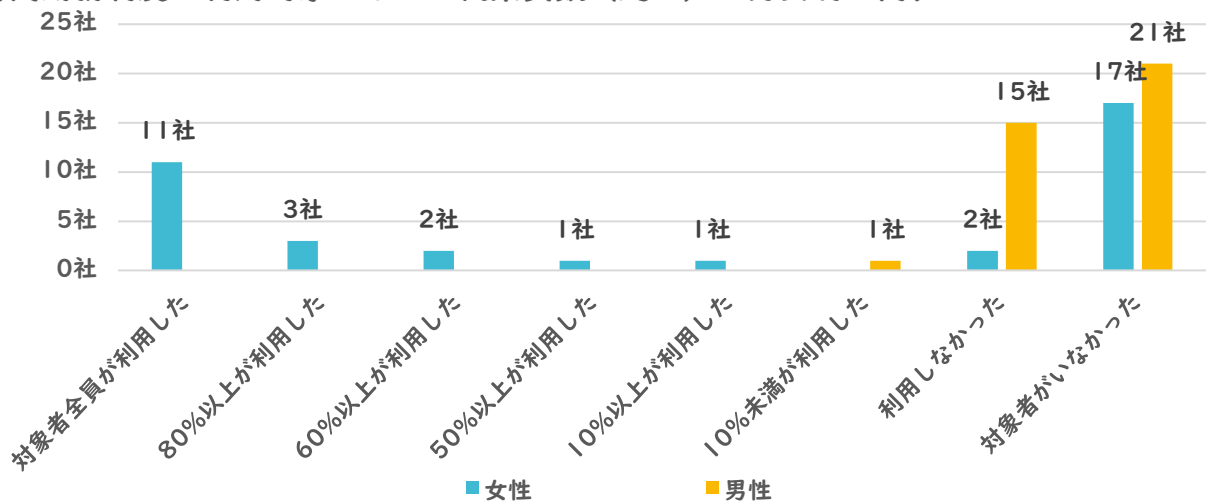
原則は、子どもが3歳に達するまでが対象だが、小学校就学の始期（6歳になった日以降の最初の3月31日）まで対象とすることが努力義務とされている。

そのため、32社（86.5%）の企業が短時間勤務制度で定められている以上の制度内容となっている。

企業として離職を防ぐために取り入れられる制度は取り入れている。

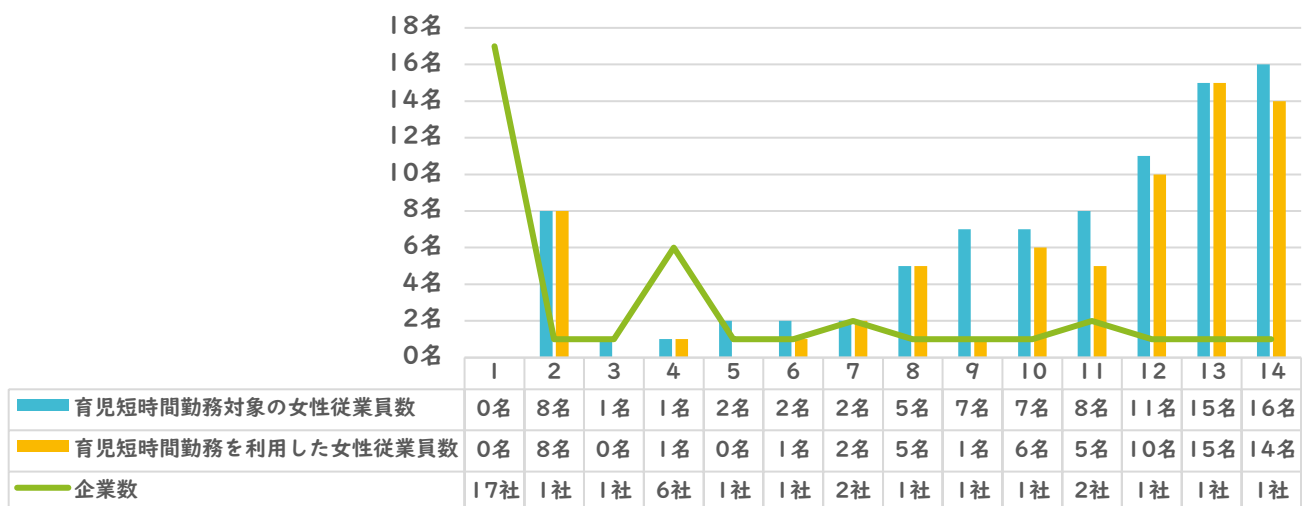
2-2. 育児短時間勤務制度の利用者数について

2020年4月から現在までに実際に育児短時間勤務制度を利用した従業員数（延べ）／育児短時間勤務制度の利用対象となった従業員数（延べ）の男女別の割合



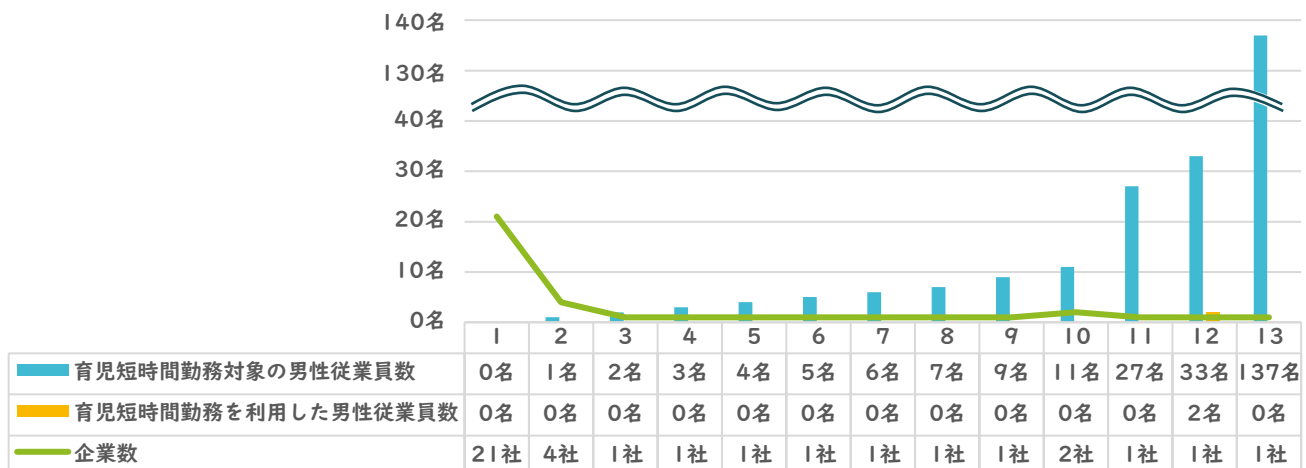
※女性「10%以上」の1社、男性「利用しなかった」の15社のうち1社については、回答誤りの可能性あり

2020年4月から現在までに育児短時間勤務制度の利用対象となった女性従業員数（延べ）と育児短時間勤務制度を利用した女性従業員数（延べ）を教えてください。



※No.9については、回答誤りの可能性あり

2020年4月から現在までに育児短時間勤務制度の利用対象となった男性従業員数（延べ）と育児短時間勤務制度を利用した男性従業員数（延べ）を教えてください。



※No.13については、回答誤りの可能性あり

【状況】

女性の育児短時間勤務対象者100名中、80名が取得

男性の育児短時間勤務対象者259名中、2名が取得

【提言書作成時調査との比較】

男性の育児短時間勤務取得企業数が、0社から1社が取得となった。

女性は、育児休業と同様に、8割の方が育児短時間勤務制度を使用しているが使用していない女性従業員もいることがわかった。

企業側の制度がより手厚い内容になっている場合、場合によっては利用する必要がないと考える方もいるかもしれない。

また、子育てする状況において、周りのサポートが手厚く、やはり利用する必要がない場合もあるかも知れない。

この設問の男性の結果は、まだまだ日本人として根底にある考え方が要因としてあると思われる。

女性側が短時間勤務が可能であれば、男性は短時間勤務をせずにということであろうか。

反対に、2名育児短時間勤務制度を利用している企業が1社ある。

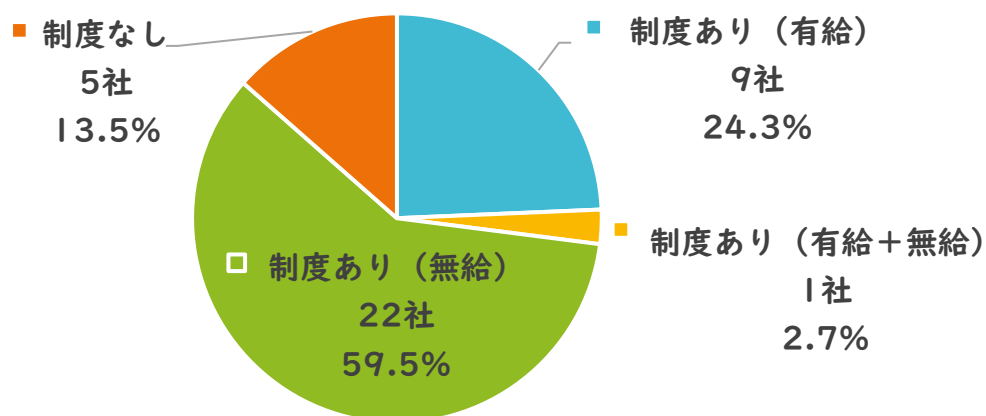
制度利用対象者間の収入面や女性のキャリア権を尊重した結果と思われる、ごく少数であるが女性活躍の表れと言えるか。

制度利用は男性本人の希望もあると思うが、周囲もサポートをするなど、努力されているのではないかと思われる。

3-1. 子の看護休暇制度の整備状況について

1. 子の看護休暇制度(*)はありますか。

*子が小学校就学の始期に達するまで年5日、2人以上であれば年10日取得できる制度



【状況】

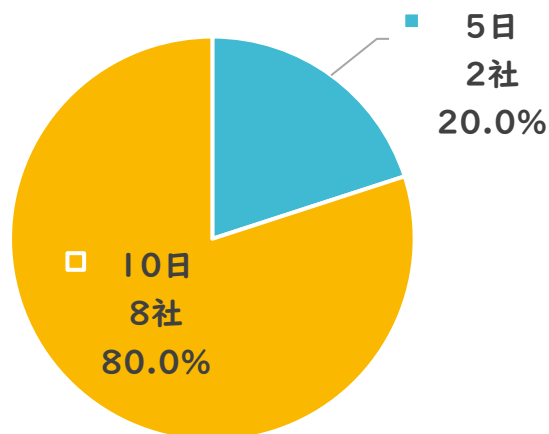
37社中10社が、【有給】での子の看護休暇制度を設けていると回答

【提言書作成時調査との比較】

制度内容に変化なし

【有給】での子の看護休暇制度の整備は、まだまだ難しい状況と言える。
また、制度なしの企業も一定数あるという現状がある。

2. 子の看護休暇制度の【有給】の年間日数（最大）を教えてください。



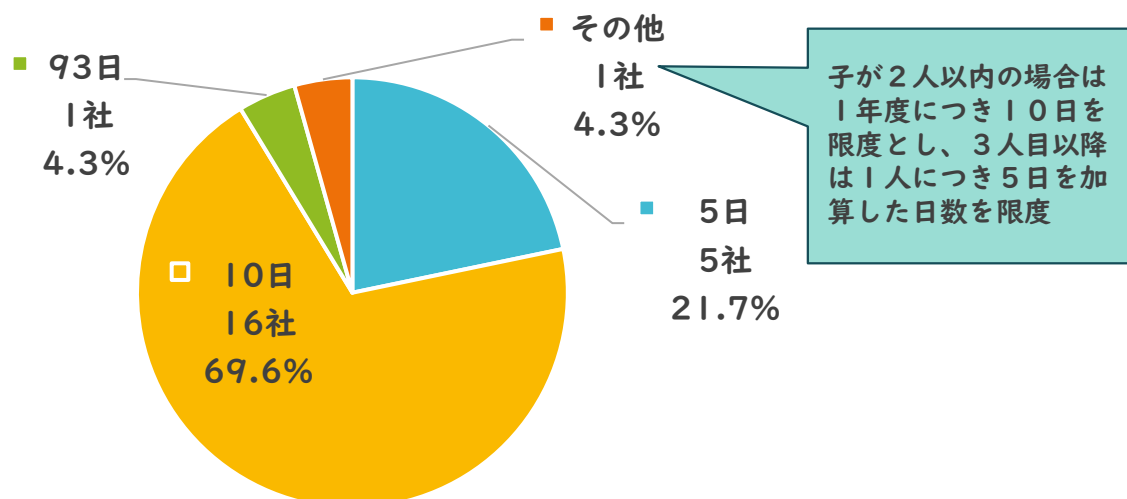
【状況】

【有給】での子の看護休暇制度を設けていると回答した企業10社のうち、10日と回答した企業が8社、5日と回答した企業が2社あった。

【提言書作成時調査との比較】

制度内容に変化なし

3. 子の看護休暇制度の【無給】の年間日数（最大）を教えてください。



【状況】

【無給】での子の看護休暇制度を設けていると回答した企業23社のうち、10日と回答した企業が16社、5日と回答した企業が5社あった。その他で独自に日数を設定している企業もあった。

【提言書作成時調査との比較】

制度内容に変化なし

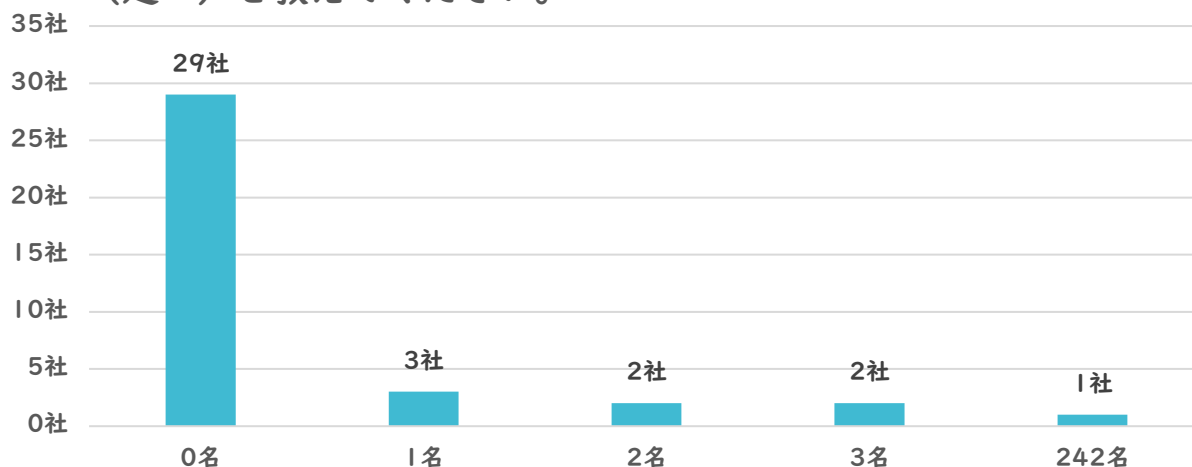
この設問に関しては、設問の仕方があまりよろしくなかったと言える。年間日数（最大）の捉え方を子が1人の場合で回答した企業と子が2人以上の場合で回答した企業がいると思われる。

4. 御社独自の子の看護休暇制度がありましたら教えてください。

- ・ 取得は子が小学校3年生終了まで、取得可能日数は最大35日
- ・ 子供に限らず、介護併用勤務の申請があれば、在宅への切り替えや時短の実施
- ・ 9歳に達する日の属する年度末までを対象とする

3-2. 子の看護休暇制度の利用者数について

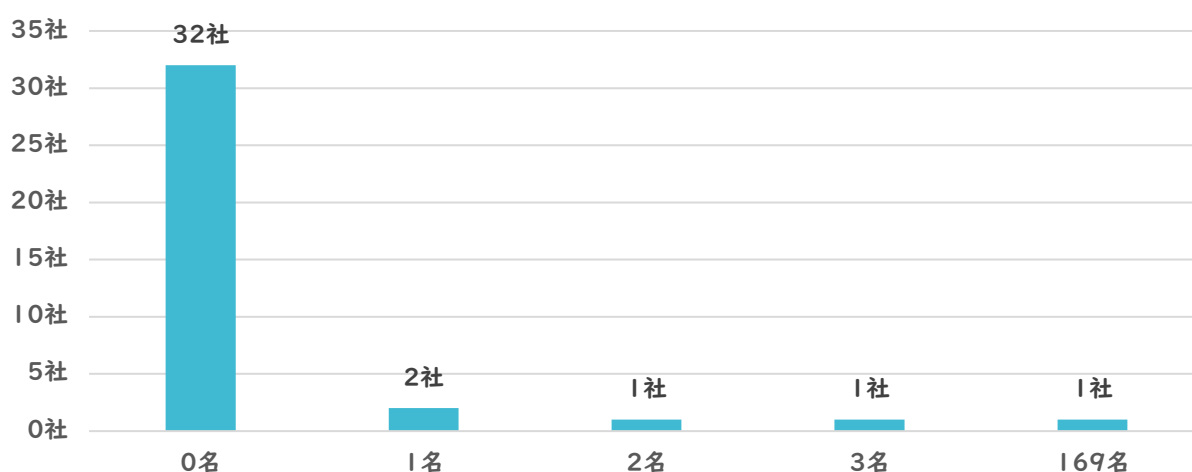
1. 2020年4月から現在までに子の看護休暇を利用した【女性】従業員数（延べ）を教えてください。



制度あり（有給）と回答した企業でも、子の看護休暇を利用した【女性】従業員が0名という企業が7社あった。制度が周知されていないか、たまたま対象となる子がいなかったか、もしくは有給休暇を優先して取得された可能性がある。有給休暇も年5日取得する必要があるので、どちらを利用しても同じと思っていることも考えられる。

制度あり（無給）と回答した企業でも、子の看護休暇を利用した【女性】従業員がいる企業も4社あった。きちんと制度が周知されており、必要に応じて、取得されていることが伺える。

2. 2020年4月から現在までに子の看護休暇を利用した【男性】従業員数（延べ）を教えてください。



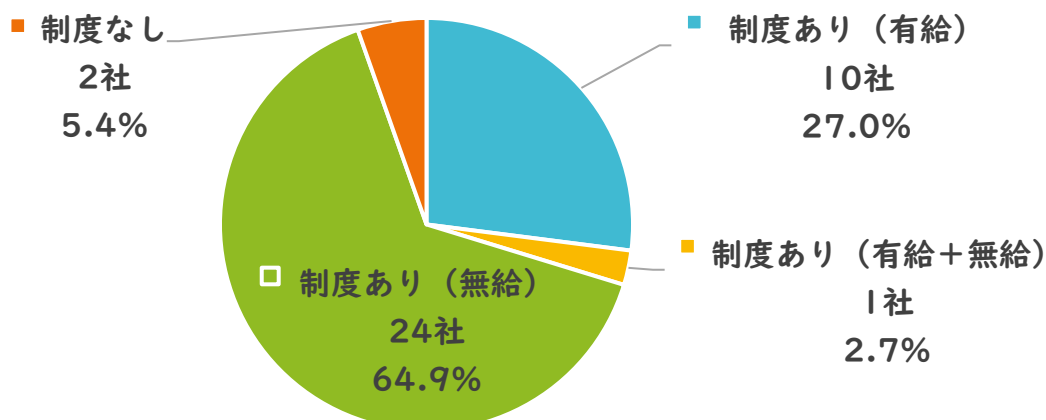
制度あり（有給）と回答した企業でも、子の看護休暇を利用した【男性】従業員が0名という企業が7社あった。【女性】の場合と同様に、制度が周知されていないか、たまたま対象となる子がいなかったか、もしくは有給休暇を優先して取得された可能性がある。

制度あり（無給）と回答した企業でも、子の看護休暇を利用した【男性】従業員がいる企業が2社あった。きちんと制度が周知されており、必要に応じて、取得されていることが伺える。

4-1. 介護休暇制度の整備状況について

1. 介護休暇制度(*)はありますか。

*要介護状態の家族が1人の場合は、年5日、2人以上であれば年10日取得できる制度



【状況】

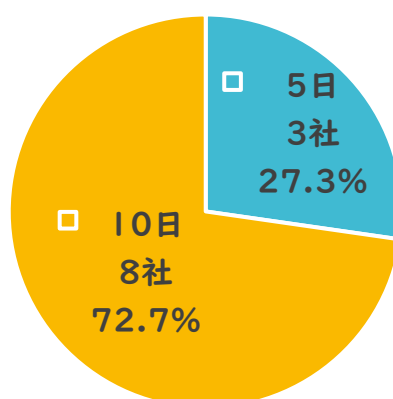
37社中11社が、【有給】での介護休暇制度を設けていると回答

【提言書作成時調査との比較】

制度内容に変化なし

興味深かったのが、子の看護休暇については「制度あり（無給）」と回答した企業で、介護休暇制度については「制度あり（有給）」と回答した企業が2社あった。
企業の従業員の年齢層によるところがあるのかもしれないが、従業員の状況に応じた対応をされているように感じた。

2. 介護休暇制度の【有給】の年間日数（最大）を教えてください。



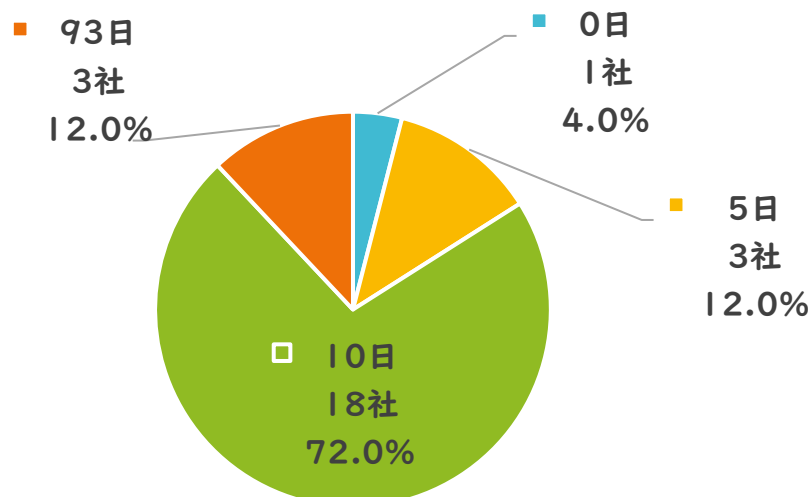
【状況】

【有給】での介護休暇制度を設けていると回答した企業11社のうち、10日と回答した企業が8社、5日と回答した企業が3社あった。

【提言書作成時調査との比較】

制度内容に変化なし

3. 介護休暇制度の【無給】の年間日数（最大）を教えてください。



【状況】

【無給】での介護休暇制度を設けていると回答した企業25社のうち、10日と回答した企業が18社、5日と回答した企業が3社あった。0日と回答した企業はおそらく制度なしと思われる。

【提言書作成時調査との比較】

制度内容に変化なし

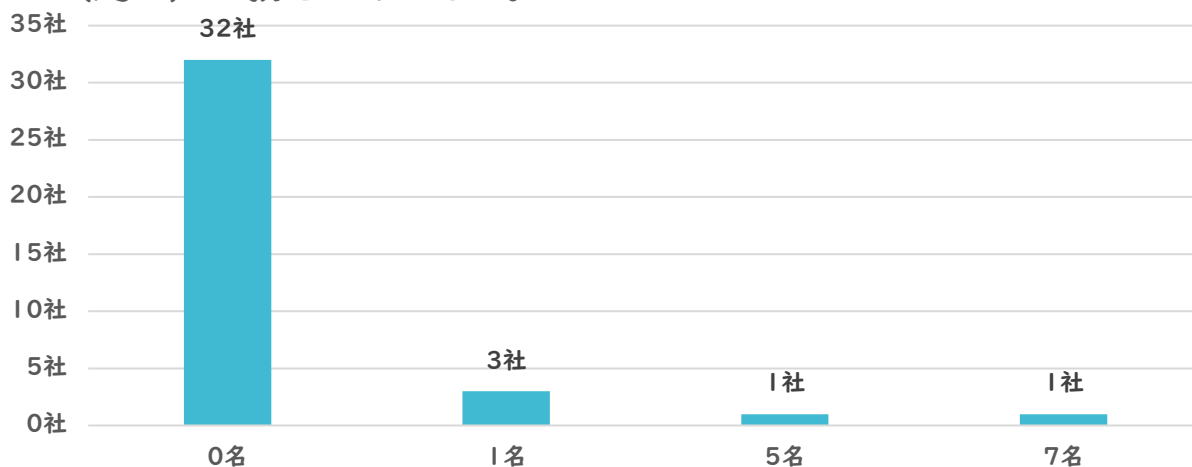
この設問に関しては、設問の仕方があまりよろしくなかったと言える。年間日数（最大）の捉え方を介護対象者が1人の場合で回答した企業と2人以上の場合で回答した企業がいると思われる。

4. 御社独自の介護休暇制度がありましたら教えてください。

- ・ 介護は長期に及ぶため、休暇より在宅勤務（または時短勤務）を勧めている。
- ・ 現在のところ、休んでも給与は出している。
介護短時間勤務制度あり

4-2. 介護休暇制度の利用者数について

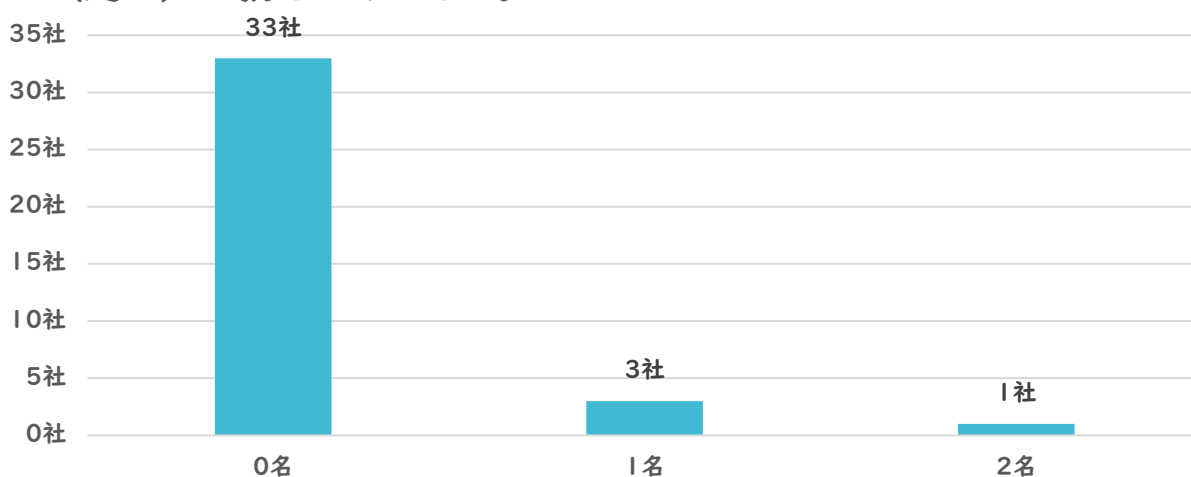
1. 2020年4月から現在までに介護休暇を利用した【女性】従業員数（延べ）を教えてください。



制度あり（有給）と回答した企業でも、介護休暇を利用した【女性】従業員が0名という企業が10社あった。制度を利用する状況になかったか、有給休暇を優先して取得された可能性がある。

制度あり（無給）と回答した企業でも、介護休暇を利用した【女性】従業員がいる企業は4社あった。きちんと制度が周知されており、必要に応じて、取得されていることが伺える。そのうち1社に関しては、子の看護休暇の場合と同じ企業であった。場合に応じて、対象者に必要な制度に関する話がされていると思われる。

2. 2020年4月から現在までに介護休暇を利用した【男性】従業員数（延べ）を教えてください。



制度あり（有給）と回答した企業でも、介護休暇を利用した【男性】従業員が0名という企業が9社あった。【女性】の場合と同様に、制度を利用する状況になかったか、有給休暇を優先して取得された可能性がある。

制度あり（無給）と回答した企業でも、介護休暇を利用した【男性】従業員がいる企業が2社あった。きちんと制度が周知されており、必要に応じて、取得されていることが伺える。

そのうち1社に関しては、子の看護休暇の場合と同じ企業であった。

5-1. 従業員の男女別管理職比率について

1. 現在の【男性】従業員数を教えてください。
2. 現在の【男性】管理職人数を教えてください。
3. 子育て中（子が18歳まで）の【男性】管理職の人数を教えてください。
4. 現在の【女性】従業員数を教えてください。
5. 現在の【女性】管理職人数を教えてください。
6. 子育て中（子が18歳まで）の【女性】管理職の人数を教えてください。

【表1】 各社の従業員数・管理職・子育て中（子が18歳まで）の管理職の回答内容及び、従業員に対する管理職割合、管理職人数に対する子育て中管理職の割合、全管理職に対する女性管理職割合の一覧

会社	男性 従業員数	男性 管理職人数	男性 子育て中 管理職人数	男性 従業員数に 対する 管理職割合	男性 管理職人数 に対する 子育て中 管理職割合	女性 従業員数	女性 管理職人数	女性 子育て中 管理職人数	女性 従業員数に 対する 管理職割合	女性 管理職人数 に対する 子育て中 管理職割合	全管理職人数 に対する 女性管理職 割合
A社	137	21	10	15.3%	47.6%	22	1	1	4.5%	100.0%	4.5%
B社	131	26	13	19.8%	50.0%	36	2	2	5.6%	100.0%	7.1%
C社	30	9	0	30.0%	0.0%	5	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
D社	26	7	0	26.9%	0.0%	13	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
E社	139	28	12	20.1%	42.9%	38	4	0	10.5%	0.0%	12.5%
F社	0	0	4	不備算出不可	不備算出不可	10	1	1	10.0%	100.0%	不備算出不可
G社	50	17	9	34.0%	52.9%	9	2	2	22.2%	100.0%	10.5%
H社	29	3	1	10.3%	33.3%	20	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
I社	200	69	57	34.5%	82.6%	53	6	2	11.3%	33.3%	8.0%
J社	140	未回答	未回答	—	—	60	未回答	未回答	—	—	—
K社	75	34	22	45.3%	64.7%	48	13	3	27.1%	23.1%	27.7%
L社	40	15	7	37.5%	46.7%	6	1	0	16.7%	0.0%	6.3%
M社	96	43	23	44.8%	53.5%	51	8	6	15.7%	75.0%	15.7%
N社	59	21	9	35.6%	42.9%	13	2	1	15.4%	50.0%	8.7%
O社	31	7	0	22.6%	0.0%	18	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
P社	14	2	0	14.3%	0.0%	4	1	0	25.0%	0.0%	33.3%
Q社	14	2	6	不備算出不可	不備算出不可	1	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
R社	1	1	0	100.0%	0.0%	6	2	0	33.3%	0.0%	66.7%
S社	54	13	7	24.1%	53.8%	25	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
T社	10	2	0	20.0%	0.0%	23	1	1	4.3%	100.0%	33.3%
U社	6	1	0	16.7%	0.0%	3	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
V社	151	53	22	35.1%	41.5%	148	23	3	15.5%	13.0%	30.3%
W社	13	1	1	7.7%	100.0%	4	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
X社	29	10	4	34.5%	40.0%	8	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
Y社	56	19	0	33.9%	0.0%	0	1	0	不備算出不可	0.0%	5.0%
Z社	137	28	0	20.4%	0.0%	7	1	0	14.3%	0.0%	3.4%
a社	11	4	1	36.4%	25.0%	2	1	0	50.0%	0.0%	20.0%
b社	135	40	0	29.6%	0.0%	28	2	0	7.1%	0.0%	4.8%
c社	89	46	31	51.7%	67.4%	42	7	1	16.7%	14.3%	13.2%
d社	35	15	8	42.9%	53.3%	9	1	0	11.1%	0.0%	6.3%
e社	12	5	1	41.7%	20.0%	1	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
f社	9	0	3	不備算出不可	不備算出不可	1	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
g社	10	1	0	10.0%	0.0%	3	1	0	33.3%	0.0%	50.0%
h社	3	2	0	66.7%	0.0%	2	1	0	50.0%	0.0%	33.3%
i社	36	3	0	8.3%	0.0%	3	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
j社	12	2	0	16.7%	0.0%	4	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
k社	9	6	2	66.7%	33.3%	3	0	0	0.0%	0.0%	0.0%

【図1】 各社の従業員に対する管理職・子育て中（子が18歳まで）の管理職の割合の男女別比較

- 男性従業員(非管理職)
- 男性管理職のうち子育て中でない管理職
- 男性管理職のうち子育て中の管理職
- 女性従業員(非管理職)
- 女性管理職のうち子育て中でない管理職
- 女性管理職のうち子育て中の管理職

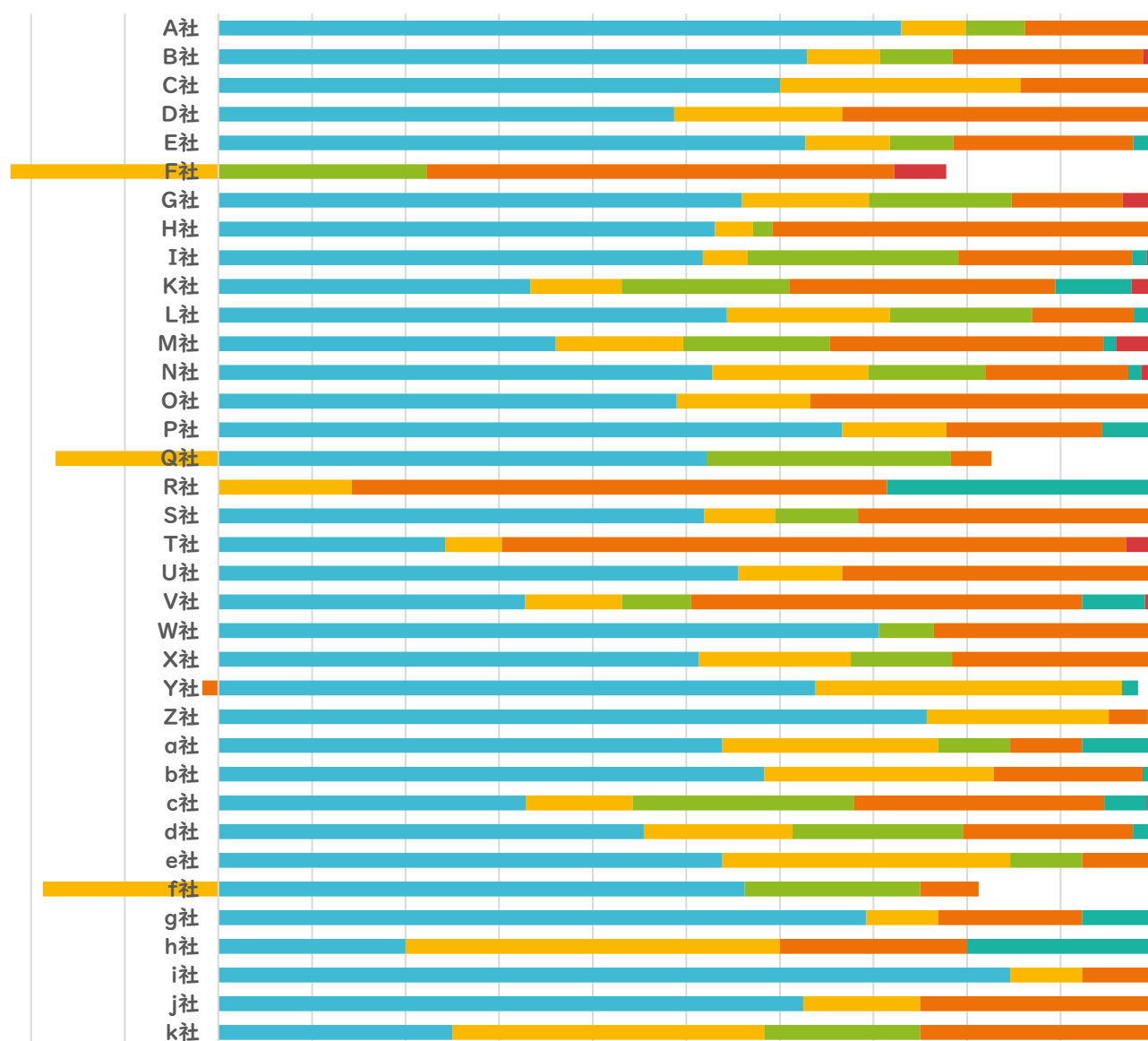


※J社は未回答のため除外。男性のF社、Q社、f社、女性のY社については回答内容に矛盾あり。

【図2】 各社の従業員に対する管理職・子育て中（子が18歳まで）の管理職の割合（男女合計）

- 男性従業員(非管理職)
- 男性管理職のうち子育て中でない管理職
- 男性管理職のうち子育て中の管理職
- 女性従業員(非管理職)
- 女性管理職のうち子育て中でない管理職
- 女性管理職のうち子育て中の管理職

-30% -20% -10% 0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



※J社は未回答のため除外。F社、Q社、Y社、f社については回答内容に矛盾あり。

全体的に女性社員は少ないが、【表1】の全管理職に対する女性管理職の割合を見ると、予想より女性管理職割合が多いと感じた。ただ、まだ女性社員が少なく、女性管理職がない企業も見られるため、女性社員の採用を積極的に行うことで改善につながるのではないと思われる。

また、大多数の企業で子育て中の管理職がいる結果となったが、子育て中の管理職と子育て中でない管理職の比率が顕著な企業とそうでない企業に差がある。

このような差がある理由の1つとしては、すでに子供が18歳より上の年齢になっている場合は子育て中でない管理職にカウントされるため、企業の中の年齢層によっては、子育て中の管理職がないということも考えられる。

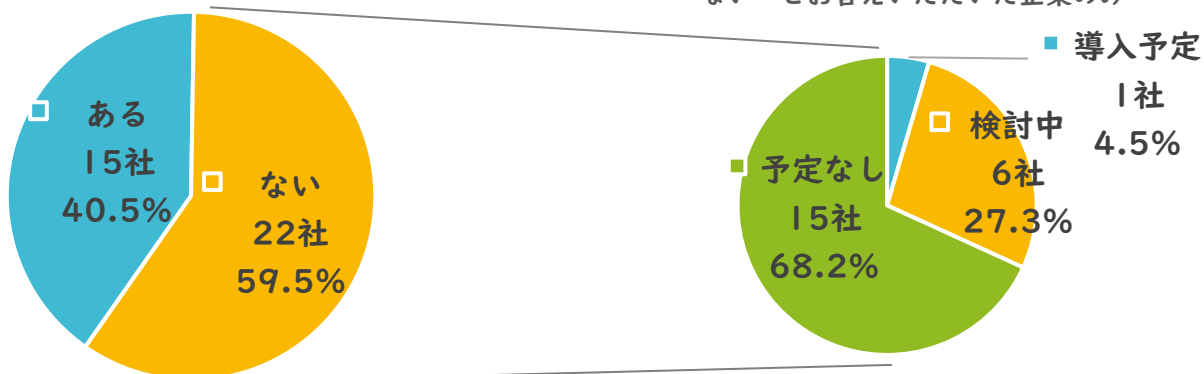
7. 御社が行っている女性管理職の比率を上げる取り組みを教えてください。

- ・ 管理職手前の「グループリーダー」に任命し、管理職の一部職務を代行させている
- ・ 女性の雇用を積極的に開始
- ・ 中期経営計画に「女性の活躍できる組織創り」を掲げ、女性を積極的にセミナー等へ参加させることなどで将来の管理職としての育成を推進している
- ・ 女性採用数の増加と定着
- ・ 管理職研修を実施
- ・ 男女の区別はない
- ・ 特にありませんが、有能であれば適宜
- ・ 各種研修会等への積極的な参加
- ・ 研修・教育など（キャリア研修/女性管理職研修など）
- ・ 面談による意志確認と意志に応じたキャリアアップ支援

6-1. 時間有給休暇制度について

1. 時間有給休暇制度はありますか。 2. 現在の状況を教えてください。

※前の設問の回答で時間有給休暇制度が
”ない“とお答えいただいた企業のみ



【状況】

37社中22社が、時間有給休暇制度はないと回答
時間有給休暇制度はないと回答している企業のうち、導入の予定なしと回答した企業は、22社中15社であった。

【提言書作成時調査との比較】

制度内容に変化なし

まだ時間有給休暇制度が浸透せず、制度の予定もない会社が多い状況とわかった。

一番の要因は、有給休暇の管理上の問題であろうか。

ただ、数時間休めれば事足りるといったこともいろいろな場面であるので、ワークライフバランスの観点からも時間有給休暇制度があれば、休暇取得の利便性は向上する。

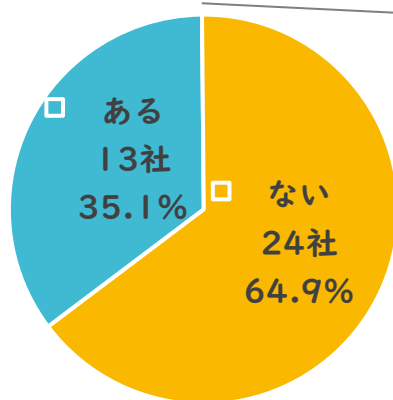
無駄に休まず、必要なところで必要な分休めた方が、従業員としては有難いと思う。

提言書作成時に行った調査との比較によると、制度化における対応状況の変化なしという状況であった。

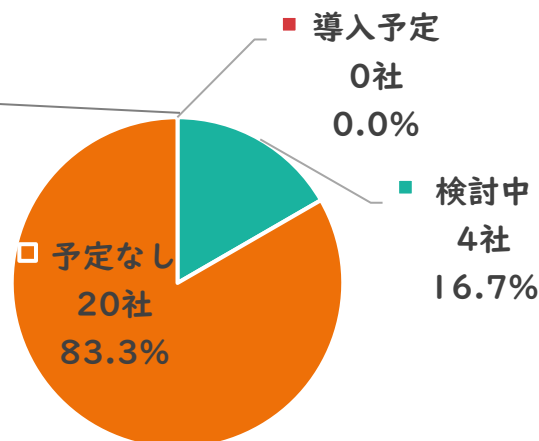
やはり制度化するということは、簡単にはいかないということなのだとと思われる。

6-2. 定時退社日設定について

1. 定時退社日設定はありますか。



2. 現在の状況を教えてください。 ※前の設問の回答で定時退社日設定が”ない” とお答えいただいた企業のみ



【状況】

37社中24社が、定時退社日設定はないと回答
また、定時退社日設定はないと回答している企業のうち、定時退社日
設定の予定なしと回答した企業は、24社中20社であった。

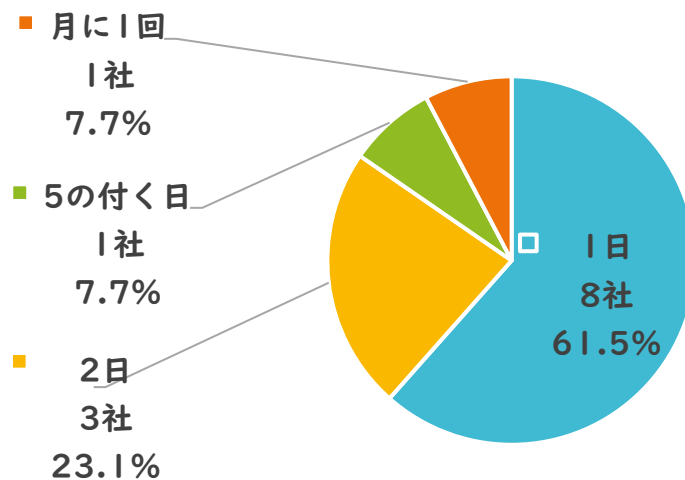
【提言書作成時調査との比較】

制度化の対応状況の変化としては、「設定あり（月1）」から「設定な
し」にした企業が1社あった。
利用されていなかったり、業務上定時退社日設定をすることが難しいと
いうことが背景にはあったようだ。

定時退社日設定がない企業が多いことがわかる。
また、定時退社日設定がないと回答された企業で、定時退社日設定を予
定していないと回答された企業が大半を占めた。
業務的に決まった曜日に定時退社日を設定できないということもあるか
もしれない。
また、この回答からなかなか読み取ることはできないが、一般的には定
時退社日設定があっても、形骸化されていたり、業務量が多く残業が慢
性化しているといったケースも考えられるようだ。一概に定時退社日設
定が残業抑制やワークライフバランスの観点で有効とは考え難い状況と
思われる。
ただ、社内だけでなく、対外的な面では有効なことはあると考える。

3. 定時退社日は、週何日ありますか。

※前の設問の回答で定時退社日設定が”ある”とお答えいただいた企業のみ



【状況】

週1日と回答した企業が6割以上と回答

【提言書作成時調査との比較】

制度化の対応状況の変化としては、「設定あり（月1）」から「設定なし」にした企業が1社あり。

やはり、1日/週が一番多い結果となった。

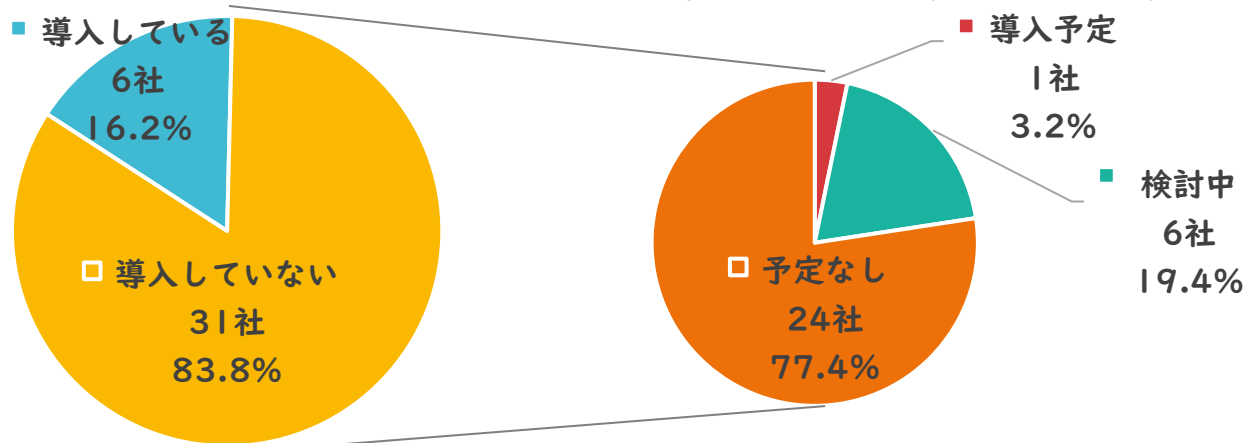
今回は、曜日までは問わなかったが、固定で決めている企業もあれば、曜日は決めずに、社員に任せるといった企業もあるのではないかとと思われる。また、曜日を固定せずに、「5の付く日」という設定の仕方をしている企業もあり、このような設定の仕方もおもしろい考えだと思う。

6-3. フレックスタイム制について

1. 現在、フレックスタイム制を導入していますか。

2. 現在の状況を教えてください。

※前の設問の回答でフレックスタイム制を
“導入していない”とお答えいただいた企業のみ



【状況】

- ・フレックスタイム制を導入している企業が37社中6社
- ・フレックスタイム制を導入していないが、導入予定／検討中と回答した企業が31社中7社

【提言書作成時調査との比較】

制度内容に変化あり

「導入している（制度あり）」から「導入していない（制度なし）」となった企業が1社あった。

前回調査時は、利用者がほぼ居らず、人によっては生産性が低下したり、客先常駐者は利用できないので平等ではない等の理由により廃止になったとのことであった。

フレックスタイム制を導入していない企業が83.8%となった。

また、そのなかで77.4%の企業では、導入予定なしと答えている。

後の設問の導入している企業で、デメリットと感じていることにもあるように、勤務時間の管理が難しいといったことや、ルーズな働き方で生産性が低下する可能性がある、コミュニケーションが不足する可能性がある、また顧客との連絡がとりにくくなるといった面で、導入に二の足を踏む企業が多いのかもしれない。

一方で、導入していると回答された16.2%の企業では、ワークライフバランスの観点で、メリットと回答された企業が多かった。また、残業抑制の面でもメリットと回答されている企業もあった。

3. フレックスタイム制を導入後、メリットと考えられることをご回答ください。

- ・ 仕事と家庭の両立につながっている
- ・ 残業時間の緩和
- ・ 通院などの時間に割り当てられる
- ・ 柔軟に働くことができる
- ・ 個人の都合に合わせての仕事が可能
- ・ ワークライフバランス向上/残業時間の削減

一番のメリットとしては、従業員のワークライフバランスの向上があがっている。

残業時間の削減という観点でも、メリットがあるとの回答があった。企業側としても、この点は大きなメリットのひとつと言えると思う。その他、「離職率の低減」「採用の母数が増える」という効果も期待できるらしい。

(<https://www.smbc.co.jp/hojin/magazine/personnel/about-flexitime.html>

[フレックスタイム制とは？メリット・デメリット、注意点について解説 Business Navi～ビジネスに役立つ情報～：三井住友銀行 \(smbc.co.jp\)](https://www.smbc.co.jp/hojin/magazine/personnel/about-flexitime.html))

企業で抱えている問題を解消できるという期待にもつながると思われる。

4. フレックスタイム制を導入後、デメリットと考えられることをご回答ください。

- ・ 時間の管理が苦手な社員が一部に存在すること
- ・ 出勤時間が異なるため、朝礼時の連絡事項が周知されているか不安
- ・ 遅刻の場合もフレックスを利用する可能性がある
- ・ 時間の管理等マネジメントが必要とされる
- ・ ミーティングなどで不在時調整が必要
- ・ リアルコミュニケーションの時間が少なくなる

コミュニケーションの観点での回答が一番多くあげられている。

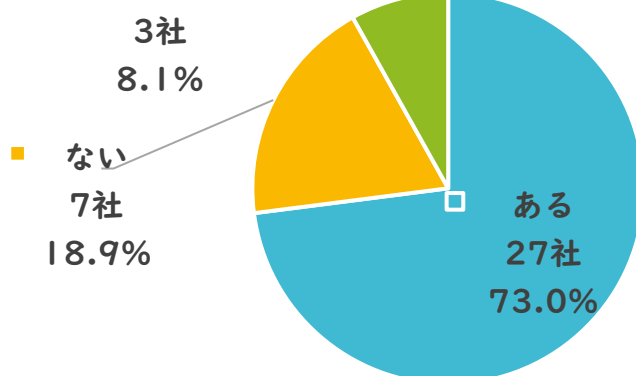
また、勤務時間の管理の難しさという点もなかなかフレックスタイム制を導入できない要因でもあると思われる。

自己管理ができない社員への対応も必要となる。

6-4. 業務環境について

1. 在宅勤務ができる環境がありますか。

- 過去にあったが今はなし



【状況】

在宅勤務ができると回答した企業が、37社中27社で73.0%という結果となった。反対に、在宅勤務ができる環境を廃止した企業も3社あった。

【提言書作成時調査との比較】

制度内容に変化あり 1社

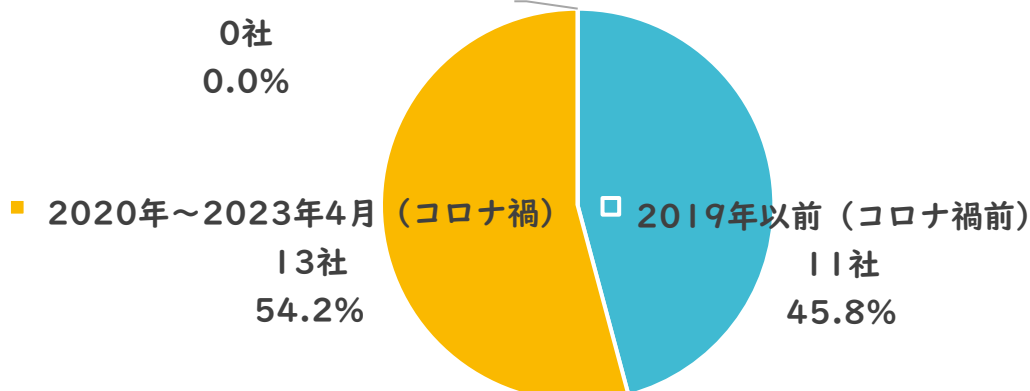
(在宅勤務ができる環境がない→在宅勤務ができる環境あり)

在宅勤務ができる環境を整備したのは、時世を考慮した結果と言える。反対に、在宅勤務ができる環境を辞めた企業については、在宅勤務を経たの難しさや対面の必要性もでてきた結果と思われる。

2. 在宅勤務の環境はいつ頃整備しましたか。

※前の設問の回答で在宅勤務ができる環境が”ある”もしくは”過去にあったが今はなし”とお答えいただいた企業のみ

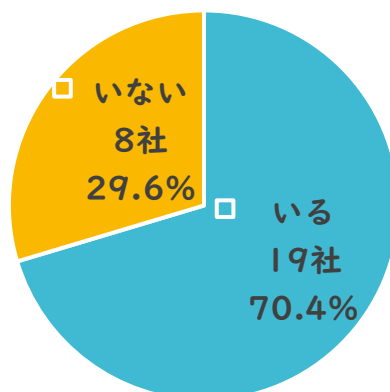
- 2023年5月以降（5類感染症移行後）



在宅勤務の環境の整備については、半数以上の企業がコロナ禍に整備をしたという結果になった。フィジカルディスタンスを保つことが求められたことにより、必要に迫られてということになると思われる。

3. 現在、在宅勤務をしている従業員の方がいますか。

※前の設問の回答で在宅勤務ができる環境が”ある”とお答えいただいた企業のみ



在宅勤務の環境がありながらも、現在は在宅勤務者がいないと回答された企業が8社あった。

在宅勤務の必要性がなくなった／対面の必要性がでてきた／在宅勤務ができない従業員との公平性といったことがあげられると思われる。

4. 2020年4月から現在までに、業務環境（在宅勤務以外）を整えたり工夫したところがあれば教えてください。

- ・一部の書類の提出を電子ファイルでも認めるようにした
- ・チャット機能の充実、オンライン会議の実施など
- ・ペーパーレス促進、決裁業務のデジタル化、DXを活用した現場業務改善等
- ・部署によってはフリーアドレスを採用した
- ・直行直帰/サテライトオフィス/スタッフ職の携帯電話保有など

ペーパーレスや決裁業務のデジタル化が大きいところと思われる。
出社しなくても書類が読める、申請したものの承認が得られるということから、無駄なものの排除にもつながっていると思われる。

6-5. その他

1. 1-1.~6-4.以外で御社独自の制度や制度利用率を上げる取り組み等がありましたら、記載してください。
(生理休暇制度や不妊治療の取り組み等)

- ・ 規程にかかれた制度が分かりにくかったため、記述を改めた
- ・ 積立有給休暇
- ・ 生理休暇(1日/月)、配偶者分娩に伴う休暇(2日/回)
- ・ 配偶者出産休暇 (有給で2日取得可能)
- ・ 生理休暇 (特休扱い)、不妊治療 (特休付与最大10日 半日または1時間単位で取得も可)
- ・ 生理休暇
- ・ 規則で厳密に規定せず、個別の事情に応じて、柔軟に対応している
- ・ 生理休暇、リフレッシュ休暇、永年勤続休暇
- ・ 計画的年次有給休暇の完全取得(5日間)
- ・ 生理休暇、慶弔休暇、リフレッシュ休暇、裁判員休暇
- ・ 介護休暇、慶弔休暇

回答いただいたなかで、最も多いものは生理休暇であった。

世の中の流れが、そのような傾向にあるのかもしれない。

「規則で厳密に規定せず、個別の事情に応じて、柔軟に対応している」とご回答いただいた企業もあった。個々の事情や状況に応じ、柔軟に対応していただけるという反面、公平性はどのように保っているのかが気になった。

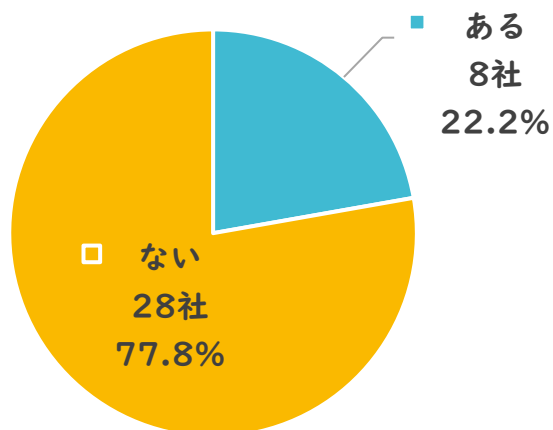
2. コロナ禍を経て、社員の働き方が変わってきたと感じることや
休暇取得に伴う周囲のサポート体制などの工夫等がありましたら、
記載してください。

- ・ 残業の削減や有休取得率の向上は、管理職からの直接的な働きかけを行った
- ・ 在宅勤務やオンライン会議が当たり前になったこと
経験の浅い若年者には在宅勤務は向かない
一人暮らしの社員には、在宅勤務はメンタル不調の温床になりやすい
日頃、見えない分、転職活動が容易にできてしまっていると感じる
- ・ チームでプロジェクトを遂行しているためチームビルディングへの取り組み
- ・ テレワークや時差出勤等柔軟な働き方ができる制度が整っており、休暇取得についても取得目標を設定し、達成できるようサポートしている
- ・ 外部の顧客との打ち合わせや会議はリモート型式を採り入れるようになった。個人の休暇取得は早めに確認し、他の社員が協力してスケジュール調整してサポートする
- ・ 5類移行前は、特別有給休暇を付与していた。
- ・ 多様な働き方によりワークライフバランスがとれ、有給休暇取得率の向上
- ・ 休日を増やし、賃金を上げる事は簡単ではない
- ・ 休暇取得を呼びかける

率直な意見が寄せられた。

『休日を増やし、賃金を上げる事は簡単ではない』
休日を増やすことにより、残業が増えてしまっは元も子もない。
そのためにも、従業員自身も作業の効率化が図られることは積極的に工夫したり意見をしたりして、企業から与えられることだけでなく、自ら考え行動することも必要だと感じる。

3. ダイバーシティへの理解のため、社外の講演会やセミナー等に貴社社員を参加させる、もしくは社員向けに社内セミナー等を開催する等を行ったことがありますか。



ダイバーシティへの理解といったことは、回答結果からまだまだと言える。関心が薄いのか、必要と感じていても、そのような環境を作るのが難しかったり、各社の中でも温度差があると思われる。

4. どのような講演会やセミナーに参加もしくは開催しましたか。

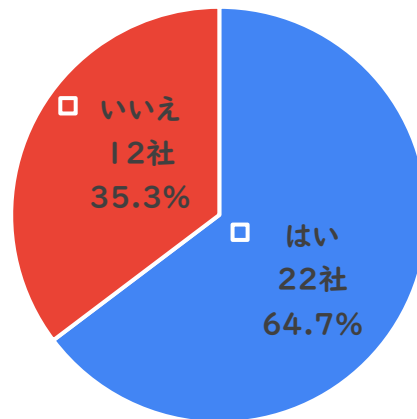
- ・ワークライフバランス、働き方改革など
- ・働き方改革関係のセミナー
- ・ワークライフバランス、働き方改革、女性活躍推進
- ・働き方改革
- ・ダイバーシティ推進役を配置し、ダイバーシティ研修・ワークライフバランス・LGBTQ理解促進等様々な研修や講演会を実施
- ・コミュニケーション力、チーム力向上
- ・イクボス/ワークライフバランス/LGBTQなど
- ・時間外労働上限規制説明会

「山梨えるみん」の対応状況に関するアンケート結果詳細

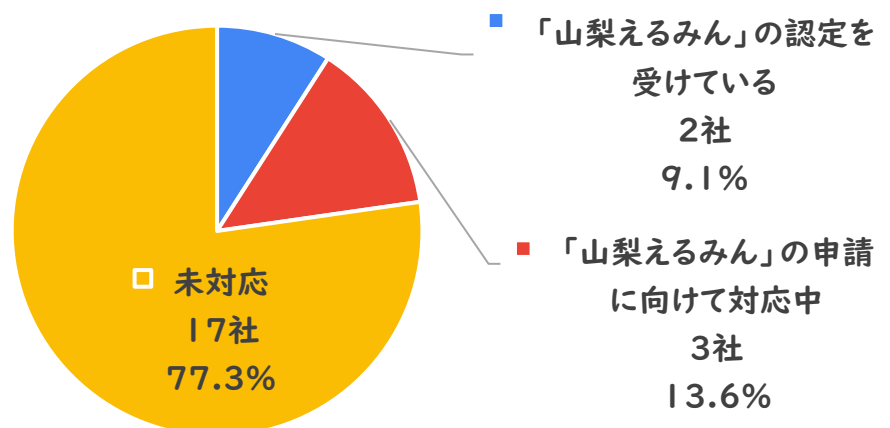
Ⅰ. 制度取得について (回答：34社)

Ⅰ-1. 貴社は「山梨えるみん」認定制度の対象企業に該当しますか。

【対象企業】 山梨県内に本社を有し、常時雇用する労働者を有する企業、法人、団体等



Ⅰ-2. 「山梨えるみん」の認定の状況をお伺いします。



【状況】

認定制度の対象企業であると回答した22社のうち、認定を受けている企業は2社(9.1%)であった。

【2021年度調査時との比較】

2021年度の調査と比較しても申請に向けて「対応中」と回答した企業は4社→3社
「未対応」と回答した企業は12社→17社と取得に向けての対応が足踏みしていると感じられる。

既にえるぼし、くるみんを取得している企業に於いては「山梨えるみん」の対応は考えていない企業もあると思われる。

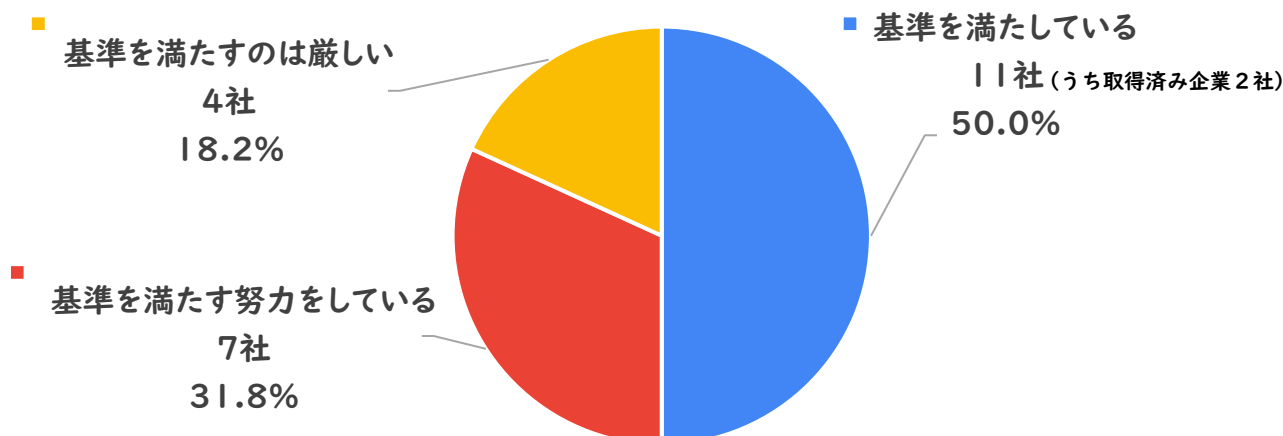
2. 認定確認項目の各状況について (対象：22社)

2-1. 【継続就業】に関する状況について、お伺いします。

認定確認項目Ⅰ

「女性労働者の平均継続勤務年数÷男性労働者の平均継続勤務年数」が雇用管理区分(※)ごとにそれぞれ0.6以上であること。

※雇用管理区分は、職種や資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分です。



■「基準を満たす努力をしている」、「基準を満たすのは厳しい」とお答えの方にお聞きします。

状況や理由についてお答えください。

- ・ 女性の割合が少ないため、女性の雇用を進めている
- ・ 社内体制を整えるのに時間がかかる
- ・ 社員数が少ないため
- ・ 女性社員が現在1名しかいないため
- ・ 女性従業員の勤続年数が短い
- ・ 正社員、再雇用、無期雇用契約社員、有期雇用契約社員は基準を満たしているが、65歳までの再雇用終了後に嘱託になった従業員の中に女性が居ないため、その区分のみ満たせていないため
- ・ 継続勤務年数の多い男性が多いから
- ・ 女性を雇用し始めてからの年数が浅いため

【状況】

山梨えるみんの認定を受けている2社を合わせて「基準を満たしている」と回答した企業は11社、「基準を満たす努力をしている」と回答した企業は7社であった。

「基準を満たすのは難しい」と回答した企業の多くが“女性従業員が少ない”または“在籍していても勤務年数が短い”という理由であった。

【2021年度調査時との比較】

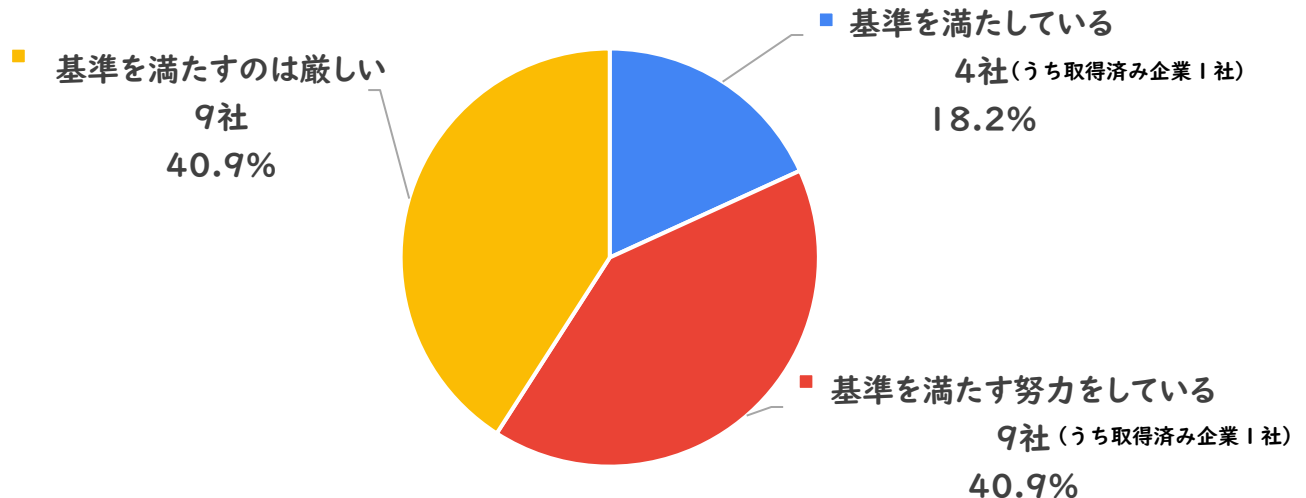
「基準を満たすのは厳しい」と回答した企業が2社→4社に増えた。

雇用管理区分ごとにそれぞれ0.6以上となると、従業員が少ない企業は基準を満たすのが難しくなるので、業界的にもまだまだ女性が集まりにくいイメージがあると思われる。

2-2. 【男性従業員の育児休暇の独自取組】に関する状況について、 お伺いします。

認定確認項目2

男性従業員のための有給の育児休暇制度があり、その休暇制度を利用した者の割合が15%以上であること、又は、育児休業等を取得した者が1人以上いること。



■「基準を満たす努力をしている」、「基準を満たすのは厳しい」とお答えの方にお聞きします。

状況や理由についてお答えください。

- ・ 現状の育児休業制度で十分と考えるから
- ・ 人員不足のため
- ・ 使用する対象者がいない
- ・ 現在は制度がなく、制度をつくる検討中
- ・ 対象者へ制度の説明などを行っている
- ・ 社員数が少なく、育児支援は、男性女性を問わず、在宅勤務やタイムシフト勤務で対応している
- ・ 周知しているが育児休業を利用する社員がいない
- ・ 有給ではない
- ・ 対象者がいない
- ・ まずは男性の育休取得率を上げるために、男性の役職者が取得するようにしている
- ・ 有給の育児休業制度を設けていないため
- ・ 育児休暇を取る対象が少ない
- ・ 制度はないが、有給申請があれば対応している
- ・ 業務の負担を調整し、対象者がいる場合対応を検討する
- ・ できれば働いてほしいとの思いがあるため

【状況】

「基準を満たしている」と回答した企業が4社、「基準を満たす努力をしている」と回答した企業も9社となった。

【2021年度調査時との比較】

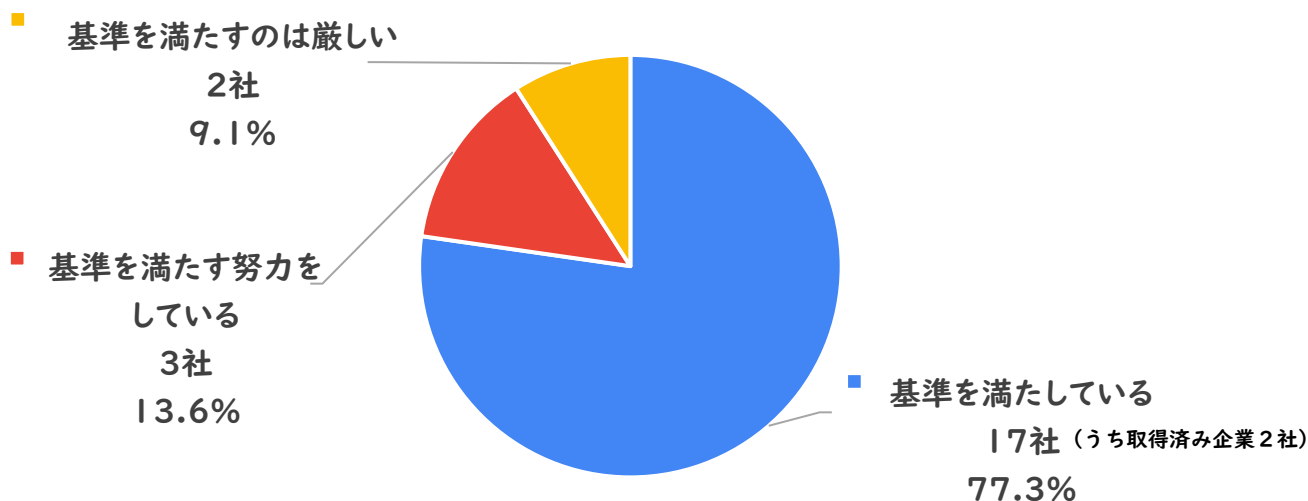
「基準を満たすのは厳しい」と回答した企業が2社→9社と増えた。

有給休暇の取得義務（年5.0日）もあるため、有給休暇の取得率もあげていかなければならず、有給の育児休暇制度を取り入れるのは企業に負担がかかり、有給休暇でまかなえているうちは現状の制度で十分という判断もあると思われる。

2-3. 【労働時間等の働き方】に関する状況について、お伺いします。

認定確認項目3

雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働及び法定休日労働時間の合計時間数の平均が、直近の事業年度の各月ごとに全て45時間未満であること。



■ 「基準を満たす努力をしている」、「基準を満たすのは厳しい」とお答えの方にお聞きします。

状況や理由についてお答えください。

- ・ 業務によって、残業になってしまう社員が少なからず存在するので、全社員が45時間を下回るのは難しい
- ・ 緊急の業務があるため、予定通りにいかないことがある
- ・ 概ね45時間内に収まるが、繁忙期には部署によって達成できない月がある
- ・ 業務量が月によって変動するため

【状況】

「基準を満たしている」と回答した企業が17社、「基準を満たす努力をしている」と回答した企業が3社あった。

【2021年度調査時との比較】

2021年度の調査では「基準を満たす努力をしている」と回答した企業は81.3%だったが、今回は「基準を満たしている」、「基準を満たす努力をしている」と回答した企業を合わせると90.9%となり改善されている。

「基準を満たすのは厳しい」と回答した企業も努力をしたうえでの“厳しい”との回答であろう。

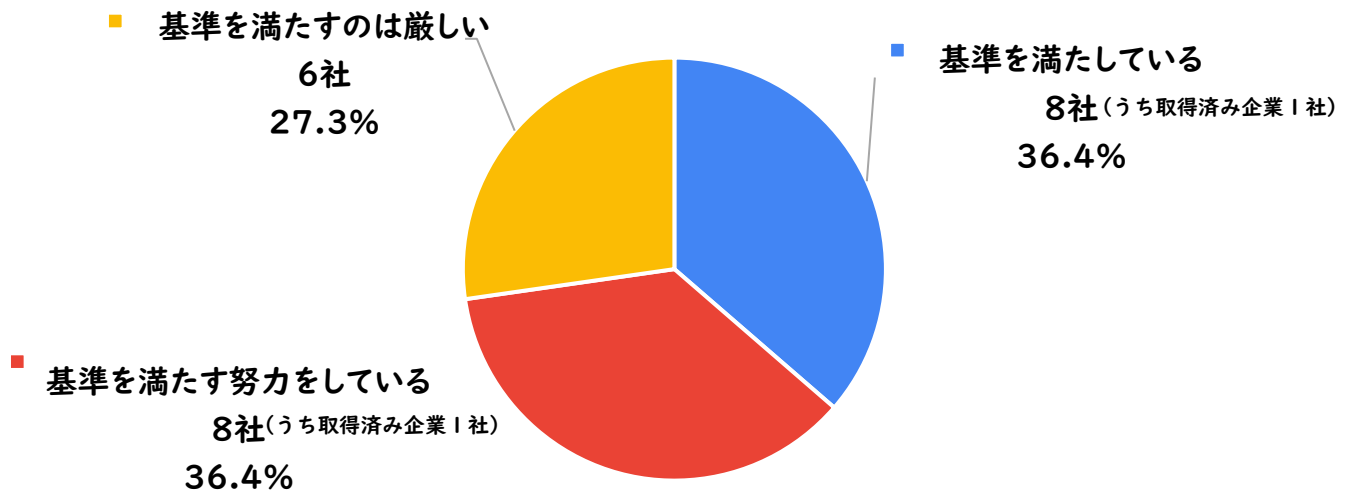
企業としては繁忙期や緊急対応などの業務量の変動は避けることはできず、また慢性的な人員不足も要因であると思われる。

2-4. 【管理職比率】に関する状況について、お伺いします。

認定確認項目 4

管理職に占める女性労働者の割合が厚生労働省で公表する産業ごとの平均値（※）
× 0.9以上であること。

（※）情報通信業 9.5%（2023年12月1日より）



■「基準を満たす努力をしている」、「基準を満たすのは厳しい」とお答えの方にお聞きします。

状況や理由についてお答えください。

- ・ 女性管理職が少なく、イメージしにくい。
- ・ 社員数に占める女性社員の比率が2割程度なので、それに比例して女性管理職も少ないから
- ・ 女性の雇用を増やしており順調に採用できている。管理職として教育を実施
- ・ 2023年12月以降の数値では満たしていないため
- ・ 女性管理職就任の意識はあるが、人事評価により決定するため現在は女性管理職がいない状況（過去には女性管理職がいた実績あり）
- ・ 基準を満たす努力をしている
- ・ 男性と女性で職種が異なるため
- ・ 現状管理職を置いていないため
- ・ 女性の人数がまだ少ないため、今後増やして行きたい
- ・ 各職員の業務目標や達成状況について定期的にヒアリングし、状況を確認している
- ・ 全てパート従業員のため

【状況】

「基準を満たしている」と回答した企業は8社、「基準を満たす努力をしている」と回答した企業も8社、「基準を満たすのは厳しい」と回答した企業は6社と回答がほぼ均等に分かれた。

【2021年度調査時との比較】

「基準を満たしている」、「基準を満たす努力をしている」と回答した企業が72.8%となり、前回62.5%より改善しているが、各々の企業の雇用状況やそもそも女性従業員数が少ないという回答も目立った。

労働人口減少に向けた対策の一つに女性の活用があげられるので、採用数が増える環境の整備が必要であると思われる。
女性社員が管理職になるイメージ作りも必要であると思われる。

2-5. 【多様なキャリアコース】に関する状況について、お伺いします。

認定確認項目 5

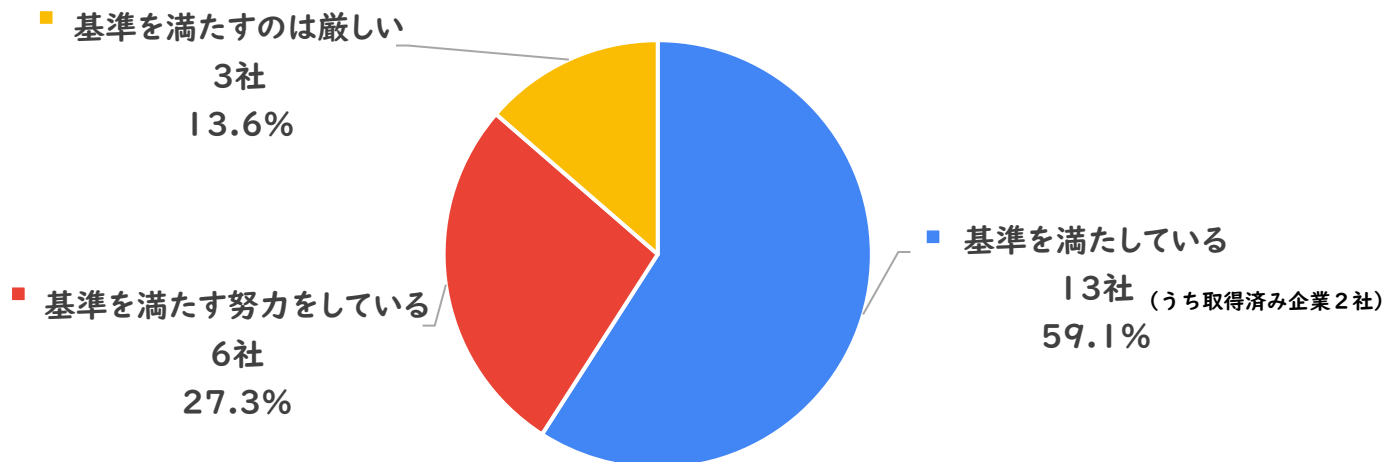
直近3事業年度に1項目以上の実績を有すること。

A 女性の非正社員から正社員への転換（派遣・雇入れ）

B 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換

C 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用

D おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用



■ 「基準を満たす努力をしている」、「基準を満たすのは厳しい」とお答えの方にお聞きします。
状況や理由についてお答えください。

- ・ 非正規は雇用しない方針。雇用管理区分が複数ない。
- ・ 社内規定上、正社員のための雇用を実施している。
- ・ 該当する人材がない
- ・ 4年以上前に実施済のため（3事業年度より前）
- ・ Aの実績はあるが、直近3事業年度ではないため
- ・ 対象者がいない状況。いけば可能となります
- ・ 職員の要望等を定期的に確認している
- ・ 女性採用歴が浅い

【状況】

「基準を満たしている」と回答した企業が13社あり、全体の6割ほどとなった。

【2021年度調査時との比較】

「基準を満たしている」、「基準を満たす努力をしている」と回答した企業が86.4%となり、前回68.8%より改善してる。

人材確保のためキャリアアップを選択できるような体制を整えようという動きが進んできているのではないと思われる。