

「ワーク・ライフ・バランスに関する調査」の結果について

- 県では、平成20年9～11月に、ワーク・ライフ・バランスに関する県内企業や就労者等の意識と取組状況等について調査を実施しました。調査結果の概要は次のとおりです。

1 調査概要

(1) アンケート調査

- ①新潟東港地域内の企業（調査対象件数：100社）（回収件数：67社（回収率 67%））
 - ②新潟東港地域内の就労者（調査対象件数：1,000人）（回収件数：222人（回収率 22%））
 - ③ハローワーク等就労希望者（調査対象件数：500人）（回収件数：114人（回収率 23%））
- ※ ②③は女性を対象に調査を実施（主に20～40代、3/4以上が子供がいる方からの回答）

(2) 企業でのヒアリング、先進事例調査

2 調査結果（概要） ～ 企業の意識・状況 ～

(1) 現在実施しているワーク・ライフ・バランス推進のための支援制度

支援制度としては「家族手当」「育児休業制度」が多い。

しかし、一方で「育児休業制度は利用が少ない」との回答も多数。

- 制度が整っており実際に利用している主な支援制度
 - ・「家族手当」（64.2%）
 - ・「育児休業制度」（49.3%）
- 制度は整っているがあまり利用されていない主な支援制度
 - ・「育児休業制度」（43.3%）

(2) ワーク・ライフ・バランスを推進する利点・導入効果

導入効果としては「優秀な人材がやめないですむ」が最も多い。

- 推進する主な利点
 - ・「優秀な人材がやめないですむ」（50.7%）
 - ・「仕事と家庭の両立等に対する社員の理解が高まった」（38.8%）

(3) ワーク・ライフ・バランスを推進する上での問題点・阻害要因

推進する上での問題点としては「代替要員の確保が困難」「周りの人の業務量が増えること」が多く、「ワーク・ライフ・バランスという考え方が浸透していない」という意見も多数。

- 推進する上での主な問題点
 - ・「育児休業等の代替要員の確保が困難」（53.7%）
 - ・「周りの人の業務量が増える」（47.8%）
- 推進のための両立支援制度の導入を疎外する主な要因
 - ・「ワーク・ライフ・バランスという考え方が浸透していない」（53.7%）
 - ・「従業員が利用をためらってしまう雰囲気がある」（34.3%）

(4) これから取り組みたいワーク・ライフ・バランス推進制度

これからの取組としては「柔軟な職務分担の実現」「時間外労働の制限」が多い。

○これから取り組みたい主な支援制度

- ・「従業員の不在をカバーし合える柔軟な職務分担」(68.7%)
- ・「時間外労働の制限」(29.9%)

3 調査結果(概要) ～ 就労者と就労希望者の意識・状況 ～

(1) 子育て支援の必要性

就労者・就労希望者のほとんどが、企業に対して「ワーク・ライフ・バランス推進のために子育て支援が必要」と考えている。

○子育て支援の必要性

- ・「支援が必要」(就労者83.8%、就労希望者94.7%)

(2) 子育てをしながら働く上で困ったこと。

困ったこととしては「子供を急に病院に連れて行かなければならなくなったとき」「仕事に支障が出るため休みたくても休めないとき」が多い。

○子育てをしながら働く上で困ったこと

- ・「子供を急に病院に連れて行かなければならなくなったとき」
(就労者63.5%、就労希望者64.9%)
- ・「仕事に支障が出るため休みたくても休めないとき」
(就労者55.9%、就労希望者61.4%)

(3) 会社の子育て支援で利用したいもの

「始業・就業時間の繰上げ・繰下げ」「1日あたりの勤務時間の短縮」「残業の免除」が多い。

○会社の子育て支援で利用したい主な制度

- ・「始業・就業時間の繰上げ・繰下げ」(就労者43.7%、就労希望者45.6%)
- ・「1日あたりの勤務時間の短縮」(就労者40.5%、就労希望者45.6%)
- ・「残業の免除」(就労者28.8%、就労希望者45.6%)

(4) 育児休業の取得

「取得したことがある」は少数。取得しなかった理由は「職場に迷惑をかける」「職場の上司や同僚への配慮」「家計への影響(収入減)」が多い。

○育児休業の取得

- ・「取得したことがない」(就労者50.5%、就労希望者67.5%)
- ・「取得したことがある」(就労者27.0%、就労希望者19.3%)
- ・「希望したが取得できなかった」(就労者0.9%、就労希望者4.4%)

○育児休業を取得しなかった理由

- ・「職場に迷惑をかける」(就労者22.5%、就労希望者24.6%)
- ・「職場の上司や同僚への配慮」(就労者11.3%、就労希望者13.2%)
- ・「家計への影響(収入減)」(就労者12.6%、就労希望者6.1%)

障害者雇用の状況と障害者雇用促進法の改正

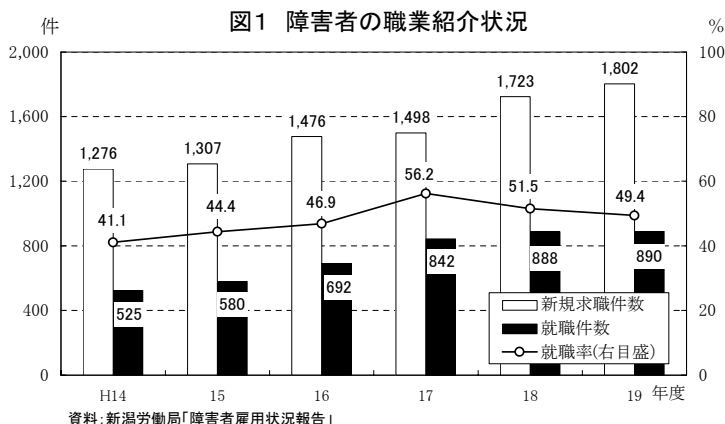
意欲・能力に応じた障害者の雇用機会の拡大を図るため、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(以下「法」という。)が改正されます。

ここでは、本県の障害者雇用の状況と法改正の概要をまとめました。

1 障害者雇用の状況

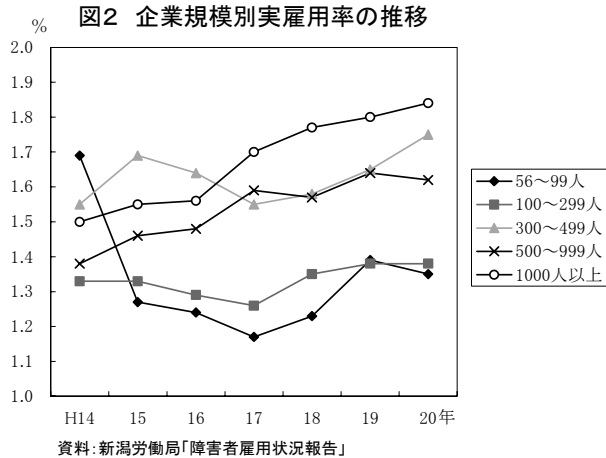
本県における障害者の職業紹介状況について、平成 14 年度以降の推移をみると、新規求職件数は一貫して増加しており、19 年度は 1,802 件となっています。一方、就職件数は 18 年度以降伸び悩んでおり、就職率も 17 年度の 56.2%から 2 年連続で低下し、19 年度は 49.4%となっています。(図 1)

このように、障害者の就労意欲は年々高まり、求職件数は増加しているものの、その就職は近年厳しい状況にあるといえます。



県内の民間企業 (56 人以上規模) について、規模別に障害者実雇用率をみると、規模の大きな企業の実雇用率が高く、上昇傾向であるのに対し、規模の小さな企業は低く、地域の身近な雇用の場である中小企業で障害者雇用が進んでいない状況にあることがわかります。(図 2)

また、福祉から雇用への移行や障害者の高齢化を背景に、フルタイムで働くことが困難なケースが増える等、障害者の短時間労働に対するニーズが増加していましたが、現行では事業主の雇用義務については、週 30 時間以上の常用雇用を基本としているため、短時間労働の雇用者の受け入れがなかなか進まない状況にありました。



2 法改正の概要

前項で述べた中小企業における障害者雇用の低下と短時間労働のニーズの増加は全国でも同様の状況にありました。法改正はこれらの問題に対応して、障害者の雇用機会の拡大を図るために行われるもので、主な改正内容は次のとおりです。この改正により障害者雇用の一層の推進が期待されます。

(1) 中小企業における障害者雇用の促進

ア 障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大

障害者雇用納付金制度（法定雇用率未達成事業主からの納付金の徴収及び法定雇用率達成事業主への調整金の支給）が適用される対象範囲が常用雇用労働者 101 人以上の中小企業に拡大されます。（ただし、平成 22 年 7 月 1 日に 201 人以上の中小企業に拡大、101 人以上企業への拡大は平成 27 年 4 月 1 日）※ 現行は経過措置により 301 人以上

イ 雇用率算定の特例

中小企業が事業協同組合等を活用し、共同事業として障害者を雇用した場合に、雇用率は当該組合等と組合員企業とをまとめて算定します。

(2) 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し

障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に、短時間労働者（週 20 時間以上 30 時間未満）が追加されます。（平成 22 年 7 月 1 日施行）

(3) グループ適用制度の創設

特例子会社（障害者の雇用に特別の配慮をした子会社）がない場合でも、企業グループ全体で雇用率を算定するグループ適用制度が創設されます。（平成 21 年 4 月 1 日施行）

労働基準法が改正されます

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的とし、改正労働基準法が平成 22 年 4 月 1 日から施行されます。

改正のポイント

長時間労働者の割合の高止まり等に対応し、生活時間を確保しながら働くことができるようにするため労働時間制度の見直しを行います。

I 時間外労働の割増賃金率の引き上げ(中小企業は当分の間、適用猶予)

- 1 か月 60 時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が現行の 25%から 50%に引き上げられます。

(注)割増賃金率の引き上げは、時間外労働が対象です。

休日労働(35%)と深夜労働(25%)の率の変更はありません。

- 事業場での労使協定の締結により、1 か月に 60 時間を超える時間外労働を行った労働者に対し、改正法による引上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給休暇を付与することができます。

II 労使に対する割増賃金引上げ・時間外労働短縮などの努力義務(全企業に適用)

- 1 か月 45 時間を超える時間外労働を行う場合に締結が必要な特別条項付きの時間外労働協定について、月 45 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率も定める必要があります。

(25%の法定割増賃金率を超える率とするよう努めること)

- 月 45 時間を超える時間外労働の短縮に努めることが必要になります。

III 時間単位での年次有給休暇の取得(全企業に適用)

- 労使協定の締結により、1 年に 5 日分を限度として時間単位で取得できます。
- 日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択できます。