



KANAGAWA

神奈川県

産業労働局労働部労政福祉課

神奈川県

# 働く環境に関する事業所調査結果報告書

---

平成 25 年 10 月調査

## は じ め に

少子高齢化により労働力人口が減少する中、日本社会経済を持続可能で確かなものとするためには、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着を図り、多様な人材が就業を継続できる環境を整備していくことが必要です。男女を含めた若年層から高齢者に至るまで、その個性と能力を十分に発揮する機会を確保し、多様な人材を活かすことは、市場の成熟化が進む中、新たなイノベーションを生み出すための企業の経営戦略としても大変重要です。とりわけ、近年は、女性が持つ高い潜在力が着目されており、女性の活躍を推進することが、我が国全体にとっての大きな命題ともなってきました。

このような背景のもと、誰もが働き続けやすい就業環境づくりの施策立案に活かすことを目的として、平成21年度に引き続き、主に県内事業所における女性の活躍推進の現状及び育児・介護休業制度やワーク・ライフ・バランスの推進に関する状況を把握するため、本調査を実施しました。

職場における働きやすい環境づくりに向けた取組を進める上での参考資料として、事業主や従業員の皆様、県民の方々にも御活用いただければ幸いです。

なお、調査の実施にあたり、事業所の皆様から頂いたご意見・ご要望等については、今後の県の施策展開の参考とさせていただきます。

最後に、お忙しい中、調査に御協力いただきました事業所の皆様に厚くお礼申し上げます。

平成26年3月

神奈川県産業労働局労働部労政福祉課長

## 目 次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査方法	1
3	調査委託機関	2
4	回収結果	2
5	主な用語の説明	2
6	調査結果利用上の注意点	3
7	調査対象事業所の属性	3
II	調査結果	5
1	労働者の状況	5
(1)	常用労働者に占める男女別割合	5
(2)	男女別雇用形態別労働者の状況	6
(3)	正規社員への登用制度	8
(4)	男女正規社員に占める限定正社員の割合	9
2	職場における女性の活躍推進の現状	10
(1)	男女正規社員に占める管理職の割合	10
(2)	管理職に占める女性の割合	11
(3)	管理職に占める女性の割合が低い理由	12
(4)	女性の活躍推進の取組と効果	13
(5)	女性の活躍推進のために期待する行政の取組	16
3	育児・介護休業制度等に関する状況	17
(1)	育児休業制度	17
(2)	子の看護休暇制度	23
(3)	介護休業制度	25
(4)	介護休暇制度	29
(5)	仕事と介護の両立のために期待する行政の取組	31
4	ワーク・ライフ・バランスの状況について	32
(1)	ワーク・ライフ・バランス推進の取組と効果	32
(2)	年次有給休暇の平均取得率	33
(3)	ワーク・ライフ・バランス推進のために期待する行政の取組	34
5	個別記載回答内容について	35
(1)	男性の育児休業取得に向けた取組	35
(2)	自由意見	37
	付属統計表	41
	(参考) 調査票様式	77