

2025年度
ひょうご仕事と生活センター
WLBに関する実態調査
（「不妊治療と仕事の両立支援」含む）
結果報告書

2026年3月

公益財団法人兵庫県勤労福祉協会 ひょうご仕事と生活センター
（調査実施：特定非営利活動法人ワーク・ライフ・コンサルタント）

目次

I. 調査概要	3
II. 調査回答企業の属性	4
III. 調査結果の概要	5
1. WLB	5
2. 不妊治療と仕事の両立支援	6
IV. WLB	8
1. 取組状況	9
2. 取組課題	17
3. 取組効果	21
4. 過去調査との比較	27
V. 不妊治療と仕事の両立支援	30
1. 不妊治療を行っている従業員の有無	31
2. 不妊治療に特化した取組	32
3. 不妊治療を行っている従業員の有無と支援・取組の有無	35
4. 取組内容	36
5. 取組課題	37
VI. その他～自由回答意見	41
1. 働きがい高めるための取組	42
2. 県行政やひょうご仕事と生活センターへの意見・要望	46

I . 調査概要

調査目的	県内のワーク・ライフ・バランス（以下「WLB」）宣言・認定・表彰企業においてWLBや不妊治療と仕事の両立支援の現在の取組状況や課題などの実態を把握し、今後の支援のあり方や施策について検討するための基礎資料とする。
調査期間	2025年6月25日～8月7日
調査対象	WLB宣言・認定・表彰企業 3,874社（2025年5月末現在）
調査方法	WEBアンケート・記名式（メールおよびチラシにて回答用URLを配布し、WEBサイトからの入力回答）
回収数	1,261件（有効回答数 1,115件）
回収率	32.6%（有効回答率 28.8%）

Ⅱ. 調査回答企業の属性

宣言・認定・表彰区分

区分	回答数	構成比
宣言	801	71.8%
認定	220	19.7%
表彰	94	8.4%
合計	1,115	100.0%

地区

地区名	回答数	構成比
神戸	300	26.9%
阪神南	159	14.3%
阪神北	55	4.9%
東播磨	96	8.6%
北播磨	92	8.3%
中播磨	149	13.4%
西播磨	75	6.7%
但馬	89	8.0%
丹波	46	4.1%
淡路	54	4.8%
合計	1,115	100.0%

主たる業種

業種名	回答数	構成比
建設業	139	12.5%
製造業	354	31.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	8	0.7%
情報通信業	35	3.1%
運輸業、郵便業	28	2.5%
卸売業、小売業	132	11.8%
金融業、保険業	13	1.2%
不動産業、物品賃貸業	13	1.2%
学術研究、専門・技術サービス業	49	4.4%
宿泊業、飲食サービス業	17	1.5%
生活関連サービス業、娯楽業	13	1.2%
教育、学習支援業	19	1.7%
医療、福祉	163	14.6%
上記を除くサービス業	90	8.1%
その他	42	3.8%
合計	1,115	100.0%

企業規模

従業員数	回答数	構成比
5人以下	72	6.5%
6～29人	415	37.2%
30～49人	159	14.3%
50～99人	179	16.1%
100～299人	182	16.3%
300～999人	74	6.6%
1,000人以上	34	3.0%
合計	1,115	100.0%

Ⅲ. 調査結果の概要

1. WLB

項目	調査結果
WLB取組状況	<ul style="list-style-type: none">• WLB取組状況では特に「業務効率の向上」「有給休暇の取得促進」「超過勤務の縮減」が9割以上であり、これは過去調査から変わらず上位を占めている。• WLB取組状況で「ダイバーシティの推進」「柔軟な勤務時間の導入」は規模が大きくなるほど、また、宣言よりも認定・表彰企業がより多く取り組まれている。なお、「男性育児休業の取得促進」「仕事と介護の両立支援」は規模が大きくなるほど取り組まれている。
WLB取組課題	<ul style="list-style-type: none">• WLB取組課題では「業務が特定の人に偏ったり属人化している」が5割弱と最も多く、上位の課題は過去調査からも大きな変化はない。• 「業務が特定の人に偏ったり属人化している」「部署や職種間でWLB制度の利用のしやすさに差がある」は、規模が大きくなるほど、また宣言よりも認定・表彰企業で課題認識割合が高まっている。• 「業界・業種特有の事情があり対応しにくい」は、規模別で大きな認識の差異はないものの、宣言企業が認定・表彰企業よりはるかに多く課題認識を持たれている。• 「業界・業種特有の事情があり対応しにくい」は、建設、運輸、宿泊・飲食、医療福祉、教育・学習の業種で特に課題認識されている。
WLB取組効果	<ul style="list-style-type: none">• WLB取組効果では特に「年次有給休暇の取得率の向上」「超過勤務の縮減」に7割前後が効果を感じている。「業務効率・生産性の向上」も加えて上位3つの順位は過去調査と変わらなかったが、過去調査に比べて今回調査は効果を感じている企業の割合が高まった。• すべての項目において宣言よりも認定・表彰企業のほうが効果を感じている割合が高くなっている。特に「求人応募の増加」は宣言よりも認定・表彰企業は22pt上回っていた。

Ⅲ. 調査結果の概要

1. WLB

今後の課題

- ① WLB実現には多様で柔軟な働き方ができる勤務時間の導入などが重要であり、また、男性育休や仕事と介護の両立は社会的背景からも規模を問わず取り組みが必須と言える。これらについて中小企業における導入支援が検討課題である。
- ② 属人化の解消は多くの企業で課題認識があり、キーパーソン養成講座やより踏み込んだコンサルテーションが必要となる。特に建設、運輸（運送含む）、宿泊業は業界固有の課題もあり、同業界の成功事例を情報発信していく必要がある。
- ③ WLBに取り組み始めた宣言企業は効果を実感していない企業も多く、認定・表彰企業の効果をより強く発信していくことで取組継続のモチベーションを維持・向上させていくことも重要である。

Ⅲ. 調査結果の概要

2. 不妊治療と仕事の両立支援

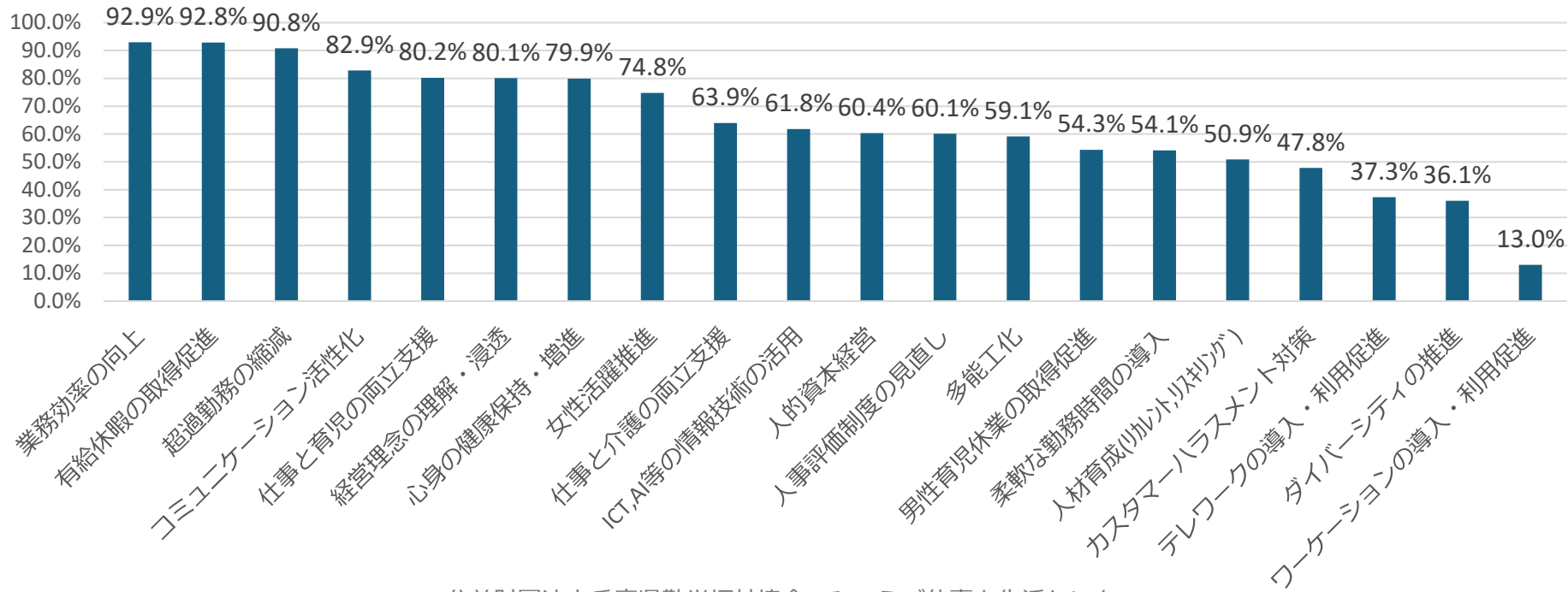
項目	調査結果
不妊治療を行っている従業員の有無	<ul style="list-style-type: none">不妊治療を行っている（行っていた）従業員の有無については、約2割の企業では「いる（行っていた）」と回答している。また、約4割が「わからない」と回答している。
不妊治療に特化した取組の有無	<ul style="list-style-type: none">不妊治療に特化した支援や取組については約7割の企業は取組を行っていない。取組を行っている企業は1割未満となっている。ただし、従業員規模別でみると300～999人規模では1割強、1000人以上規模では3割強で取組がなされている。不妊治療の従業員がいる（いた）と回答した企業は2割弱が特化した取組を行っていた。
不妊治療と仕事の両立支援の取組課題	<ul style="list-style-type: none">取組課題では「プライバシーへの配慮」が約7割と最も多くの企業で課題と感じており、次いで「不妊治療を行っている従業員の実態把握の難しさ」が約6割弱となっている。「プライバシーへの配慮」「不妊治療を行っている従業員の実態把握の難しさ」は従業員規模が大きくなるほど課題認識が高まっている。
今後の課題	
<ol style="list-style-type: none">① 不妊治療を行っている従業員の実態把握が課題である企業も多く、プライバシーに配慮しながら、どのように実態把握をするか、具体的なアドバイスや研修支援が必要である。② 不妊治療に特化した取組は不妊治療中の従業員がいる（いた）場合でも約2割弱しか取り組まれておらず、実態把握と合わせて取組方法の情報提供やアドバイスが求められる。なお、特化した取組だけでなく、既存制度の改良や改善（休暇制度の名称変更や取得理由への追加、フレックスタイム制の導入など）での対応方法を事例紹介やアドバイスを通して支援していくことも必要である。	

IV. WLB

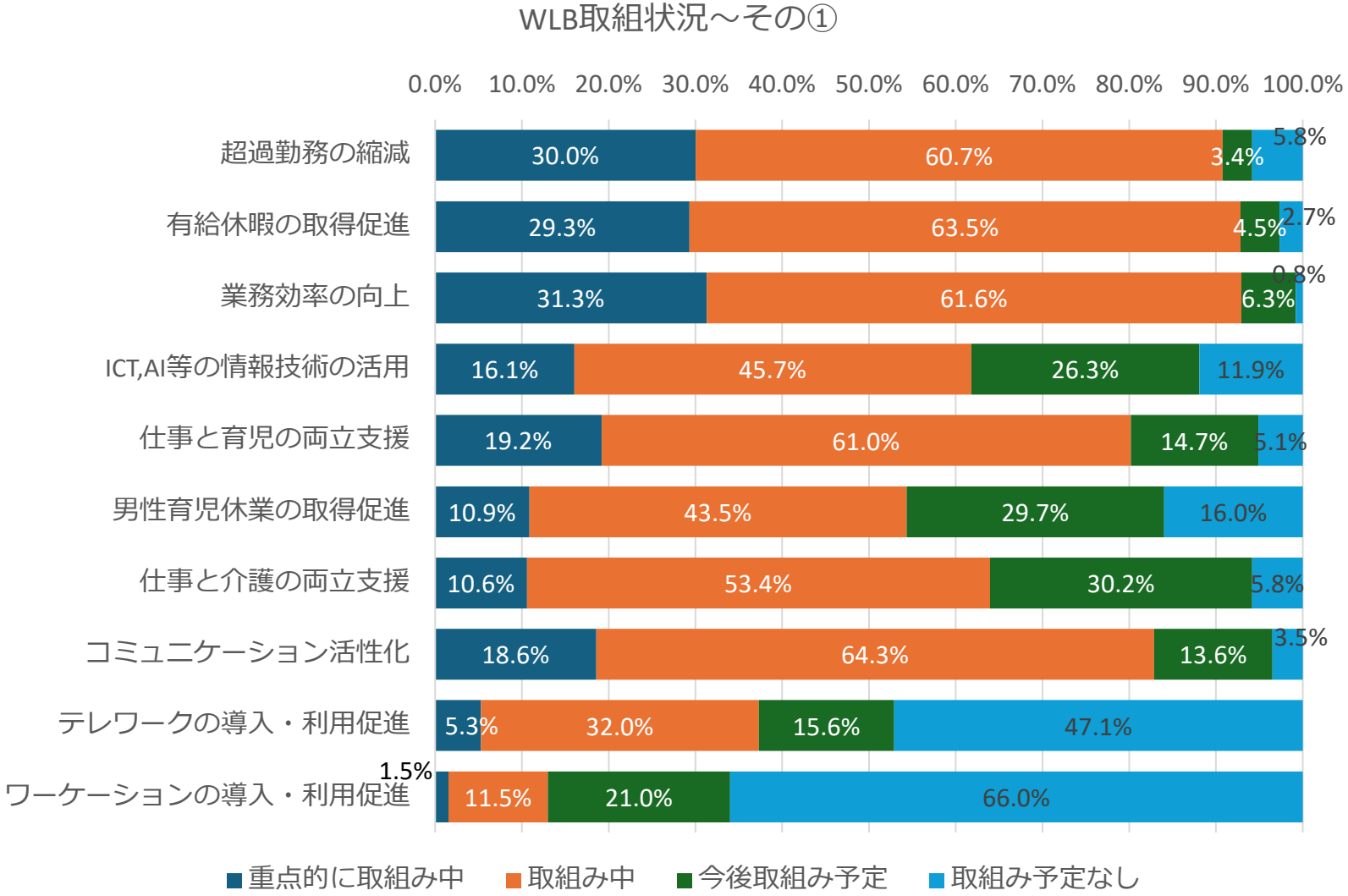
1. 取組状況

- WLB取組状況で「重点的に取組中」と「取組中」の回答割合では、「業務効率の向上」「有給休暇の取得促進」「超過勤務の縮減」において9割以上の企業が取り組んでいる。
- 「コミュニケーション活性化」「仕事と育児の両立支援」「経営理念の理解・浸透」「心身の健康保持・増進」は約8割の企業が取り組んでいる。
- 一方、「テレワークの導入・利用促進」「ダイバーシティの推進」については、取り組んでいる企業が4割を下回る状況である。

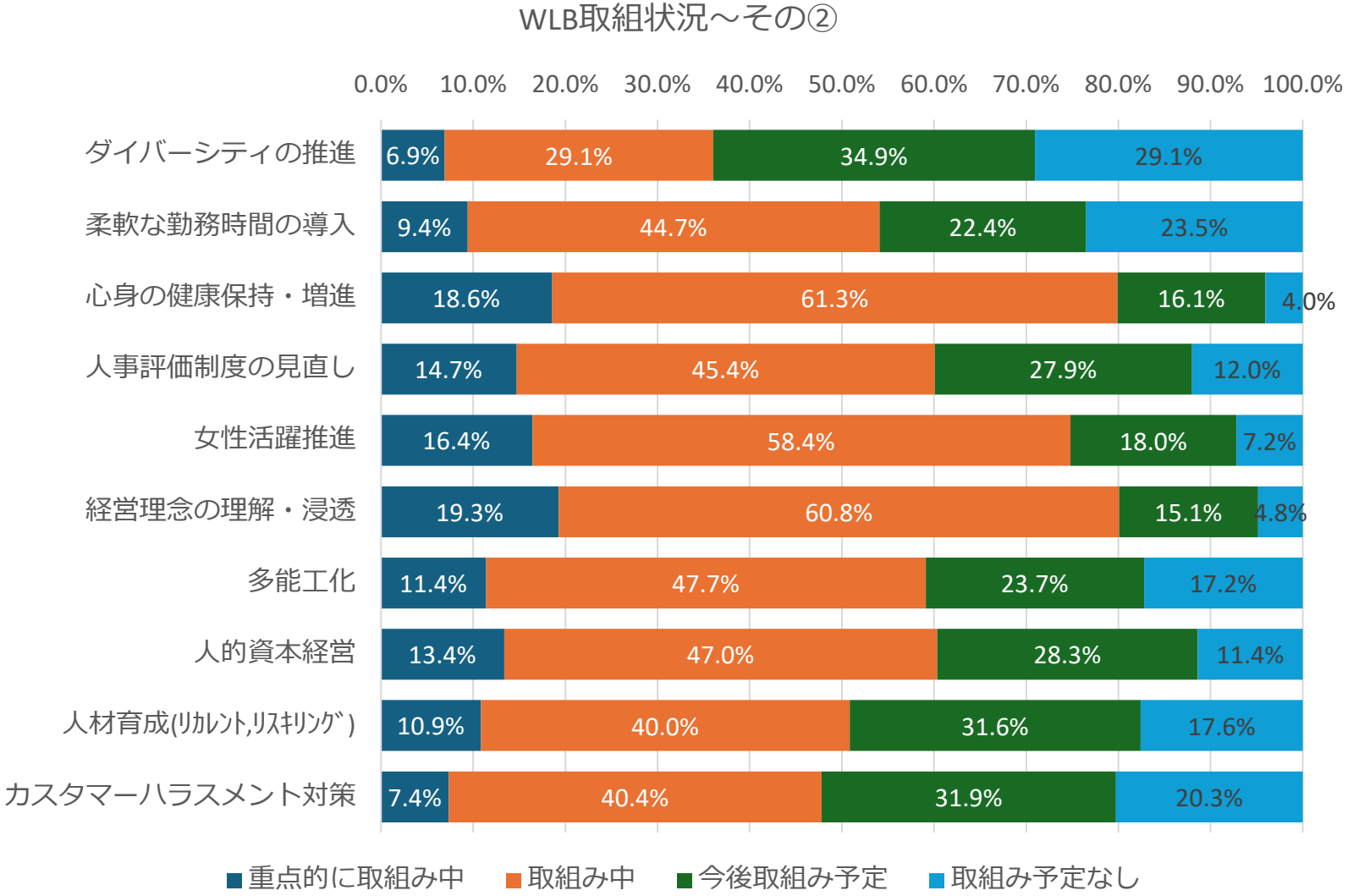
WLB取組状況(重点的に取組+取組中)



1. 取組状況（詳細その①）



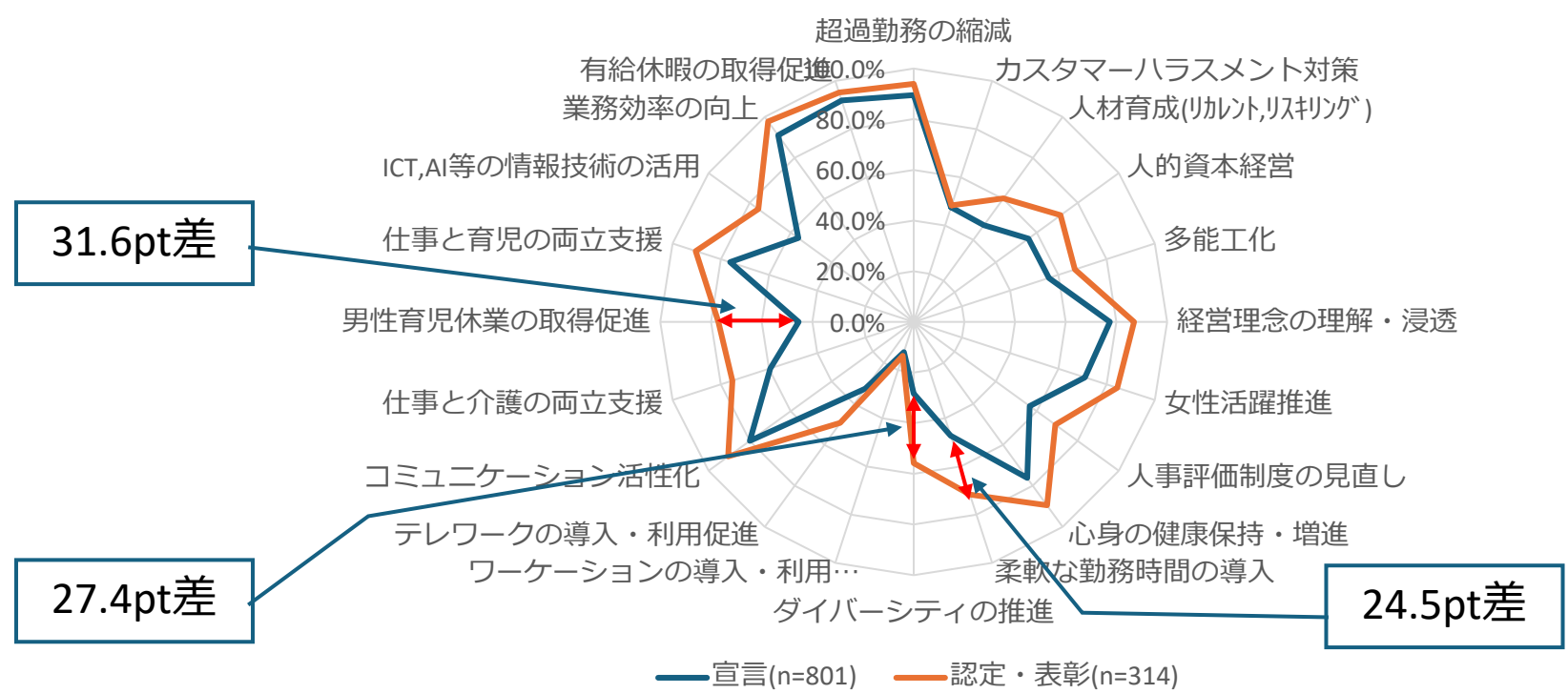
1. 取組状況（詳細その②）



1. 取組状況～宣言企業と認定・表彰企業別

- WLB取組状況で「重点的に取組中」と「取組中」の回答企業割合を「宣言企業」と「認定・表彰企業」に分けて比較したところ、すべての項目で認定・表彰企業が宣言を上回っている。さらに、認定・表彰企業は「男性育児休業の取得促進」「ダイバーシティの推進」「柔軟な勤務時間の導入」の取組について宣言企業を大きく上回っている。

WLB取組状況（重点的に取組中+取組中）（宣言 vs. 認定・表彰別）



1. 取組状況～業種別その①

- WLB取組状況で「重点的に取組中」と「取組中」の回答企業割合を業種別で見たところ、「超過勤務の縮減」「有給休暇の取得促進」「業務効率の向上」はすべての業種で8割以上が取り組んでいる。
- 「コミュニケーション活性化」「仕事と育児の両立支援」は多くの業種で取り組まれている。

	回答数	超過勤務の縮減	有給休暇の取得促進	業務効率の向上	ICT, AI等の情報技術の活用	仕事と育児の両立支援	男性育児休業の取得促進	仕事と介護の両立支援	コミュニケーション活性化	テレワークの導入・利用促進	ワーケーションの導入・利用促進
建設業	139	93.5%	94.2%	88.5%	65.5%	78.4%	50.4%	54.7%	82.0%	41.0%	15.1%
製造業	354	88.1%	92.4%	93.2%	55.6%	79.4%	62.1%	65.5%	83.1%	34.7%	11.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	8	100.0%	100.0%	100.0%	25.0%	62.5%	37.5%	50.0%	100.0%	12.5%	0.0%
情報通信業	35	94.3%	100.0%	97.1%	91.4%	91.4%	68.6%	94.3%	91.4%	85.7%	28.6%
運輸業、郵便業	28	100.0%	100.0%	96.4%	50.0%	60.7%	50.0%	46.4%	67.9%	32.1%	3.6%
卸売業、小売業	132	88.6%	90.9%	94.7%	50.8%	76.5%	51.5%	54.5%	78.8%	37.1%	10.6%
金融業、保険業	13	92.3%	92.3%	92.3%	46.2%	84.6%	46.2%	61.5%	69.2%	38.5%	15.4%
不動産業、物品賃貸業	13	100.0%	92.3%	100.0%	61.5%	92.3%	61.5%	76.9%	100.0%	69.2%	30.8%
学術研究、専門・技術サービス業	49	87.8%	95.9%	98.0%	79.6%	87.8%	63.3%	71.4%	91.8%	61.2%	22.4%
宿泊業、飲食サービス業	17	88.2%	82.4%	94.1%	47.1%	64.7%	41.2%	29.4%	70.6%	17.6%	11.8%
生活関連サービス業、娯楽業	13	92.3%	92.3%	92.3%	69.2%	84.6%	46.2%	53.8%	84.6%	30.8%	23.1%
教育、学習支援業	19	94.7%	89.5%	94.7%	94.7%	89.5%	63.2%	84.2%	94.7%	57.9%	15.8%
医療、福祉	163	95.7%	95.7%	92.6%	74.2%	91.4%	47.2%	76.7%	86.5%	21.5%	9.2%
上記を除くサービス業	90	86.7%	88.9%	90.0%	56.7%	71.1%	43.3%	52.2%	78.9%	43.3%	13.3%
その他	42	88.1%	85.7%	90.5%	61.9%	73.8%	50.0%	71.4%	78.6%	26.2%	19.0%

※背景色「赤」は80%以上、背景色「緑」は40%未満の割合

1. 取組状況～業種別その②

- 「心身の健康保持・増進」「経営理念の理解・浸透」は多くの業種で取り組まれている。
- 「ダイバーシティの推進」は多くの業種で4割に満たない取組状況となっている。ただし、「女性活躍推進」については、業種ごとにばらつきはあるものの、すべての業種で5割以上の企業が取り組んでいる。

WLB取組状況(業種別その②)

	回答数	ダイバーシティの推進	柔軟な勤務時間の導入	心身の健康保持・増進	人事評価制度の見直し	女性活躍推進	経営理念の理解・浸透	多能工化	人的資本経営	人材育成(リカレント、リストキリング)	カスタマーハラスメント対策
建設業	139	25.9%	47.5%	74.8%	61.2%	68.3%	82.7%	54.0%	63.3%	58.3%	47.5%
製造業	354	40.7%	51.1%	81.6%	61.3%	74.6%	79.1%	75.7%	60.7%	48.3%	44.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	8	0.0%	50.0%	100.0%	100.0%	50.0%	87.5%	50.0%	62.5%	50.0%	50.0%
情報通信業	35	45.7%	77.1%	94.3%	82.9%	88.6%	80.0%	51.4%	74.3%	60.0%	51.4%
運輸業、郵便業	28	25.0%	46.4%	82.1%	57.1%	64.3%	82.1%	50.0%	50.0%	42.9%	35.7%
卸売業、小売業	132	31.1%	53.0%	75.8%	53.8%	71.2%	75.8%	49.2%	56.1%	41.7%	37.9%
金融業、保険業	13	23.1%	46.2%	69.2%	53.8%	69.2%	76.9%	38.5%	38.5%	46.2%	46.2%
不動産業、物品賃貸業	13	30.8%	69.2%	100.0%	84.6%	100.0%	76.9%	53.8%	61.5%	76.9%	46.2%
学術研究、専門・技術サービス業	49	42.9%	69.4%	81.6%	55.1%	75.5%	81.6%	61.2%	77.6%	65.3%	49.0%
宿泊業、飲食サービス業	17	41.2%	58.8%	58.8%	70.6%	64.7%	64.7%	64.7%	52.9%	35.3%	47.1%
生活関連サービス業、娯楽業	13	30.8%	53.8%	69.2%	46.2%	76.9%	76.9%	53.8%	38.5%	30.8%	53.8%
教育、学習支援業	19	47.4%	68.4%	84.2%	68.4%	89.5%	89.5%	52.6%	73.7%	57.9%	68.4%
医療、福祉	163	38.7%	60.1%	83.4%	57.7%	89.0%	89.0%	44.2%	59.5%	54.6%	62.0%
上記を除くサービス業	90	36.7%	50.0%	76.7%	52.2%	65.6%	74.4%	51.1%	56.7%	48.9%	48.9%
その他	42	33.3%	47.6%	76.2%	64.3%	64.3%	71.4%	64.3%	57.1%	50.0%	45.2%

※背景色「赤」は80%以上、背景色「緑」は40%未満の割合

1. 取組状況～従業員規模別その①

- WLB取組状況で「重点的に取組中」「取組中」と回答した企業割合を従業員規模別に見たところ、「超過勤務の縮減」「有給休暇の取得促進」「業務効率の向上」は「5人以下」を除けば、いずれの従業員規模も9割以上の企業で取り組まれている。
- 「コミュニケーション活性化」についても「5人以下」を除けば、いずれの従業員規模も8割以上の企業で取り組まれている。

	回答数	超過勤務の縮減	有給休暇の取得促進	業務効率の向上	ICT,AI等の情報技術の活用	仕事と育児の両立支援	男性育児休業の取得促進	仕事と介護の両立支援	コミュニケーション活性化	テレワークの導入・利用促進	ワーケーションの導入・利用促進
5人以下	72	73.6%	75.0%	86.1%	51.4%	50.0%	26.4%	41.7%	77.8%	41.7%	27.8%
6～29人	415	90.8%	94.2%	91.1%	57.1%	75.4%	38.8%	59.5%	80.0%	35.2%	14.7%
30～49人	159	94.3%	92.5%	93.1%	59.7%	83.6%	45.9%	65.4%	85.5%	40.3%	10.1%
50～99人	179	90.5%	93.9%	94.4%	59.8%	78.2%	58.7%	61.5%	83.2%	32.4%	11.2%
100～299人	182	92.9%	94.0%	95.1%	69.2%	91.8%	82.4%	72.5%	86.8%	33.0%	8.2%
300～999人	74	91.9%	94.6%	97.3%	74.3%	95.9%	89.2%	79.7%	82.4%	50.0%	9.5%
1,000人以上	34	97.1%	100.0%	100.0%	94.1%	100.0%	94.1%	91.2%	94.1%	61.8%	17.6%
計	1,115	90.8%	92.8%	92.9%	61.8%	80.2%	54.3%	63.9%	82.9%	37.3%	13.0%

※文字色「赤」は80%以上

1. 取組状況～従業員規模別その②

- 「ダイバーシティの推進」「柔軟な勤務時間の導入」は従業員規模が大きくなるほど取り組まれている企業は顕著に多くなっている。
- 「経営理念の理解・浸透」は30人以上の従業員規模は8割以上が取り組んでいる。

WLB取組状況(重点的に取組中+取組中)(規模別その②)

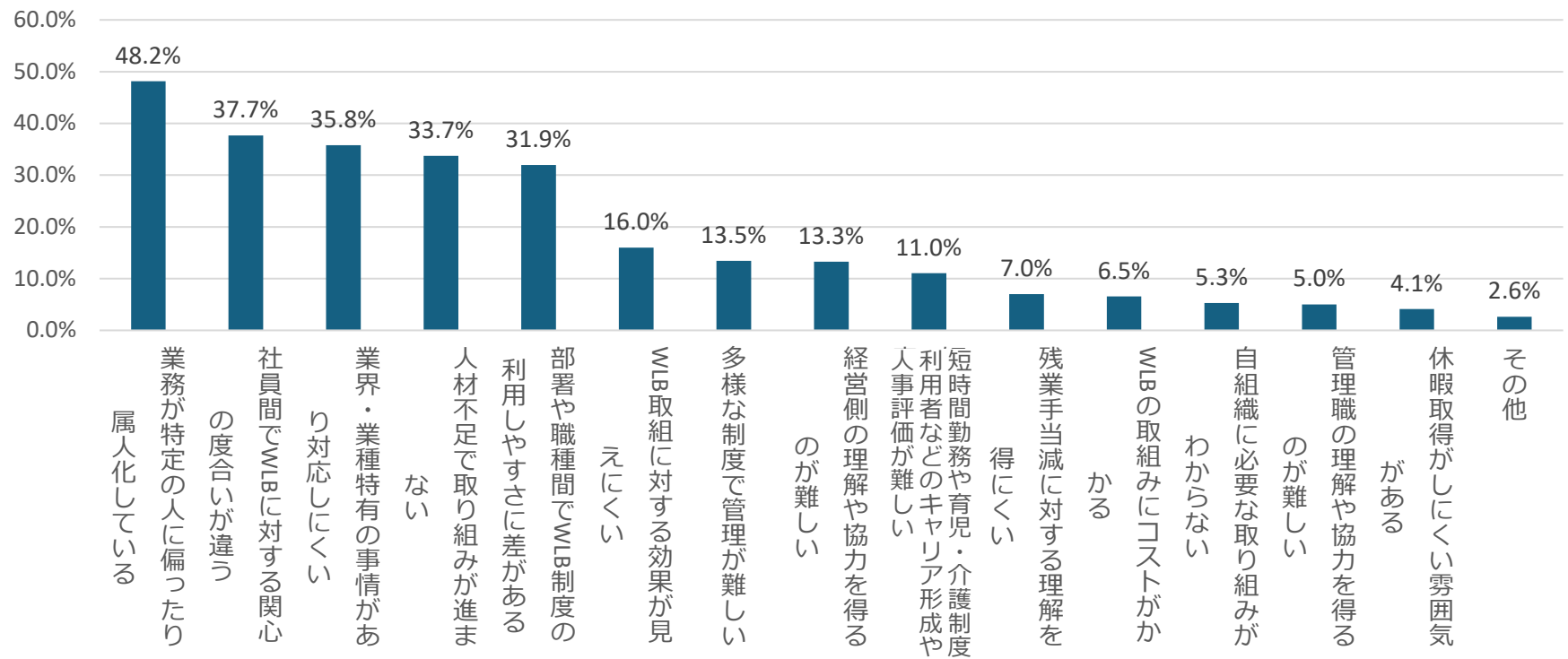
	回答数	ダイバーシティの推進	柔軟な勤務時間の導入	心身の健康保持・増進	人事評価制度の見直し	女性活躍推進	経営理念の理解・浸透	多能工化	人的資本経営	人材育成(リカレント、リスクリンク)	カスタマーハラスメント対策
5人以下	72	27.8%	45.8%	65.3%	41.7%	59.7%	59.7%	44.4%	40.3%	37.5%	38.9%
6～29人	415	29.4%	48.2%	76.4%	57.3%	71.6%	76.4%	56.4%	60.0%	50.1%	48.4%
30～49人	159	36.5%	46.5%	78.0%	63.5%	78.0%	83.6%	62.3%	62.9%	50.9%	48.4%
50～99人	179	31.8%	52.0%	82.1%	59.8%	73.2%	81.0%	59.8%	60.9%	49.7%	44.7%
100～299人	182	41.8%	64.3%	86.8%	68.7%	79.7%	86.3%	65.4%	57.7%	52.7%	49.5%
300～999人	74	56.8%	78.4%	87.8%	59.5%	83.8%	87.8%	62.2%	67.6%	55.4%	48.6%
1,000人以上	34	79.4%	82.4%	97.1%	73.5%	94.1%	97.1%	64.7%	91.2%	73.5%	61.8%
計	1,115	36.1%	54.1%	79.9%	60.1%	74.8%	80.1%	59.1%	60.4%	50.9%	47.8%

※文字色「赤」は80%以上

2. 取組課題

- WLB取組課題では「業務が特定の人に偏ったり属人化している」が最も多く、約5割の企業で挙げており、次いで「社員間でWLBに対する関心の度合いが違う」「業界・業種特有の事情があり対応しにくい」「人材不足で取り組みが進まない」「部署や職種間でWLB制度の利用しやすさに差がある」と回答した企業は約3割となっている。この傾向は、前回調査（2023年）と同様である。

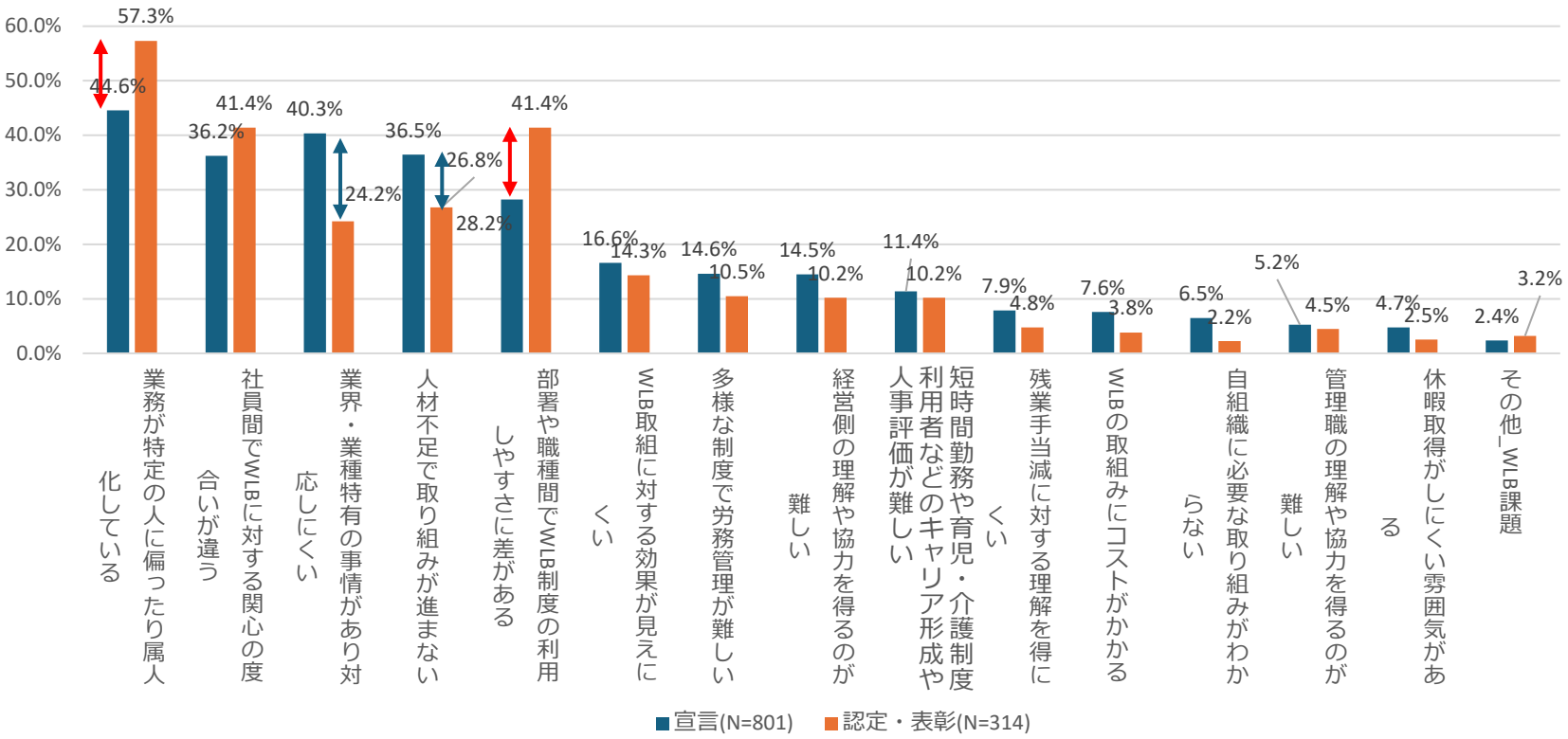
WLB取組課題



2. 取組課題～宣言企業と認定・表彰企業別

- WLB取組課題の回答割合を「宣言」と「認定・表彰」企業別に比較したところ、「業務が特定の人に偏ったり属人化している」「部署や職種間でWLB制度の利用しやすさに差がある」については認定・表彰企業で相対的に回答割合が高い（10pt以上の差）。「業界・業種特有の事情があり対応しにくい」「人材不足で取り組みが進まない」は逆に宣言企業で回答割合が高くなっている。

WLB取組課題（宣言 vs. 認定・表彰別）



2. 取組課題～業種別

- WLB取組課題の回答割合を業種別で見たところ、「業務が特定の人に偏ったり属人化している」は多くの業種で約4～5割の企業が該当するとしている。
- 宿泊・飲食サービス、運輸・郵便、建設、医療・福祉の業種では、「人材不足で取り組みが進まない」と約4～5割の企業が該当するとしている。

WLB取組課題(業種別)

	回答数	経営側の理解や協力を得るのが難しい	社員間でWLBに対する関心の度合いが違う	業務が特定の人に偏ったり属人化している	管理職の理解や協力が得るのが難しい	部署や職種間でWLB制度の利用しやすさの差がある	自組織に必要な取り組みがわからない	残業手当減に対する理解を得にくい	業界・業種特有の事情があり対応しにくい	WLB取組に対する効果が見えにくい	短時間勤務や育児・介護制度利用者などのキャリア形成や人事評価が難しい	休暇取得がしにくい雰囲気がある	人材不足で取り組みが進まない	WLBの取組みにコストがかかる	多様な制度で労務管理が難しい	その他_WLB課題
建設業	139	12.2%	45.3%	52.5%	9.4%	36.0%	4.3%	10.8%	63.3%	12.9%	10.8%	3.6%	43.9%	8.6%	18.0%	0.7%
製造業	354	14.7%	41.8%	55.9%	5.1%	36.2%	4.0%	7.9%	23.4%	15.8%	10.2%	3.4%	27.4%	5.9%	12.7%	2.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	8	12.5%	37.5%	50.0%	12.5%	37.5%	0.0%	12.5%	62.5%	0.0%	12.5%	0.0%	37.5%	0.0%	0.0%	0.0%
情報通信業	35	17.1%	37.1%	42.9%	5.7%	25.7%	5.7%	2.9%	17.1%	20.0%	17.1%	2.9%	37.1%	2.9%	20.0%	2.9%
運輸業、郵便業	28	21.4%	21.4%	39.3%	0.0%	46.4%	3.6%	25.0%	64.3%	10.7%	17.9%	10.7%	50.0%	10.7%	10.7%	0.0%
卸売業、小売業	132	13.6%	40.2%	49.2%	6.1%	30.3%	10.6%	7.6%	34.1%	22.0%	12.9%	5.3%	31.8%	8.3%	18.2%	3.0%
金融業、保険業	13	7.7%	23.1%	38.5%	0.0%	15.4%	7.7%	0.0%	30.8%	15.4%	23.1%	0.0%	30.8%	0.0%	0.0%	7.7%
不動産業、物品賃貸業	13	7.7%	15.4%	30.8%	0.0%	23.1%	0.0%	0.0%	23.1%	53.8%	7.7%	7.7%	15.4%	7.7%	15.4%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	49	6.1%	34.7%	51.0%	2.0%	18.4%	4.1%	2.0%	26.5%	18.4%	6.1%	4.1%	20.4%	4.1%	8.2%	8.2%
宿泊業、飲食サービス業	17	17.6%	47.1%	52.9%	11.8%	17.6%	0.0%	23.5%	41.2%	11.8%	5.9%	17.6%	52.9%	0.0%	5.9%	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	13	23.1%	23.1%	30.8%	7.7%	15.4%	0.0%	7.7%	30.8%	23.1%	7.7%	7.7%	38.5%	7.7%	7.7%	0.0%
教育、学習支援業	19	0.0%	31.6%	42.1%	0.0%	26.3%	0.0%	0.0%	42.1%	15.8%	5.3%	10.5%	26.3%	5.3%	15.8%	5.3%
医療、福祉	163	12.9%	32.5%	36.2%	3.1%	33.1%	4.3%	3.1%	46.6%	12.9%	13.5%	3.1%	41.1%	6.7%	11.7%	1.2%
上記を除くサービス業	90	10.0%	36.7%	46.7%	3.3%	30.0%	7.8%	4.4%	33.3%	13.3%	11.1%	3.3%	34.4%	6.7%	14.4%	2.2%
その他	42	16.7%	21.4%	35.7%	4.8%	19.0%	11.9%	2.4%	21.4%	14.3%	2.4%	2.4%	31.0%	7.1%	7.1%	7.1%

※背景色「赤」は40%以上

2. 取組課題～従業員規模別

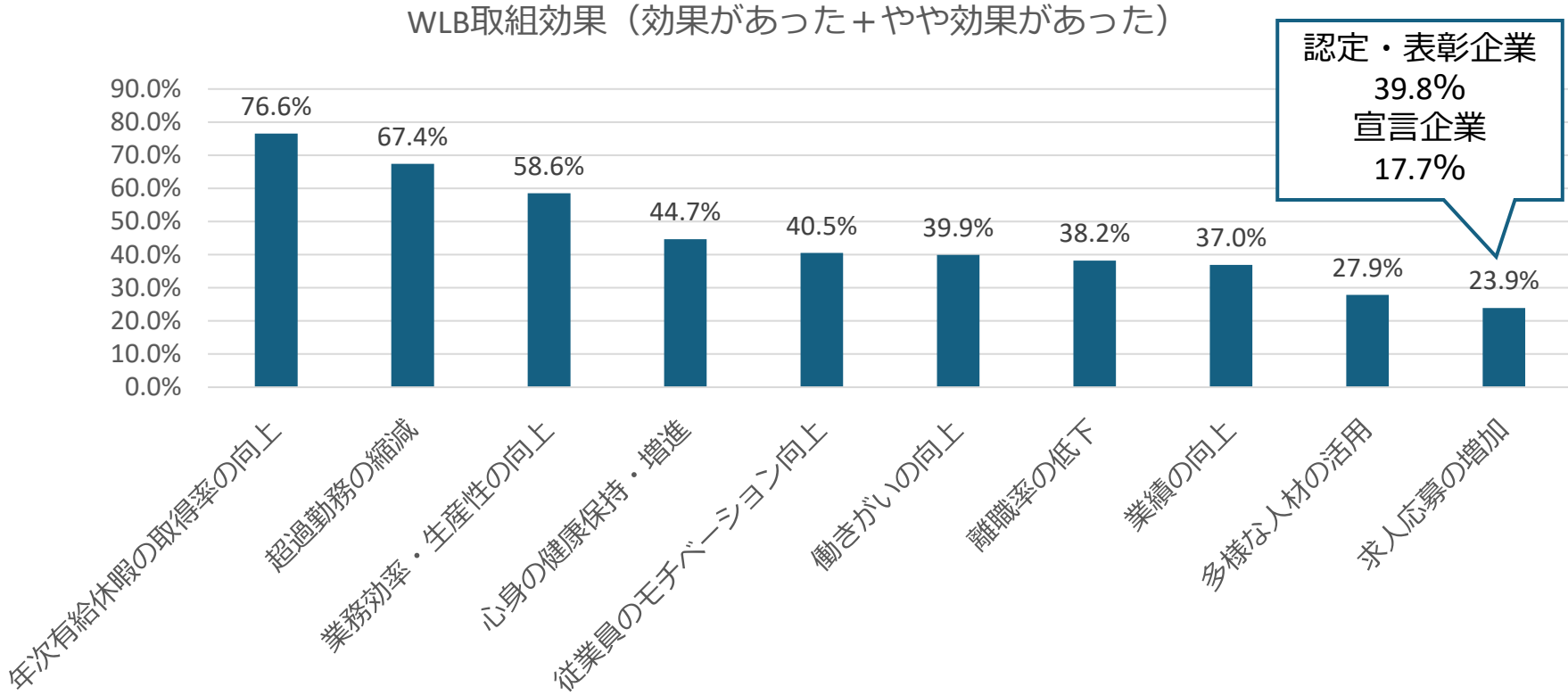
- WLB取組課題の回答割合を従業員規模別で見たところ、「業務が特定の人に偏ったり属人化している」は30人以上規模で5割を超え、「300～999人」規模では7割の企業が該当するとしている。
- 「部署や職種間でWLB制度の利用しやすさに差がある」は従業員規模が大きくなるほど該当するとした回答企業が増える。

	回答数	経営側の理解や協力を得るのが難しい	社員間でWLBに対する関心の度合いが違う	業務が特定の人に偏ったり属人化している	管理職の理解や協力を得るのが難しい	部署や職種間でWLB制度の利用しやすさに差がある	自組織に必要な取り組みがわからない	残業手当減に対する理解を得にくい	業界・業種特有の事情があり対応しにくい	WLB取組に対する効果が見えにくい	短時間勤務や育児・介護制度利用者などのキャリア形成や人事評価が難しい	休暇取得がしにくい雰囲気がある	人材不足で取り組みが進まない	WLBの取組みにコストがかかる	多様な制度で労務管理が難しい	その他_WLB課題
5人以下	72	15.3%	22.2%	27.8%	2.8%	5.6%	11.1%	2.8%	31.9%	12.5%	8.3%	8.3%	34.7%	8.3%	8.3%	4.2%
6～29人	415	13.0%	37.1%	36.4%	3.4%	18.8%	6.5%	6.0%	40.0%	17.6%	10.6%	2.2%	33.7%	8.4%	14.2%	4.1%
30～49人	159	11.3%	40.3%	55.3%	8.8%	37.7%	3.1%	10.1%	39.6%	13.2%	10.1%	5.0%	29.6%	8.2%	10.1%	1.3%
50～99人	179	14.5%	35.2%	55.3%	2.8%	38.0%	7.8%	10.6%	26.8%	19.0%	10.6%	5.6%	37.4%	6.1%	14.5%	1.1%
100～299人	182	14.8%	42.3%	57.1%	8.2%	49.5%	2.7%	5.5%	33.5%	13.2%	12.6%	3.8%	35.7%	2.7%	15.4%	1.6%
300～999人	74	13.5%	40.5%	74.3%	6.8%	48.6%	0.0%	5.4%	33.8%	14.9%	17.6%	6.8%	24.3%	2.7%	14.9%	0.0%
1,000人以上	34	5.9%	47.1%	58.8%	2.9%	58.8%	0.0%	5.9%	38.2%	17.6%	5.9%	2.9%	41.2%	2.9%	11.8%	5.9%
計	1115	13.3%	37.7%	48.2%	5.0%	31.9%	5.3%	7.0%	35.8%	16.0%	11.0%	4.1%	33.7%	6.5%	13.5%	2.6%

※文字色「赤」は40%以上

3. 取組効果

- WLB取組効果として「効果があった」「やや効果があった」と回答した企業割合では、「年次有給休暇の取得率の向上」が最も多く（76.6%）、次いで「超過勤務の縮減」（67.4%）、「業務効率・生産性の向上」（58.6%）の順で効果を実感している。
- 取組効果として少ないのは、「求人応募の増加」（23.9%）であるが、これを宣言企業と認定・表彰企業で比較すると、認定・表彰企業（39.8%）が宣言企業（17.7%）を上回っている。（差21.1pt）



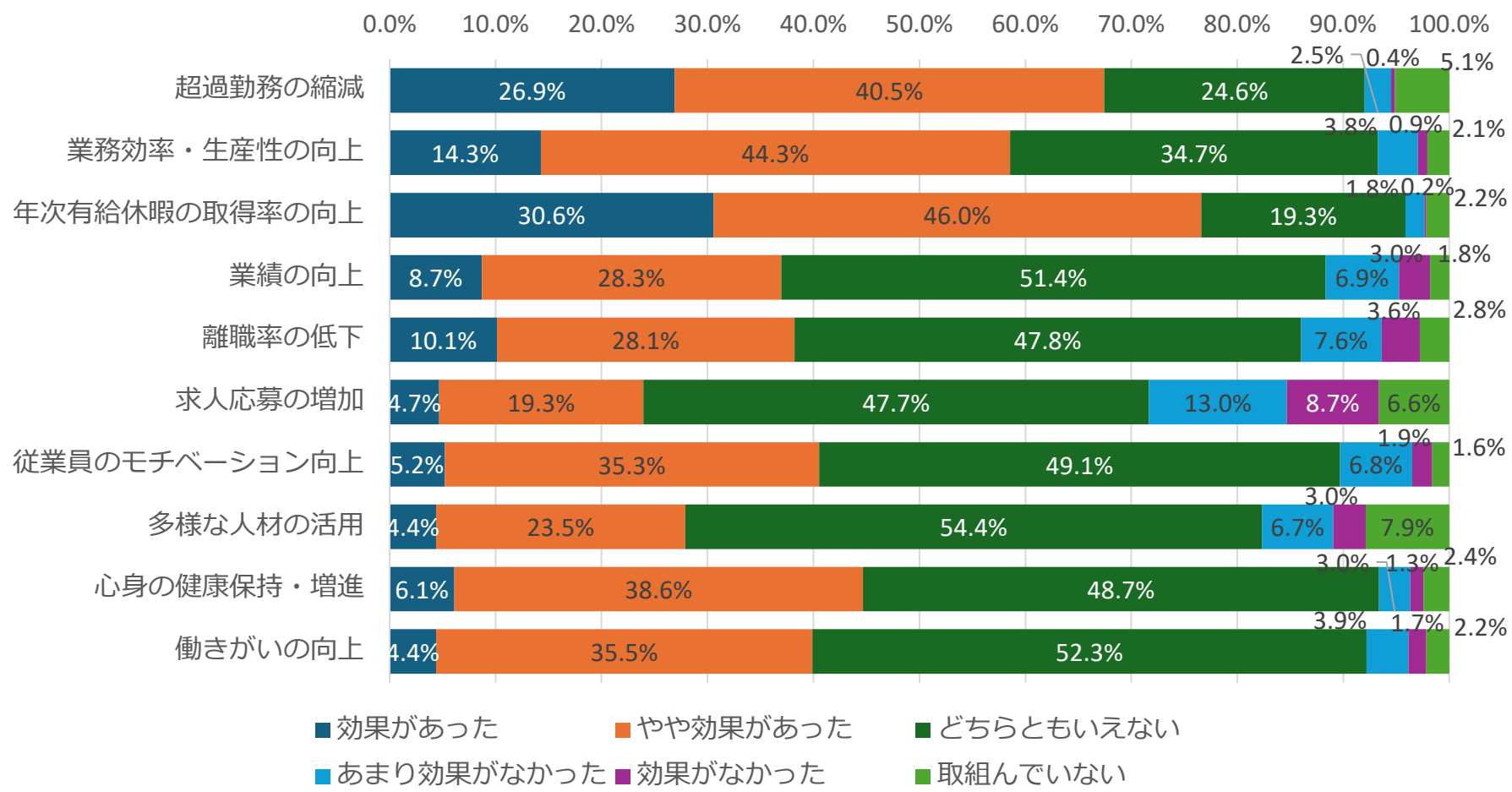
3. 取組効果

WLB取組効果「その他自由回答」29件

分類	回答内容
意識・風土	幹部社員対象の勉強会が、意識改革に貢献し始めた。
意識・風土	アクションプランを作成することで、WLBへの関心を持つきっかけになった。今後、実践する中で成果を期待したい
意識・風土	社員間のコミュニケーションが活発化した(業務ペアリング)
意識・風土	二週間に一度、自社製品を用いた昼食会を行い、その後、一緒に体操する。
意識・風土	スタッフ間のありがとう文化
意識・風土	休憩室の整備を経て、従業員同士のコミュニケーションが増え、それが離職率低下にもつながっていると考えられる。
意識・風土	職員から働きやすいとの喜びの声があった
勤務時間	社員全員定時を40分繰り上げ退勤OK(ほぼ全員プライベート重視のため5時20分に退勤しています)
勤務時間	営業社員が定時での退社ができるようになってきている
健康	心身の健康保持・増進を目的に、フィットネス補助金を支給。健康への意識は高まっている。
仕事と育児	育児休暇を使い仕事復帰できた
仕事と育児	育休後の復帰のための細やかなコミュニケーション
仕事と育児	男性の育休取得推進に関しては、事例が増えることで社員間でも一般的になってきた。
女性活躍	男性育児休業の取得促進と女性活躍推進の質問で「取り組んでいない」と回答したのは、そもそも弊社の女性社員割合が100%であるためです。
女性活躍	女性の従業員が増えました
定着	退職者が減った
定着	働き続ける人が多くなった
定着	離職率は業界でも低い10%以下を達成しています。
評価・処遇	歩合給から時給制に変えた
評価・処遇	仕事への意欲向上、スキルアップを目的とした資格手当制度を導入。資格取得にかかる費用は会社負担し、会社指定の資格合格者には一時金と資格手当の支給
有給休暇の取得	年休促進は目に見えて効果有り、それ以外は取り組み中の為効果実感はまだ無し
その他	健康優良企業「銀の認定」取得(健康保険組合連合会東京連合会)
その他	必要な人材と必要でない人材の識別
その他	工場内のDX化
効果不明	始めたばかりなので、効果不明です。
効果不明	直近やっと考えているとこで効果の検証ができない
効果不明	始めたばかりでまだ効果が出ていない可能性あり。
効果不明	アンケート等とって効果を聞いていない。
効果不明	従業員がWLBを説明しても分からない

3. 取組効果（詳細）

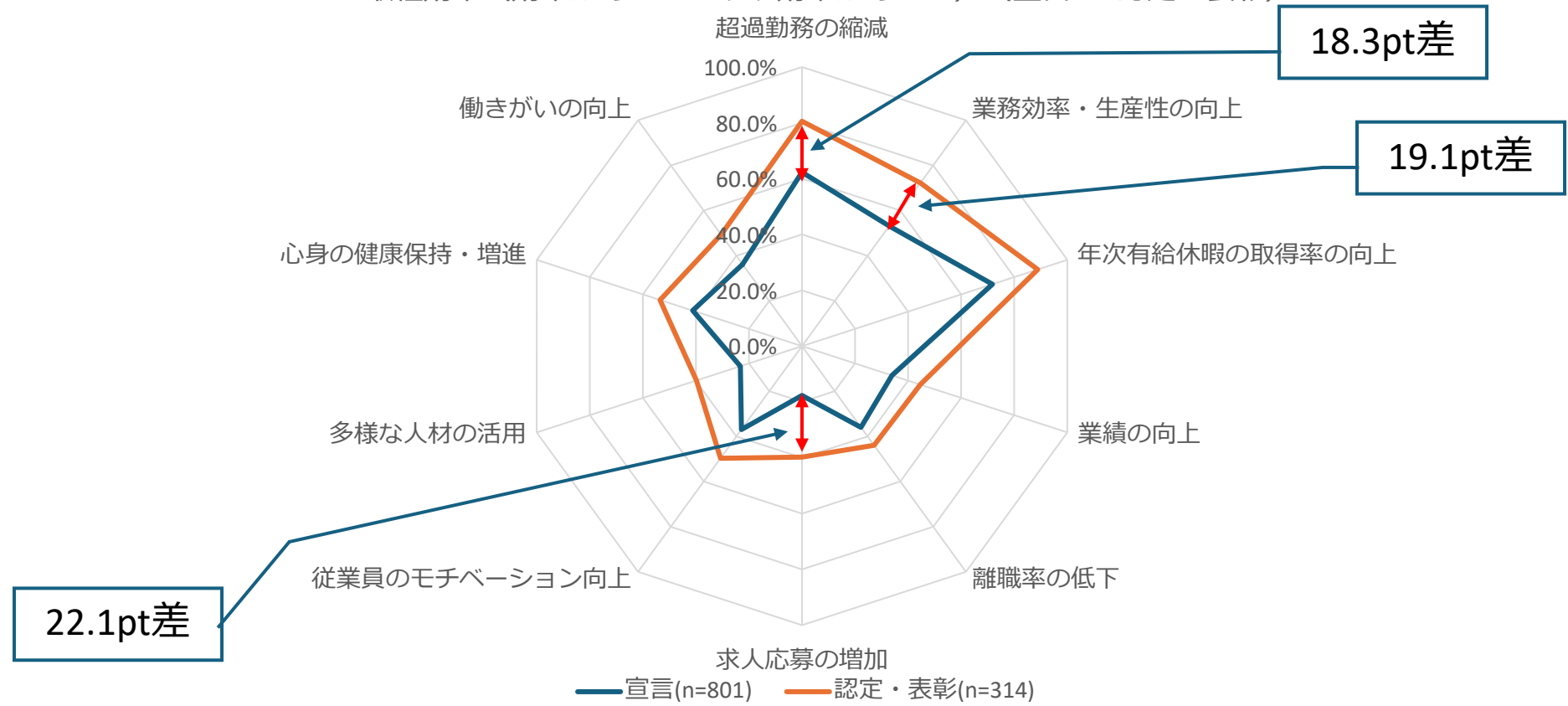
WLB取組効果



3. 取組効果～宣言企業と認定・表彰企業別

- WLB取組効果として「効果があった」「やや効果があった」と回答した企業割合で「宣言」と「認定・表彰」を比較したところ、すべての項目で認定・表彰企業は宣言企業より効果を実感し、特に「求人応募の増加」「業務効率・生産性の向上」「超過勤務の縮減」は約20pt前後の差がある。

WLB取組効果（効果があった+やや効果があった）（宣言 vs. 認定・表彰）



3. 取組効果～業種別

- WLB取組効果で「効果があった」「やや効果があった」と回答した企業割合を業種別で見ると、「超過勤務の縮減」「年次有給休暇の取得率の向上」はほとんどの業種で6割以上の企業が効果を感じている。
- 一方で、「求人応募の増加」「多様な人材の活用」に効果を感じる企業は、大半の業種で3割未満となっている。

WLB取組効果(効果があった+やや効果があった)(業種別)

	回答数	超過勤務の縮減	業務効率・生産性の向上	年次有給休暇の取得率の向上	業績の向上	離職率の低下	求人応募の増加	従業員のモチベーション向上	多様な人材の活用	心身の健康保持・増進	働きがいの向上
建設業	139	68.3%	59.0%	80.6%	38.8%	33.8%	20.9%	34.5%	26.6%	43.9%	36.7%
製造業	354	66.1%	60.2%	77.7%	36.2%	34.5%	26.3%	37.9%	29.1%	41.2%	38.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	8	62.5%	37.5%	87.5%	37.5%	50.0%	12.5%	25.0%	37.5%	37.5%	25.0%
情報通信業	35	71.4%	54.3%	77.1%	42.9%	54.3%	45.7%	54.3%	51.4%	60.0%	48.6%
運輸業、郵便業	28	67.9%	60.7%	85.7%	28.6%	42.9%	32.1%	42.9%	25.0%	50.0%	39.3%
卸売業、小売業	132	67.4%	53.8%	76.5%	37.9%	37.9%	21.2%	38.6%	21.2%	43.9%	34.1%
金融業、保険業	13	76.9%	38.5%	84.6%	30.8%	23.1%	23.1%	38.5%	30.8%	38.5%	30.8%
不動産業、物品賃貸業	13	76.9%	69.2%	84.6%	46.2%	46.2%	15.4%	30.8%	23.1%	53.8%	46.2%
学術研究、専門・技術サービス業	49	77.6%	57.1%	75.5%	36.7%	36.7%	22.4%	55.1%	24.5%	44.9%	36.7%
宿泊業、飲食サービス業	17	47.1%	52.9%	76.5%	35.3%	35.3%	35.3%	47.1%	17.6%	29.4%	29.4%
生活関連サービス業、娯楽業	13	61.5%	76.9%	61.5%	53.8%	53.8%	15.4%	30.8%	15.4%	38.5%	46.2%
教育、学習支援業	19	73.7%	78.9%	89.5%	42.1%	63.2%	15.8%	68.4%	42.1%	68.4%	63.2%
医療、福祉	163	71.8%	59.5%	72.4%	34.4%	41.1%	23.9%	48.5%	30.7%	46.6%	49.1%
上記を除くサービス業	90	58.9%	60.0%	77.8%	35.6%	44.4%	18.9%	34.4%	23.3%	51.1%	41.1%
その他	42	64.3%	50.0%	54.8%	40.5%	31.0%	19.0%	35.7%	28.6%	38.1%	38.1%

※背景色「赤」は60%以上、背景色「緑」は30%未満の割合

3. 取組効果～従業員規模別

- WLB取組効果で「効果があった」「やや効果があった」と回答した企業割合を従業員規模別で見ると、「超過勤務の縮減」「年次有給休暇の取得率の向上」は「5人以下」を除けば、いずれの規模でも6割以上の企業が効果を感じている。
- 一方で、「求人応募の増加」に効果を感じる企業は、従業員規模の大小に関係なく概ね3割未満となっている。

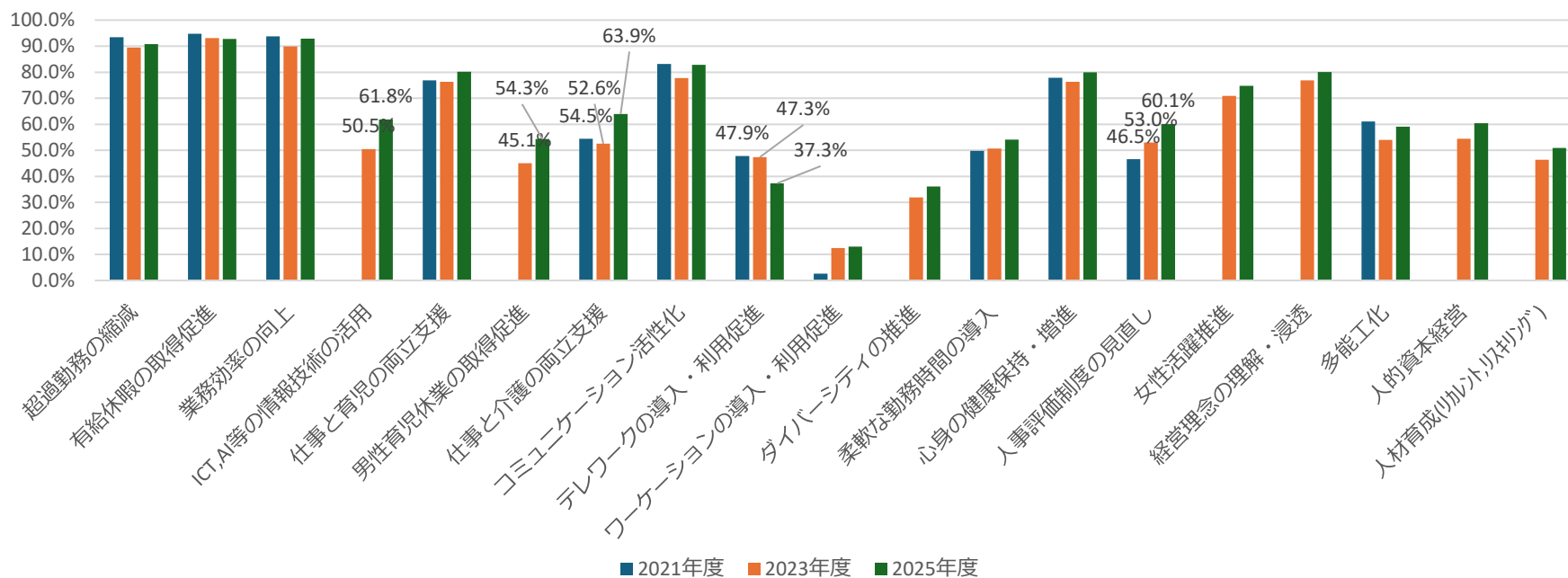
WLB取組効果(効果があった+やや効果があった)(規模別)											
	回答数	超過勤務の縮減	業務効率・生産性の向上	年次有給休暇の取得率の向上	業績の向上	離職率の低下	求人応募の増加	従業員のモチベーション向上	多様な人材の活用	心身の健康保持・増進	働きがいの向上
5人以下	72	54.2%	47.2%	50.0%	31.9%	34.7%	6.9%	40.3%	20.8%	41.7%	43.1%
6～29人	415	65.1%	57.6%	76.1%	38.1%	42.7%	20.2%	41.9%	28.0%	49.9%	44.8%
30～49人	159	73.0%	60.4%	75.5%	36.5%	40.9%	26.4%	42.8%	30.2%	43.4%	38.4%
50～99人	179	68.7%	59.2%	79.3%	37.4%	35.8%	25.1%	38.5%	22.3%	38.5%	36.3%
100～299人	182	68.7%	59.3%	84.1%	35.2%	29.1%	29.1%	37.9%	28.0%	39.6%	34.1%
300～999人	74	70.3%	60.8%	79.7%	33.8%	41.9%	39.2%	36.5%	35.1%	39.2%	33.8%
1,000人以上	34	79.4%	73.5%	82.4%	50.0%	32.4%	26.5%	47.1%	44.1%	64.7%	44.1%
計	1115	67.4%	58.6%	76.6%	37.0%	38.2%	23.9%	40.5%	27.9%	44.7%	39.9%

※背景色「赤」は60%以上、背景色「緑」は30%未満の割合

4. 過去調査との比較～取組状況

- WLB取組状況について「重点的に取組中」「取組中」の回答割合を2021年度、2023年度の過年度調査と比較した。「超過勤務の縮減」「有給休暇の取得促進」「業務効率の向上」はいずれの調査年度も9割を超える企業が取り組んでいる。
- 「男性育児休業の取得促進」「仕事と介護の両立支援」「人事評価制度の見直し」は過年度よりも今年度調査で取組企業が増えた。
- 一方で、「ICT等の情報技術の活用」は過去調査より増えたが、「テレワークの導入・利用促進」は過去調査より約10pt減っている。

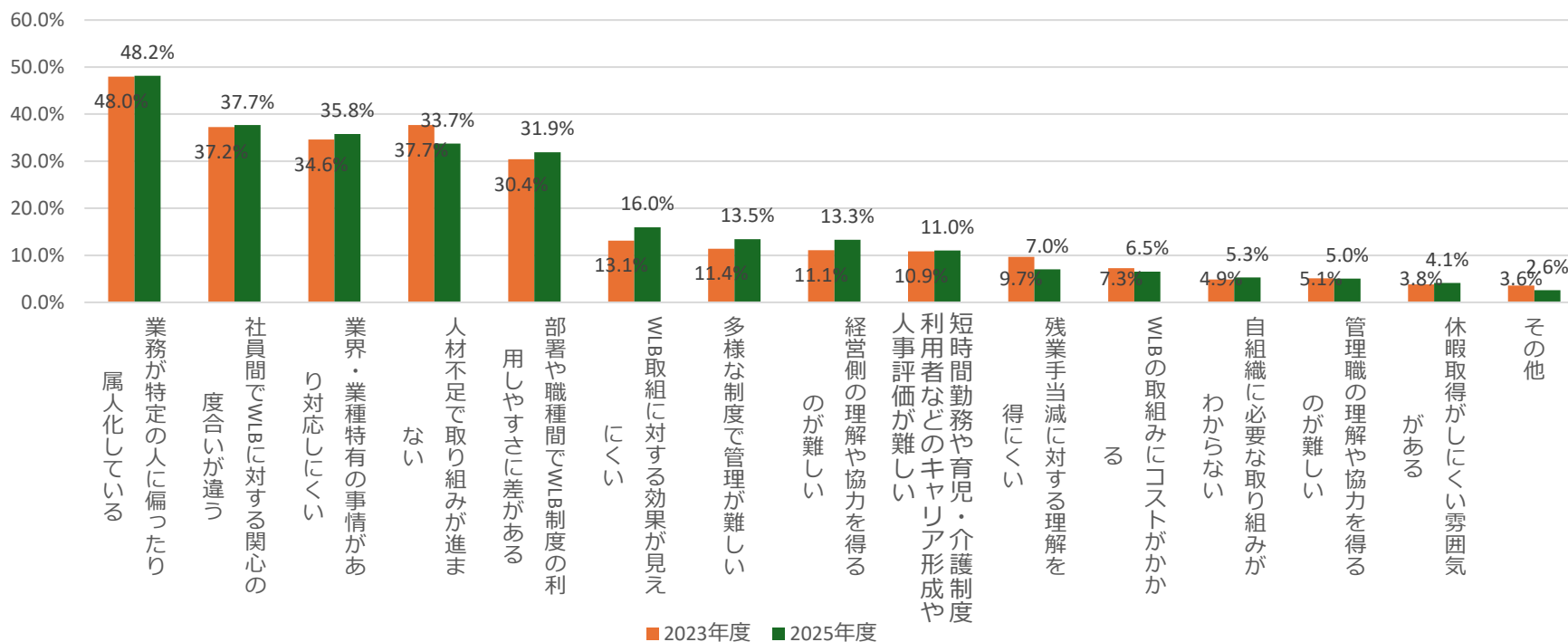
WLB取組状況（重点的に取組中＋取組中）（過去調査との比較）



4. 過去調査との比較～取組課題

- WLBの取組課題について過去調査との比較を行った結果、いずれの項目においても大きく変化はなく、「業務が特定の人に偏ったり属人化している」「社員間でWLBに対する関心の度合いが違う」「業界・業種特有の事情があり対応しにくい」「人材不足で取り組みが進まない」「部署や職種間でWLB制度の利用しやすさに差がある」は約3～5割弱が該当すると回答した。

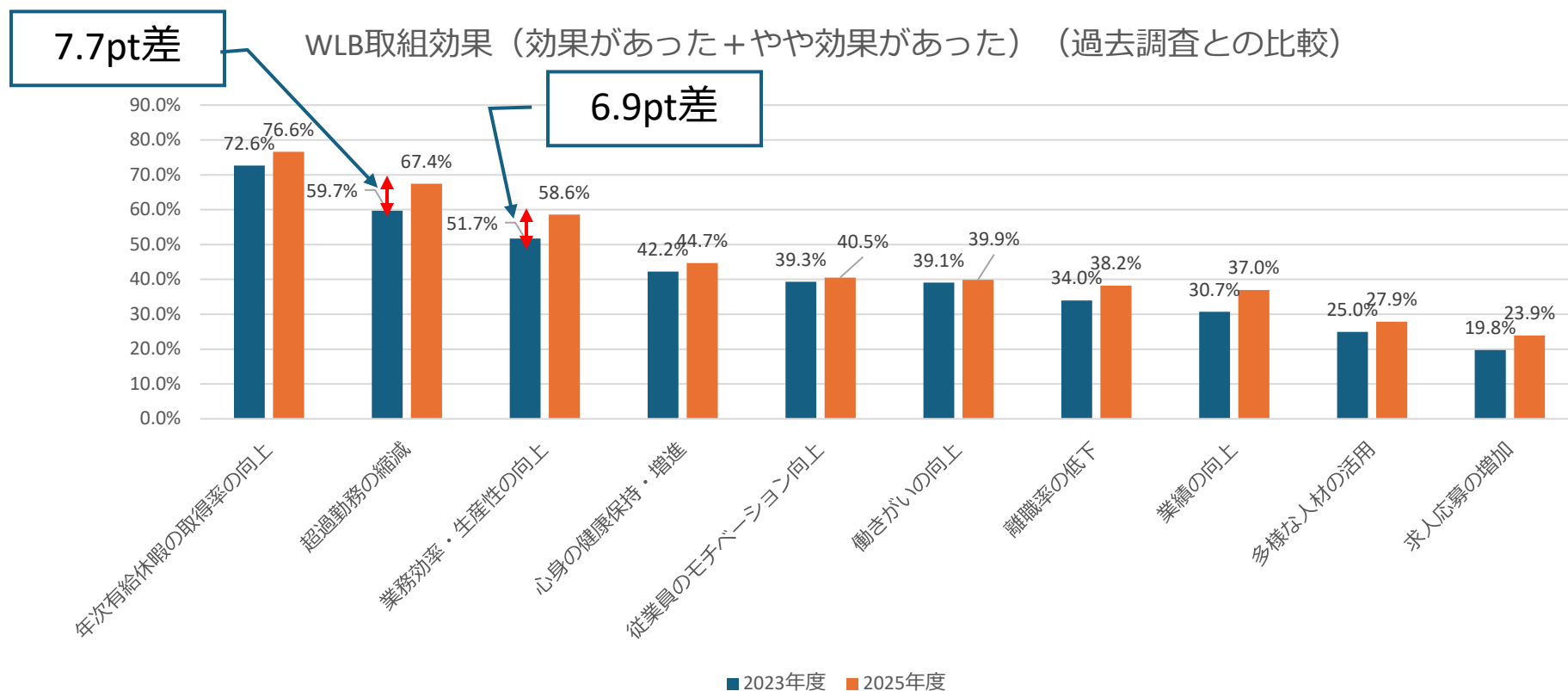
WLB取組課題（過去調査との比較）



4. 過去調査との比較～取組効果

WLB取組効果で「効果があった」「やや効果があった」と回答した企業割合を過去調査と比較した。すべての項目で2023年度調査よりも今回調査の回答割合が上回っていた。

特に、「超過勤務の縮減」(7.7pt増)、「業務効率・生産性の向上」(6.9pt増)は2023年度調査よりも約7pt増となっていた。



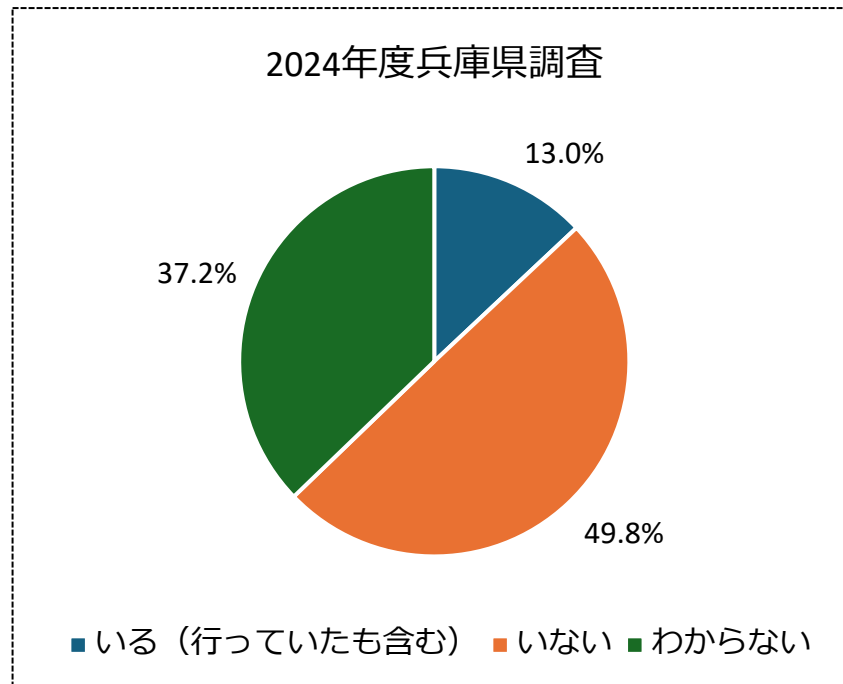
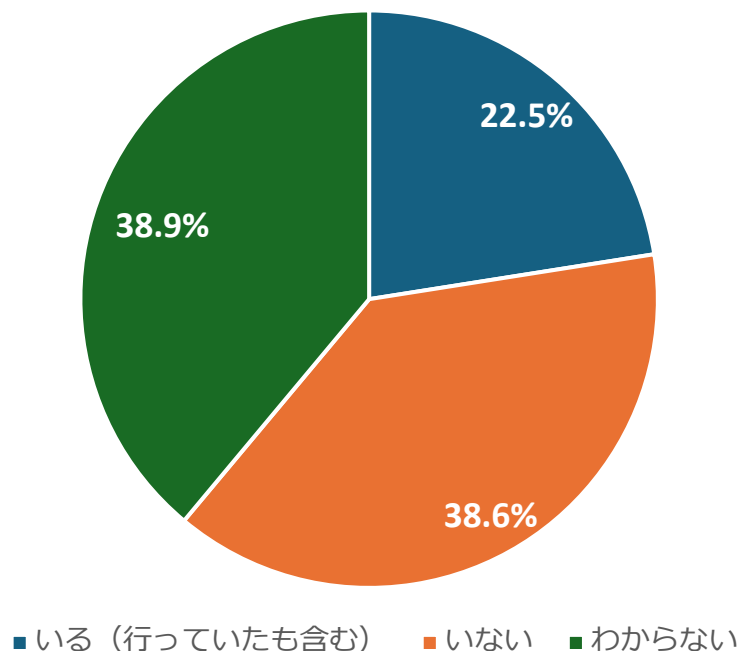
V. 不妊治療と仕事の両立支援

- ✓ 2024年7月に兵庫県が実施した「不妊治療に関する県内企業アンケート調査」で、同じ設問がある内容については、参考として「2024年度兵庫県調査」を掲載している。なお、2024年の企業向けアンケートの対象者のうち経営者向けの有効回答数は207件であった。

1. 不妊治療を行っている従業員の有無

- 不妊治療を行っている（行っていた）従業員がいたかどうかを尋ねたところ、約2割の企業で行っている（行っていた）従業員がいることを認識している。
- また約4割弱は不妊治療行っている従業員がいるかどうか「わからない」と回答している。

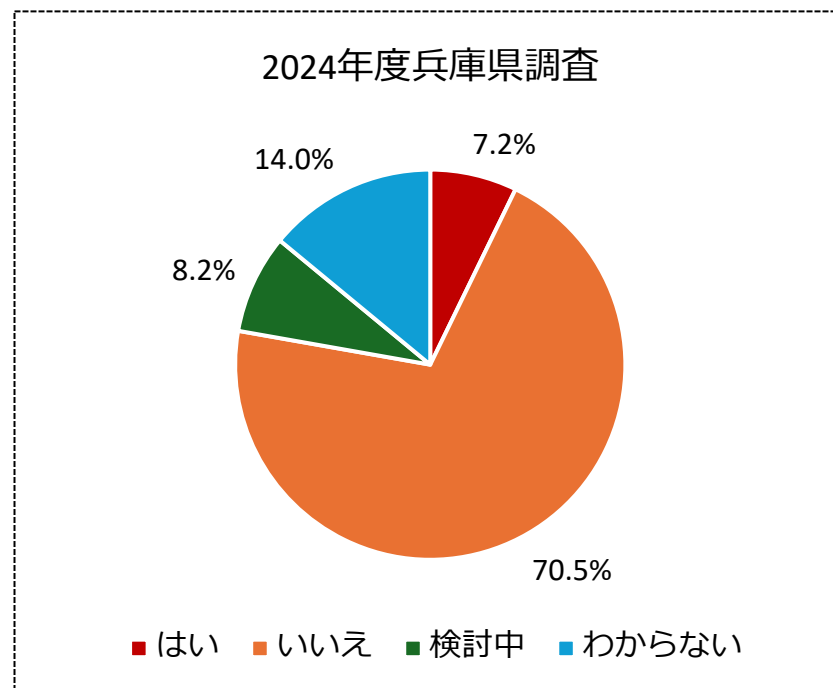
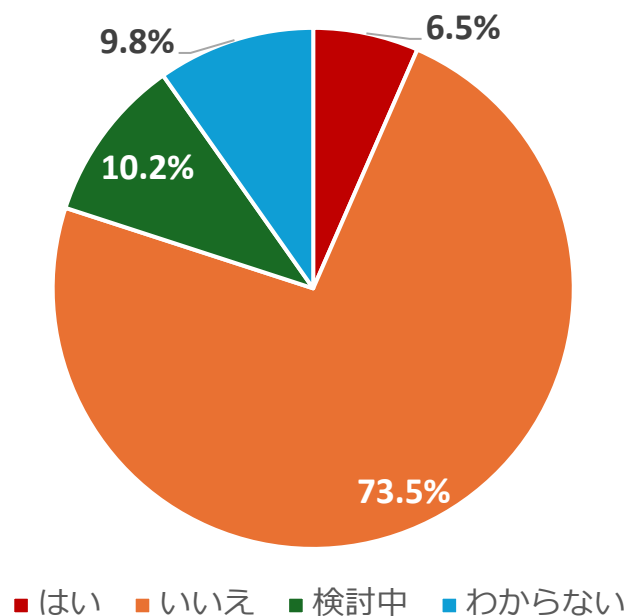
あなたの組織で不妊治療を行っている
（行っていた）従業員はいますか。



2. 不妊治療に特化した取組

- 不妊治療に特化した支援や取組を行っているか尋ねたところ、約7割は特化した取組を行っていないと回答している。
- 特化した支援や取組を行っていると回答した企業は6.5%（73社）、検討中と回答した企業は10.2%（114社）であった。

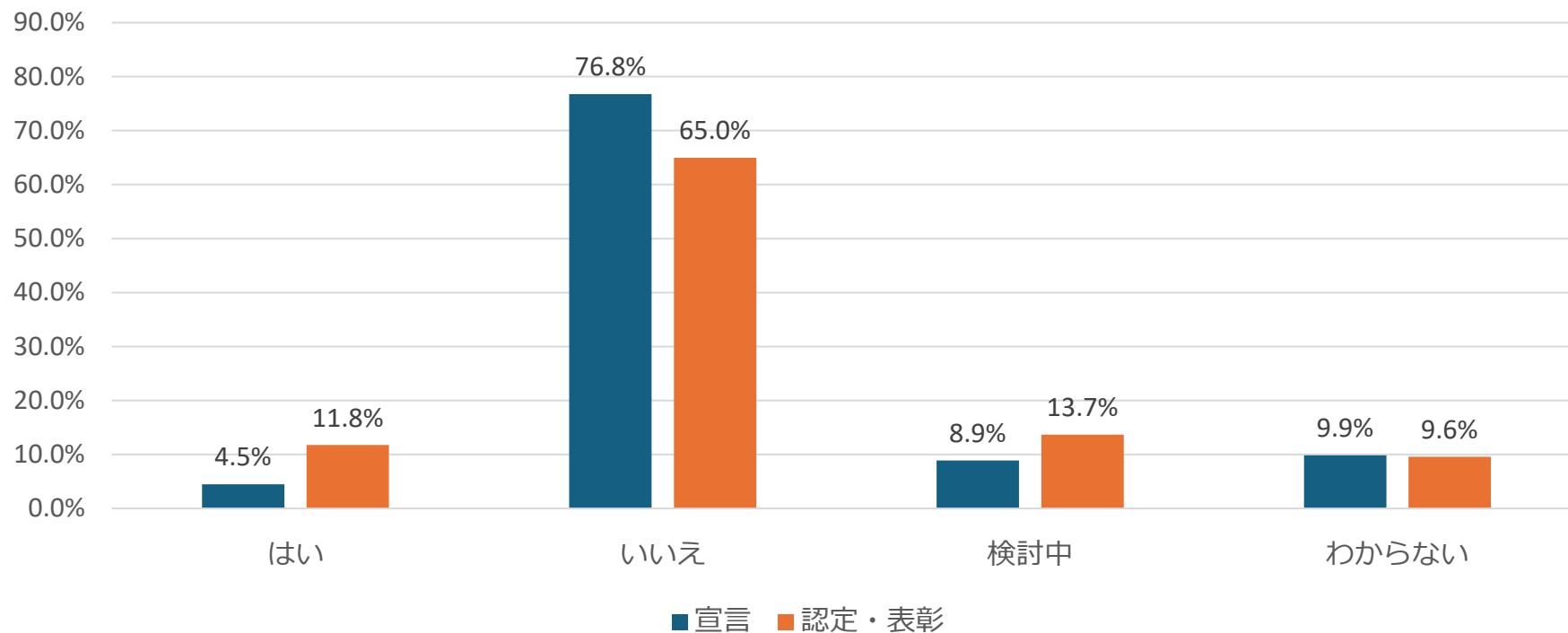
あなたの組織では、不妊治療に特化した支援や取組を行っていますか。



2. 不妊治療に特化した取組～宣言企業と認定・表彰企業別

- 不妊治療に特化した支援や取組を宣言企業と認定・表彰企業で比較したところ、宣言企業に比べて認定・表彰企業は「取組みを行っている」「検討中」と回答した割合がやや多くなっている。

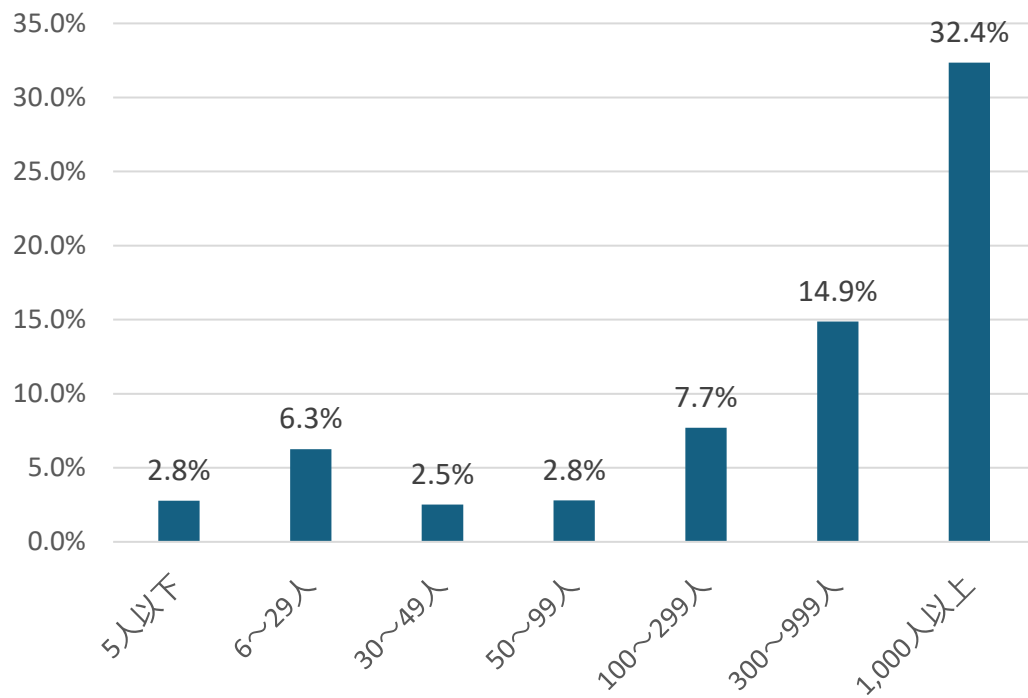
不妊治療取組の有無（宣言vs認定・表彰）



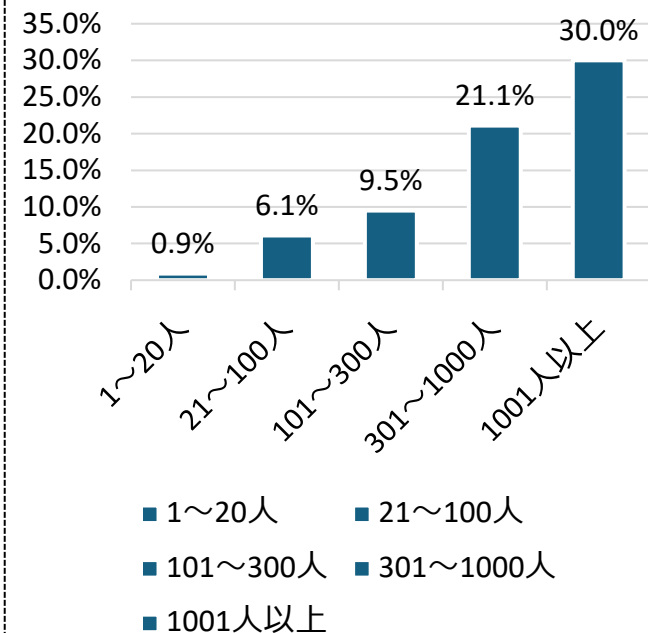
2. 不妊治療に特化した取組～従業員規模別

- 不妊治療に特化した支援や取組を従業員規模別でみたところ、1,000人以上の規模では約3割の企業が取組を行っている。また、300～999人規模では約1.5割の企業で取り組まれている。

不妊治療に特化した取組有の企業（規模別）



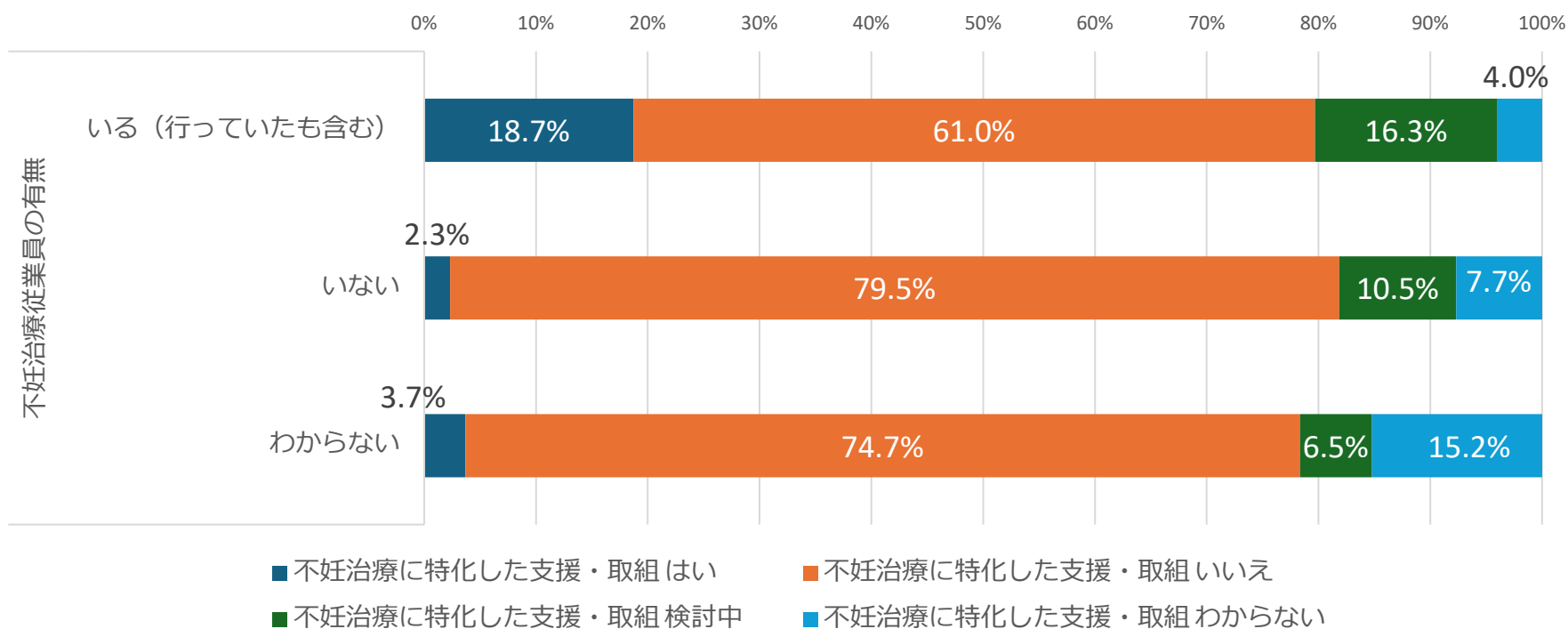
2024年度兵庫県調査



3. 不妊治療を行っている従業員の有無と支援・取組の有無

- 不妊治療を行っている従業員の有無と特化した支援・取組の有無をクロス集計したところ、従業員が不妊治療を行っている（行っていた）と回答した企業の約2割弱は不妊治療に特化した支援・取組を行っていると回答している。

不妊治療従業員有無と支援・取組有無のクロス集計

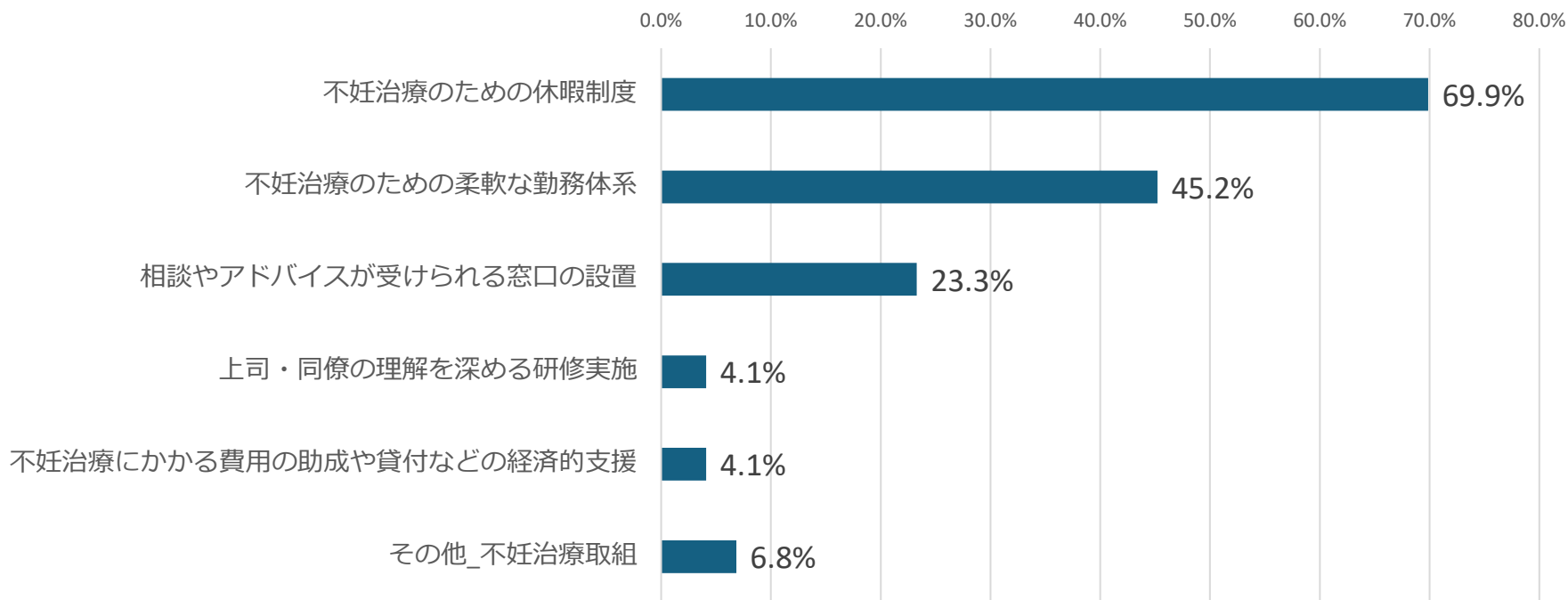


4. 取組内容

- 不妊治療と仕事の両立に特化した取組を行っている企業では、「不妊治療のための休暇制度」を約7割の企業が導入している。次いで多かったのが「不妊治療のための柔軟な勤務体系（フレックスタイム、テレワーク等）」で、約4割の企業が取り組んでいることとして回答している。

（仕事と不妊治療の両立に取り組んでいる企業に対し）

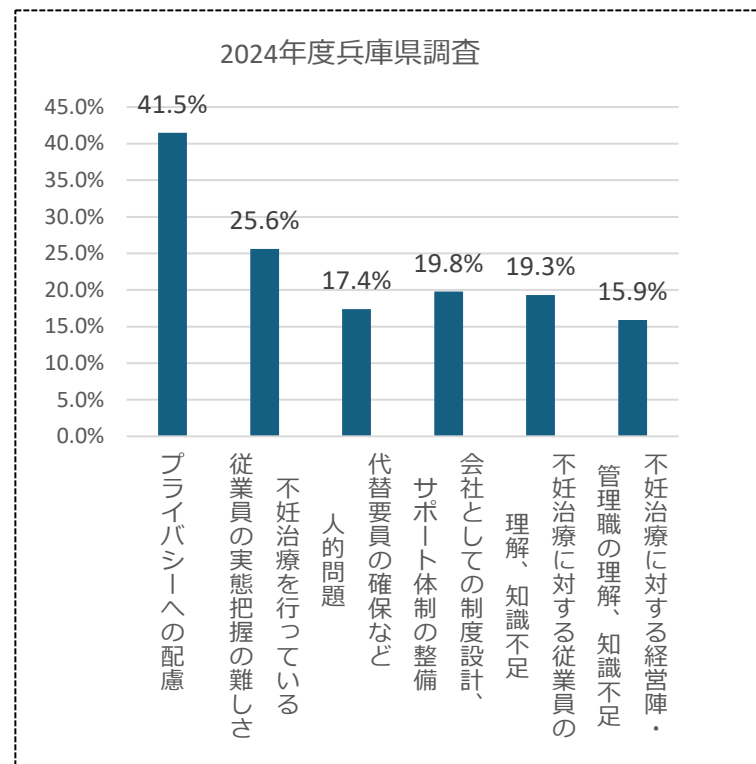
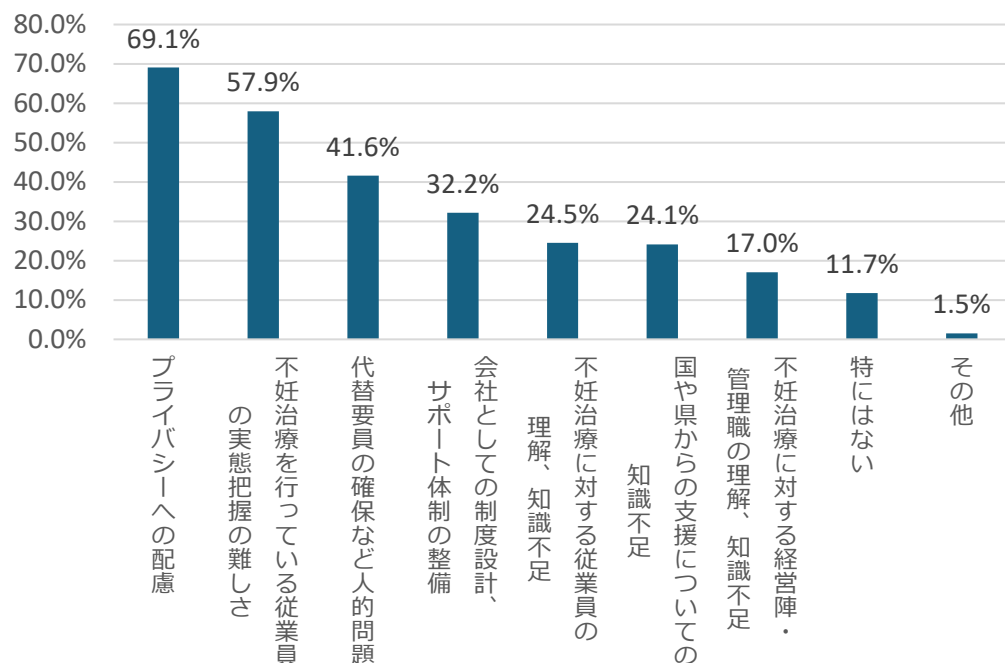
それはどのような支援制度や取組ですか。（複数選択可：n=73）



5. 取組課題

- 従業員の不妊治療と仕事の両立を図るうえで困難なことや課題に感じていることを複数回答で尋ねたところ、最も多いのが「プライバシーへの配慮」で、約7割弱であった。次いで「不妊治療を行っている従業員の実態把握の難しさ」（57.9%）「代替要員の確保など人的問題」（41.6%）となっている。

従業員の不妊治療と仕事の両立を図る上で困難なことや課題を感じていること（複数選択可）



5. 取組課題（その他回答）

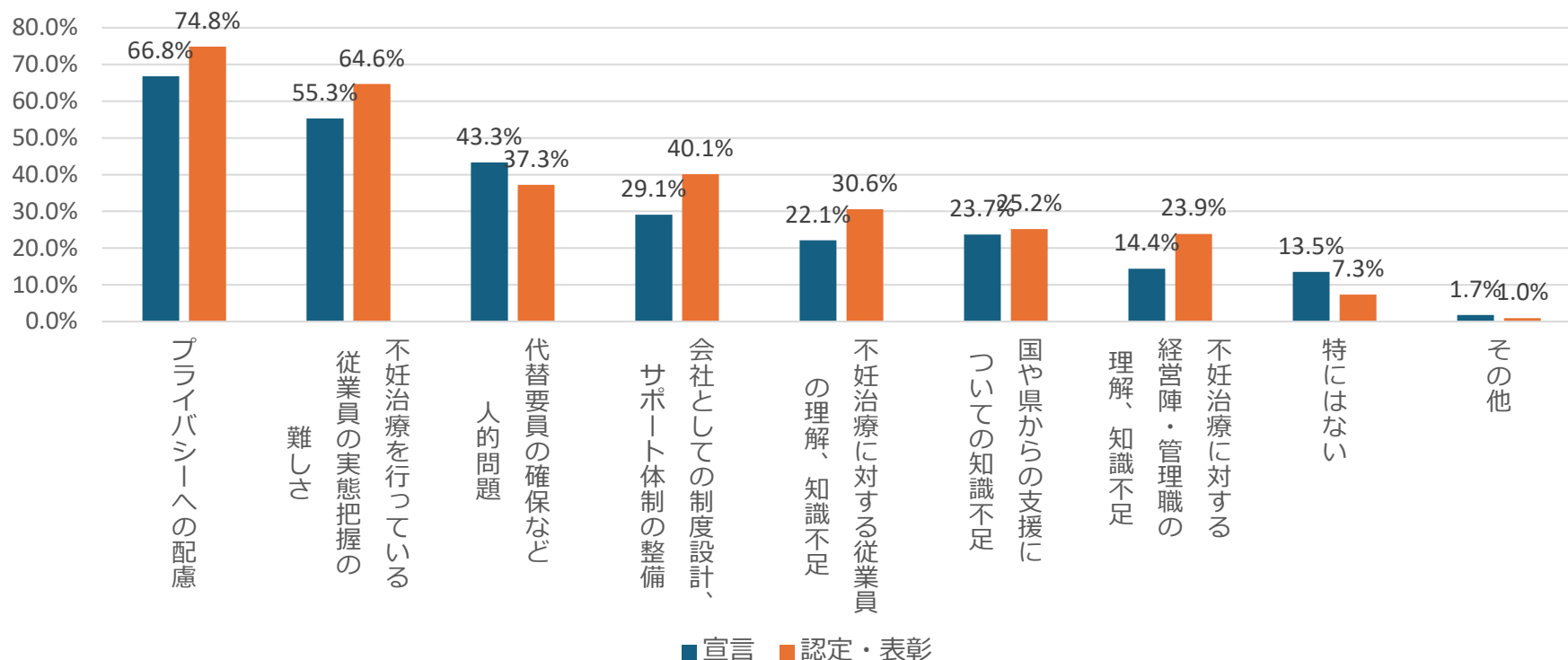
- 従業員の不妊治療と仕事の両立を図るうえで困難なことや課題に感じていることの「その他（自由回答）」意見は17件あった。

分類	その他回答(17件)の自由記述
対象がない	対象となる職員年齢がない。事案があれば検討する
対象がない	対象者なし
対象がない	従業員にいない
対象がない	現在対象者がいません。
対象がない	対象者がいないので分からない
対象がない	そもそも結婚していない方が多く不妊治療との両立を考えることが難しいです。
対象がない	介護職員の高齢化が進み対象者が少ない
対象がない	該当する従業員がいない
対象がない	対象者がいない。
対象がない	若い方はいないのでこの心配は無し
対象がない	現在、弊社の女性社員に不妊治療が当てはまる人材がいないのでピンとこない
対象がない	その世代の人がそもそもいない
対象がない	対象者がいないためわからない
対象がない	現在該当者がいない
対象がない	現状女性従業員が在籍していない。
本人との関係	社外(派遣先)勤務者の為、どこまで介入すべきか
本人との関係	治療期間の見通しがたちにくいこと、本人も治療期間について悩みを抱えられているため、対応が流動的になり、見通しが立てにくい
本人との関係	不妊治療を知る時点でプライバシーの侵害と思われる可能性はあるのか？
本人との関係	該当者が不妊治療で頻りに休むことに対して申し訳なさそうであった。治療を行っていることを分かったうえで採用したのは会社側なので、そのように感じる必要はないと思っている。
周囲の理解・配慮	役員の理解
周囲の理解・配慮	不公平感
周囲の理解・配慮	不妊治療を行っている従業員の周囲への配慮
その他	不妊治療対応補助金制度が1社1回のみはおかしいと思う
その他	実際に、長年の妊娠、出産例と同じイメージで、特別なこととしては扱っていないけど、成功例 2例があるので、特別なこととは思っていない。しぜんたいで
その他	頑張ります
その他	不妊治療は偏った制度だと思っていて、健康や介護の方が先行する。

5. 取組課題～宣言企業と認定・表彰企業別

- 従業員の不妊治療と仕事の両立を図るうえでの課題を宣言企業と認定・表彰企業で比べたところ、おおむね課題認識の割合は宣言企業に比べて認定・表彰企業で高くなっている。
- なお、「代替要員の確保など人的問題」に関しては宣言企業が認定・表彰企業に比べて約6pt高い。

不妊治療と仕事の両立の課題（宣言vs認定・表彰）



5. 取組課題～従業員規模別

- 従業員の不妊治療と仕事の両立を図るうえでの課題を従業員規模別でみたところ、上位2位の「プライバシーへの配慮」「不妊治療を行っている従業員の実態把握の難しさ」は従業員規模が大きくなるほど課題認識の割合が高まっている。
- 「代替要員の確保など人的問題」は30～49人規模で約5割強が課題認識を持っている。

設問	回答数	プライバシーへの配慮	不妊治療を行っている従業員の実態把握の難しさ	代替要員の確保など人的問題	会社としての制度設計、サポート体制の整備	不妊治療に対する従業員の理解、知識不足	国や県からの支援についての知識不足	不妊治療に対する経営陣・管理職の理解、知識不足	特にはない	その他
5人以下	72	51.4%	25.0%	29.2%	13.9%	9.7%	19.4%	5.6%	29.2%	5.6%
6～29人	415	62.7%	46.5%	42.2%	28.0%	20.0%	23.6%	14.2%	16.9%	2.4%
30～49人	159	71.1%	59.7%	54.1%	30.2%	18.2%	24.5%	15.1%	6.9%	0.6%
50～99人	179	76.0%	73.2%	39.7%	39.1%	29.6%	22.3%	17.9%	5.6%	0.0%
100～299人	182	74.7%	68.7%	41.2%	40.7%	35.2%	29.7%	25.8%	7.1%	1.1%
300～999人	74	82.4%	77.0%	33.8%	43.2%	33.8%	25.7%	23.0%	2.7%	0.0%
1,000人以上	34	79.4%	79.4%	32.4%	26.5%	35.3%	14.7%	20.6%	11.8%	0.0%

VI. その他

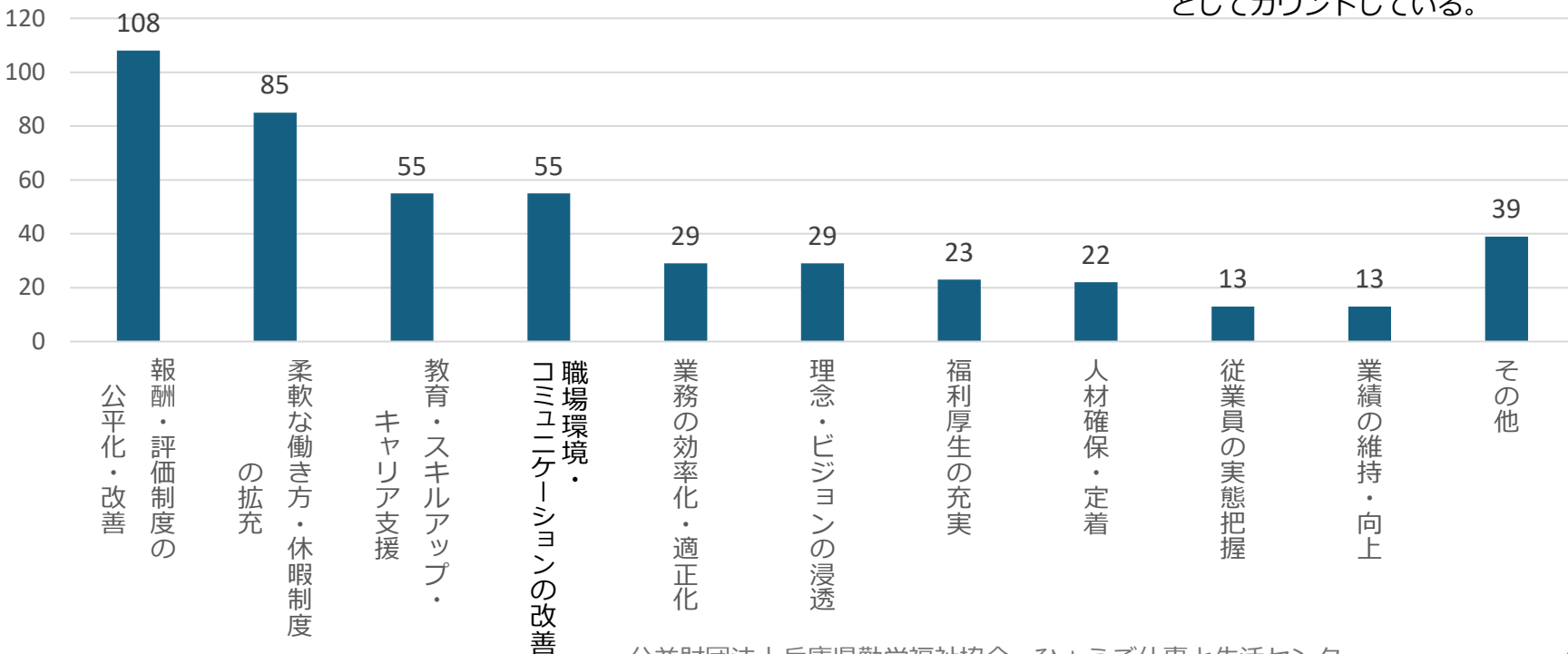
働きがい等の自由回答意見

1. 働きがいを高めるための取組

- 従業員の働きがいを高めるために、どのような取組が必要と考えるかを自由回答で記述いただいた（全回答数378件）。
- 自由回答を総覧したうえで11分類に整理し、その分類ごとに回答数を集計したところ、最も多かったのが「報酬・評価制度の公平化・改善」（108件）であった。次いで「柔軟な働き方・休暇制度の拡充」（85件）「教育・スキルアップ・キャリア支援」（55件）「職場環境・コミュニケーションの改善」（55件）となった。

働きがいを高めるための取組（自由回答）

※1回答で複数の分類に該当する場合はそれぞれの分類ごとに1件としてカウントしている。



1. 働きがいをもとめるための取組（自由回答抜粋①）

分類	回答・意見（抜粋）
報酬・評価制度の公平化・改善 (108件)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 更なる残業削減。給与・賞与への反映 ・ 公正な評価と、それに見合った報酬が見える化する取組 ・ 数年前まではワークライフバランスも会社のイメージアップとして効果は大きかったが、物価上昇などにより給与を望む声が多くなった。
柔軟な働き方・休暇制度の拡充 (85件)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務を効率化して休暇を取得しやすくして、趣味や習い事に使える時間を拡大することが必要と考える。 ・ 多様な働き方(副業やフレックスタイム制など)を支援する制度や女性活躍推進、女性管理職を増やす取り組みが必要だと思ひます。 ・ 今後もある給休暇取得推奨月間を設け、プライベートの充実を図れるように取り組んでいくこと。
教育・スキルアップ・キャリア支援 (55件)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働き方だけでなく、仕事内容や役割・スキルも高めていくことで、働き甲斐を向上させていきたい ・ 業務上、スキルアップにかかる研修制度等の積極的導入と展開 ・ 技術の向上を図ることにより、仕事効率を上げ、より多くの仕事をこなすことにより売上向上につなげ、給与・賞与の支給額を上げる取組み。
職場環境・コミュニケーションの改善 (55件)	<ul style="list-style-type: none"> ・ コミュニケーション能力を高めることにより職員同士の仲間意識が高まる ・ コミュニケーションを取りやすい環境で、個人がやってみたいことを話せる状況が大切かと考えます。 ・ 風通しの良い職場づくりと言われているとおり、情報を共有し、意見の言いやすい信頼できる人間関係を作っていくことが必要であり、大切なことと考えます。

1. 働きがいを高めるための取組（自由回答抜粋②）

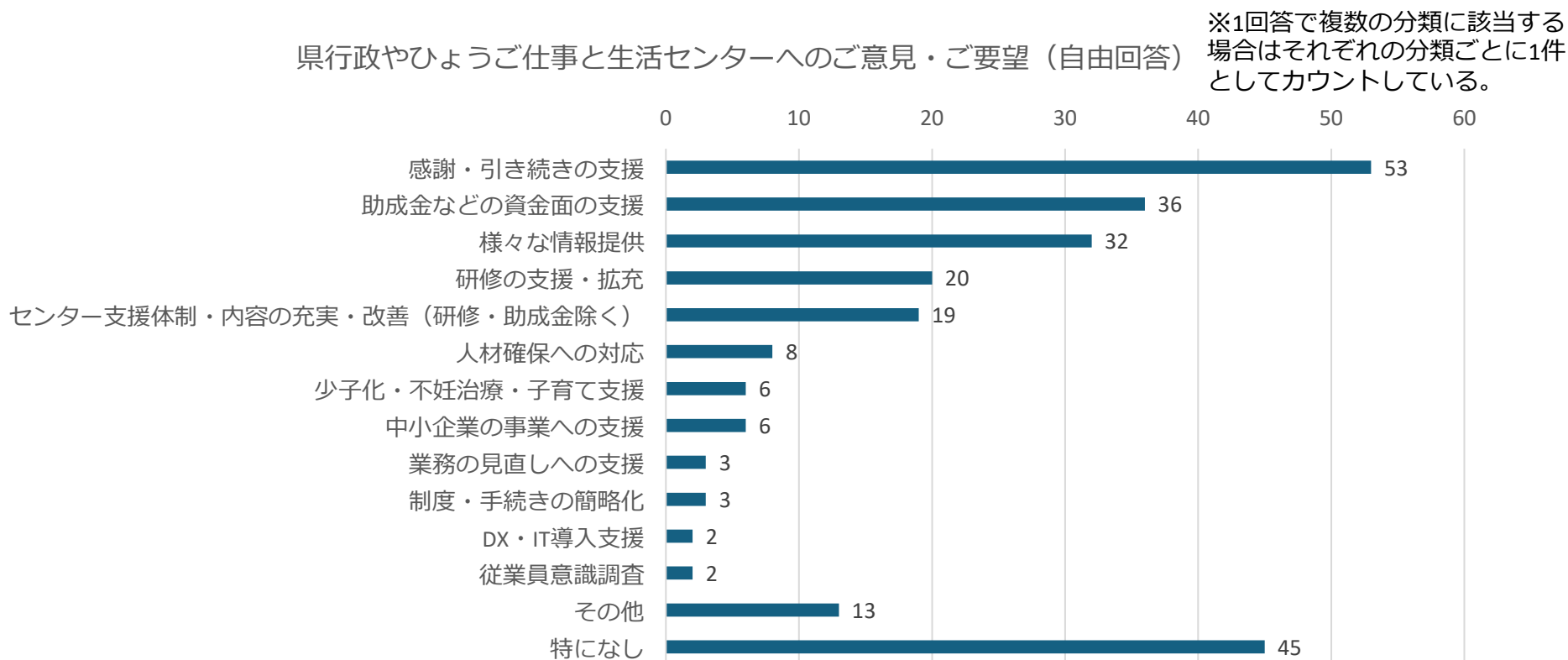
分類	回答・意見（抜粋）
業務の効率化・適正化 (29件)	<ul style="list-style-type: none"> • 仕事が効率的に進むよう、生成AIの具体的な活用方法等の研修が必要と考えています。 • 製造工程の抜本的な見直し。人材不足や更なる労働時間短縮に向け、AIやロボットの導入で効率的な生産体制へのシフトが必要。 • 現在の勤怠が手作業 紙ベースということもありまず勤怠のシステム化を進めていきたい。
理念・ビジョンの浸透 (29件)	<ul style="list-style-type: none"> • 個人と会社が共に成長し、個人と会社の両方のビジョンが実現していくための取り組みが必要と考えています。 • 様々なことにチャレンジできる組織文化作り、それを後押しする制度設計 • 目標と夢を持ってもらえる会社にする 仕事の時間はある程度個人で選ぶことができる会社にする
福利厚生の充実 (23件)	<ul style="list-style-type: none"> • 社員旅行など職員が意欲的になれるものを導入したいです • 休憩室や給湯器室を整備する。トイレをリニューアルするなど考えておりますが工事が高額で実現できておりません。 • 大企業並みの福利厚生制度やライフワークバランスを自社の強みとして対外的にアピールできるくらいのものが必要
人材確保・定着 (22件)	<ul style="list-style-type: none"> • 30歳未満の若手の採用に苦慮するとともに、採用後の30歳以上の方との考え方のギャップを埋めるのが難しい。 • 人材確保が困難になる中、現実的に離職防止策を検討する必要がある。 • 安定的な人材確保による就業環境の改善。

1. 働きがいを高めるための取組（自由回答抜粋③）

分類	回答・意見（抜粋）
従業員の実態把握 （13件）	<ul style="list-style-type: none"> • さまざまな雇用形態の職員がおり、それぞれが個別事情を抱えているがなかなか把握が難しい。定期的なニーズ調査やヒアリング等の実施が必要であると考えている。 • ワーク・ライフ・バランスの観点について、組織として定期的に事業所の実態を把握し、課題改善策に対する情報収集や対応策検討を諮る必要があると考えます。 • 個人のパーソナリティ・行動傾向を分析した上で適材適所の配属
業績の維持・向上 （13件）	<ul style="list-style-type: none"> • 安定した、仕事の受注で無理なく利益を確保できる方法。 • 働きがいと企業としての利益の追求のバランスを見極めること • 会社の規模を大きくしないとワークライフバランスを進めるのは難しい
その他 （39件）	<ul style="list-style-type: none"> • 様々な考え方や取り組み事例など他社の事例など参考になるところはどんどん取り入れていく必要があると感じています。 • 人によって、働きがいの考え方がちがうため、認識合わせが必要だと感じる。仕事をすれば、この楽しみがついてくるというような取り組みを模索中です。 • ワーク・ライフ・バランス認定企業に早期になること。

2. 県行政やひょうご仕事と生活センターへの意見・要望

- 県行政やひょうご仕事と生活センターへの意見・要望を自由回答で記述いただいた（全回答数200件）。
- 自由回答を総覧したうえで14分類に整理し、その分類ごとに回答数を集計したところ、最も多かったのが「感謝・引き続きの支援」（53件）であった。次いで「助成金などの資金面の支援」（36件）「様々な情報提供」（32件）となっている。



2. 県行政やひょうご仕事と生活センターへの意見・要望 (自由回答抜粋①)

分類	回答・意見（抜粋）
感謝・引き続きの支援 (53件)	<ul style="list-style-type: none"> 職員が円滑に業務を遂行できるための支援(研修等)をしていただきありがとうございます。 WLB推進にあたり、ご助言やファシリテートしていただき、感謝しております。今後、組織全体で取り組むにあたり、様々な課題が上がることで予想されますので、今後ともご支援をよろしくお願いいたします。
助成金などの資金面の支援 (36件)	<ul style="list-style-type: none"> AIやIT導入についてのDX化へのサポートをしていただきたい。研修や補助金等です。 企業がWLB対策に使える補助金などを随時紹介してほしい。 今後も兵庫県ならではの助成の取り組みが今後の発展につながると思います。
様々な情報提供 (32件)	<ul style="list-style-type: none"> 各企業でのWLBについての先進的な取組を紹介いただきたいとします。 メールマガジンからの情報も助かっています 今後ともよろしくお願いいたします 各種セミナーの実施や情報提供をいただき、WLB取組の参考にさせていただいています。今後ともよろしくお願いいたします。
研修の支援・拡充 (20件)	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の働きがいやウェルビーイング、コミュニケーションの活性化等に関するセミナーの主催や情報提供をしていただきたいです。 研修等大変ありがたく利用させていただいております。引き続きよろしくお願いいたします。
センター支援体制・内容の充実・改善（研修・助成金除く） (19件)	<ul style="list-style-type: none"> 小規模事業者が単独では困難な制度(保育施設の設置、テレワーク環境の充実等々)を複数社が提携して導入できるマッチングのような仕組みを考えていただけたらと思います。 従業員が健康を維持するためのwebアプリケーションの紹介など

2. 県行政やひょうご仕事と生活センターへの意見・要望 (自由回答抜粋②)

分類	回答・意見（抜粋）
人材確保への対応 (8件)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休みが取りやすくするために 人材不足で悩まないようにする事ができるなら働きかたの事をもっと視野を広げて考えれるが 人不足になると 負担が増える。よい環境を作りたくても 考えだけで終わってしまい実行できないので、人材不足にならないような協力、提案などがあると嬉しい。 ・ 中小企業に対する新卒者採用の支援策等(新卒採用に非常に苦戦している)
少子化・不妊治療・子育て支援 (6件)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不妊症等に関する支援推進条例が施行されましたが、企業が何をすべきなのか(義務なのか勧奨なのか)、また当事者社員(県民)にとって直接のメリットに繋がるものなのか、正直よくわかりません。 ・ 今回の質問にもあった「不妊治療対応制度」として、特別休暇制度は導入したものの、プライバシーの確保を含めた対応は未経験であり、アドバイス頂けると嬉しいです。
中小企業の事業への支援 (6件)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員ファーストは大切かもしれないが、中小企業に対する支援策をもっと打ち出して欲しい。働く場の提供さえ出来ない状況になっている。 ・ 中小企業だと業績維持とワークライフバランスの両立は難しいので色々な面で支援が必要かと思います。

※分類ごとの回答数が5件未満は割愛

2025年度

ひょうご仕事と生活センターWLBに関する実態調査結果報告書

発行日 2026年3月

発行元 公益財団法人兵庫県労福祉協会 ひょうご仕事と生活センター

神戸市中央区下山手通6丁目3番28号兵庫県中央労働センター1階

TEL 078-381-5277 WEB <https://www.hyogo-wlb.jp/>

調査実施 特定非営利活動法人ワーク・ライフ・コンサルタント