

第 2 章 事業所調査結果

「事業所調査結果」

【回答者（事業所）の属性】

(1) 業種

	件数	構成比(%)
建設業	39	6.7
製造業	59	10.1
情報通信業	46	7.8
運輸業、郵便業	39	6.7
卸売業、小売業	83	14.2
金融業、保険業	21	3.6
不動産業、物品賃貸業	6	1.0
学術研究、専門・技術サービス業	18	3.1
宿泊業、飲食サービス業	17	2.9
生活関連サービス業、娯楽業	5	0.9
教育、学習支援業	42	7.2
医療、福祉	87	14.8
サービス業（他に分類されないもの）	76	13.0
その他	33	5.6
無回答	15	2.6
全体	586	100.0

(2) 企業全体の常用労働者数

		件数	構成比(%)
合計	0人	0	0.0
	1～29人	8	1.4
	30～99人	131	22.4
	100～299人	191	32.6
	300～499人	56	9.6
	500～999人	69	11.8
	1,000人以上	109	18.6
	無回答	22	3.8
	全体	586	100.0
	全体の平均	812.5人	
男性労働者	0人	0	0.0
	1～99人	256	43.7
	100～299人	149	25.4
	300～499人	48	8.2
	500～999人	48	8.2
	1,000人以上	71	12.1
	無回答	14	2.4
	全体	586	100.0
	男性従業員の平均	497.2人	
女性労働者	0人	0	0.0
	1～99人	316	53.9
	100～299人	123	21.0
	300～499人	44	7.5
	500～999人	52	8.9
	1,000人以上	36	6.1
	無回答	15	2.6
	全体	586	100.0
	女性従業員の平均	315.9人	

(3) 事業所の性格別

	件数	構成比(%)
単独事業所	154	26.3
本社・本店	302	51.5
支社・支店	117	20.0
無回答	13	2.2
全体	586	100.0

(4) 常用労働者に占める女性比率（企業全体）

	件数	構成比(%)
0～20%未満	133	22.7
20～40%未満	154	26.3
40～60%未満	124	21.2
60%以上	160	27.3
無回答	15	2.6
事務所計	586	100.0
全体平均	41.9%	

(5) 労働組合の有無

	件数	構成比(%)
有	181	30.9
無	399	68.1
無回答	6	1.0
全体	586	100.0

(6) 常用労働者数と正社員（企業全体）

上段：人数 下段：%	常用労働者	正社員	非正社員
男性	284,411	236,990	47,421
	100.0	83.3	16.7
女性	180,367	115,482	64,885
	100.0	64.0	36.0
合計	464,778	352,472	112,306
	100.0	75.8	24.2

「事業所調査結果」

(7) 男女正社員比率×業種 (%)

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業
男性正社員比率	89.8	89.3	94.4	84.6	86.4	87.2	67.4	82.1
女性正社員比率	81.2	59.8	94.6	60.1	59.6	68.7	69.7	63.3

宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業（他に分類されないもの）	その他	無回答
46.5	86.0	67.7	84.7	70.1	82.0	74.0
23.5	68.5	66.3	78.9	48.4	65.9	47.1

(8) 業種×常用労働者規模（企業全体）

上段：実数 下段：%		事業所計	常用労働者数					無回答ほか※
			30～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000人以上	
全体		586	131	191	56	69	109	30
		100.0	22.4	32.6	9.6	11.8	18.6	5.1
業種別	建設業	39	12	11	2	6	7	1
		100.0	30.8	28.2	5.1	15.4	17.9	2.6
	製造業	59	12	9	5	8	23	2
		100.0	20.3	15.3	8.5	13.6	39.0	3.4
	情報通信業	46	12	22	4	2	3	3
		100.0	26.1	47.8	8.7	4.3	6.5	6.5
	運輸業、郵便業	39	10	12	3	7	6	1
		100.0	25.6	30.8	7.7	17.9	15.4	2.6
	卸売業、小売業	83	20	30	8	8	12	5
		100.0	24.1	36.1	9.6	9.6	14.5	6.0
	金融業、保険業	21	3	4	3	2	8	1
		100.0	14.3	19.0	14.3	9.5	38.1	4.8
	不動産業、物品賃貸業	6	0	2	1	1	1	1
		100.0	0.0	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7
	学術研究、専門・技術サービス業	18	2	6	2	2	3	3
		100.0	11.1	33.3	11.1	11.1	16.7	16.7
	宿泊業、飲食サービス業	17	6	4	2	2	1	2
	100.0	35.3	23.5	11.8	11.8	5.9	11.8	
生活関連サービス業、娯楽業	5	1	3	0	1	0	0	
	100.0	20.0	60.0	0.0	20.0	0.0	0.0	
教育、学習支援業	42	8	17	4	3	7	3	
	100.0	19.0	40.5	9.5	7.1	16.7	7.1	
医療、福祉	87	25	30	5	8	15	4	
	100.0	28.7	34.5	5.7	9.2	17.2	4.6	
サービス業（他に分類されないもの）	76	10	27	12	12	13	2	
	100.0	13.2	35.5	15.8	15.8	17.1	2.6	
その他	33	8	12	4	3	5	1	
	100.0	24.2	36.4	12.1	9.1	15.2	3.0	
無回答	15	2	2	1	4	5	1	
	100.0	13.3	13.3	6.7	26.7	33.3	6.7	

※常用労働者規模を示す「無回答ほか」には常用労働者数0～29人の事業所を含む。以下同じ。

「事業所調査結果」

(9) 業種×女性労働者比率（企業全体）

上段：実数 下段：%		事業所計	女性労働者比率				
			0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上	無回答
全体		586	133	154	124	160	15
		100.0	22.7	26.3	21.2	27.3	2.6
業種別	建設業	39	26	12	0	1	0
		100.0	66.7	30.8	0.0	2.6	0.0
	製造業	59	19	23	10	5	2
		100.0	32.2	39.0	16.9	8.5	3.4
	情報通信業	46	11	25	7	2	1
		100.0	23.9	54.3	15.2	4.3	2.2
	運輸業、郵便業	39	25	4	7	2	1
		100.0	64.1	10.3	17.9	5.1	2.6
	卸売業、小売業	83	13	31	17	18	4
		100.0	15.7	37.3	20.5	21.7	4.8
	金融業、保険業	21	2	7	8	4	0
		100.0	9.5	33.3	38.1	19.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	6	1	3	1	0	1
		100.0	16.7	50.0	16.7	0.0	16.7
	学術研究、専門・技術サービス業	18	5	4	4	4	1
		100.0	27.8	22.2	22.2	22.2	5.6
	宿泊業、飲食サービス業	17	0	3	7	5	2
		100.0	0.0	17.6	41.2	29.4	11.8
生活関連サービス業、娯楽業	5	0	2	1	2	0	
	100.0	0.0	40.0	20.0	40.0	0.0	
教育、学習支援業	42	1	11	15	15	0	
	100.0	2.4	26.2	35.7	35.7	0.0	
医療、福祉	87	0	1	14	70	2	
	100.0	0.0	1.1	16.1	80.5	2.3	
サービス業（他に分類されないもの）	76	20	14	23	19	0	
	100.0	26.3	18.4	30.3	25.0	0.0	
その他	33	7	9	7	9	1	
	100.0	21.2	27.3	21.2	27.3	3.0	
無回答	15	3	5	3	4	0	
	100.0	20.0	33.3	20.0	26.7	0.0	

(10) 常用労働者規模（企業全体）×女性労働者比率（企業全体）

上段：実数 下段：%		事業所計	女性労働者比率				
			0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上	無回答
全体		586	133	154	124	160	15
		100.0	22.7	26.3	21.2	27.3	2.6
常用労働者数	30～99人	131	31	33	25	42	0
		100.0	23.7	25.2	19.1	32.1	0.0
	100～299人	191	44	50	49	48	0
		100.0	23.0	26.2	25.7	25.1	0.0
	300～499人	56	11	17	9	19	0
		100.0	19.6	30.4	16.1	33.9	0.0
	500～999人	69	17	18	15	19	0
	100.0	24.6	26.1	21.7	27.5	0.0	
1,000人以上	109	28	32	22	27	0	
	100.0	25.7	29.4	20.2	24.8	0.0	
無回答ほか	30	2	4	4	5	15	
	100.0	6.7	13.3	13.3	16.7	50.0	

I 雇用管理の概況

1 採用

(1) 新規学卒者（高等学校卒を含む。以下同じ）採用状況

令和7年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は5割後半、うち「男女とも採用した」は6割後半

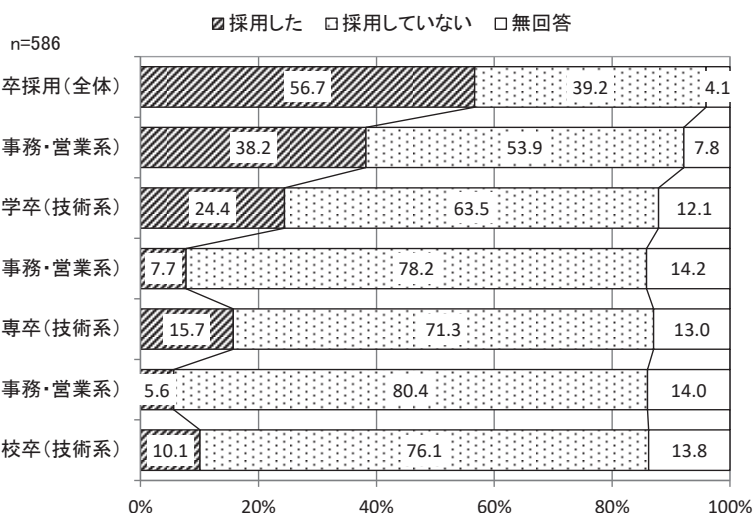
令和7年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は全体で56.7%、「採用していない」事業所は39.2%である。

新規採用を行った事業所（n=332）のうち、男女とも採用した事業所が68.4%と最も多く、男性のみを採用した事業所は16.6%、女性のみを採用した事業所は15.1%である。

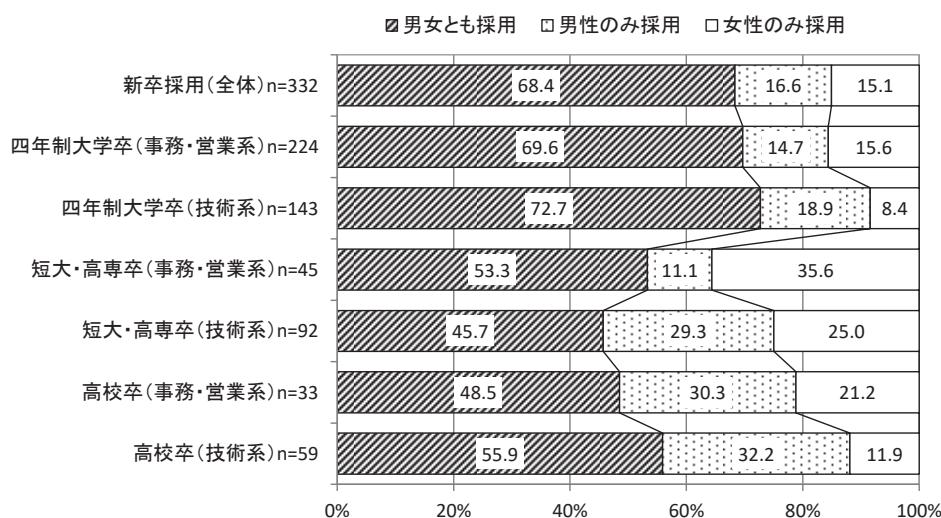
新規採用を行った事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況をみると、「男女とも採用」は「四年制大学卒（技術系）」が72.7%、次いで「四年制大学卒（事務・営業系）」が69.6%と割合が高い。（図表 2-1-1）

図表 2-1-1 新規学卒者採用状況

新規学卒者の採用の有無



新規学卒者の男女別の採用状況



(2) 中途採用の状況

中途採用を行った事業所は7割後半、そのうち、「男女とも採用した」事業所は7割半ば

過去1年間（令和6年4月1日～令和7年3月31日）に、中途採用を行った事業所は全体で77.6%、「採用していない」事業所は17.4%である。採用区別にみると、「採用した」の割合は「事務・営業系」では63.1%、「技術系」では49.7%である。

中途採用を行った事業所（n=455）のうち、男女とも採用した事業所が74.1%と最も多く、男性のみを採用した事業所は15.8%、女性のみを採用した事業所は10.1%である。

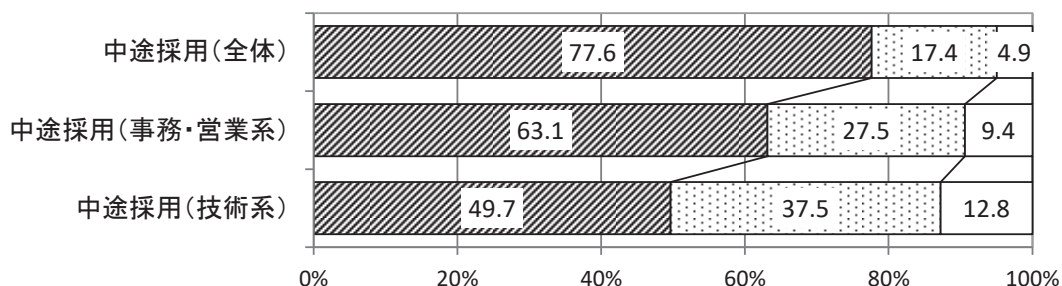
中途採用を行った事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況をみると、「男女とも採用」が「事務・営業系」71.6%、「技術系」62.5%と高い割合を占めているが、「技術系」では次いで、「男性のみ採用」が28.5%となっている。（図表 2-1-2）

図表 2-1-2 中途採用の状況

中途採用の有無

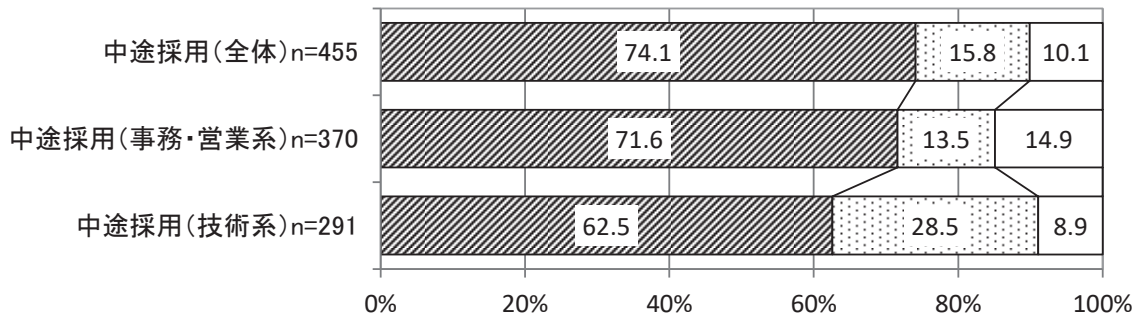
n=586

■採用した □採用していない □無回答



中途採用の男女別採用状況

■男女とも採用 □男性のみ採用 □女性のみ採用



2 従業員の平均年齢・平均勤続年数

男女別でみると、女性の平均年齢は3.2歳低く、平均勤続年数も2.4年短い

男女労働者（常用労働者）の平均年齢は、女性（42.8歳）の方が男性（46.0歳）より3.2歳低い。平均勤続年数は女性（9.8年）の方が男性（12.2年）より2.4年短くなっている。

女性について推移をみると、平均年齢が平成26年度以降40歳台となっており、令和7年度は42.8歳と令和6年度と比べて0.6歳高くなっている。令和7年度の平均勤続年数は9.8年で、調査開始以来、最も長くなった。（図表2-2-1）

図表 2-2-1

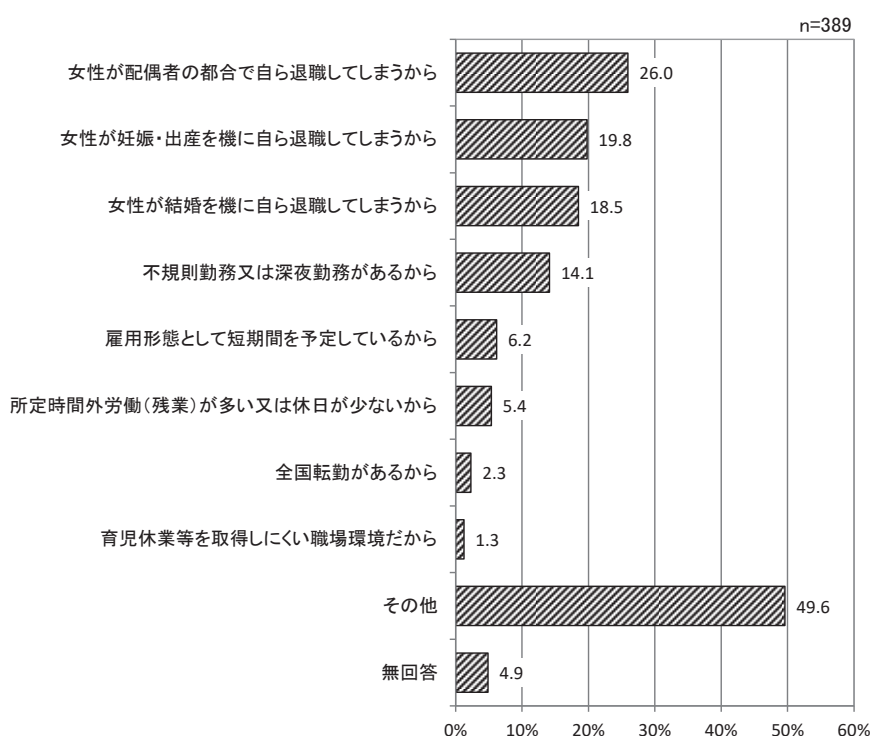
		平均年齢	平均勤続年数
男性		46.0歳	12.2年
女性		42.8歳	9.8年
推移	R6年度(女性)	42.2歳	9.6年
	R5年度(女性)	41.5歳	9.2年
	R4年度(女性)	41.7歳	9.5年
	R3年度(女性)	41.8歳	9.3年
	R2年度(女性)	41.5歳	9.3年
	R元年度(女性)	41.1歳	9.0年
	H30年度(女性)	40.8歳	9.2年
	H29年度(女性)	40.2歳	9.0年
	H28年度(女性)	40.4歳	8.8年
	H27年度(女性)	40.1歳	9.2年
	H26年度(女性)	40.4歳	9.3年
	H16年度(女性)	37.1歳	8.2年
	H5年度(女性)	33.9歳	6.2年

2-1 女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）

「配偶者の都合で自ら退職」が最も多く、次いで「妊娠・出産を機に自ら退職」、「結婚を機に自ら退職」を挙げる事業所が多い

女性の平均勤続年数が男性より短い事業所（n=389）に対し、短い理由についてたずねたところ、「女性が配偶者の都合で自ら退職してしまうから」（26.0%）、「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」（19.8%）、「女性が結婚を機に自ら退職してしまうから」（18.5%）の順に回答が多く、結婚、出産などライフステージの変化をきっかけに退職する割合が高い。（図表2-2-2）

図表 2-2-2 女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）



3 コース別雇用管理制度

コース別雇用管理制度が「ある」事業所は約3割で、規模が大きいほど制度がある割合が高い傾向

コース別雇用管理制度が「ある」（コース転換制度あり、なしの合計。以下同様）事業所は29.8%、「以前はあったが廃止した」事業所は3.9%、「導入したことはない」事業所は63.3%である。

業種別にみると制度が「ある」割合が高いのは、「不動産業、物品賃貸業」（83.3%）、「金融業、保険業」（76.2%）である。一方、「導入したことはない」割合が高いのは、「医療、福祉」（89.7%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（88.9%）、「宿泊業・飲食サービス業」（88.2%）、「教育・学習支援業」（88.1%）である。規模別にみると、規模が大きいほど「ある（コース転換制度あり）」の割合が高くなる傾向にある。

（図表 2-3）

コース別管理雇用制度（コース別人事制度）は、複線型人事制度または進路選択制度とも呼ばれる。複数の職掌や進路を設定しておき、コース別に人材を活用、評価、処遇する制度であり、以下のようなものがある。

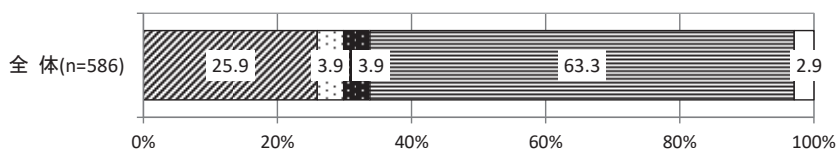
- ① 総合職と一般職
- ② ライン系列の管理職、スタッフ系列の専門職及び現場のエキスパートである専門職
- ③ 通常勤務地制（全国社員）と限定勤務地制（地域限定社員）

近年の労務管理制度は、単線型から多線型（複線型）に移行していると言われている。

図表 2-3 コース別雇用管理制度の有無

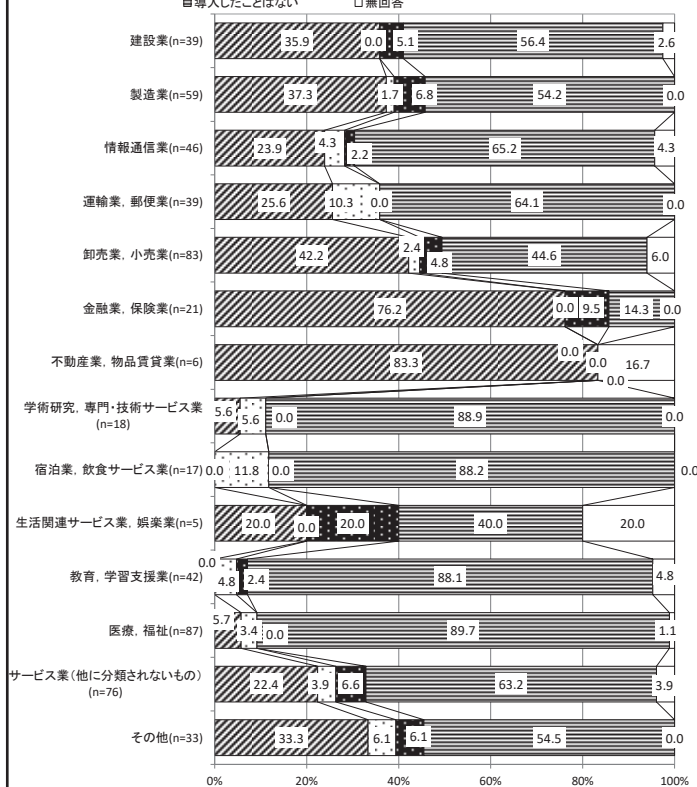
【全体】

■ある(コース転換制度あり) □ある(コース転換制度なし) ■以前はあったが廃止した
■導入したことはない □無回答



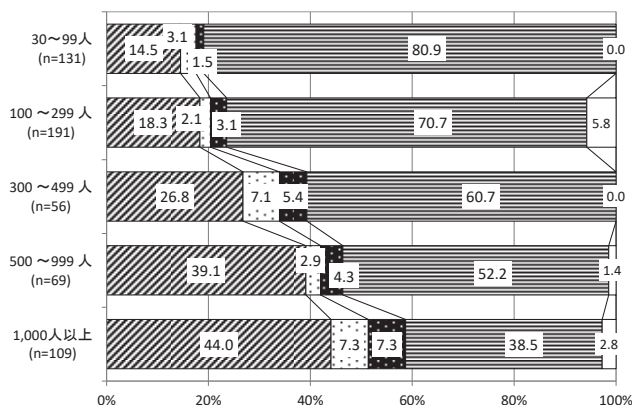
【業種別】

■ある(コース転換制度あり) □ある(コース転換制度なし) ■以前はあったが廃止した
■導入したことはない □無回答



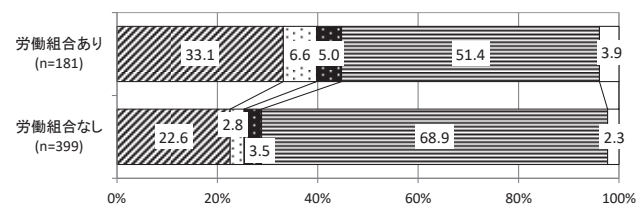
【規模別】

■ある(コース転換制度あり) □ある(コース転換制度なし) ■以前はあったが廃止した
■導入したことはない □無回答



【労働組合の有無別】

■ある(コース転換制度あり) □ある(コース転換制度なし) ■以前はあったが廃止した
■導入したことはない □無回答



4 女性管理職

管理職に占める女性の割合は2割、女性管理職が全くいない事業所は1割前半

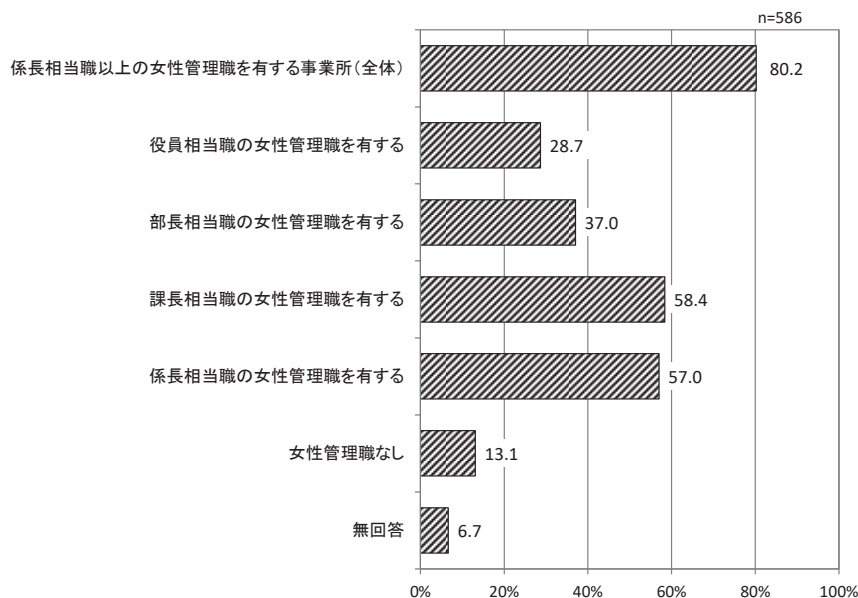
(一般的に管理職は「課長相当職」以上であるが、本設問の集計方法では事務遂行の指揮命令者である「係長相当職」も管理職に含めた。)

女性管理職の有無について、係長相当職以上の女性管理職がいる事業所は80.2%、女性管理職のいない事業所は13.1%である。

管理職に占める女性の割合は20.7%であり、比較的女性の多い「係長相当職」では29.9%となっている。業種別では「医療、福祉」が47.4%と最も多い。(図表2-4-1)

図表 2-4-1 女性管理職

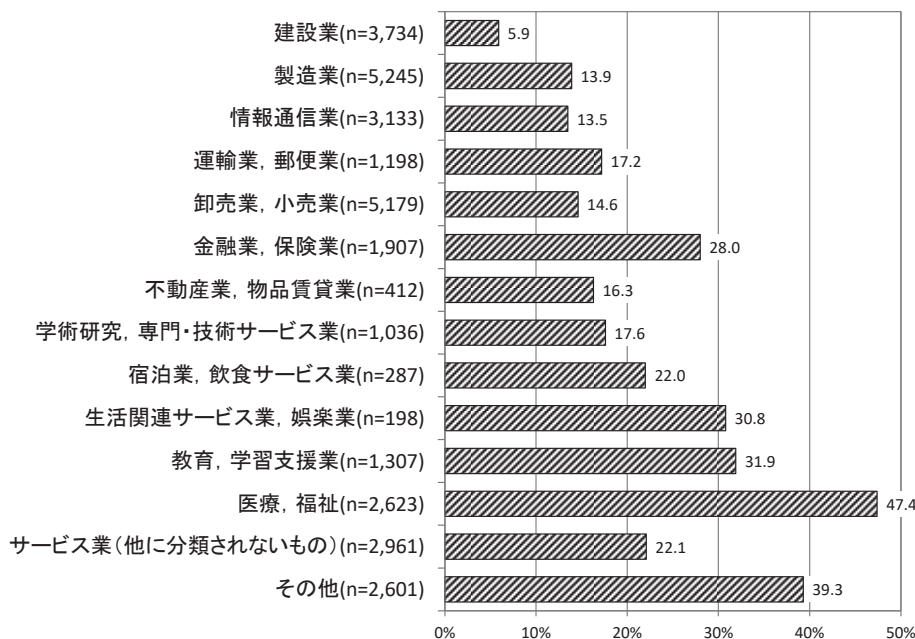
女性管理職を有する事業所の割合



管理職に占める女性の割合

	女性割合
管理職全体	20.7%
役員相当職	11.3%
部長相当職	9.7%
課長相当職	19.2%
係長相当職	29.9%

【業種別】管理職全体に占める係長以上の女性割合



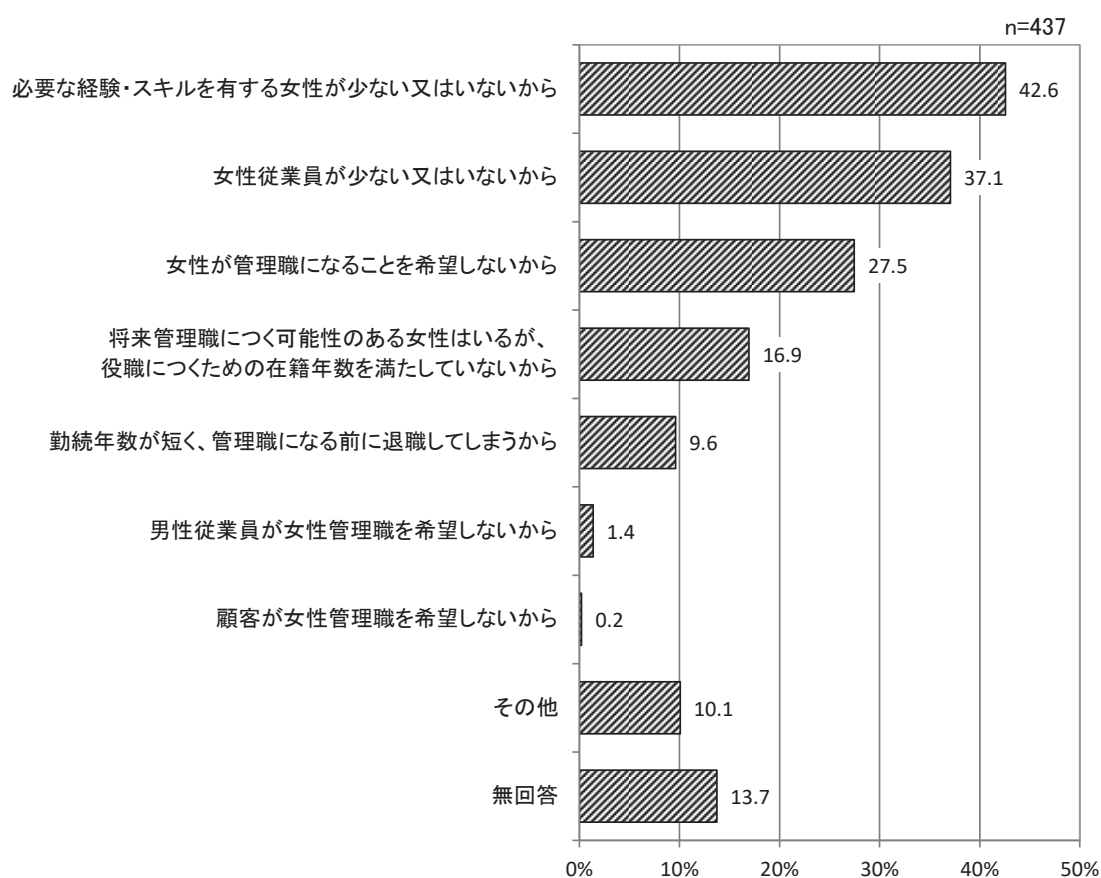
4-1 女性管理職が少ない理由（複数回答）

「必要な経験・スキルを有する女性が少ない又はいないから」が4割前半、「女性従業員が少ない又はいないから」が3割後半

女性管理職が少ない（1割未満）又は全くいない役職区分が1つでもある事業所（n=437）に対し、女性管理職が少ない理由についてたずねた。

「必要な経験・スキルを有する女性が少ない又はいないから」が42.6%で最も多く、次いで、「女性従業員が少ない又はいないから」が37.1%、「女性が管理職になることを希望しないから」が27.5%、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」が16.9%、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから」が9.6%となっている。（図表 2-4-2）

図表 2-4-2 女性管理職が少ない理由（複数回答）



5 母性保護等に関する制度

労働基準法、男女雇用機会均等法に定める制度を、すべて有している事業所の割合は3割前半

(図表 2-5-2)

(1) 労働基準法の制度

3つすべての制度を有している事業所は7割前半

労働基準法で定められた3つの母性保護の項目について、それぞれ制度の有無、給与の支給状況をたずねた。

制度の有無については、「制度あり」が多い順に「産前産後休暇」(95.2%)、「生理休暇」(89.2%)、「育児時間」(75.1%)となっている。(図表 2-5-1)

3つすべての制度を有している事業所は71.7%であり、1つも制度を有していない事業所は0.7%である。

(図表 2-5-2)

給与の支給について、「有給(全額支給+一部支給)」は、多い順に「生理休暇」(38.1%)、「育児時間」(32.0%)、「産前産後休暇」(27.6%)となっている。(図表 2-5-3)

産前産後休暇：女性労働者の請求により出産予定日の6週間前（多胎妊娠は14週間）から産前休業を取ることができます。また、出産の翌日から原則8週間は就業が禁止されています。

育 児 時 間：1歳に満たない子を養育する女性労働者から請求があった場合、1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。

生 理 休 暇：生理日の就業が著しく困難な女性労働者から休業の請求があったときには、会社はその労働者を就業させてはなりません。

(2) 男女雇用機会均等法の制度

5つすべての制度を有している事業所は3割半ば、1つも制度がない事業所は約2割

男女雇用機会均等法で定められた5つの母性保護の項目について、それぞれ制度の有無、給与の支給状況をたずねた。

制度の有無については、「制度あり」が多い順に、「妊娠中の通勤緩和措置」(69.3%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(61.3%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(53.2%)、「妊娠障害休暇」(48.8%)、「出産障害休暇」(38.7%)となっている。(図表 2-5-1)

5つすべての制度を有している事業所は34.1%であり、かつ労働基準法の3つのすべての制度も有している事業所は31.2%である。一方、5つの制度のうち1つも有していない事業所は20.8%であり、かつ労働基準法の3つの制度を1つも有していない事業所は0.7%である。(図表 2-5-2)

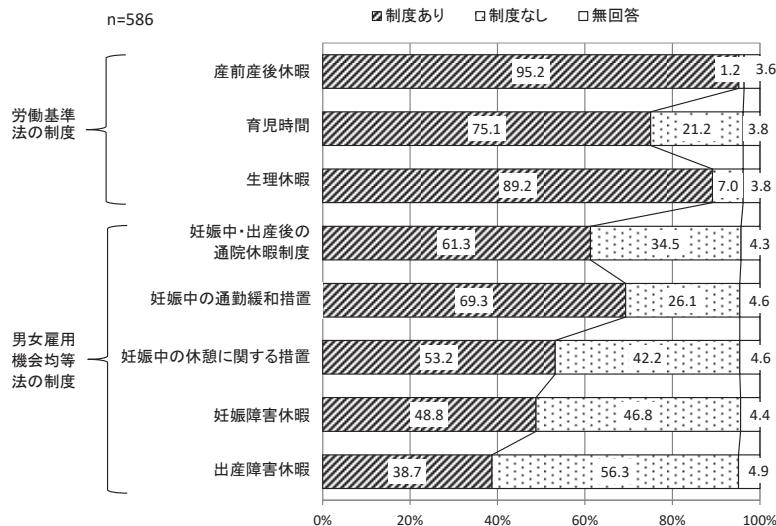
給与の支給について、「有給(全額支給+一部支給)」は、多い順に「妊娠中の通勤緩和措置」(41.7%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(33.4%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(31.4%)、「妊娠障害休暇」(30.7%)、「出産障害休暇」(26.0%)となっている。(図表 2-5-3)

通院休暇制度：妊娠中および産後1年を経過していない女性労働者が請求すれば、母子健康法に定める保健指導または健康診査を受けるために必要な通院休暇を取得できます。

通勤緩和措置、妊娠中の休憩に関する措置、妊娠障害休暇、出産障害休暇

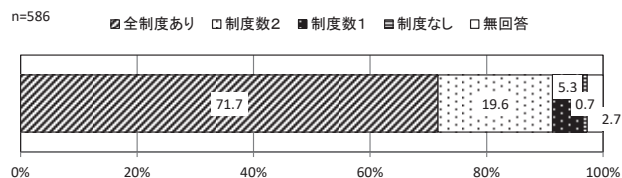
：保健指導または健康診査を受け、医師等から指導を受けた労働者から申し出があった場合、事業主はその指導事項を守ることができるような措置をとらなければなりません。これらはその措置として代表的なものです。

図表 2-5-1 母性保護等に関する制度の有無

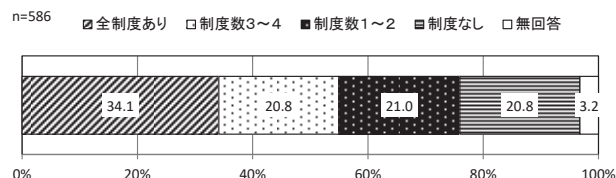


図表 2-5-2 母性保護等に関する制度数

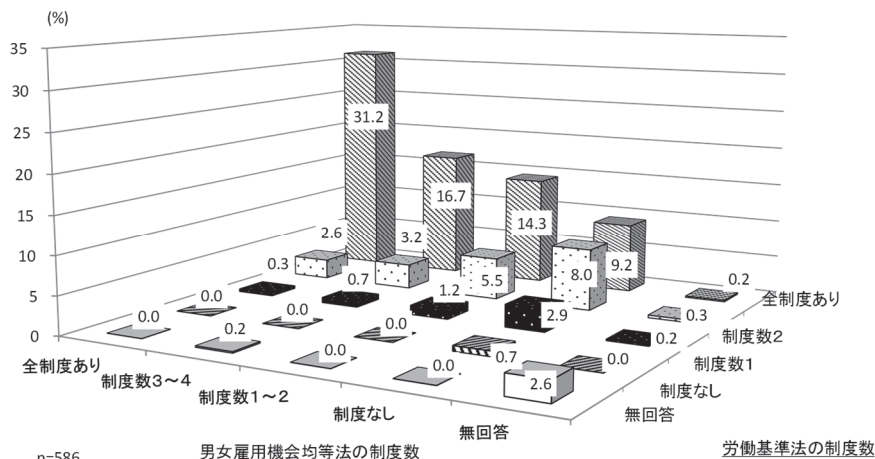
【労働基準法の制度数】



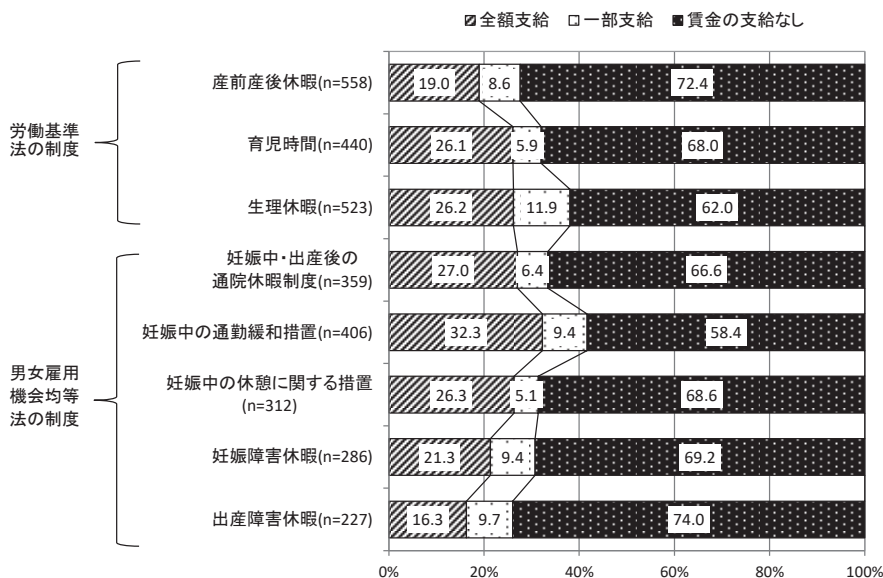
【男女雇用機会均等法の制度数】



【両制度の制度数】



図表 2-5-3 母性保護等に関する制度の給与支給の状況



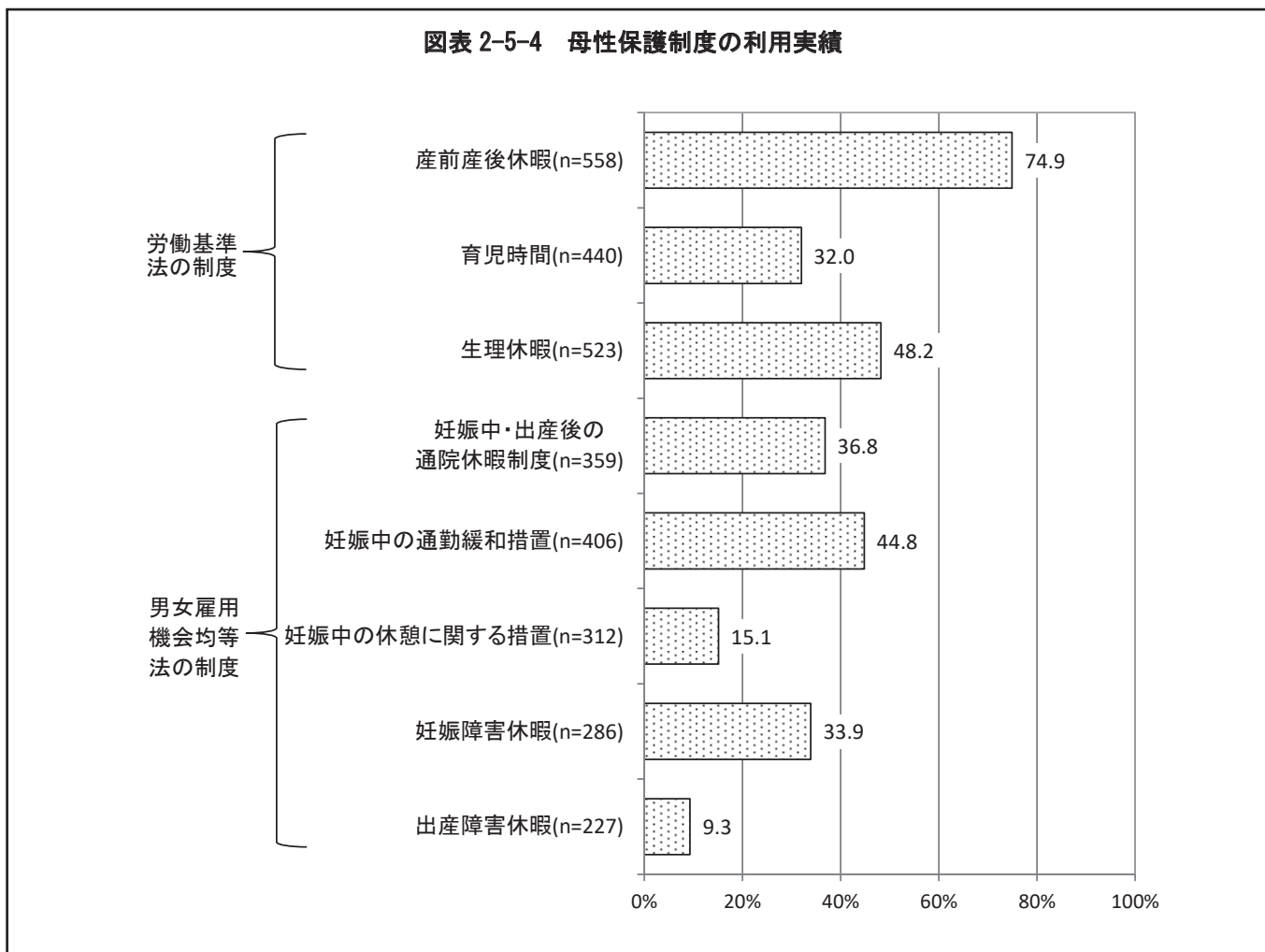
5-1 母性保護制度の過去3年間の利用実績

最も利用実績があるのは「産前産後休暇」で7割半ば

母性保護制度の過去3年間（令和4年4月1日～令和7年3月31日）の利用実績についてたずねた。

労働基準法に基づく制度の利用実績は、「産前産後休暇」（74.9%）、「生理休暇」（48.2%）、「育児時間」（32.0%）の順に多い。

男女雇用機会均等法に基づく制度の利用実績は、「妊娠中の通勤緩和措置」（44.8%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（36.8%）、「妊娠障害休暇」（33.9%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（15.1%）、「出産障害休暇」（9.3%）の順に多くなっている。（図表 2-5-4）



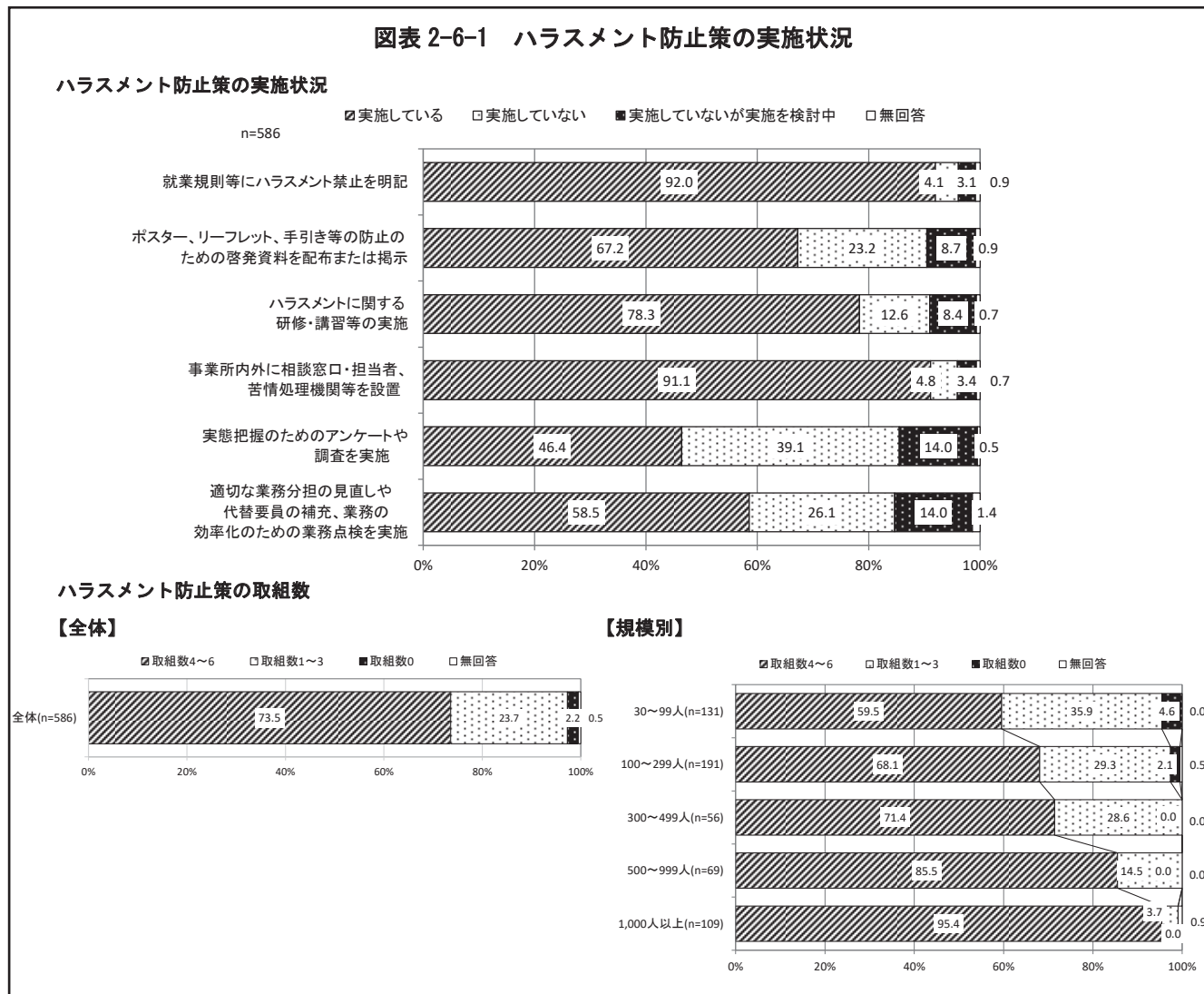
6 ハラスメント防止策の実施状況

最も多いのは「就業規則等にハラスメント禁止を明記」で9割前半

ハラスメント防止策の実施状況については、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が92.0%で最も多く、次いで「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」(91.1%)となっている。

防止策の取組数は「取組数4～6」が73.5%で最も多く、次いで「取組数1～3」(23.7%)となっている。また、規模が大きくなるほど取組数が多い傾向にある。(図表 2-6-1)

図表 2-6-1 ハラスメント防止策の実施状況

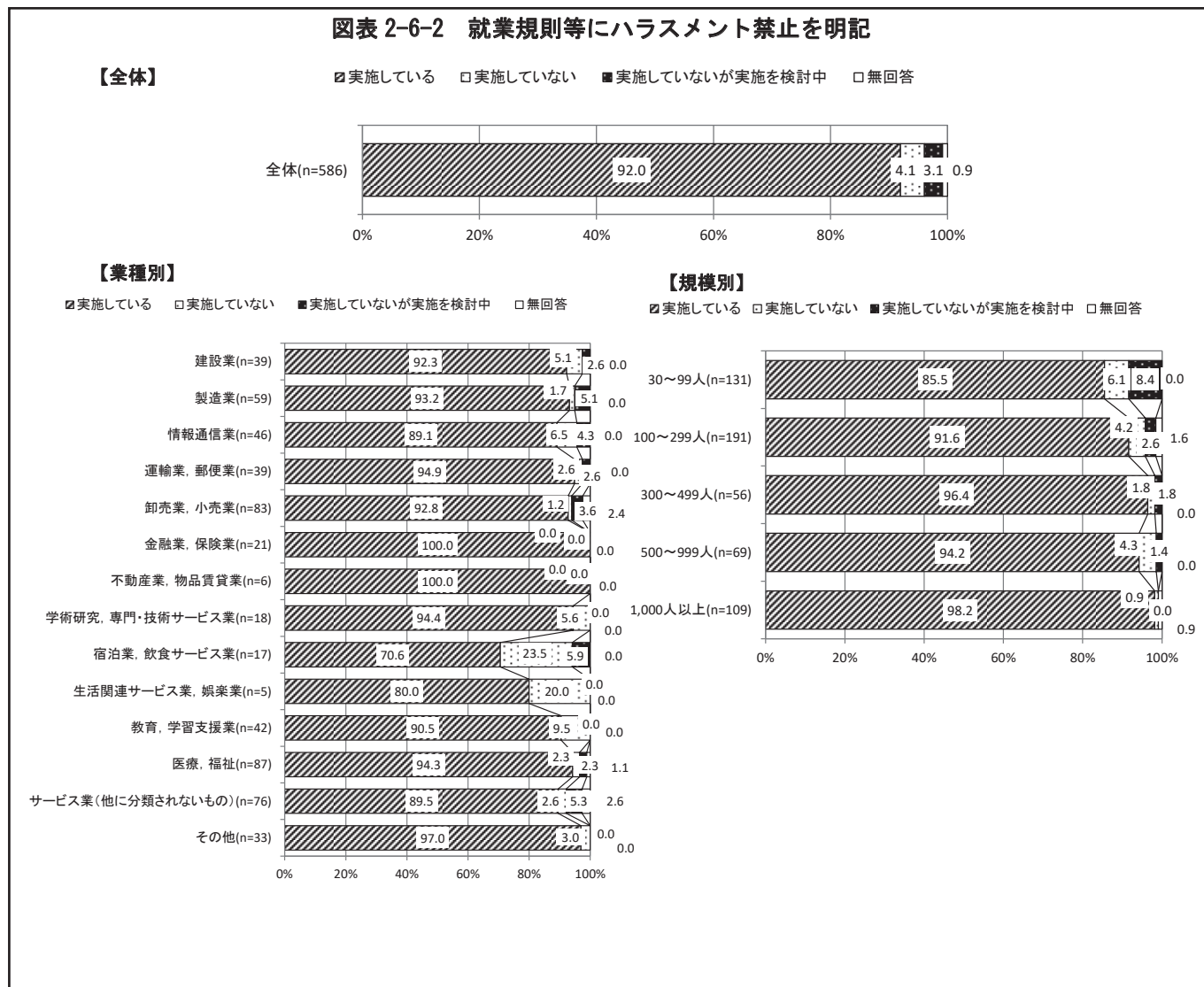


(1) 就業規則等にハラスメント禁止を明記

「実施している」事業所は9割前半

就業規則等にハラスメント禁止を明記しているかたずねたところ、「実施している」が92.0%で、「実施していない」は4.1%、「実施していないが実施を検討中」は3.1%となっている。

規模別でみると、100人以上の規模ではいずれも9割を超えている。(図表 2-6-2)



「事業所調査結果」

(2) ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示

「実施している」事業所は6割後半

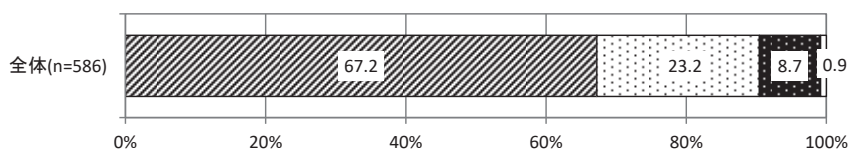
ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示しているかたずねたところ、「実施している」が67.2%で、「実施していない」は23.2%、「実施していないが実施を検討中」は8.7%となっている。

規模別で見ると、規模が大きくなるほど「実施している」割合が高くなる傾向があり、「30～99人」では56.5%であるのに対し、「1,000人以上」では89.0%となっている。(図表 2-6-3)

図表 2-6-3 ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示

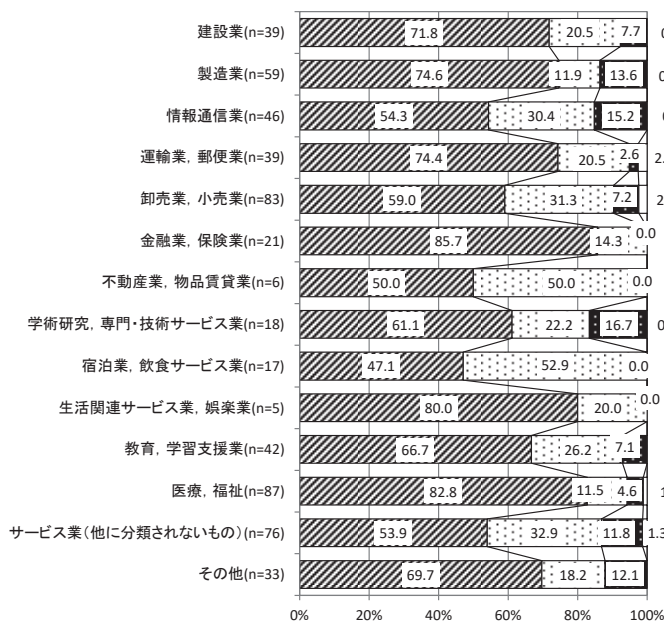
【全体】

■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答



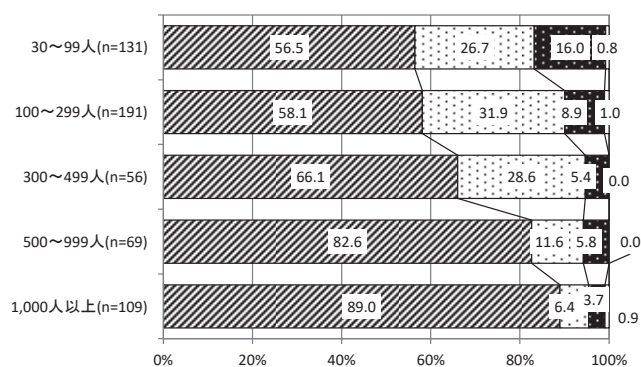
【業種別】

■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答



【規模別】

■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答

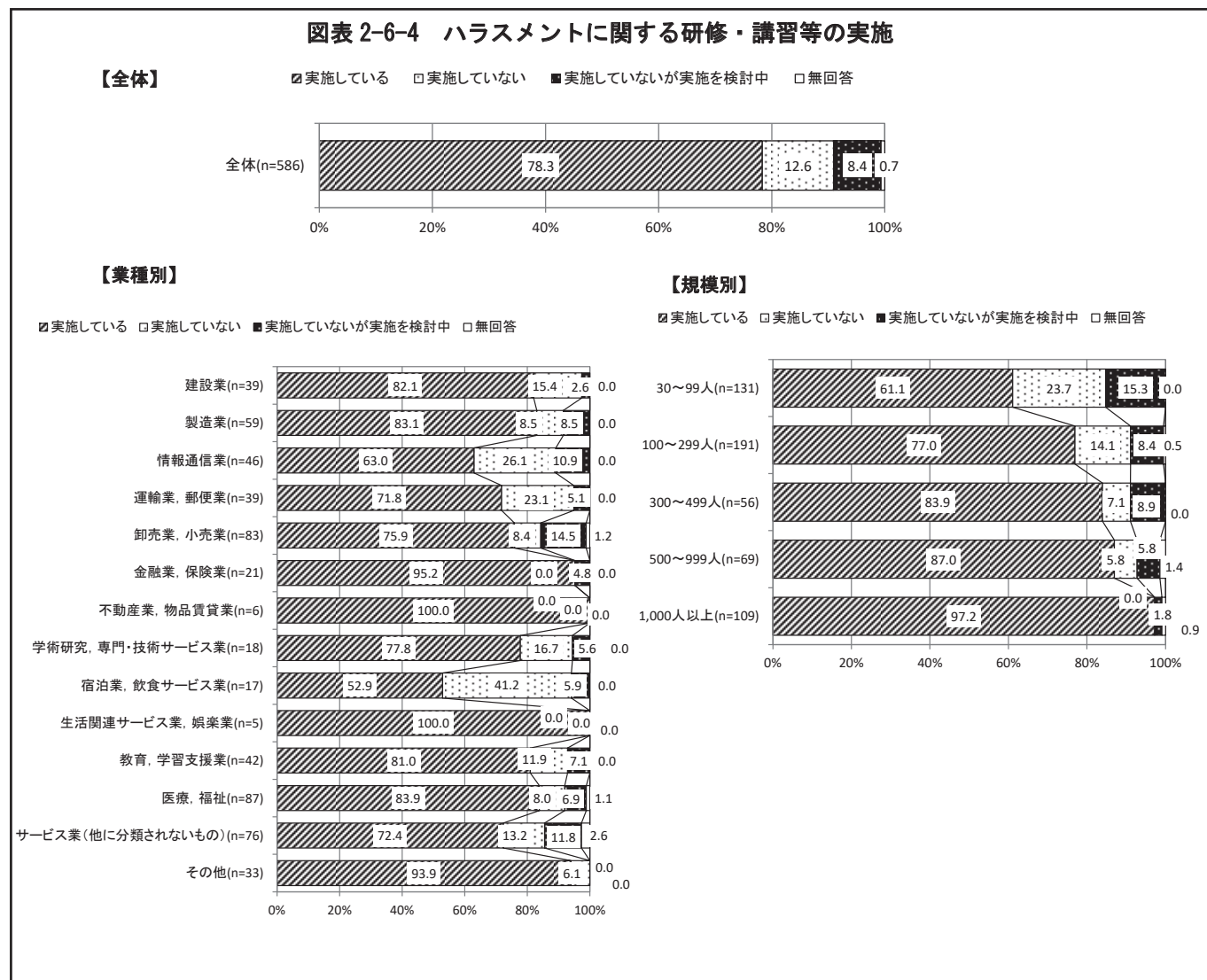


(3) ハラスメントに関する研修・講習等の実施

「実施している」事業所は7割後半

ハラスメントに関する研修・講習等（外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む）を実施しているかたずねたところ、「実施している」が78.3%で、「実施していない」は12.6%、「実施していないが実施を検討中」は8.4%となっている。

規模別で見ると、規模が大きくなるほど「実施している」割合が高くなる傾向がみられ、「30～99人」では61.1%であるのに対し、「1,000人以上」では97.2%となっている。（図表 2-6-4）



(4) 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置

「実施している」事業所は9割前半

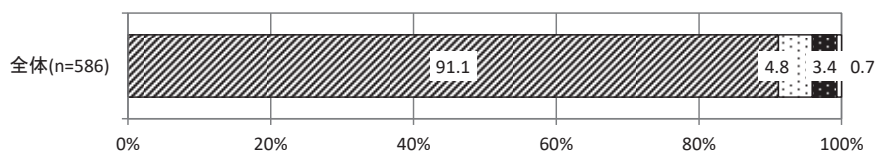
事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置しているかたずねたところ、「実施している」が91.1%で、「実施していない」は4.8%、「実施していないが実施を検討中」は3.4%となっている。

規模別でみると、100人以上の規模ではいずれも「実施している」が9割を超え、「30～99人」では83.2%となっている。(図表 2-6-5)

図表 2-6-5 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置

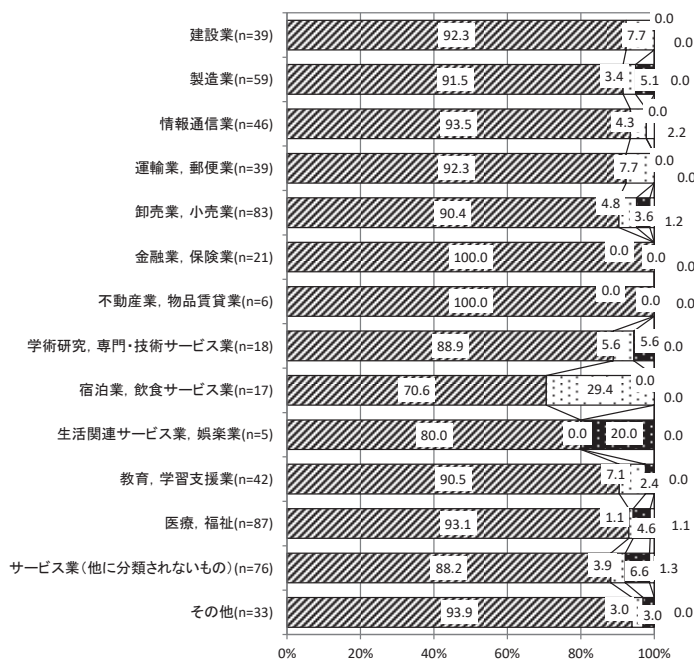
【全体】

■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答



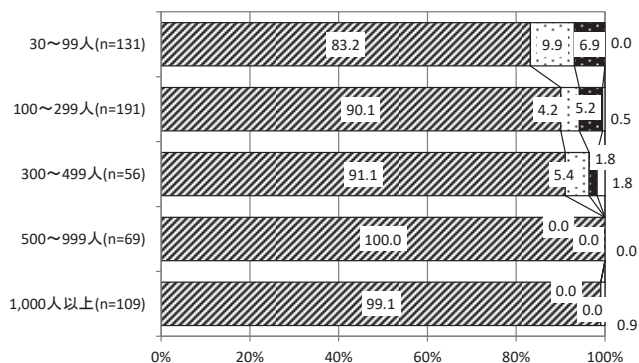
【業種別】

■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答



【規模別】

■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答

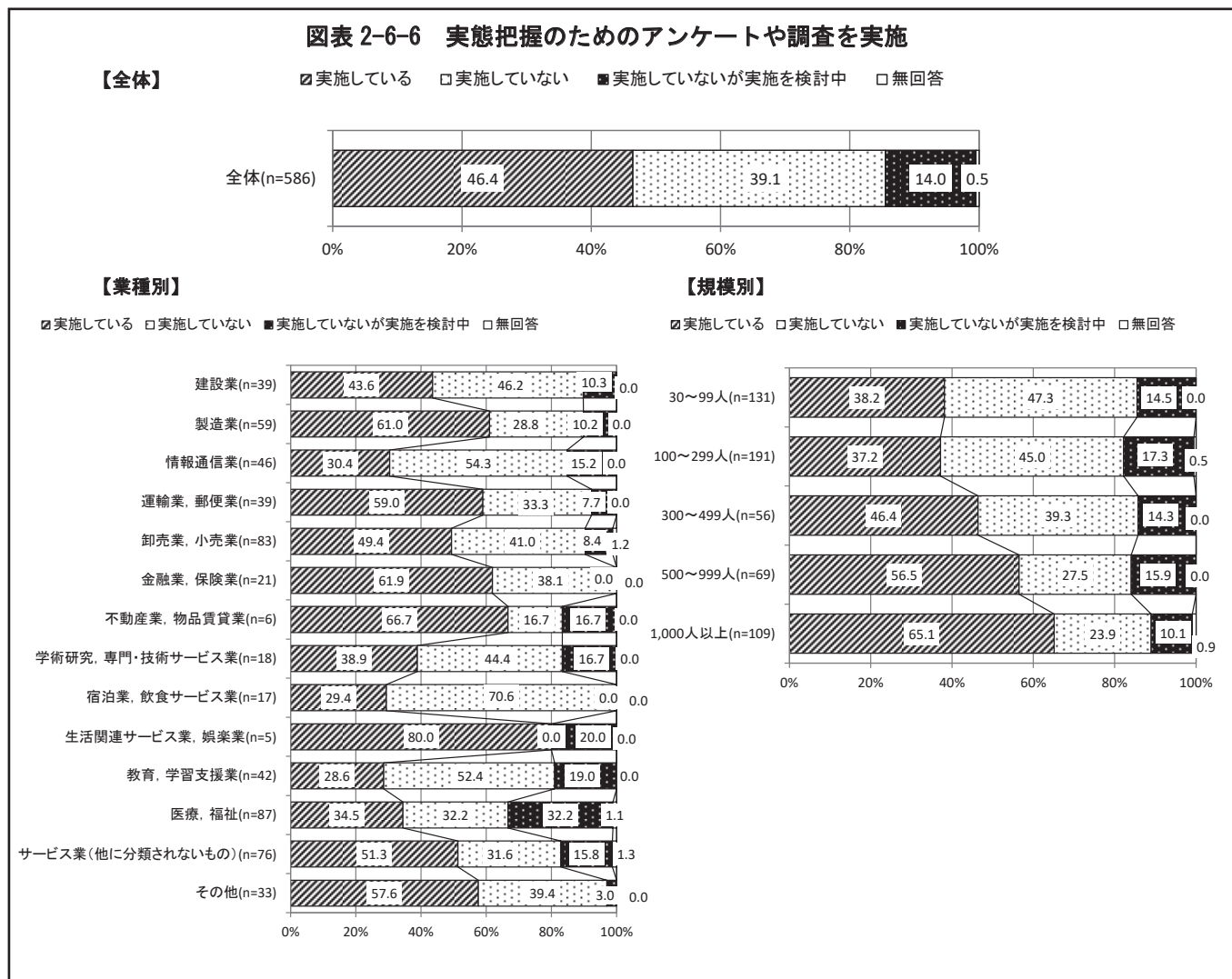


(5) 実態把握のためのアンケートや調査を実施

「実施している」事業所は4割半ば

実態把握のためのアンケートや調査を実施しているかたずねたところ、「実施している」が46.4%で、「実施していない」は39.1%、「実施していないが実施を検討中」は14.0%となっている。

規模別でみると、規模が大きくなるほど「実施している」割合が高く、500人以上の規模では「実施している」が5割を超えている。(図表 2-6-6)



(6) (妊娠等に関するハラスメント防止のため) 適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検の実施

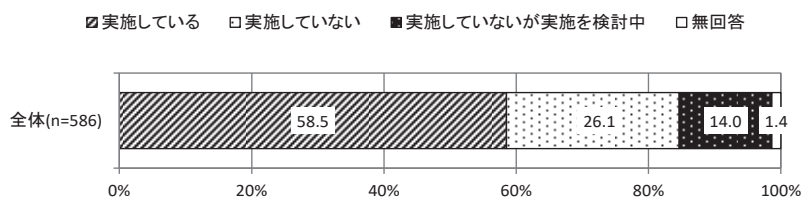
「実施している」事業所は5割後半

(妊娠等に関するハラスメント防止のため) 適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検を実施しているかたずねたところ、「実施している」が58.5%で、「実施していない」は26.1%、「実施していないが実施を検討中」は14.0%となっている。

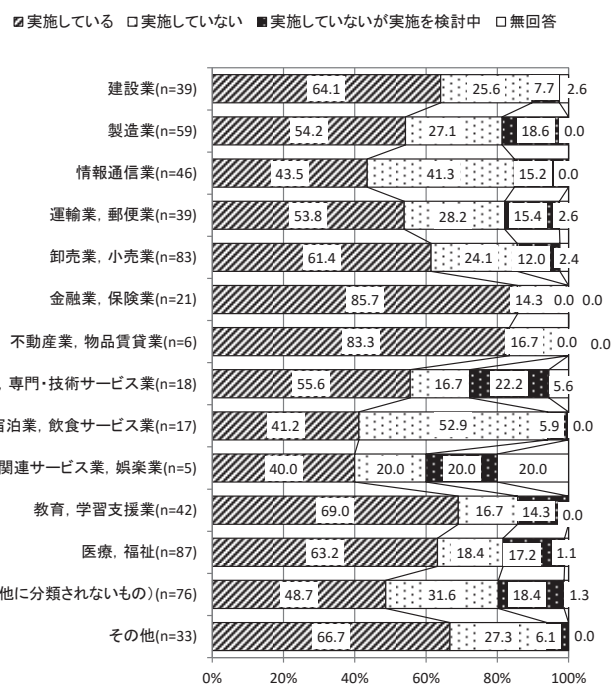
規模が大きくなるほど「実施している」割合が高くなる傾向がみられ、「30～99人」では48.9%であるのに対し、「500～999人」では69.6%、「1,000人以上」では69.7%となっている。(図表 2-6-7)

図表 2-6-7 (妊娠等に関するハラスメント防止のため) 適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検の実施

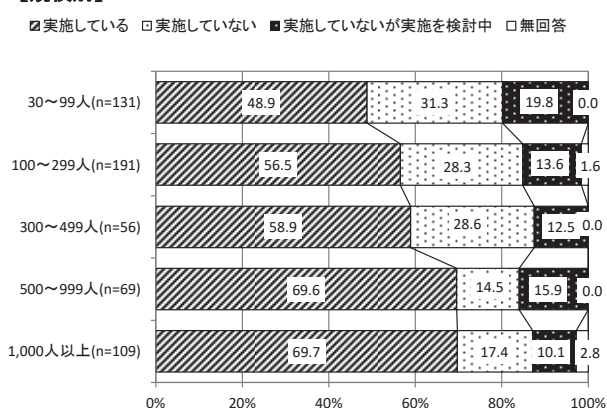
【全体】



【業種別】



【規模別】



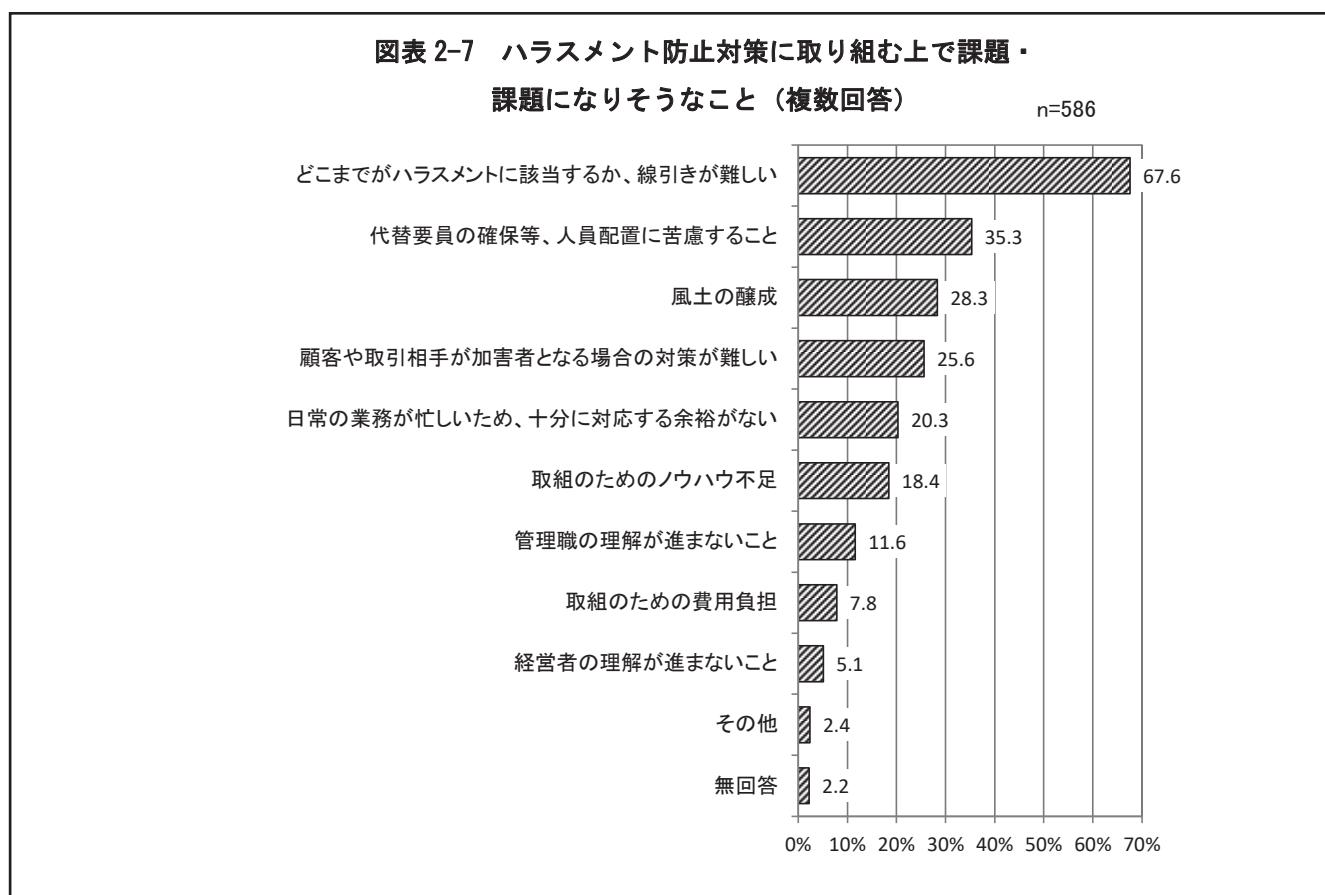
7 ハラスメント防止対策に取り組む上で課題、又は課題になりそうなこと(複数回答)

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が6割後半

ハラスメント防止対策に取り組む上で課題、又は課題になりそうなことをたずねた。

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」(67.6%)が最も多く、次いで「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」(35.3%)、「風土の醸成」(28.3%)、「顧客や取引相手が加害者となる場合の対策が難しい」(25.6%)、「日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない」(20.3%)の順に割合が高い。

(図表 2-7)



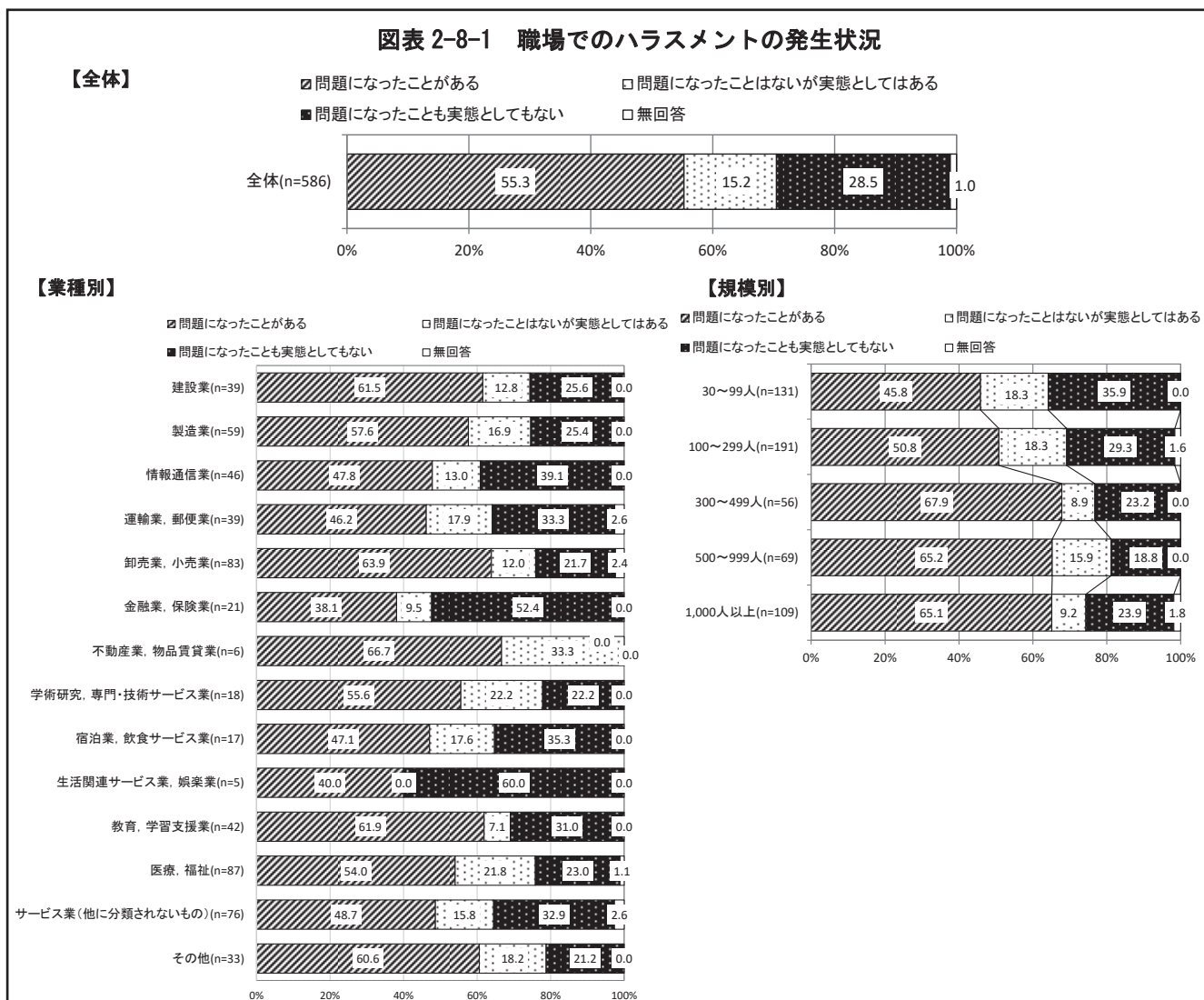
8 職場のハラスメントの発生状況

(1) 職場で発生するハラスメント

職場でハラスメントがあると認識している事業所が5割半ば

過去5年間に、職場で発生するハラスメントが問題になったことがあるかたずねたところ、「問題になったことがある」は55.3%、「問題になったことはないが実態としてはある」は15.2%で、合わせて70.5%の事業所が職場にハラスメントがあると認識している。一方、「問題になったことも実態としてもない」は28.5%となっている。

規模別にみると、規模が大きいほど「問題になったことがある」割合が高い傾向がみられ、300人以上の規模では、6割半ば以上が「問題になったことがある」と回答している。一方、「30～99人」では、「問題になったことも実態としてもない」が3割半ばとなっている。(図表2-8-1)



(2) 就活ハラスメント

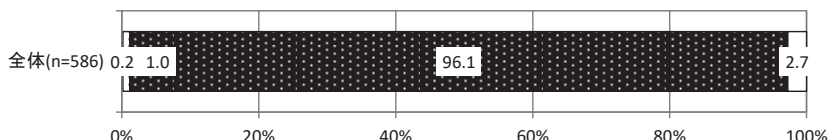
就活ハラスメントは「問題になったことも実態としてもない」と回答する事業所が9割半ば

過去5年間に、就活ハラスメントが問題になったことがあるかたずねたところ、「問題になったことも実態としてもない」が96.1%と割合が高い。一方、「問題になったことがある」は0.2%、「問題になったことはないが実態としてはある」は1.0%で、就活ハラスメントがあると認識している事業所は合わせて1.2%となっている。(図表 2-8-2)

図表 2-8-2 就活ハラスメントの発生状況

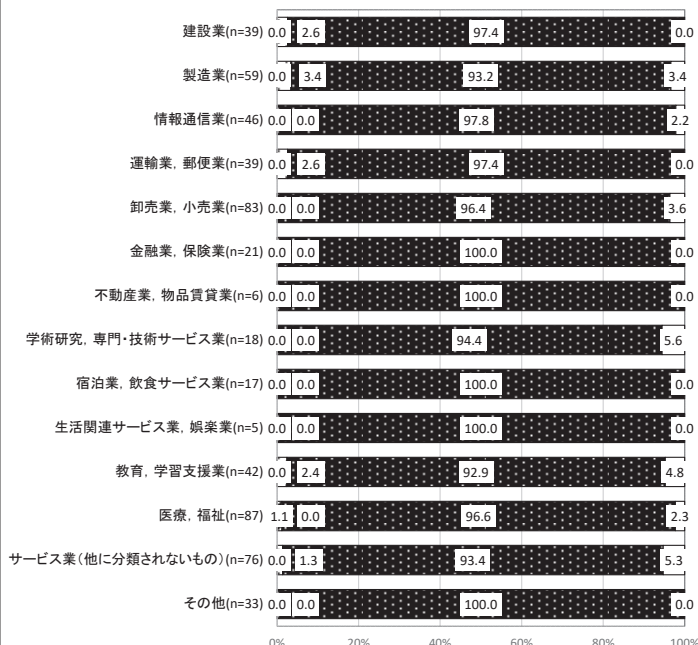
【全体】

問題になったことがある 問題になったことはないが実態としてはある
 問題になったことも実態としてもない 無回答



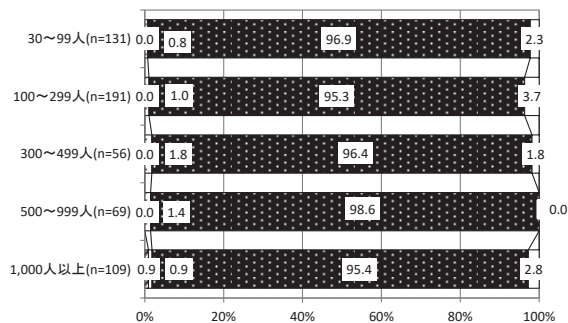
【業種別】

問題になったことがある 問題になったことはないが実態としてはある
 問題になったことも実態としてもない 無回答



【規模別】

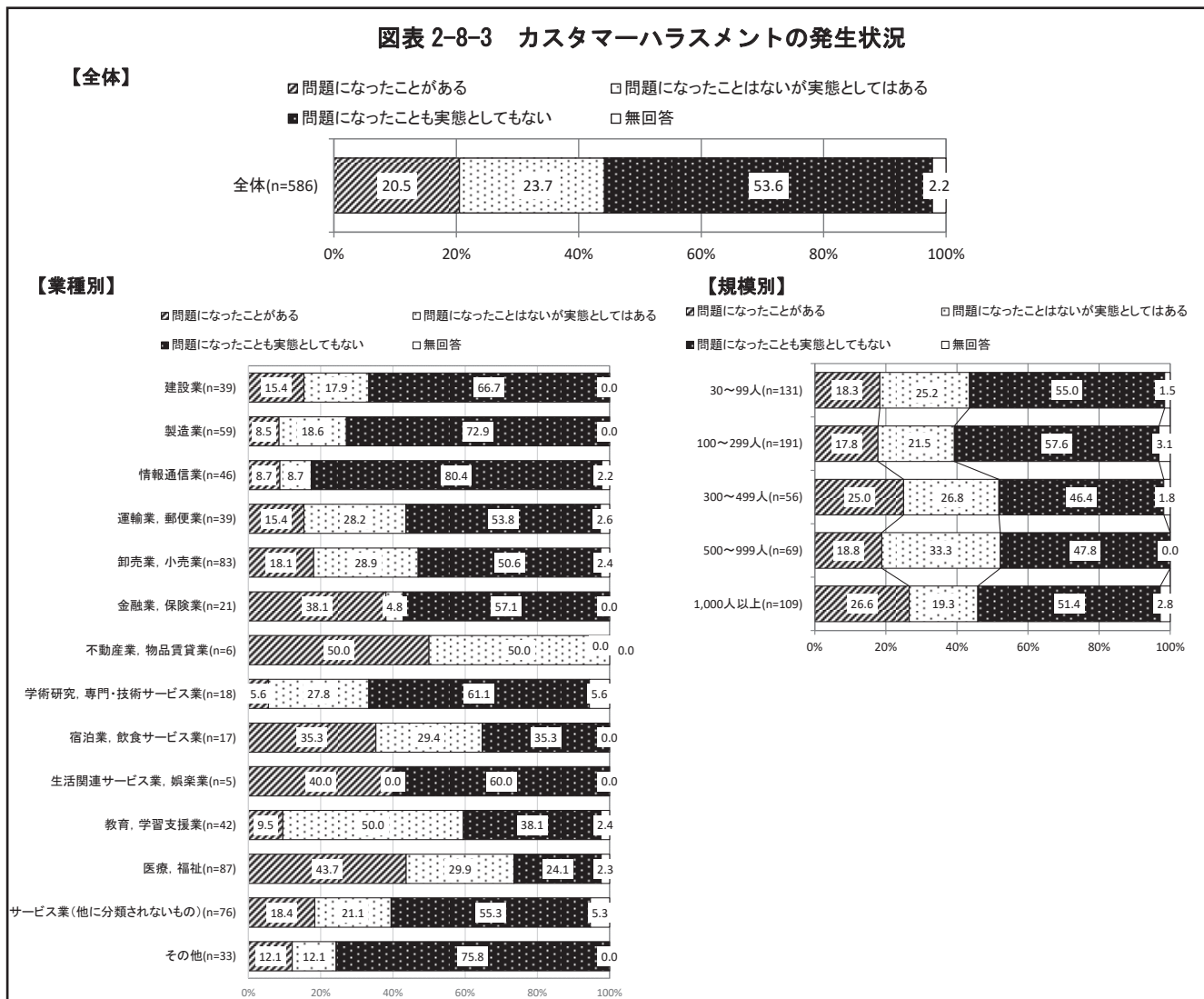
問題になったことがある 問題になったことはないが実態としてはある
 問題になったことも実態としてもない 無回答



(3) カスタマーハラスメント

カスタマーハラスメントがあると認識している事業所が4割半ば

過去5年間に、カスタマーハラスメントが問題になったことがあるかたずねたところ、「問題になったことがある」は20.5%、「問題になったことはないが実態としてはある」は23.7%で、合わせて44.2%の事業所が、カスタマーハラスメントがあると認識している。一方、「問題になったことも実態としてもない」は53.6%となっている。(図表 2-8-3)



Ⅱ 育児・介護休業法等に関する事項

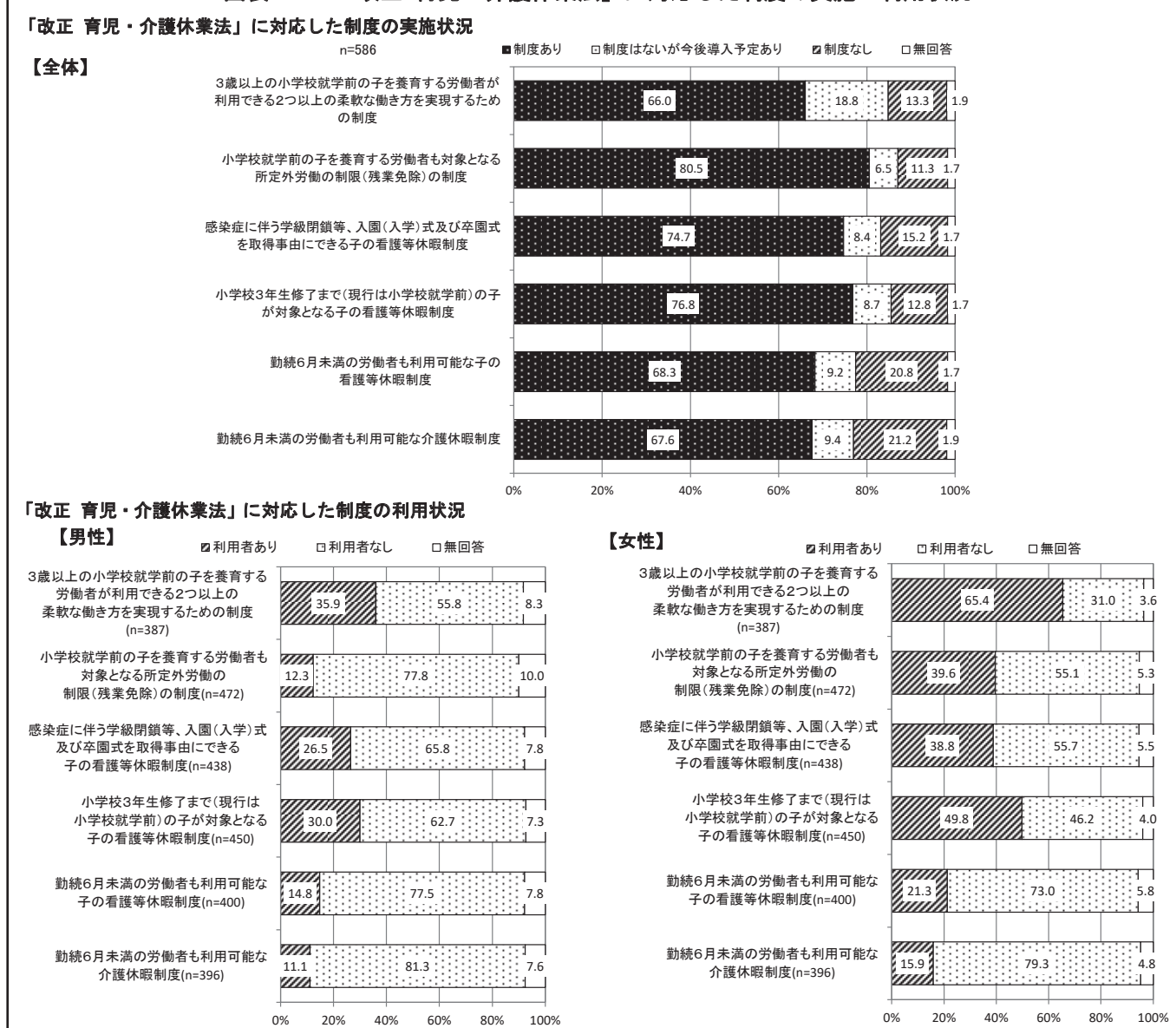
1 「改正育児・介護休業法」に対応した制度の実施・利用状況

「小学校就学前の子を養育する労働者も対象となる所定外労働の制限（残業免除）」は約8割の事業所が導入済み。利用状況については男女とも「3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者が利用できる2つ以上の柔軟な働き方を実現するための制度」で「利用者あり」が最も高い

令和6年5月31日公布の改正育児・介護休業法に対応した制度を既に導入しているかたずねたところ、いずれの制度についても「制度あり」が6割半ばを超え、特に「小学校就学前の子を養育する労働者も対象となる所定外労働の制限（残業免除）」では80.5%と「制度あり」の割合が高くなっている。

制度の利用状況について、「利用者あり」の割合をみると、男女とも「3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者が利用できる2つ以上の柔軟な働き方を実現するための制度」（男性：35.9%、女性：65.4%）が高くなっている。（図表2-9）

図表2-9 「改正 育児・介護休業法」に対応した制度の実施・利用状況



2 育児休業の取得可能期間

育児休業規定がない事業所が3.6%、取得可能期間を法定未満（最長が2歳未満）としている事業所が21.1%

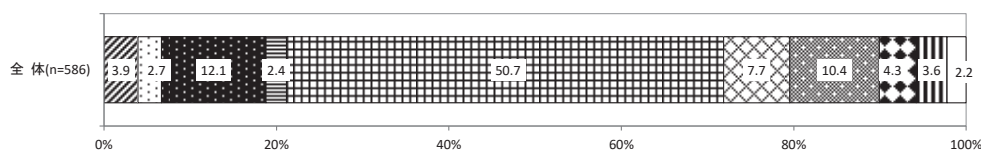
就業規則上、育児休業規定があるか、ある場合は、最長で子どもが何歳になるまで育児休業を取得できるかをたずねた。育児休業規定がない事業所は全体の3.6%で、「30～99人」では、11.5%の事業所で規定を設けていない。また、育児休業の取得可能期間は、法定どおり「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」とする事業所が50.7%と最も割合が高い。2歳を超える等、法定を上回る期間の休業が可能なお事業所は、合わせて22.4%となっている。一方、取得可能期間を法定未満（最長が2歳未満）とする事業所は、合わせて21.1%となっている。（図表2-10）

図表2-10 育児休業の取得可能期間

【全体】

1歳未満
 1歳
 原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月
 無条件に1歳6か月
 原則は1歳だが、一定の場合は2歳

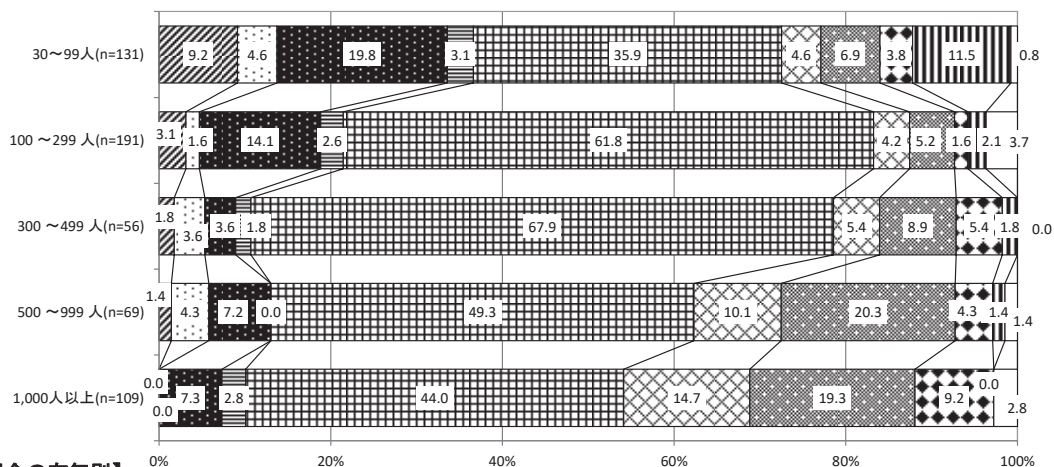
無条件に2歳
 2歳～3歳未満
 3歳以上
 育児休業の規定なし
 無回答



【規模別】

1歳未満
 1歳
 原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月
 無条件に1歳6か月
 原則は1歳だが、一定の場合は2歳

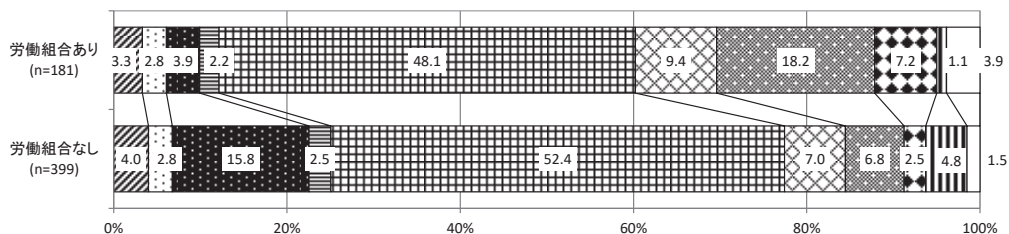
無条件に2歳
 2歳～3歳未満
 3歳以上
 育児休業の規定なし
 無回答



【労働組合の有無別】

1歳未満
 1歳
 原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月
 無条件に1歳6か月
 原則は1歳だが、一定の場合は2歳

無条件に2歳
 2歳～3歳未満
 3歳以上
 育児休業の規定なし
 無回答



3 育児休業等の利用人数・取得率

育児休業等取得率は、男性61.2%、女性90.2%と男女の差は縮小傾向にあるものの、女性の取得率のほうが高い

過去1年間（令和6年4月1日～令和7年3月31日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は52.4%で、そのうち男性の育児休業等取得者がいた事業所は82.7%であり、一般労働者が83.3%であるのに比べて、一般労働者以外は38.5%と低い。また、出産した女性がいた事業所は50.9%で、そのうち女性の育児休業等取得者がいた事業所は88.3%であり、一般労働者で88.4%、一般労働者以外で71.4%であった。全体の育児休業等取得率は男性61.2%、女性90.2%であり、男性の育児休業等取得率は、前年度調査（54.8%）から6.4ポイント上昇した。一方、女性では前年度調査（92.8%）から2.6ポイント減少した。（図表2-11-1）

※「育児休業等」には、産後パパ育休制度を含む。

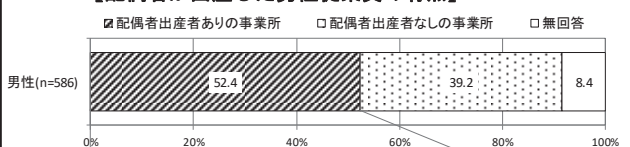
図表2-11-1 育児休業等の利用人数・取得率

育児休業等取得者の有無

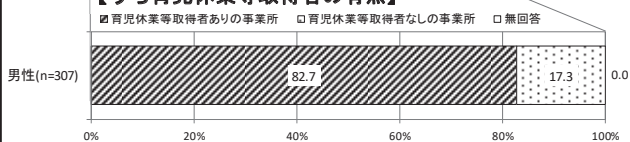
	男性	女性
①出産者数(男性は配偶者が出産)	1,622人	1,387人
②育児休業等取得者数	992人	1,251人
産後パパ育休のみの取得者数	339人	17人
育児休業のみの取得者数	419人	1,199人
産後パパ育休と育児休業の両方取得した人数	234人	35人
③育児休業等取得率	61.2%	90.2%

出産者の有無・育児休業等取得者の有無

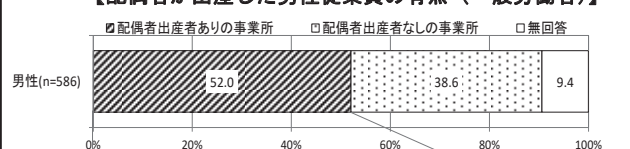
【配偶者が出産した男性従業員の有無】



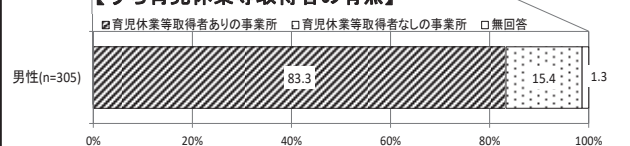
【うち育児休業等取得者の有無】



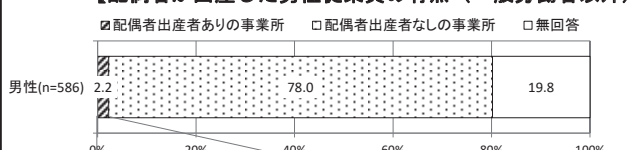
【配偶者が出産した男性従業員の有無（一般労働者）】



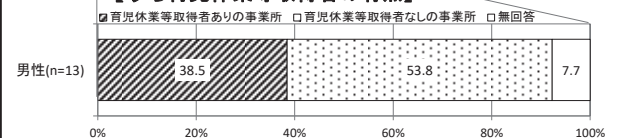
【うち育児休業等取得者の有無】



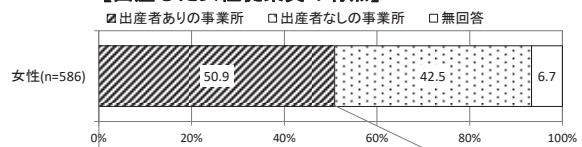
【配偶者が出産した男性従業員の有無（一般労働者以外）】



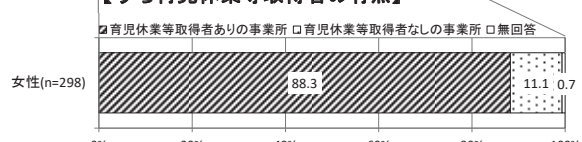
【うち育児休業等取得者の有無】



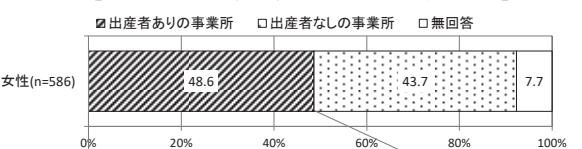
【出産した女性従業員の有無】



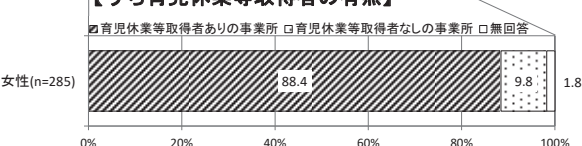
【うち育児休業等取得者の有無】



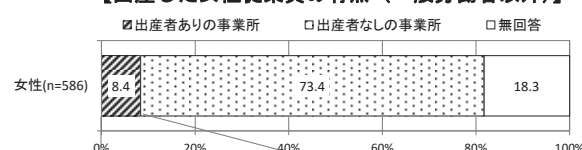
【出産した女性従業員の有無（一般労働者）】



【うち育児休業等取得者の有無】



【出産した女性従業員の有無（一般労働者以外）】



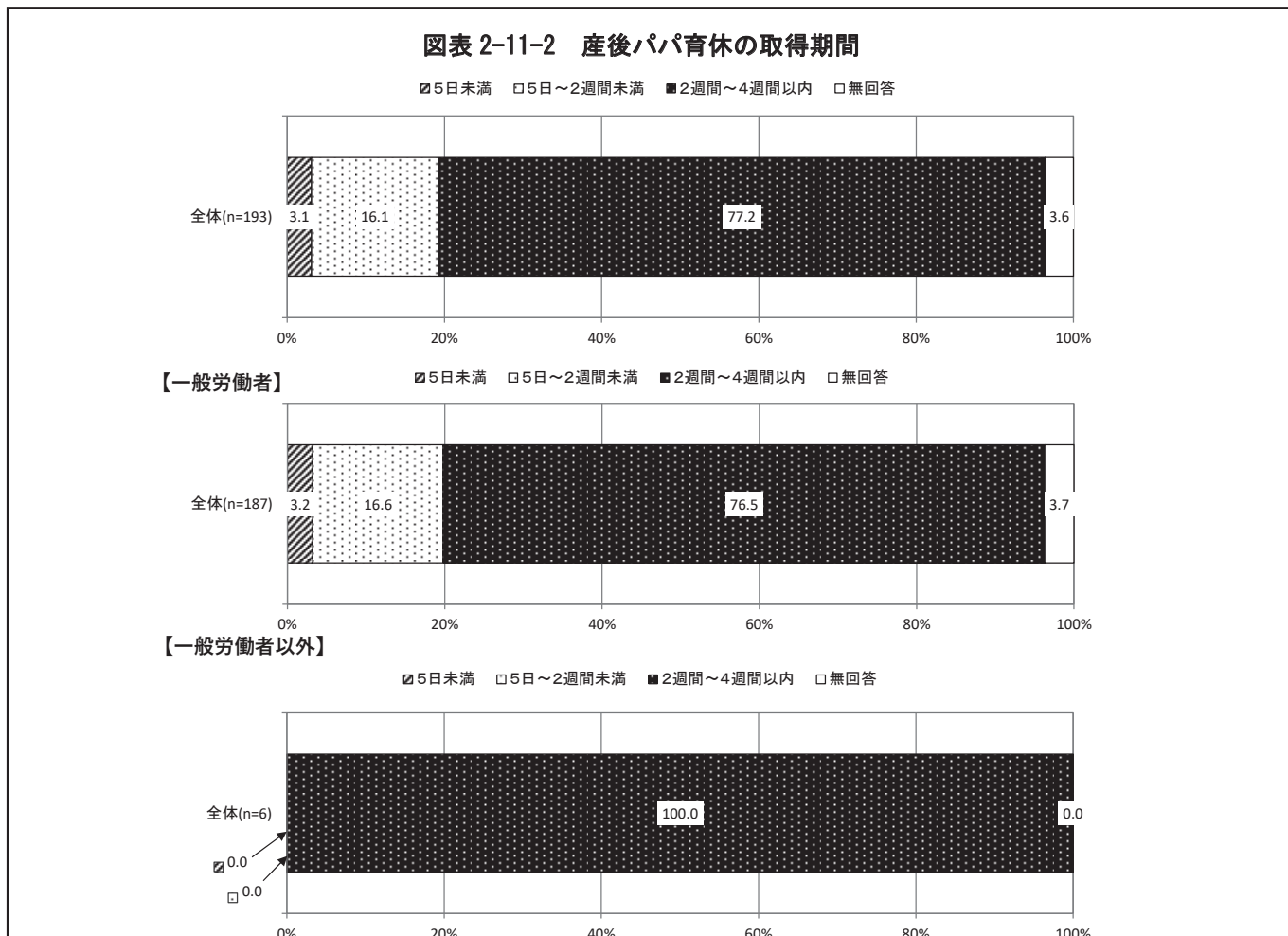
【うち育児休業等取得者の有無】



3-1 産後パパ育休の取得期間

「2週間～4週間以内」が最も多い

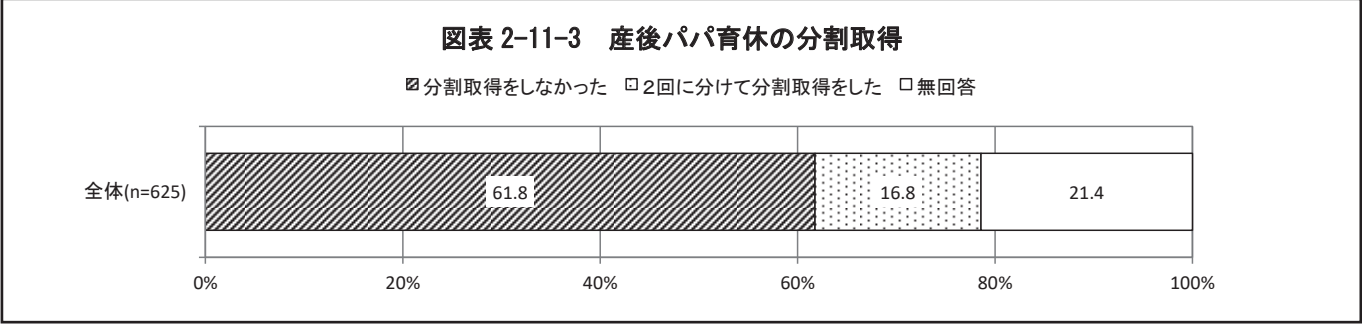
産後パパ育休取得者および申し出た従業員が1人でもいたと回答した事業所（n=193）に対し、取得者（申し出）が最も多かった産後パパ育休の取得期間をたずねたところ、「2週間～4週間以内」（77.2%）が最も多く、次いで「5日～2週間未満」（16.1%）となっている。（図表 2-11-2）



3-2 産後パパ育休の分割取得

「分割取得をしなかった」が6割前半

産後パパ育休取得者および申し出た従業員が1人でもいたと回答した事業所に分割取得の状況（人数）をたずねた。産後パパ育休を取得（申し出）した625名のうち、「分割取得をしなかった」が61.8%、「2回に分けて分割取得をした」が16.8%となっている。（図表 2-11-3）



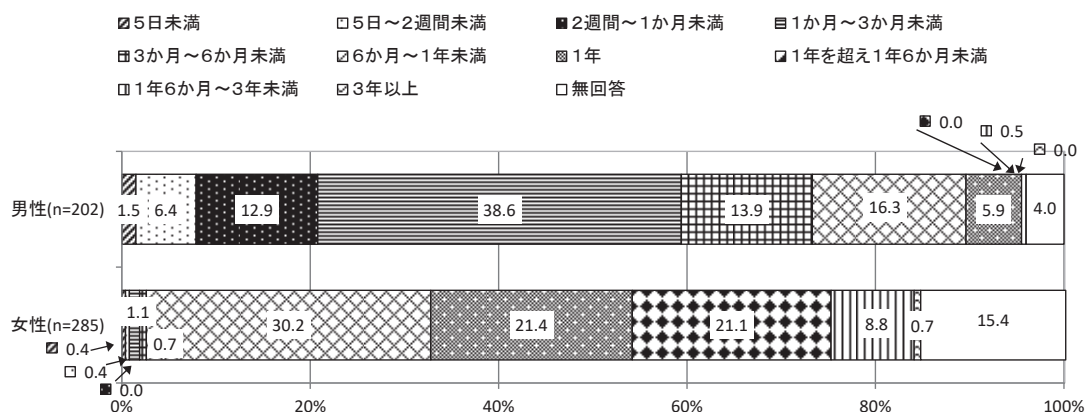
3-3 育児休業の取得期間

女性は「6か月～1年未満」、男性は「1か月～3か月未満」が最も多い

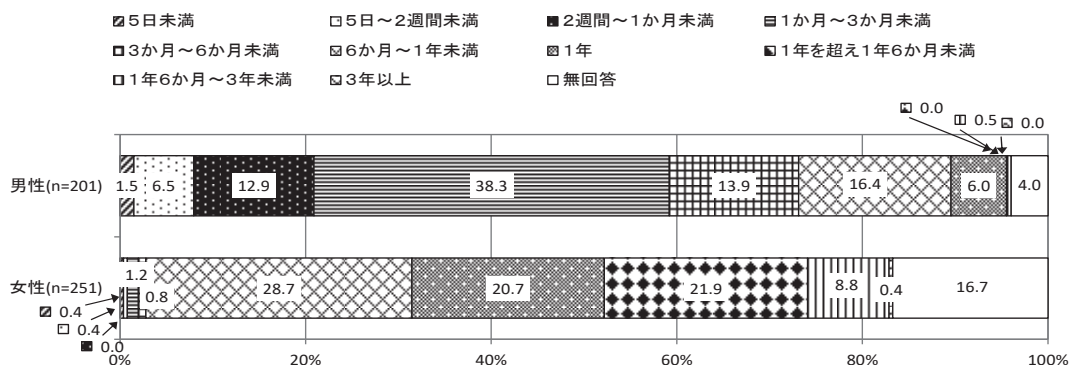
育児休業取得者および申し出た従業員が1人でもいたと回答した事業所（男性n=202、女性n=285）に対し、取得者（申し出）が最も多かった育児休業取得期間をたずねた。

男性では「1か月～3か月未満」（38.6%）が最も多く、次いで「6か月～1年未満」（16.3%）となっている。女性では「6か月～1年未満」（30.2%）が最も多く、次いで「1年」（21.4%）となっている。（図表2-11-4）

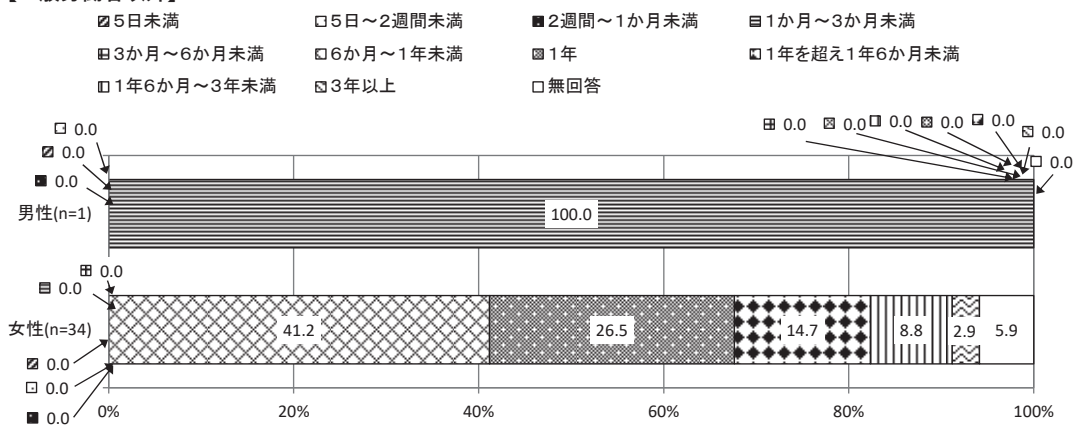
図表 2-11-4 育児休業の取得期間



【一般労働者】



【一般労働者以外】



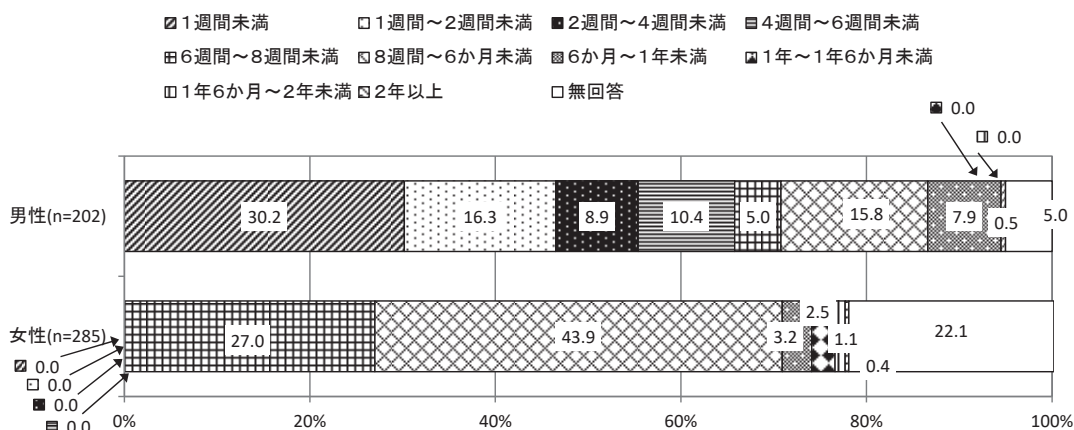
3-4 育児休業の取得開始時期

女性は「8週間～6か月未満」、男性は「1週間未満」が最も多い

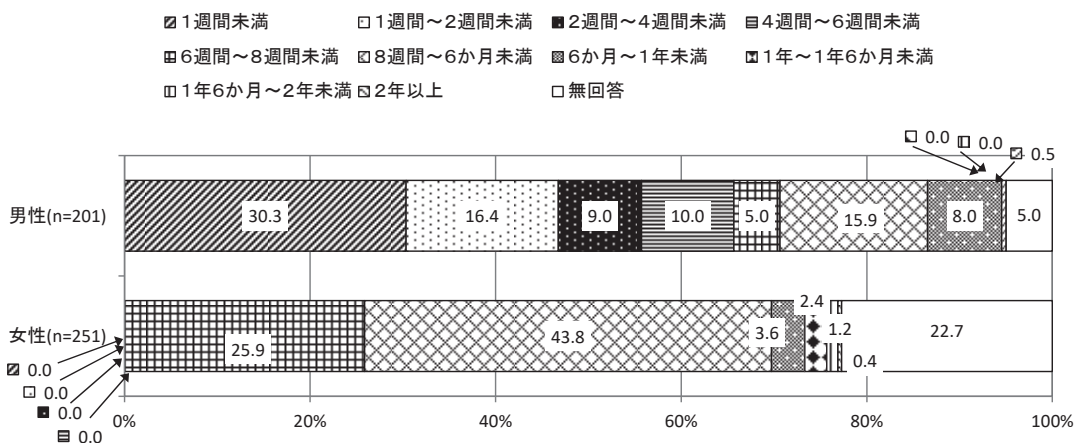
育児休業取得者および申し出た従業員が1人でもいたと回答した事業所（男性n=202、女性n=285）に対し、取得者（申し出）が最も多かった育児休業の取得開始時期をたずねた。（子の出生時から起算）

男性では「1週間未満」（30.2%）が最も多く、次いで「1週間～2週間未満」（16.3%）となっている。女性では「8週間～6か月未満」（43.9%）が最も多く、次いで「6週間～8週間未満」（27.0%）となっている。（図表 2-11-5）

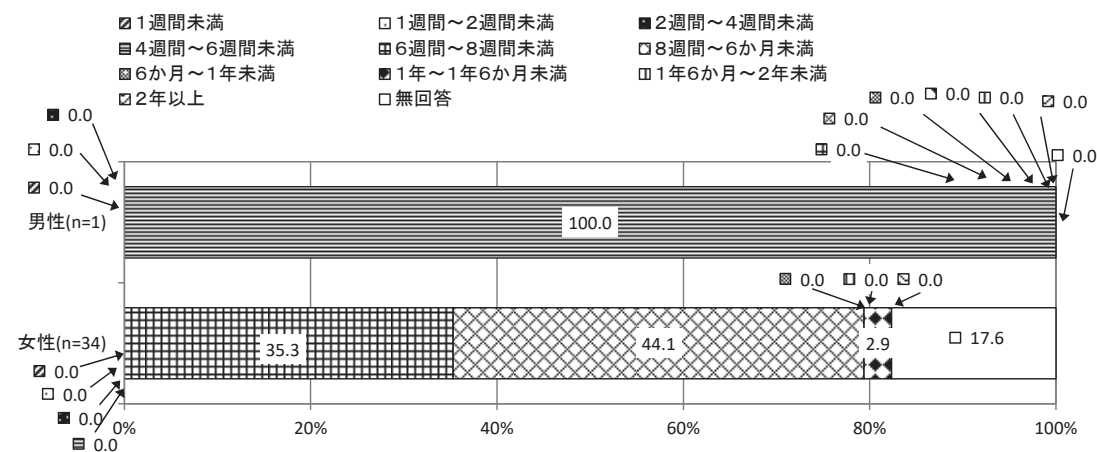
図表 2-11-5 育児休業の取得開始時期



【一般労働者】



【一般労働者以外】

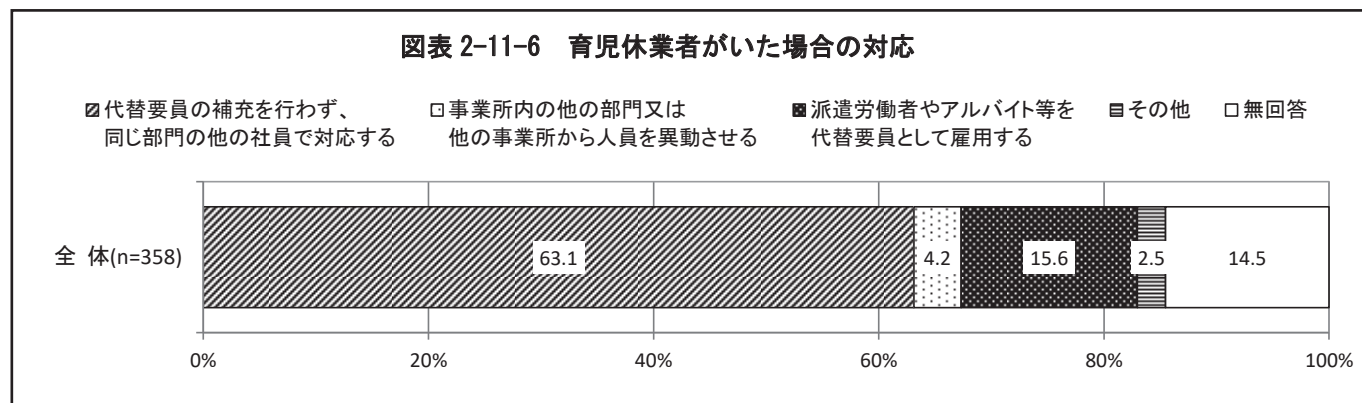


3-5 育児休業者がいた場合の対応

「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応する」が6割前半

育児休業者がいた事業所（n=358）に、休業者の業務にどのように対応したかをたずねた。「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応する」が63.1%で最も多く、以下「派遣労働者やアルバイト等を代替要員として雇用する」（15.6%）、「事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させる」（4.2%）と続く。（図表 2-11-6）

※育児を支える周囲の職員を表彰する制度の有無、応援手当の支給制度の有無については、調査票の選択肢文言に誤りがあったため結果を無効とする。



4 男性の育児休業の取得促進のための取組

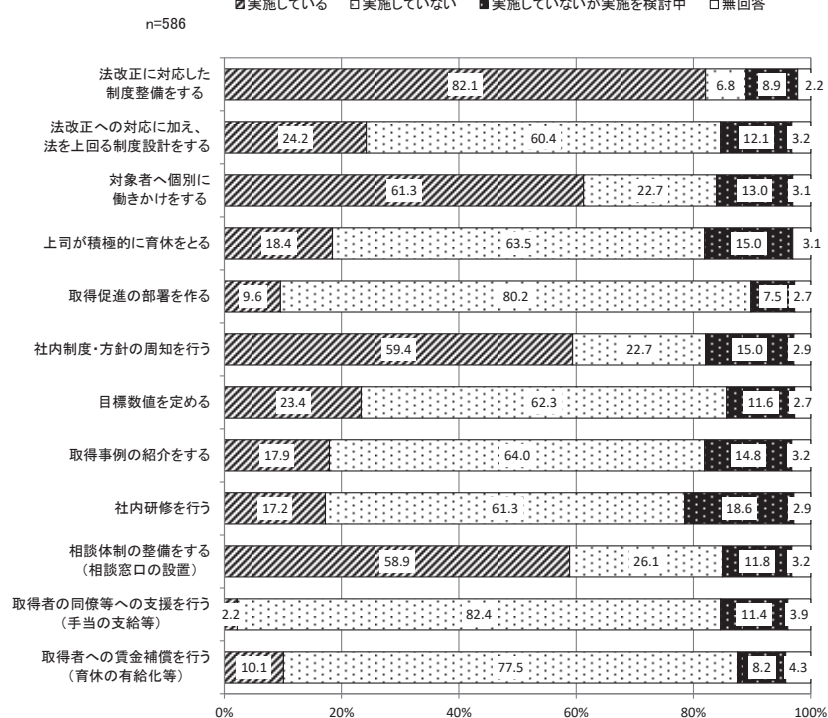
行っている取組は「法改正に対応した制度整備をする」が8割前半で最も多い

男性の育児休業の取得促進のために行っている取組についてたずねた。行っている取組は「法改正に対応した制度整備をする」が82.1%で最も多く、次いで「対象者へ個別に働きかけをする」(61.3%)、「社内制度・方針の周知を行う」(59.4%)、「相談体制の整備をする(相談窓口の設置)」(58.9%)となっている。行っている取組数は「取組数1～4」が48.8%と最も多く、「取組数5～8」は32.9%となっている一方、「取組数0」(取り組んでいない)事業所が11.1%で、規模別では「30～99人」で27.5%になっている。(図表2-12)

図表2-12 男性の育児休業の取得促進のための取組

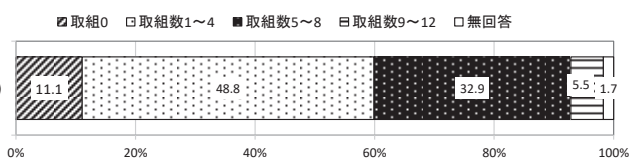
男性の育児休業の取得促進のための取組の有無

【全体】

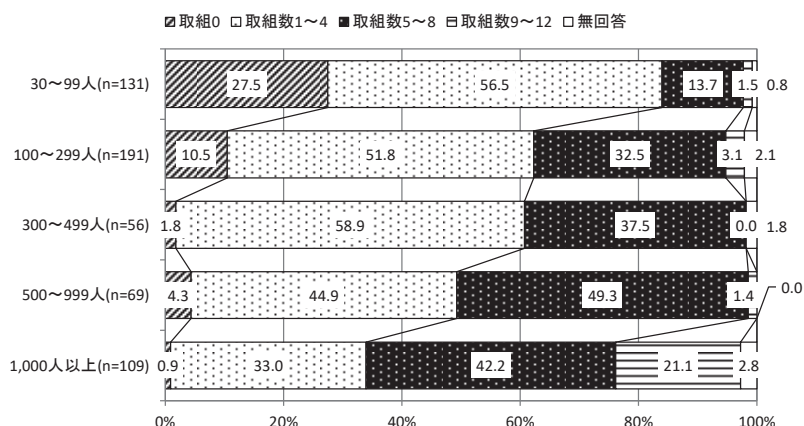


取組数

【全体】



【規模別】



5 子どもの看護等休暇について

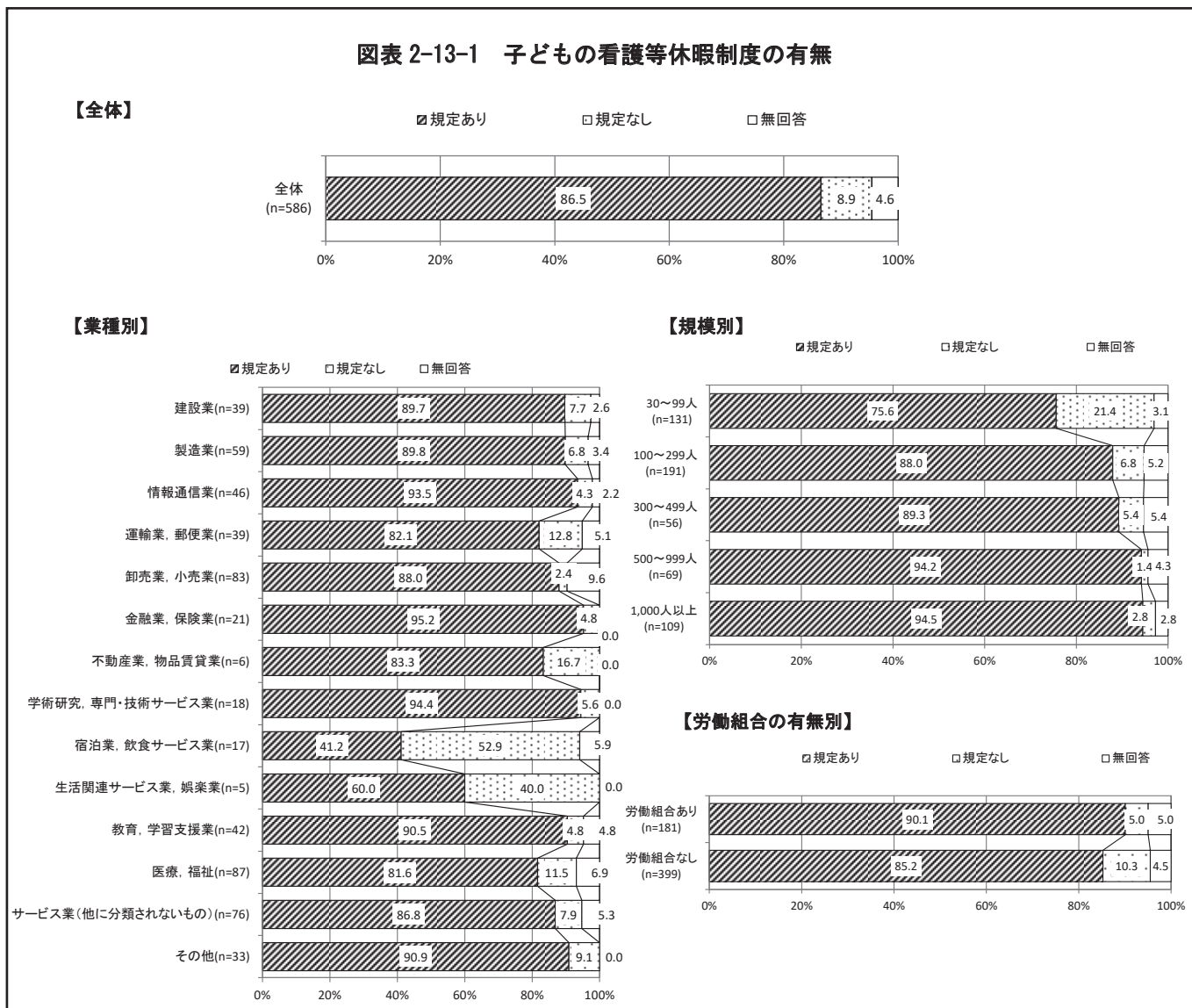
小学校第3学年修了前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、病気・けがをした子の看護等のために、休暇を取得することができます（育児・介護休業法第16条の2、3）。事業主は子の看護等休暇の制度があらかじめ導入し、就業規則などに定めておくべきものであることに留意してください（指針）。また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

（1）子どもの看護等休暇制度の有無

「規定あり」の事業所は8割後半

子どもの看護等休暇制度の規定の有無についてたずねたところ、「規定あり」と回答した事業所は86.5%、「規定なし」は8.9%である。業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」で「規定あり」の割合が低く41.2%となっている。規模別にみると、100人以上の規模では「規定あり」が8割後半から9割半ばである一方で、「30～99人」は75.6%である。（図表2-13-1）

図表 2-13-1 子どもの看護等休暇制度の有無



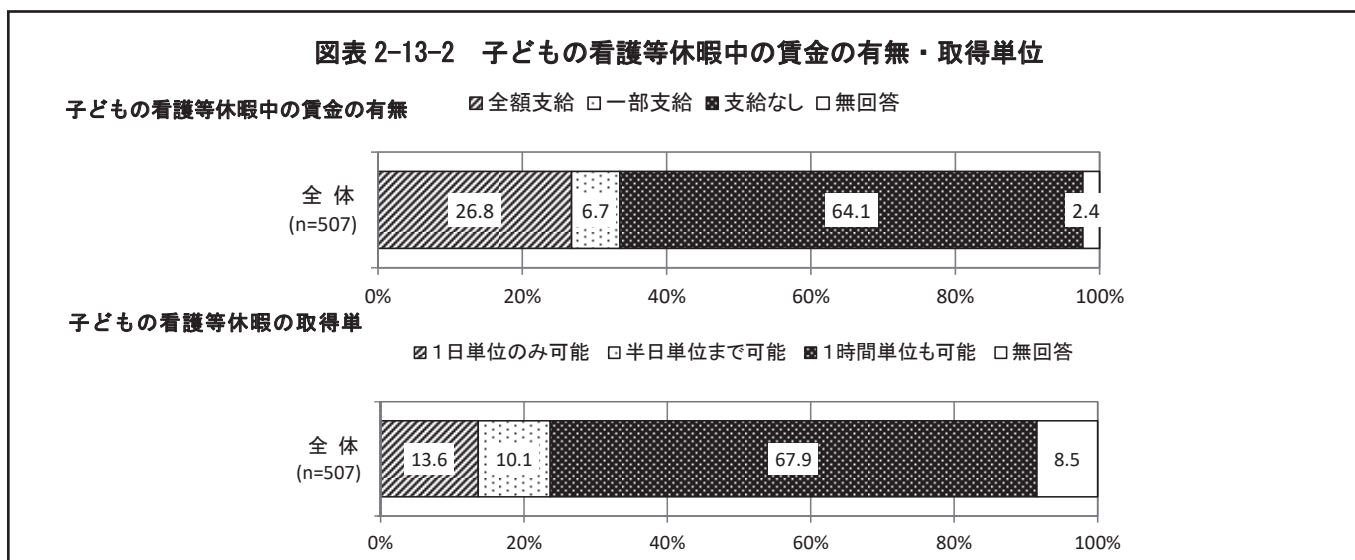
(2) 子どもの看護等休暇中の賃金の有無・取得単位

子どもの看護等休暇中の賃金の支払いについては、法律で定められていません。労使の話し合いによります。時間単位での取得が可能です。(育児・介護休業法第16条の2、施行規則第34条)。

休暇中に給与を支給している事業所は3割前半

子どもの看護等休暇の「規定あり」と回答した事業所(n=507)に、休暇期間中の賃金の有無と休暇取得単位についてたずねた。賃金の支給がある事業所は33.5%(全額支給(26.8%)+一部支給(6.7%))、一方、支給のない事業所は64.1%である。

取得単位については、「1時間単位も可能」(67.9%)とする事業所が最も多く、「1日単位のみ可能」とする事業所が13.6%、「半日単位まで可能」とする事業所が10.1%である。(図表2-13-2)



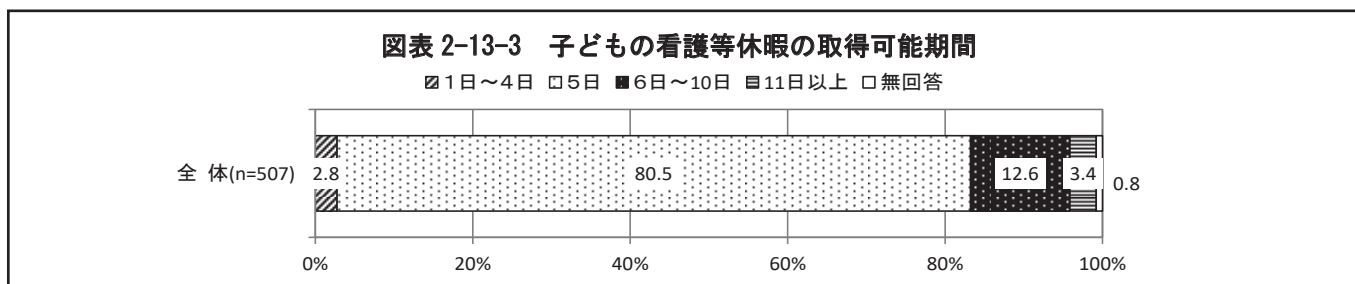
5-1 子どもの看護等休暇の取得可能期間

労働者は事業主に申し出ること、小学校第3学年修了前の子が1人であれば、年5日、2人以上であれば、年10日まで、子どもの看護等休暇を取得することができます(育児・介護休業法第16条の2)。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

法定(5日)以上の休暇を付与している事業所が9割後半

子どもの看護等休暇の「規定あり」と回答した事業所(n=507)に、子どもの看護等休暇の日数についてたずねた。

法定どおり、年5日としている事業所が80.5%であり、さらに法定を上回る6日以上の日数を取得できる事業所は16.0%(6~10日(12.6%)+11日以上(3.4%))で、合計96.5%の事業所が法定(5日)以上の休暇を取得できる。一方、法定の日数を下回る(5日未満)事業所は2.8%である。(図表2-13-3)



6 介護休業規定の有無と取得可能期間

労働者が取得できる介護休業期間は、対象となる家族1人につき、通算して（のべ）93日までです（育児・介護休業法15条）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

規定がない事業所は4.3%、法定基準（93日）を満たしている事業所は約9割

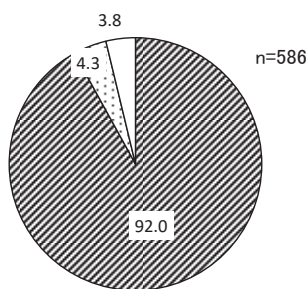
就業規則上、介護休業規定があるか、ある場合は取得できる期間についてたずねた。介護休業規定がない事業所は、全体（n=586）の4.3%となっている。

また、規定のある事業所の介護休業制度の取得可能期間は、法定どおりの「93日」が最も多く60.3%である。法定を上回る94日以上の休業が取得できる事業所は28.1%で、合わせて88.4%の事業所が法定基準を満たしている。一方、「93日未満」とした事業所は9.6%で、規模別にみると「30～99人」の事業所で「93日未満」が20.9%である。（図表2-14）

図表 2-14 介護休業規定の有無と取得可能期間

介護休業規定の有無

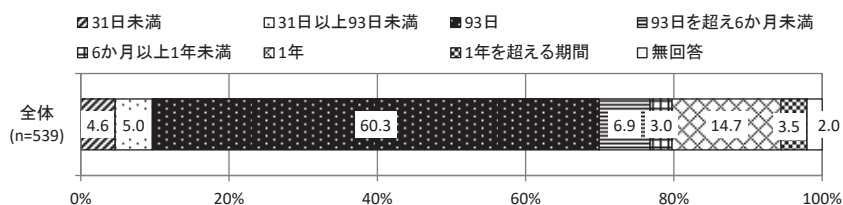
【全体】



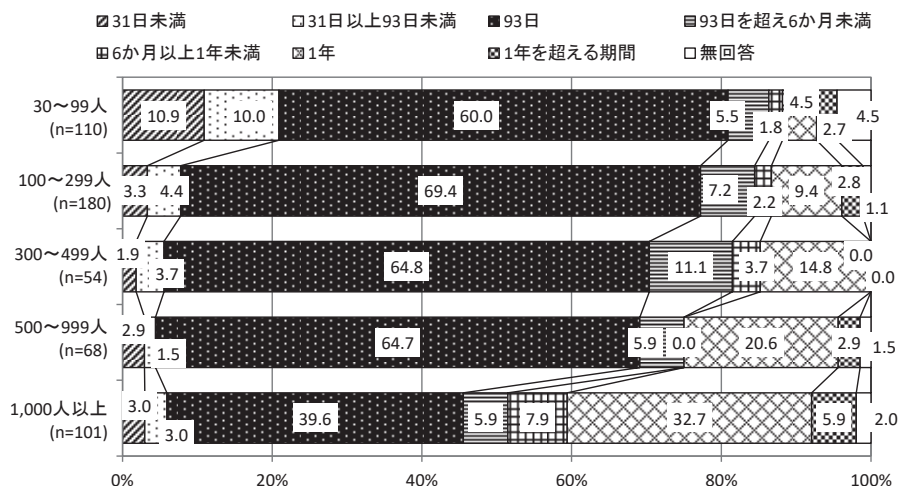
■ 規定あり □ 規定なし □ 無回答

介護休業の取得可能期間

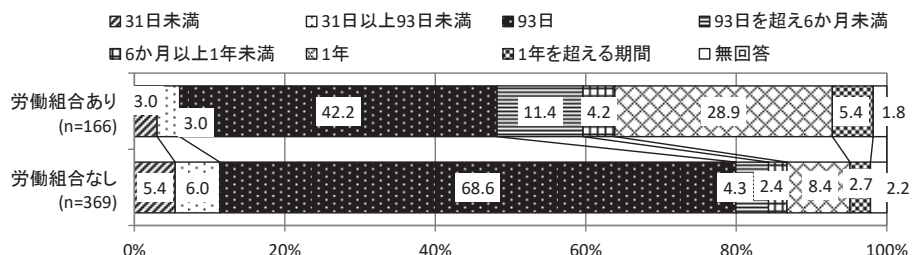
【全体】



【規模別】



【労働組合の有無別】



7 介護休暇について

要介護状態の対象家族を介護する労働者は申し出ること、介護のために、休暇を取得することができます。（育児・介護休業法第16条の5）

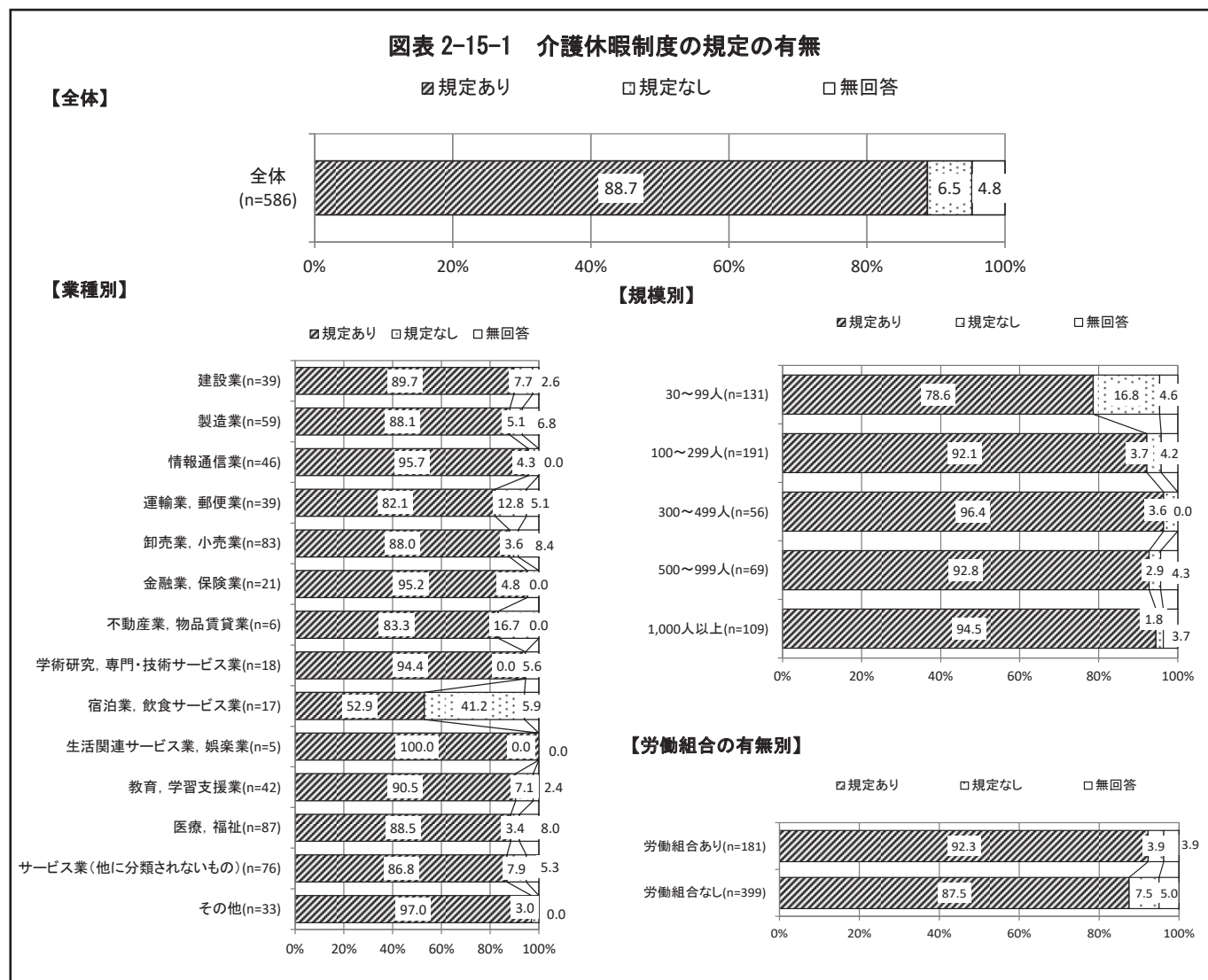
事業主は、介護休暇の制度があらかじめ導入し、就業規則などに定めておくべきものであることに留意してください。（指針）

また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

（1）介護休暇制度の有無

「規定あり」の事業所は8割後半

介護休暇制度の規定の有無についてたずねたところ、「規定あり」と回答した事業所は88.7%、「規定なし」は6.5%である。業種別にみると宿泊業、飲食サービス業の「規定あり」の割合は52.9%で、他の業種は8割以上となっている。規模別にみると、100人以上の規模ではいずれも9割を超え、「30～99人」の事業所は78.6%である。（図表2-15-1）



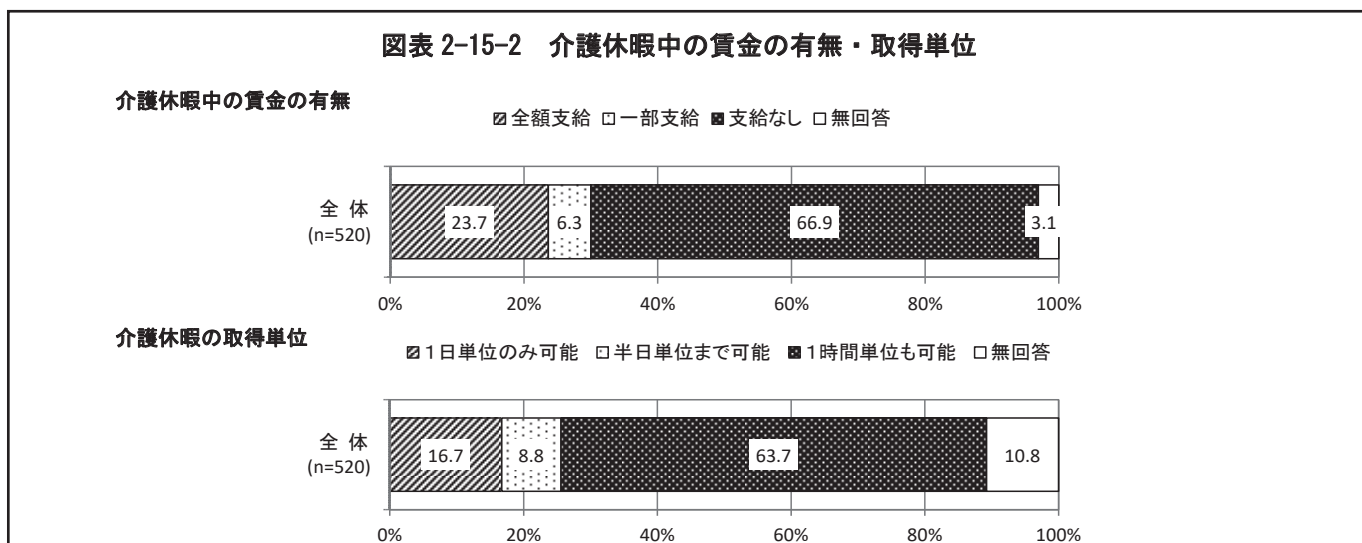
(2) 介護休暇中の賃金の有無・取得単位

介護休暇の賃金の支払については、法律で定められていません。労使の話し合いによります。時間単位での取得が可能です。(育児・介護休業法第16条の5、施行規則第40条)。

休暇中に給与を支給している事業所は3割、取得単位は「1時間単位でも可能」が6割前半

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所 (n=520) に、介護休暇期間中の賃金の有無と休暇取得単位についてたずねた。賃金の支給がある事業所は 30.0% (全額支給 (23.7%) +一部支給 (6.3%))、一方、支給のない事業所は 66.9%である。

取得単位については、「1時間単位でも可能」(63.7%) とする事業所が最も多く、「1日単位のみ可能」(16.7%)、「半日単位まで可能」(8.8%) と続いている。(図表 2-15-2)



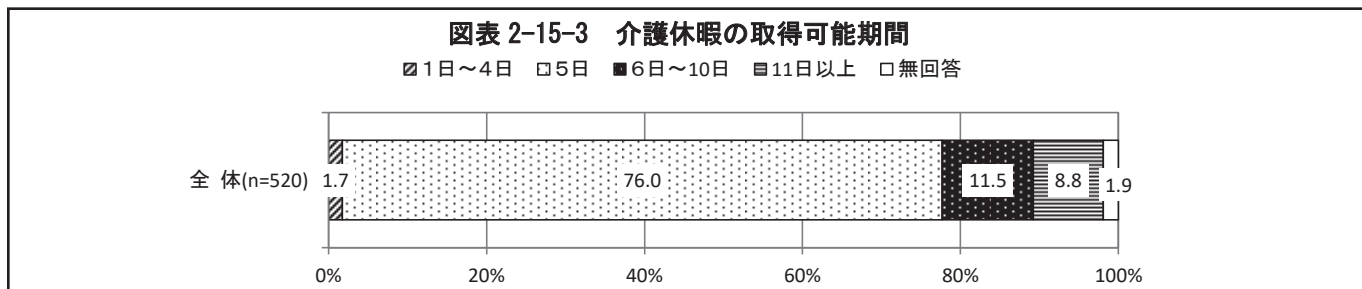
7-1 介護休暇の取得可能期間

労働者は事業主に申し出ること、要介護状態の対象家族が1人であれば、年5日、2人以上であれば、年10日間まで、介護休暇を取得することができます(育児・介護休業法第16条の5)。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

法定(5日)以上の休暇を付与している事業所が9割半ば

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所 (n=520) に、介護休暇の日数についてたずねた。

法定どおり、年5日としている事業所が76.0%であり、さらに法定を上回る6日以上の日数を取得できる事業所は20.3%(6~10日(11.5%) +11日以上(8.8%))で、合計96.3%の事業所が法定(5日)以上の休暇を取得できる。一方、法定の日数を下回る(5日未満)事業所は1.7%である。(図表 2-15-3)

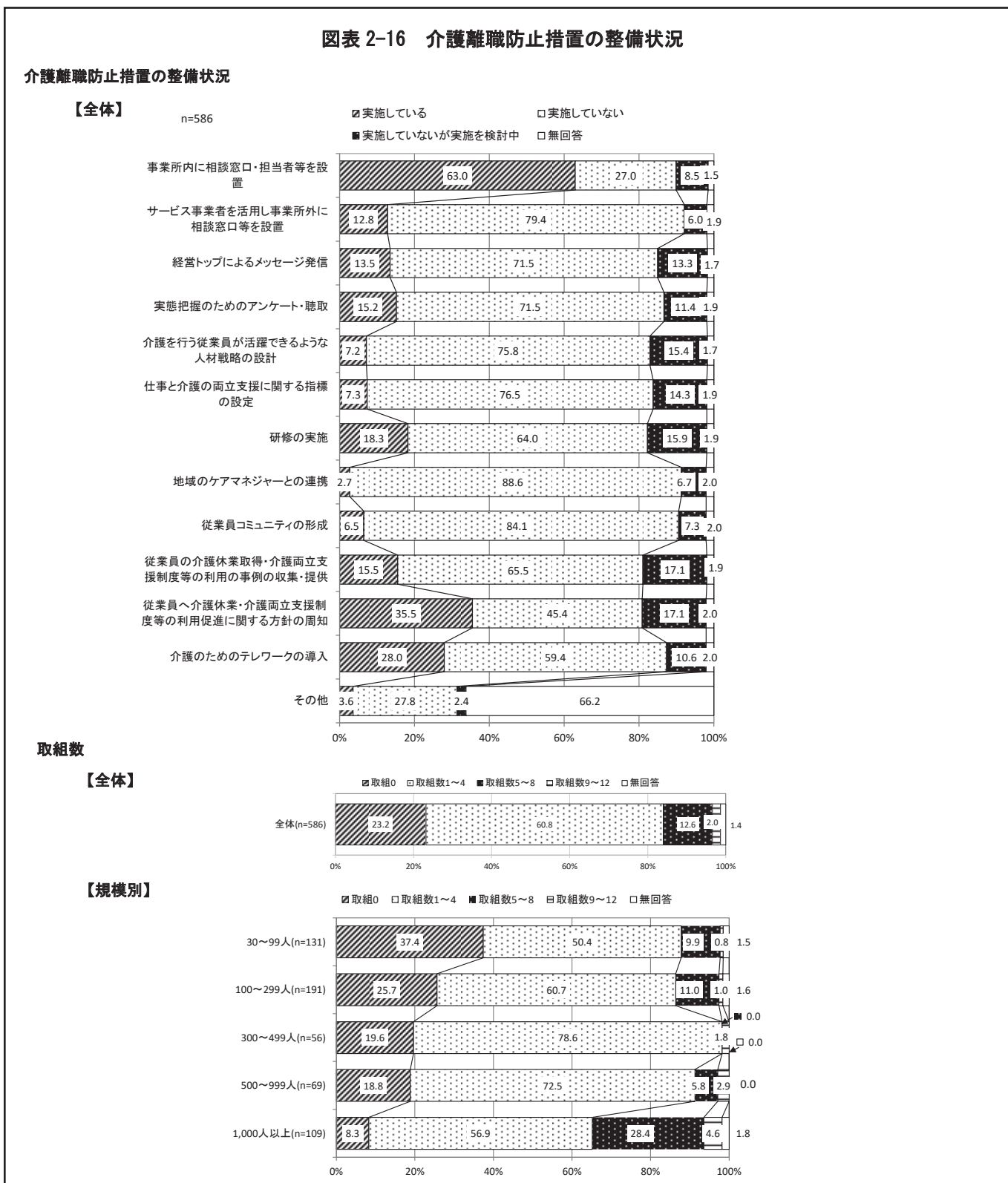


8 介護離職防止措置の整備状況

「取組数0」（取り組んでいない）の事業所が2割前半

介護離職を防止するための対策についてどのような取組を行っているかたずねた。実施している取組は「事業所内に相談窓口・担当者等を設置」が63.0%で最も多く、次いで「従業員へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知」（35.5%）、「介護のためのテレワークの導入」（28.0%）となっている。行っている取組数は「取組数1～4」の事業所が60.8%、「取組数0」（取り組んでいない）の事業所が23.2%である。規模別では「30～99人」の事業所で「取組数0」（取り組んでいない）が37.4%であった。（図表2-16）

図表2-16 介護離職防止措置の整備状況



9 多様な働き方（育児・介護等と仕事の両立支援制度等）について

（1）制度の有無

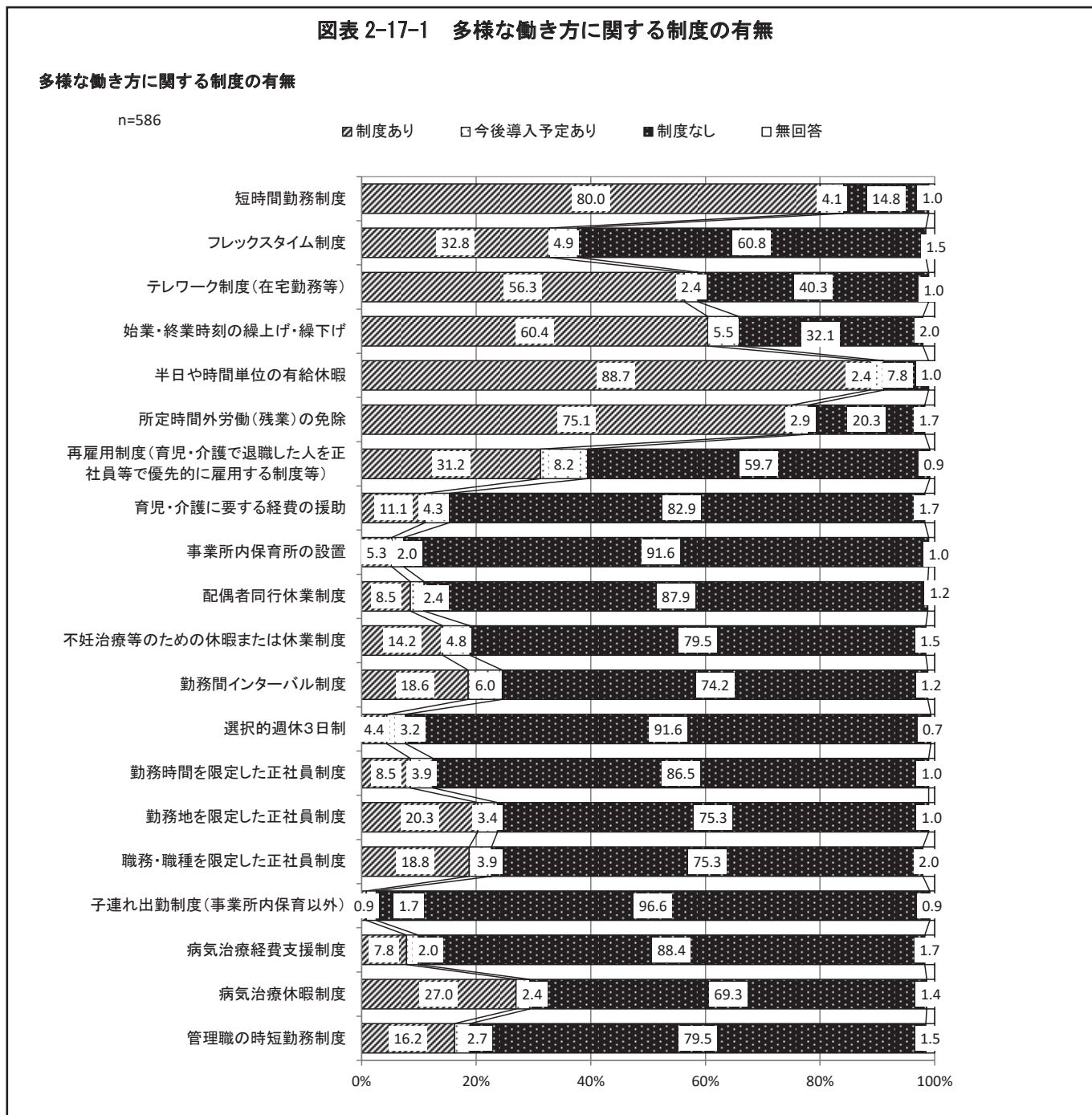
「半日や時間単位の有給休暇」が「制度あり」で最も多く、8割後半

育児・介護等と仕事の両立支援制度等の多様な働き方に関する制度 20 項目を挙げて、それぞれの制度の有無をたずねた。「制度あり」が「半日や時間単位の有給休暇」（88.7%）、「短時間勤務制度」（80.0%）が多い。

「制度なし」が多いのは、「子連れ出勤制度」（96.6%）、「事業所内保育所の設置」、「選択的週休3日制」がともに91.6%となっている。

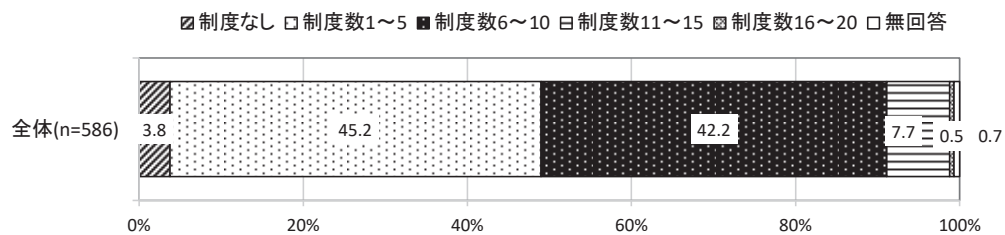
多様な働き方の制度数は、「制度数1～5」が45.2%と最も多く、次いで、「制度数6～10」が42.2%となっている。規模別にみると、規模が大きいほど制度数が多い傾向にある。（図表 2-17-1）

図表 2-17-1 多様な働き方に関する制度の有無

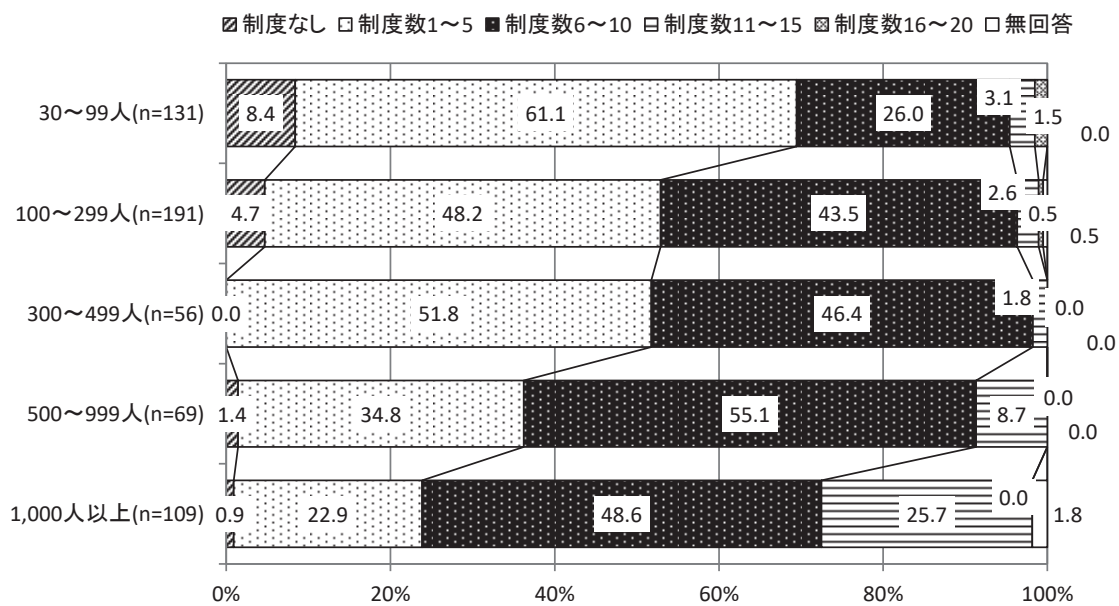


多様な働き方に関する制度の数

【全体】



【規模別】



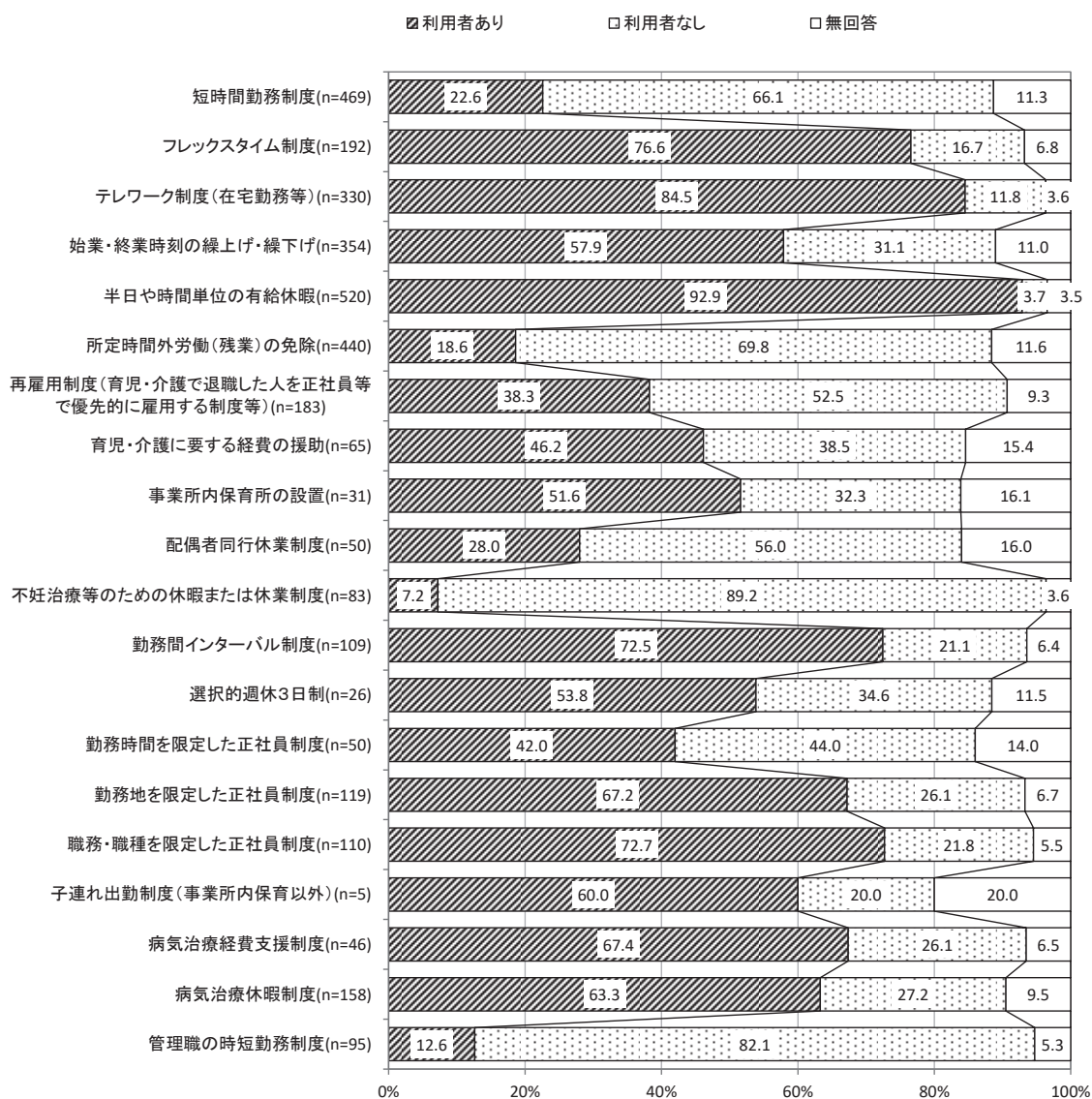
(2) 利用実績 (男女別)

男女ともに「半日や時間単位の有給休暇」が9割を超える

「制度あり」と回答した事業所 (n=526) に、利用者の有無をたずねた。「利用者あり」が多いのは、「半日や時間単位の有給休暇」(男性 92.9%、女性 93.1%)、「テレワーク制度 (在宅勤務等)」(男性 84.5%、女性 87.0%) となっている。一方「短時間勤務制度」(男性 22.6%、女性 80.2%)、「勤務時間を限定した正社員制度」(男性 42.0%、女性 68.0%)、「所定時間外労働 (残業) の免除」(男性 18.6%、女性 44.1%)、「事業所内保育所の設置」(男性 51.6%、女性 74.2%)、「不妊治療等のための休暇または休業制度」(男性 7.2%、女性 27.7%) が利用された割合については男女差が大きい。(図表 2-17-2)

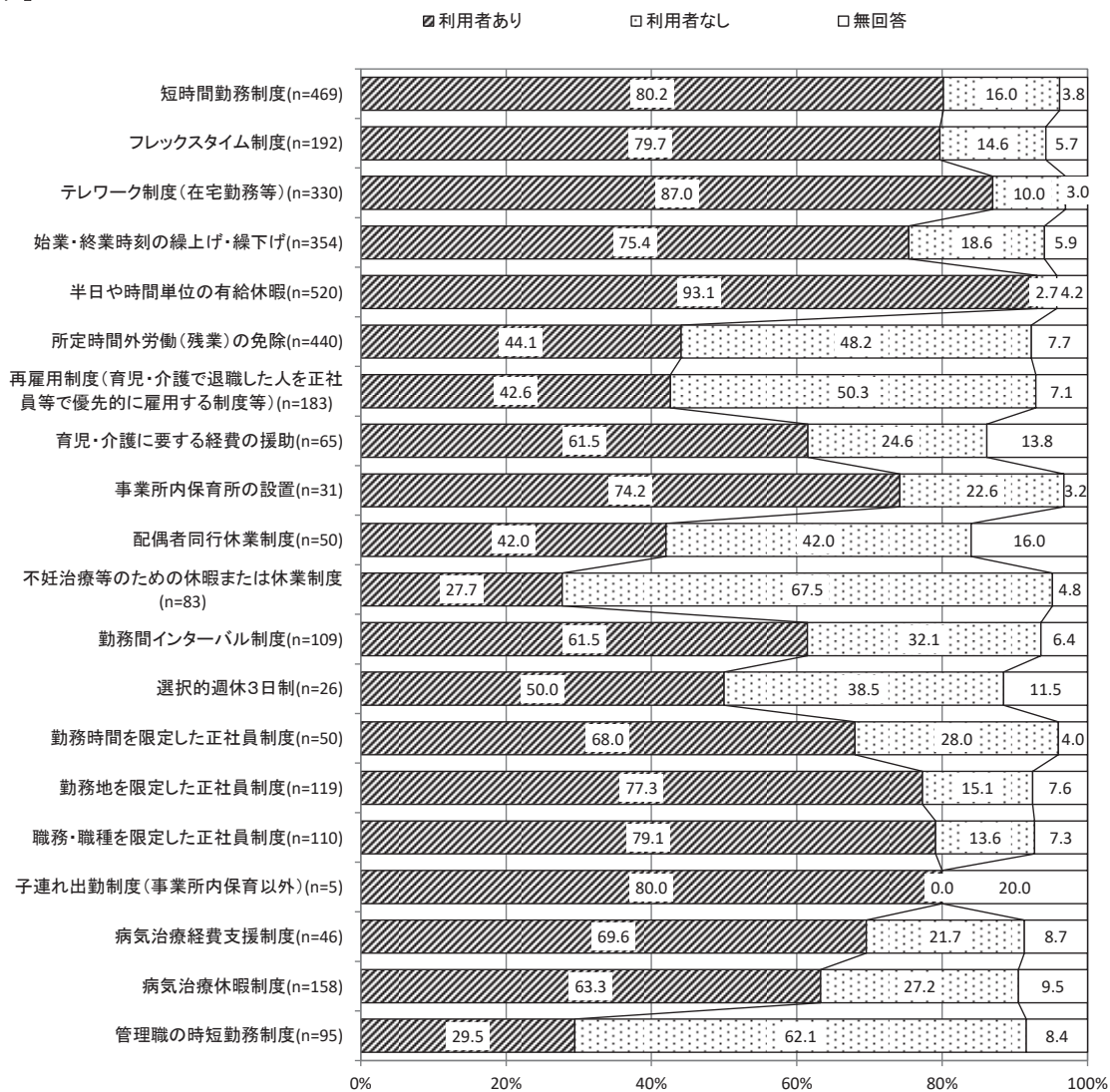
図表 2-17-2 多様な働き方に関する制度の利用状況

【男性】



「事業所調査結果」

【女性】



Ⅲ 女性活躍推進法に関する事項

1 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定

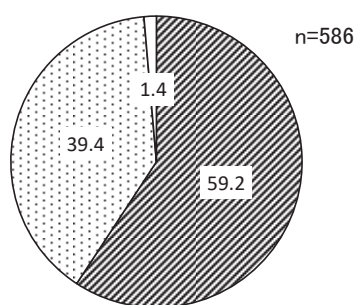
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定している事業所が約6割

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定しているかたずねたところ、全体では「策定している」事業所が59.2%、「策定していない」事業所が39.4%となっている。

規模別でみると、「30～100人」では「策定している」が14.9%であるのに対し、「101～300人」では65.6%、「301人以上」では83.3%となっている。(図表2-18-1)

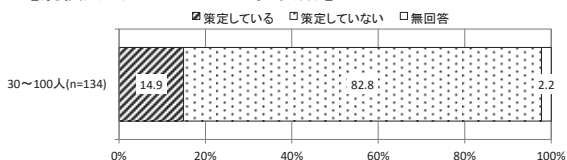
図表 2-18-1 行動計画の策定

【全体】

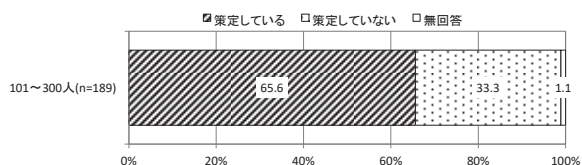


■ 策定している □ 策定していない □ 無回答

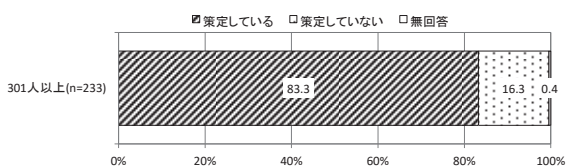
【規模別 (30～100人の事業所)】



【規模別 (101～300人の事業所)】

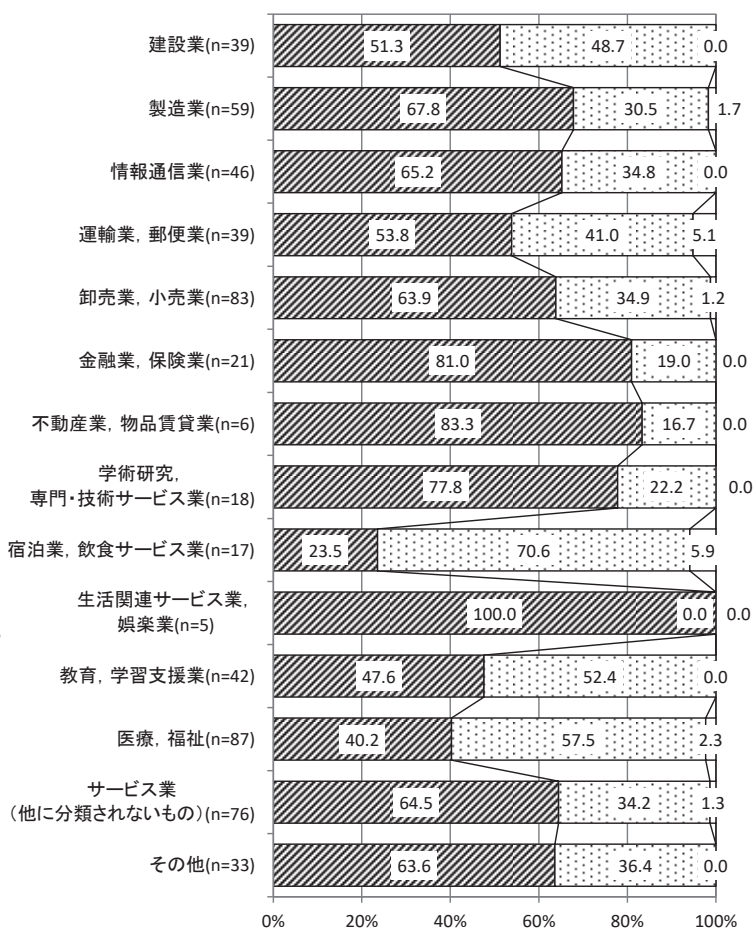


【規模別 (301人以上の事業所)】



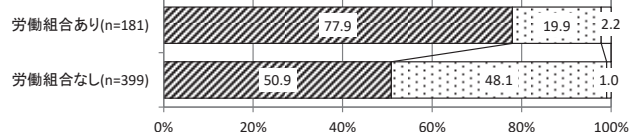
【業種別】

■ 策定している □ 策定していない □ 無回答



【労働組合の有無別】

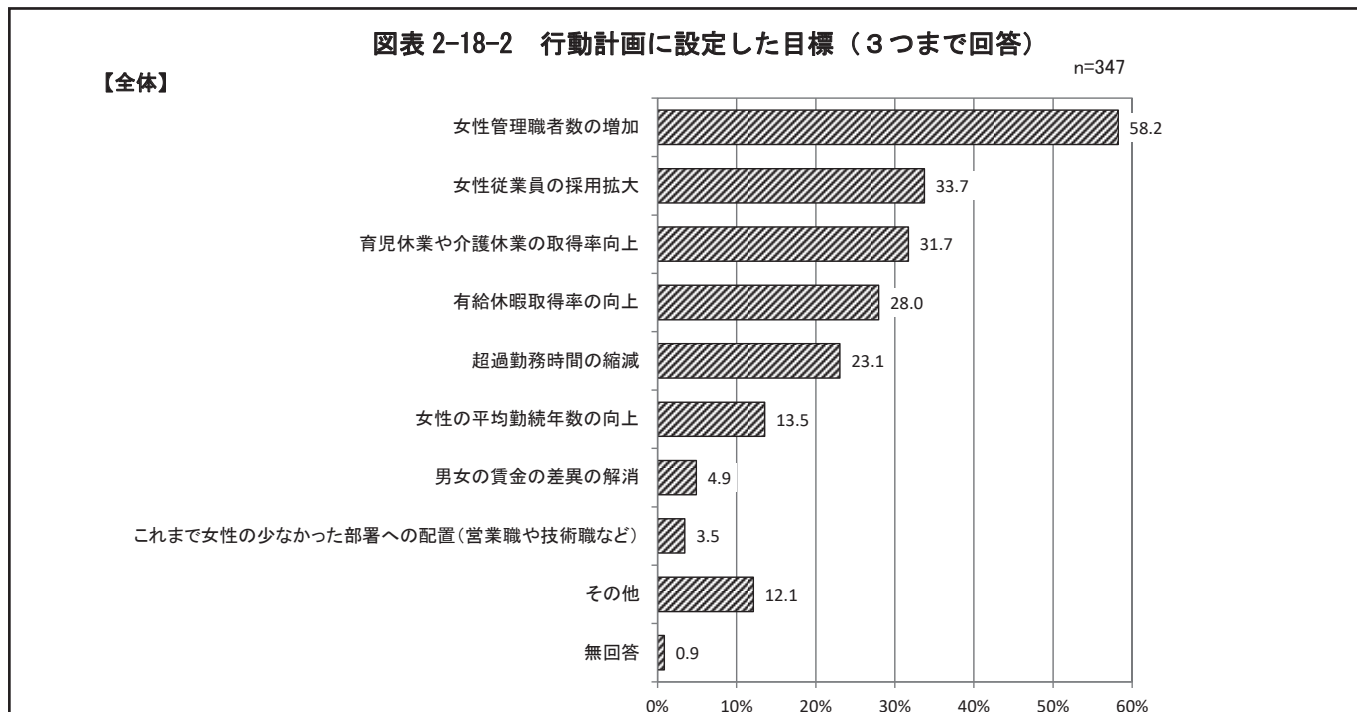
■ 策定している □ 策定していない □ 無回答



1-1 行動計画に設定した目標（3つまで回答）

行動計画の目標として「女性管理職の増加」を設定した事業所が5割後半で最も多い

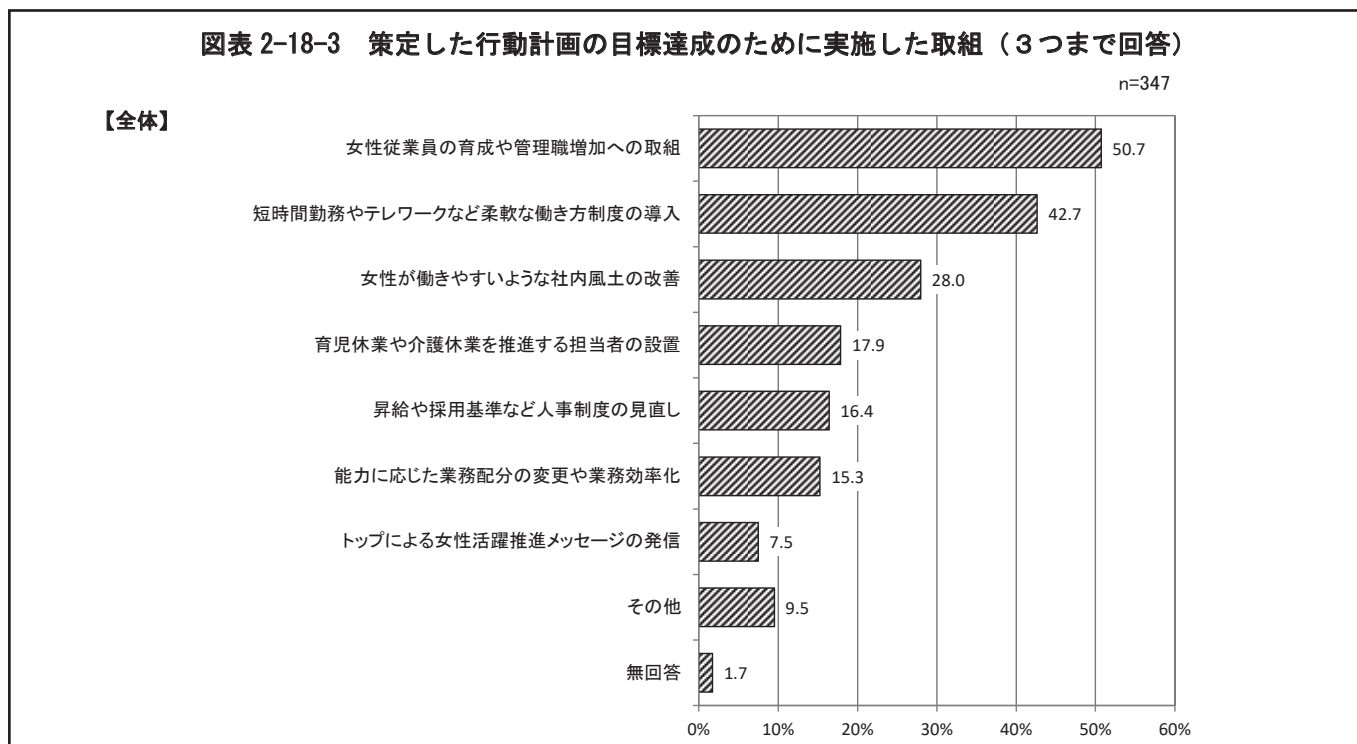
行動計画を策定した事業所（n=347）に、行動計画に設定した目標についてたずねたところ、全体では「女性管理職数の増加」が58.2%で最も割合が高く、次いで「女性従業員の採用拡大」（33.7%）、「育児休業や介護休業の取得率向上」（31.7%）となっている。（図表 2-18-2）



1-2 策定した行動計画の目標達成のために実施した取組（3つまで回答）

「女性従業員の育成や女性管理職増加への取組」を実施した事業所が約5割

行動計画を策定した事業所（n=347）に、策定した行動計画の目標達成のために実施した取組についてたずねたところ、全体では「女性従業員の育成や女性管理職増加への取組」が50.7%で最も高く、次いで「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」（42.7%）、「女性が働きやすいような社内風土の改善」（28.0%）となっている。（図表 2-18-3）

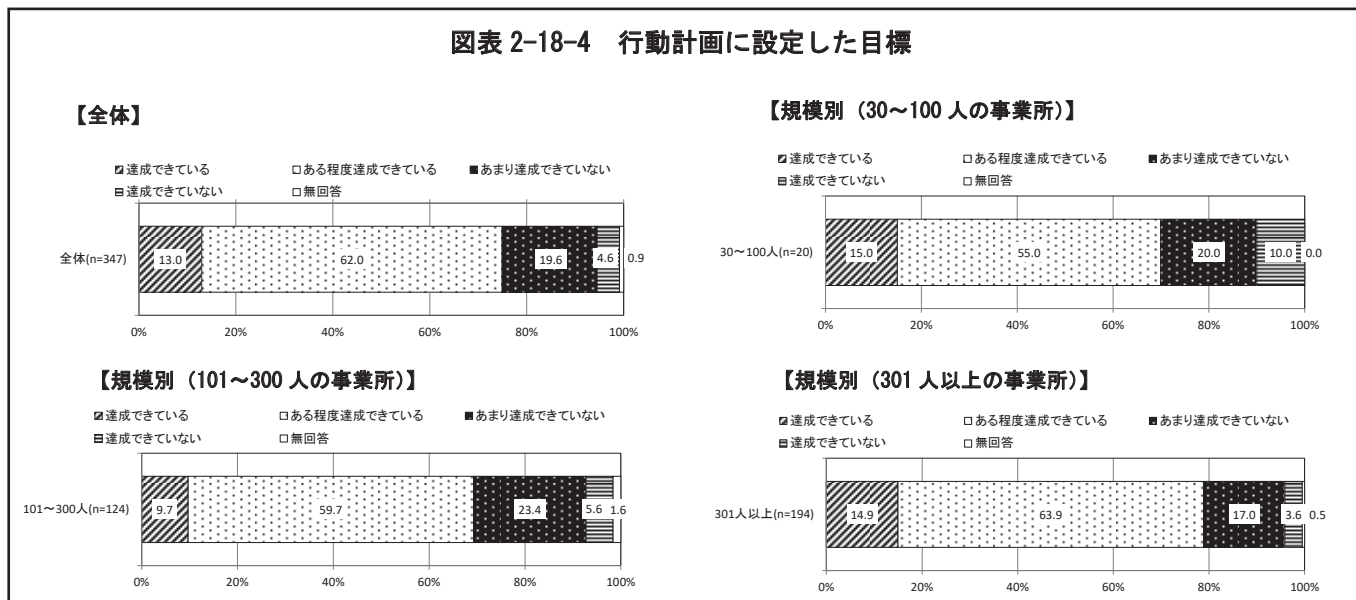


1-3 行動計画の達成状況

行動計画が達成できている事業所は7割半ば

行動計画を策定した事業所（n=347）に、行動計画の達成状況についてたずねた。達成できている事業所は75.0%（「達成できている」（13.0%）+「ある程度達成できている」（62.0%））、達成できていない事業所は24.2%（「あまり達成できていない」（19.6%）+「達成できていない」（4.6%））となっている。

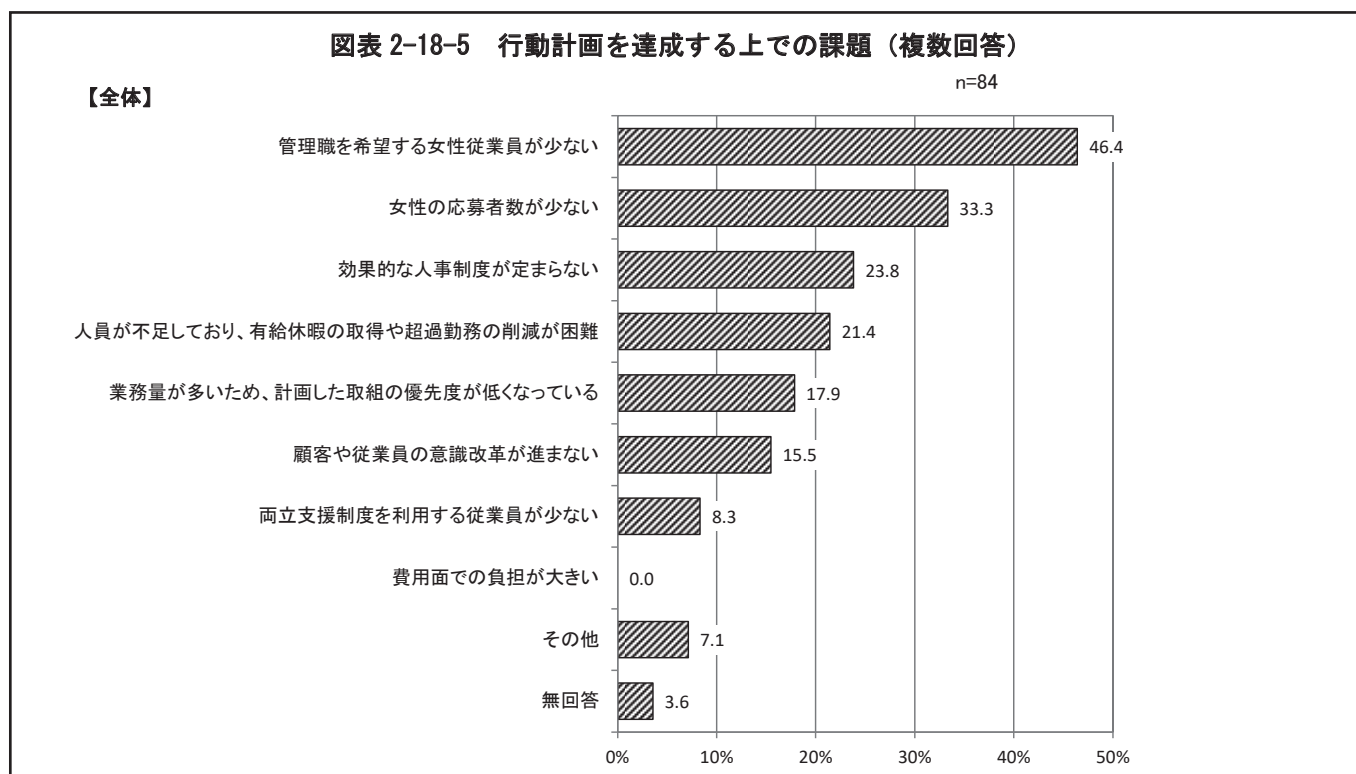
規模別では、「301人以上」で達成できている事業所（「達成できている」（14.9%）+「ある程度達成できている」（63.9%））の割合が78.8%と300人以下の規模に比べ高い。（図表2-18-4）



1-4 行動計画で設定した目標を達成する上での課題（複数回答）

目標を達成する上での課題は、「管理職を希望する女性従業員が少ない」が4割半ば

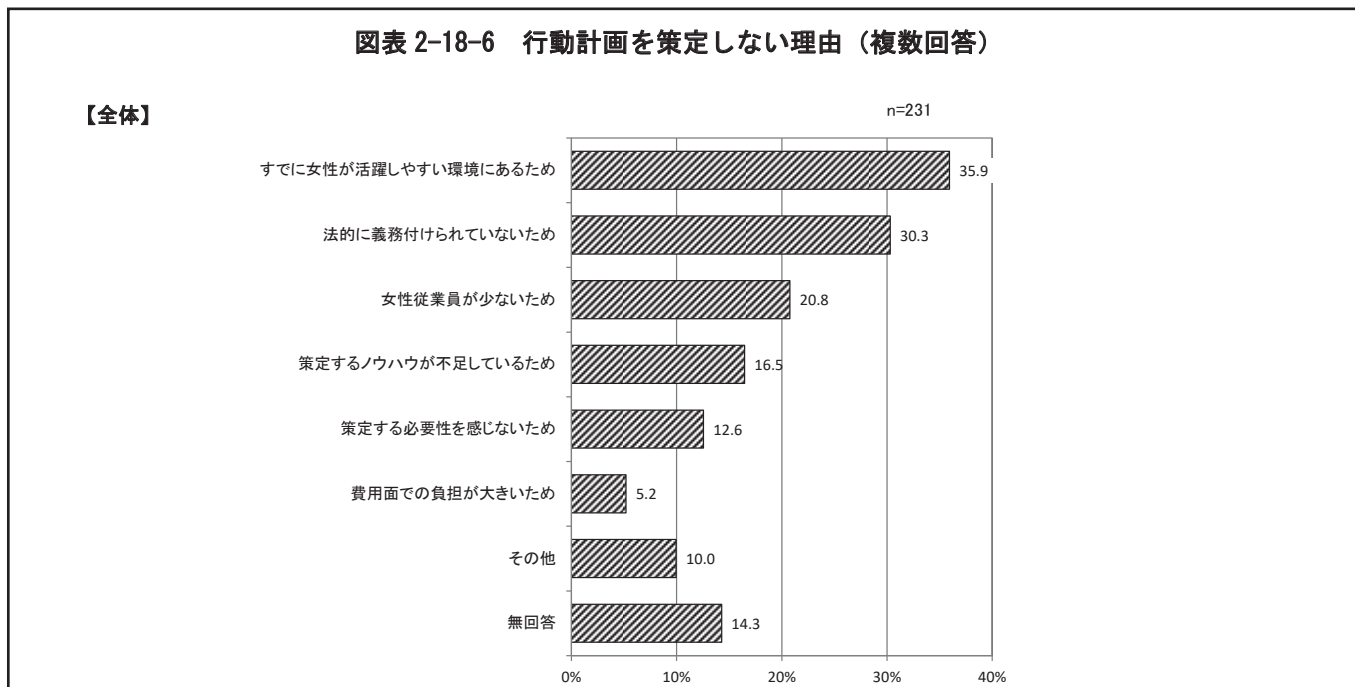
達成できていない事業所（n=84）に、行動計画で設定した目標を達成する上での課題をたずねた。「管理職を希望する女性従業員が少ない」が46.4%で最も割合が高く、次いで「女性の応募者数が少ない」（33.3%）、「効果的な人事制度が定まらない」（23.8%）となっている。（図表2-18-5）



1-5 行動計画を策定しない理由（複数回答）

行動計画を策定しない理由は「すでに女性が活躍しやすい環境にあるため」が3割半ば

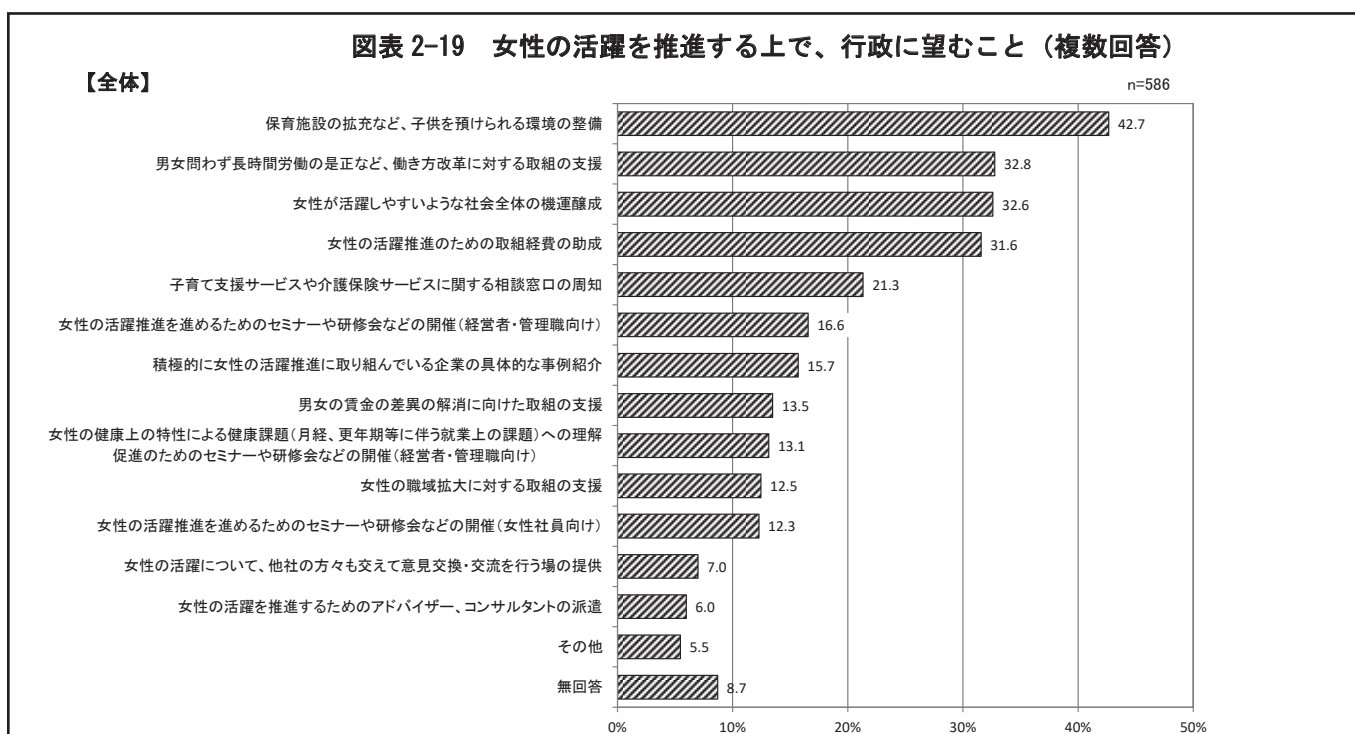
行動計画を策定していない事業所（n=231）に対し、行動計画を策定しない理由をたずねた。「すでに女性が活躍しやすい環境にあるため」が35.9%で最も割合が高く、次いで「法的に義務付けられていないため」（30.3%）、「女性従業員が少ないため」（20.8%）となっている。（図表 2-18-6）



2 女性の活躍を推進する上で、行政に望むこと（複数回答）

「保育施設の拡充など、子供を預けられる環境の整備」を望む割合が4割前半

女性の活躍を推進する上で、行政に望むことについてたずねたところ、「保育施設の拡充など、子供を預けられる環境の整備」が42.7%で最も高く、次いで「男女問わず長時間労働の是正など、働き方改革に対する取組の支援」（32.8%）、「女性が活躍しやすいような社会全体の機運醸成」（32.6%）、「女性の活躍推進のための取組経費の助成」（31.6%）となっている。（図表 2-19）



IV 自由意見（事業所（人事労務担当者）の意見）

事業所調査の回答者（586人）のうち、72人（回答者の12.3%）の自由意見が寄せられた。

内容別に分類すると、「行政に望むこと」が25件と最も多く、次いで「男女雇用平等に関すること」が16件、「雇用環境や社会・意識について」が11件、「育児・介護休業、子どもの看護等休暇等に関すること」が7件、「女性活躍推進に関すること」が2件等となっている。

本項では、寄せられた意見から代表的なものを抽出して掲載している。

1 男女雇用平等に関すること

- ◆ 「男女平等」ではなく「相互配慮」が真に必要なではないかと考えている。法や、国の定める制度は、大企業では実現し易いものが多いが、人員資本に限られる中小企業にとっては、対応すること自体も負担となることを知っていただきたい。（学術研究、専門・技術サービス業 30～99人）
- ◆ 男性の長時間労働が、配偶者である働く女性への育児・家事負担の偏りにつながり、それが女性の職場での活躍を阻害する原因のひとつになっていると考えます。男女ともに職場で長く活躍いただくためには、社会全体として長時間労働への取り組みが重要と考えております。（運輸業、郵便業 1,000人以上）
- ◆ 共働きの女性スタッフが子どもの体調不良時に休むケースが多く、配偶者の男性が休むケースが少ないと感じています。夫婦間でのバランスが取れるようになるにはどうすると良いかを配偶者・子どものいる男性を雇う事業者が考えていくべきと考えます。（医療、福祉 30～99人）

2 行政に望むこと

- ◆ 男女とも安心して育児休業、介護休業を取得できるために、代替要員の有無はかなり大きな判断要因になります。とはいえ、新たに雇用することも難しく、社内配置でのやり繰りにも限界を感じています。それに対する支援、事例を望んでいます。（教育、学習支援業 100～299人）
- ◆ 職場における男女平等の意識は、多くの企業ではほぼ共通認識になっていると思います。これから推進をしていくためにも、むしろ、男性の働き方の是正が重要かと思います。男性が家事、育児をする時間を確保するための、勤務間インターバル制度や、長時間労働の厳罰化などの法制化をすすめて頂くことを望みます。（不動産業、物品賃貸業 300～499人）
- ◆ 近年、女性の社会での活躍が話題となり、弊社でも働きやすい環境づくりや、育休の制度などの整備の必要性は感じているものの、現実的には今の企業規模ではなかなか取り組みまで至れないと思います。中小企業でもそのような取り組みを始めやすい仕組みが必要かと思います。（宿泊業、飲食サービス業 30～99人）
- ◆ 出産、育児にかかる時期に代替要員を雇うが育休から復帰するとなくなってしまう。しかし、子どもの熱などで従業員は働ける時間が少ない。小学3年生くらいまで代替要員分の人件費を支援してほしい。（医療、福祉 100～299人）
- ◆ 女性の健康上の特性による健康課題については男女問わず理解が進むように推進していただいて、社会的に女性の働きやすい環境がもっと広まればと思います。（医療、福祉 1,000人以上）

3 育児・介護休業、子どもの看護等休暇等に関すること

- ◆ 女性の比率が高い事業所なので、女性の雇用管理については配慮を行っているが、そもそも人材が不足している状況であり、欠員が生じた時の対応に苦慮している。人件費や物価高騰の上昇で、更なる

「事業所調査結果」

人員の増員も難しい状況です。（医療、福祉 30～99人）

- ◆ 核家族化が進む中、家庭だけ育児を負担するのは、限界がある。復職すれば元のポジションというのも、意味はなく、外部の助けが必要。保育園が足りないのであれば、シッターなどをもっと気軽に、安心して利用できる環境が必要と考える。そういう環境も整えば、誰でも安心して働くことができると思うが、そもそも今の制度は限界であると思う。（卸売業、小売業 300～499人）
- ◆ 育児、介護をする上で制度の必要は十分感じているが、制度を利用した人の分をカバーするスタッフの負担が増えている。制度利用した人数や時間に対して、公的な補助があると、その分をカバーしたスタッフに還元できるのではないだろうか。是非検討していただきたい。社会としては子どもを産み育ててほしいし、手厚い制度は大歓迎だが、それをカバーする人たちも幸せでいてもらいたい。（医療、福祉 500～999人）

4 雇用環境や社会・意識について

- ◆ 潜在的な男女の役割分担意識の改革も社会全体で行っていくことが大切だと考えています。（金融業、保険業 1,000人以上）

5 女性活躍推進に関すること

- ◆ 能力に応じて管理者、経営者となるべきと考えます。したがって、管理職の女性比率を目標にすることは前述と異なる結果となるため、女性が管理職となれる支援をどれだけ取組んだかを目標とすべきと考える。（製造業 500～999人）