

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	41	5.5
製造業	54	7.2
情報通信業	79	10.6
運輸業、郵便業	67	9.0
卸売業、小売業	133	17.8
金融業、保険業	28	3.8
不動産業、物品賃貸業	17	2.3
学術研究、専門・技術サービス業	39	5.2
宿泊業、飲食サービス業	38	5.1
生活関連サービス業、娯楽業	17	2.3
教育、学習支援業	53	7.1
医療、福祉	95	12.7
サービス業(他に分類されないもの)	85	11.4
全体	746	100.0

(3) 事業所の性格別

	件数	構成比(%)
単独事業所	310	41.6
本社・本店	405	54.3
無回答	31	4.2
全体	746	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	220	29.5
20～40%未満	218	29.2
40～60%未満	108	14.5
60%以上	200	26.8
無回答	0	0.0
事業所計	746	100.0
全体平均	38.6%	

(2) 企業全体の常用労働者数

		件数	構成比(%)
合計	30～99人	161	21.6
	100～299人	221	29.6
	300～499人	84	11.3
	500～999人	92	12.3
	1000人以上	188	25.2
	無回答	0	0.0
	全体	746	100.0
	全体の平均	2,511.1人	
	男性労働者	1,561.7人	
女性労働者	1～99人	374	50.1
	100～299人	178	23.9
	300～499人	50	6.7
	500～999人	50	6.7
	1000人以上	94	12.6
	無回答	0	0.0
	全体	746	100.0
	女性従業員数平均	949.5人	

(5) 労働組合の有無

	件数	構成比(%)
有り	309	41.4
無し	417	55.9
無回答	20	2.7
全体	746	100.0

(6) 常用労働者数と正社員（企業全体）

上段:人数 下段:%	常用労働者数	正社員	非正社員
男性	1,164,999	960,946	204,053
	100.0	82.5	17.5
女性	708,304	287,051	421,253
	100.0	40.5	59.5
合計	1,873,303	1,247,997	625,306
	100.0	66.6	33.4

「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	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)
男性正社員比率	92.5	81.2	92.1	96.5	82.2	97.3	74.6	95.4	18.0	67.2	84.6	74.4	79.4
女性正社員比率	75.3	45.2	60.2	89.4	36.9	93.5	34.2	81.6	5.7	40.8	72.4	53.8	38.5

(8) 業種×常用労働者規模 (企業全体)

上段:実数 下段: %		事業所計	30~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1000人以上	無回答
全体		746	161	221	84	92	188	0
		100.0	21.6	29.6	11.3	12.3	25.2	0.0
業 種 別	建設業	41	7	10	3	7	14	0
		100.0	17.1	24.4	7.3	17.1	34.1	0.0
製造業		54	14	14	5	7	14	0
		100.0	25.9	25.9	9.3	13.0	25.9	0.0
情報通信業		79	22	24	8	14	11	0
		100.0	27.8	30.4	10.1	17.7	13.9	0.0
運輸業, 郵便業		67	9	24	2	8	24	0
		100.0	13.4	35.8	3.0	11.9	35.8	0.0
卸売業, 小売業		133	22	36	19	11	45	0
		100.0	16.5	27.1	14.3	8.3	33.8	0.0
金融業, 保険業		28	5	7	3	3	10	0
		100.0	17.9	25.0	10.7	10.7	35.7	0.0
不動産業, 物品賃貸業		17	2	5	4	2	4	0
		100.0	11.8	29.4	23.5	11.8	23.5	0.0
学術研究, 専門・技術 サービス業		39	10	13	5	7	4	0
		100.0	25.6	33.3	12.8	17.9	10.3	0.0
宿泊業, 飲食サービス業		38	8	8	3	3	16	0
		100.0	21.1	21.1	7.9	7.9	42.1	0.0
生活関連サービス業 娯楽業		17	3	4	2	2	6	0
		100.0	17.6	23.5	11.8	11.8	35.3	0.0
教育, 学習支援業		53	13	14	6	5	15	0
		100.0	24.5	26.4	11.3	9.4	28.3	0.0
医療, 福祉		95	27	36	13	12	7	0
		100.0	28.4	37.9	13.7	12.6	7.4	0.0
サービス業 (他に分類されないもの)		85	19	26	11	11	18	0
		100.0	22.4	30.6	12.9	12.9	21.2	0.0

「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	0~20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60%以上	無回答
全体		746	220	218	108	200	0
		100.0	29.5	29.2	14.5	26.8	0.0
業種別	建設業	41	33	7	1	0	0
		100.0	80.5	17.1	2.4	0.0	0.0
	製造業	54	21	24	3	6	0
		100.0	38.9	44.4	5.6	11.1	0.0
	情報通信業	79	29	39	5	6	0
		100.0	36.7	49.4	6.3	7.6	0.0
	運輸業, 郵便業	67	53	9	3	2	0
		100.0	79.1	13.4	4.5	3.0	0.0
	卸売業, 小売業	133	27	52	16	38	0
		100.0	20.3	39.1	12.0	28.6	0.0
	金融業, 保険業	28	2	9	14	3	0
		100.0	7.1	32.1	50.0	10.7	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	17	4	8	3	2	0
		100.0	23.5	47.1	17.6	11.8	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	39	13	17	7	2	0
		100.0	33.3	43.6	17.9	5.1	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	38	1	7	5	25	0
		100.0	2.6	18.4	13.2	65.8	0.0
	生活関連サービス業 娯楽業	17	2	2	7	6	0
		100.0	11.8	11.8	41.2	35.3	0.0
	教育, 学習支援業	53	3	21	16	13	0
		100.0	5.7	39.6	30.2	24.5	0.0
	医療, 福祉	95	1	1	16	77	0
		100.0	1.1	1.1	16.8	81.1	0.0
	サービス業 (他に分類されないもの)	85	31	22	12	20	0
		100.0	36.5	25.9	14.1	23.5	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	0~20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60%以上	無回答
全体		746	220	218	108	200	0
		100.0	29.5	29.2	14.5	26.8	0.0
常用労働者数（企業全体）別	30~99人	161	39	57	17	48	0
		100.0	24.2	35.4	10.6	29.8	0.0
	100~299人	221	61	55	43	62	0
		100.0	27.6	24.9	19.5	28.1	0.0
	300~499人	84	25	24	13	22	0
		100.0	29.8	28.6	15.5	26.2	0.0
	500~999人	92	29	32	6	25	0
		100.0	31.5	34.8	6.5	27.2	0.0
	1000人以上	188	66	50	29	43	0
		100.0	35.1	26.6	15.4	22.9	0.0
無回答		0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

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

平成27年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は約6割、うち「男女とも採用した」事業所は約7割

平成27年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は全体で61.5%、「採用していない」事業所は35.3%である。(図2-1)

新規採用を行った事業所（n=459）のうち、男女とも採用した事業所が69.1%と最も多く、男性のみを採用した事業所は20.0%、女性のみを採用した事業所は10.9%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、「四年制大学卒」では「事務・営業系」「技術系」ともに、「男女とも採用」の割合が6割を超えている。「短大・高専卒」および「高校卒」では「事務・営業系」で女性の採用が多く「技術系」で男性の採用が多い。(図2-2)

図2-1 新規学卒者の採用状況（採用の有無）

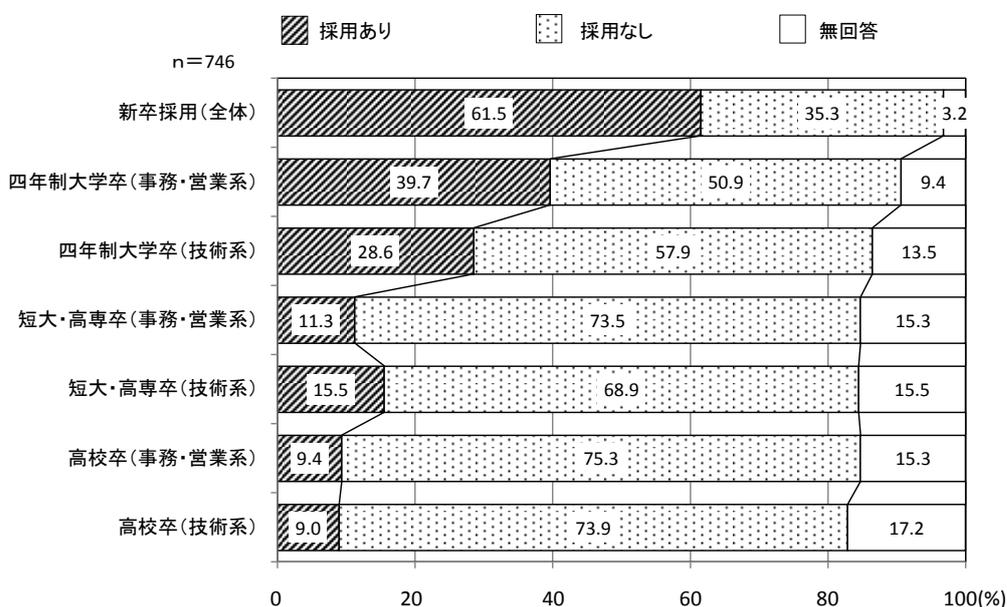
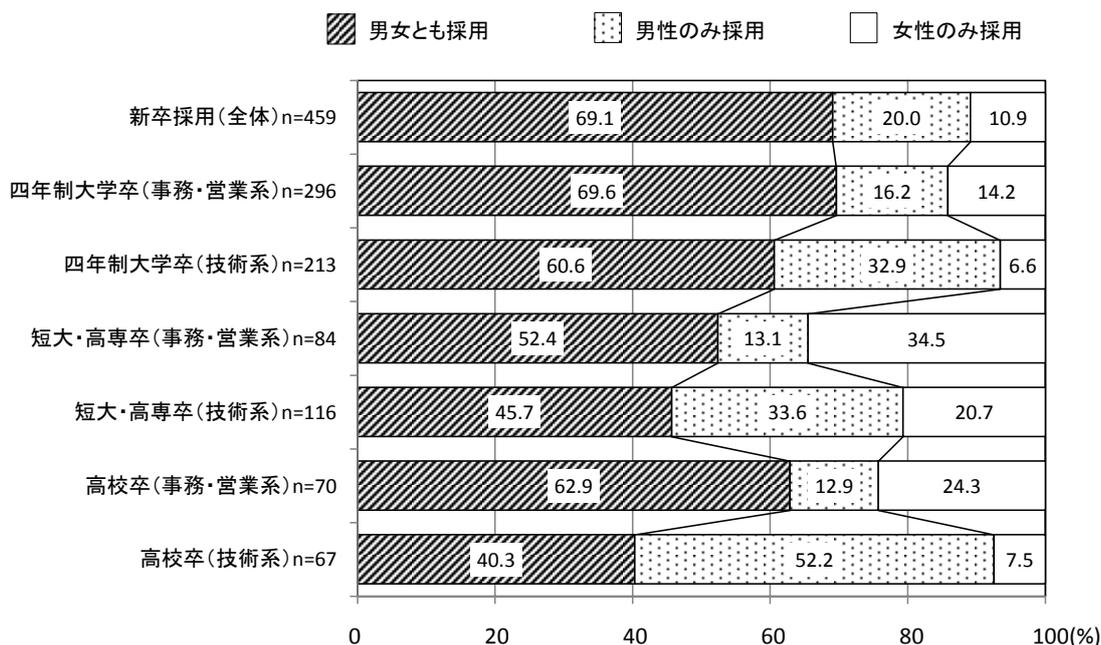


図2-2 新規学卒者の採用状況（男女別状況）



(2) 中途採用の状況

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

過去1年間（平成26年4月1日～平成27年3月31日）に、中途採用を行った事業所は全体で72.5%、「採用していない」事業所は23.1%である。採用区別にみると、「採用あり」の割合は「事務・営業系」が55.9%、「技術系」が43.0%である。（図2-3）

中途採用を行った事業所（n=541）のうち、男女とも採用した事業所が68.2%と最も多く、男性のみを採用した事業所は21.4%、女性のみを採用した事業所は10.4%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、「事務・営業系」では「男女とも採用」の割合が61.4%と高い割合を占めているが、「技術系」では「男女とも採用」の56.7%に次いで、「男性のみ採用」が35.8%と割合が高い。（図2-4）

図2-3 中途採用の状況（採用の有無）

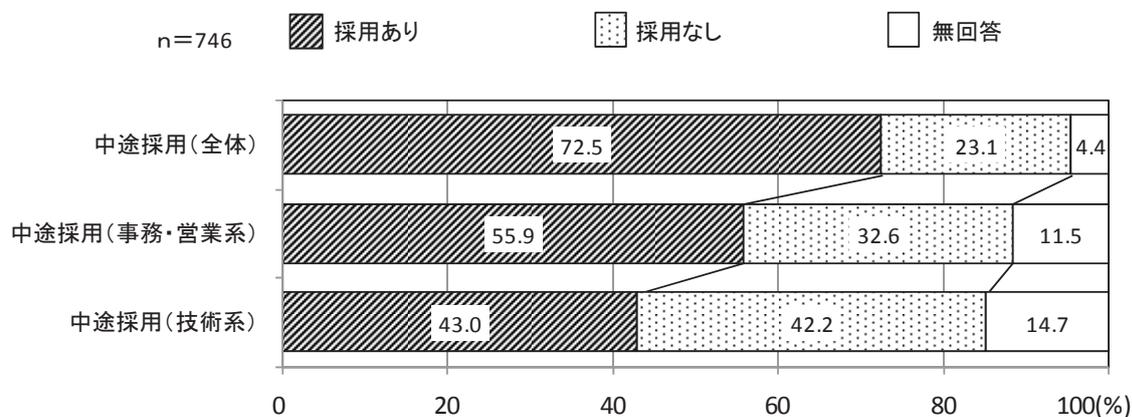
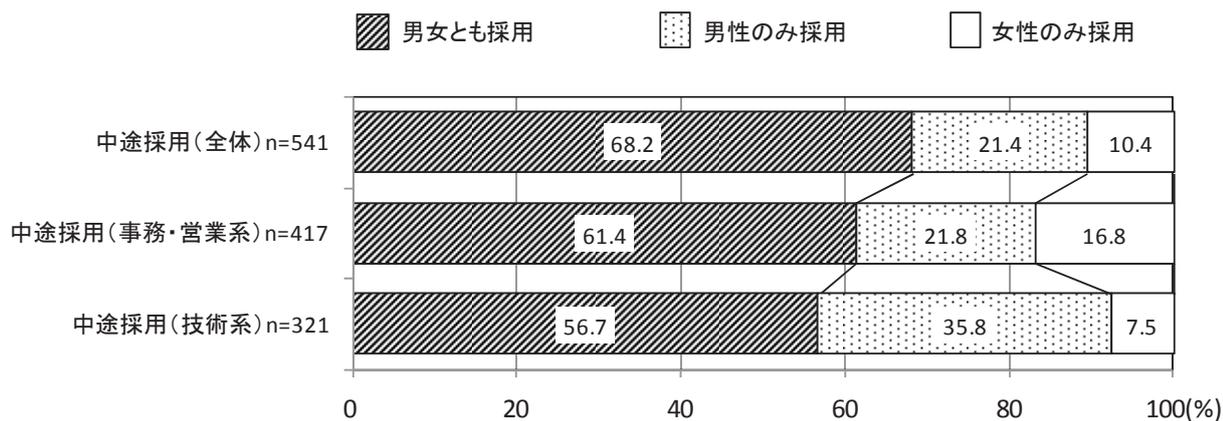


図2-4 中途採用の状況（男女別状況）



2 従業員の平均年齢・平均勤続年数

男女別で見ると、女性の平均年齢は2.9歳低く、平均勤続年数も2.9年短い

男女労働者（常用労働者）の平均年齢は、女性の方が男性より2.9歳低い。平均勤続年数は女性の方が男性より2.9年短くなっている。

女性について推移をみると、平均年齢、平均勤続年数は伸長してきたが、平成27年度は前年度並みとなっている。（表2-1）

表2-1

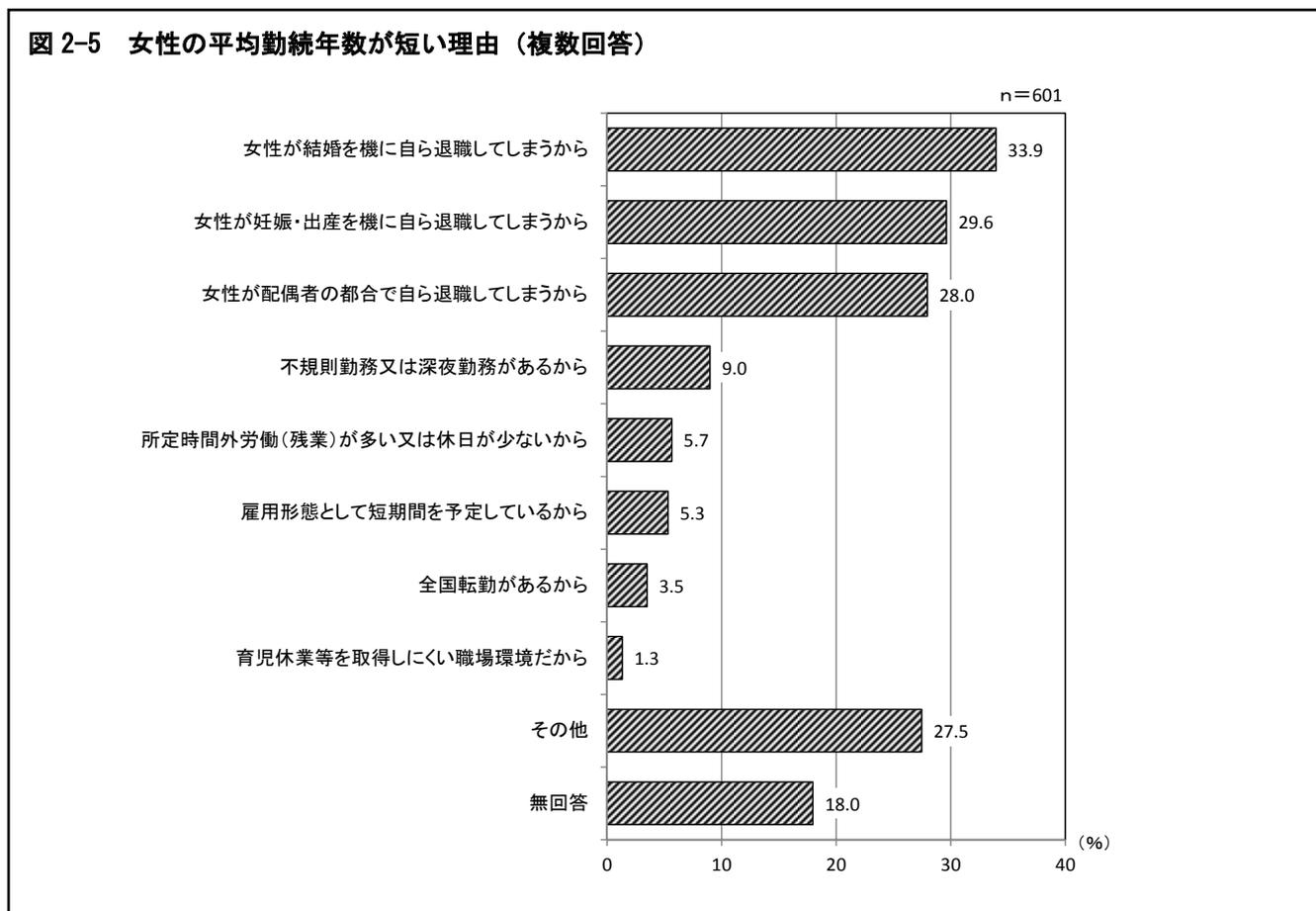
		平均年齢	平均勤続年数
男性		43.0歳	12.1年
女性		40.1歳	9.2年
推移	H26年度(女性)	40.4歳	9.3年
	H16年度(女性)	37.1歳	8.2年
	H5年度(女性)	33.9歳	6.2年

2-1 女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）

「結婚を機に自ら退職」、「妊娠・出産を機に自ら退職」を挙げている事業所が多い

女性の平均勤続年数が男性より短い事業所（n=601）に対し、短い理由についてたずねたところ、「女性が結婚を機に自ら退職してしまうから」（33.9%）、「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」（29.6%）、「女性が配偶者の都合で自ら退職してしまうから」（28.0%）と結婚、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2-5）

図2-5 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2割台半ばで、規模が大きいほど制度がある割合が高い

コース別雇用管理制度が「ある」（コース間転換制度あり、なしの合計。以下同様）事業所は27.6%、「以前はあったが廃止した」事業所は2.8%、「導入したことはない」事業所は67.0%である。

業種別にみると制度が「ある」割合が高いのは、「金融業、保険業」（60.7%）、「不動産業、物品賃貸業」（58.8%）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」（87.4%）、「教育、学習支援業」（86.8%）である。規模別にみると、規模が小さいほど「導入したことはない」割合が高くなる傾向にある。（図2-6）

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。

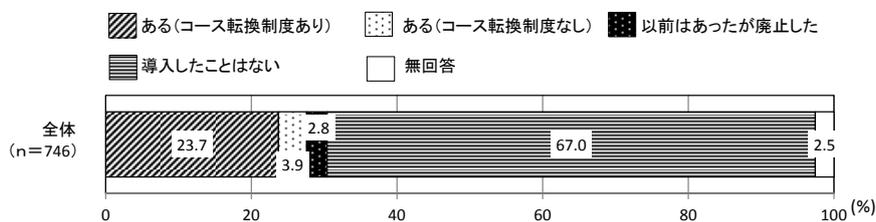
複数の職掌や進路を設定しておき、コース別に人材を活用、評価、処遇する制度であり、以下のようなものがある。

- 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ペートである専門職
- ③ 通常勤務地制（全国社員）と限定勤務地制（地域限定社員）

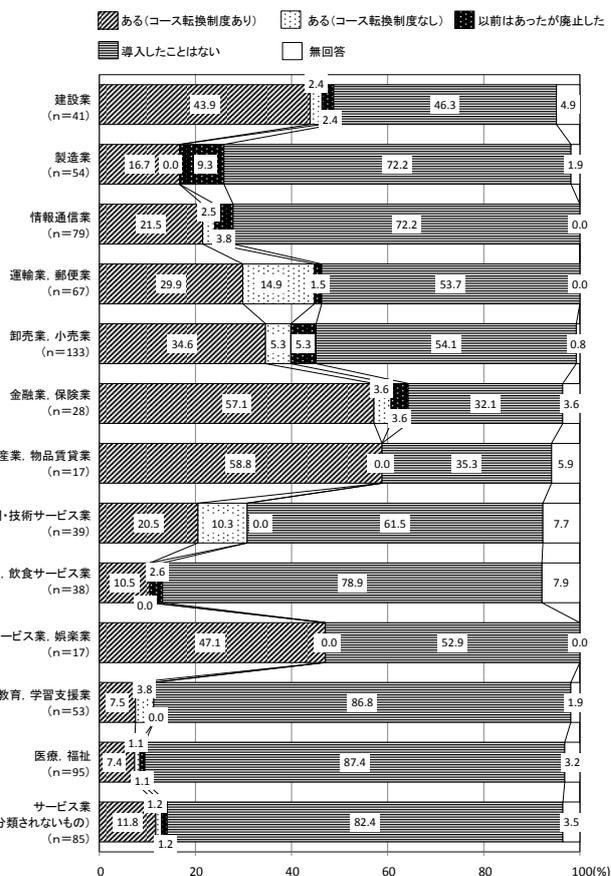
近年の労務管理制度は、単線型から多線型（複線型）に移行していると言われてている。

図2-6 コース別雇用管理制度の有無

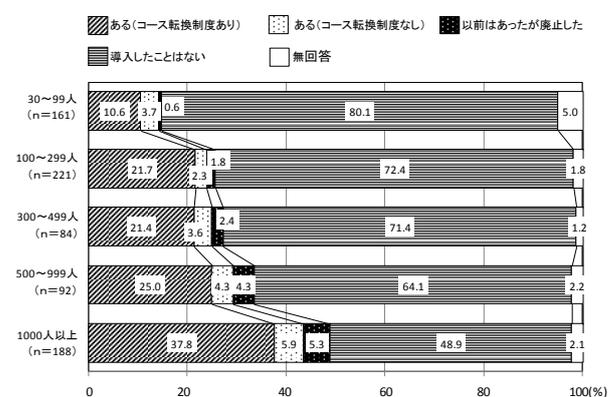
【全体】



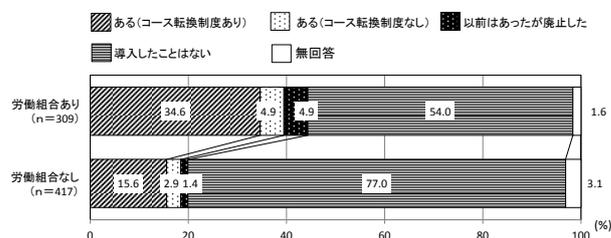
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



4 女性管理職

女性管理職が全くいない事業所は2割台半ば、管理職に占める女性の割合は1割強

(一般的に管理職は「課長相当職」以上であるが、本設問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たずねたところ、74.0%の事業所に女性管理職(「係長相当職」以上)がいる。一方、女性管理職のいない事業所は24.0%である。(図2-7)

管理職に占める女性の割合は全体で12.1%であり、比較的女性の多い「係長相当職」で20.2%と約2割で、その他の役職では1割未満である。(表2-2)

業種別では「医療、福祉」47.6%、「教育、学習支援業」33.2%が高く、一方、「建設業」、「運輸業、郵便業」がいずれも4.0%と低い。(図2-8)

図2-7 女性管理職を有する事業所の割合

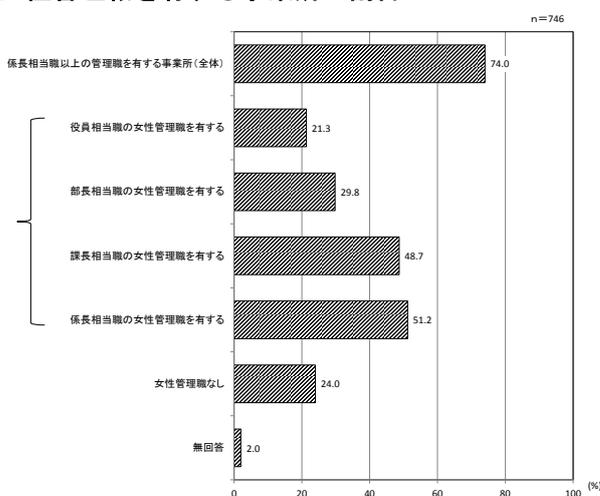
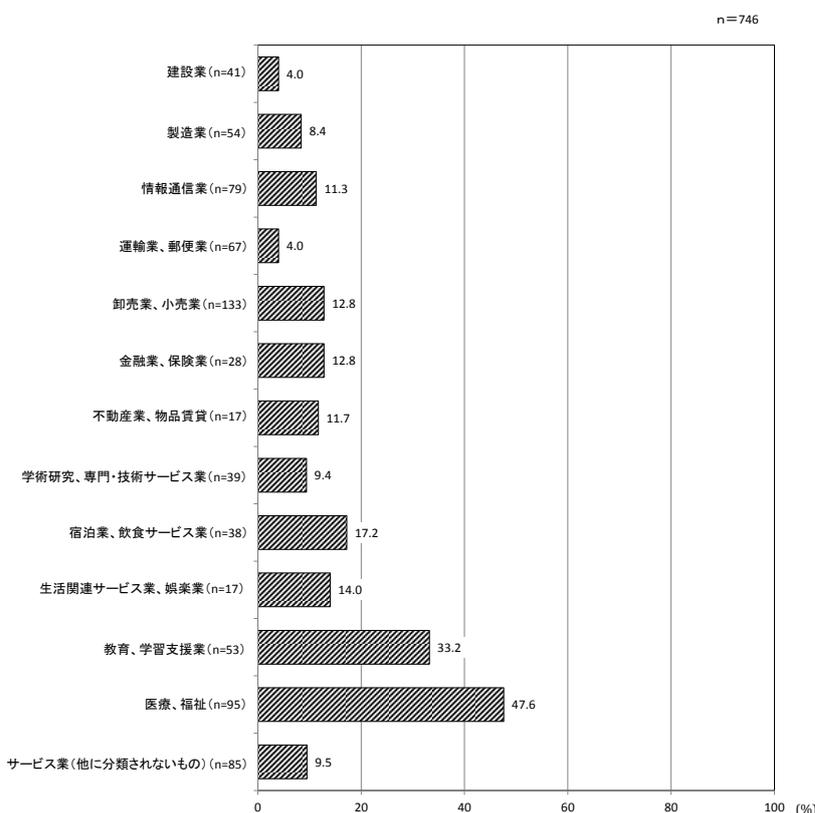


表2-2 管理職に占める女性の割合

	女性割合
役員	6.9%
部長相当職	4.4%
課長相当職	8.7%
係長相当職	20.2%
管理職 計	12.1%

図2-8 管理職全体に占める係長以上の女性割合

【業種別】



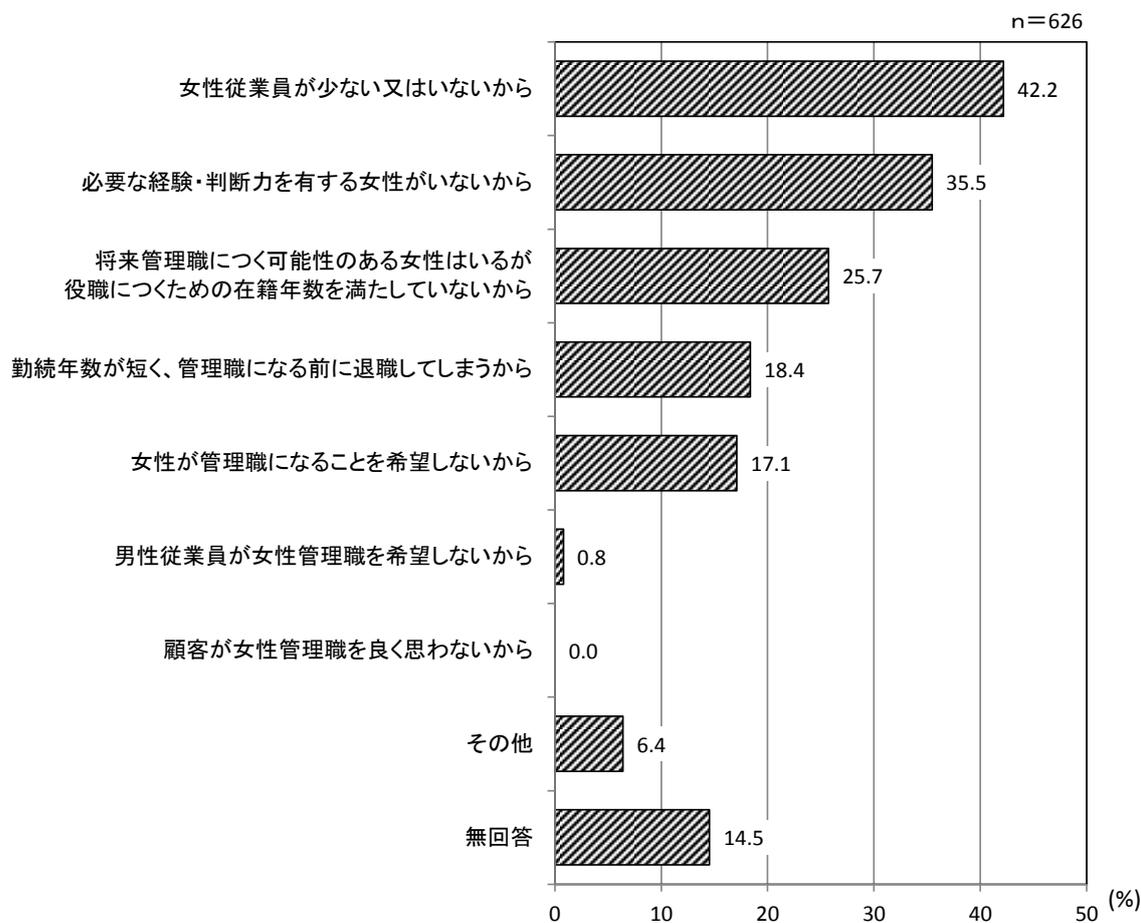
4-1 女性管理職が少ない理由（複数回答）

「女性従業員が少ない又はいないから」が4割、「必要な経験・判断力を有する女性がいらないから」が3割台半ば

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=626）に対し、女性管理職が少ない理由についてたずねた。

「女性従業員が少ない又はいないから」が42.2%で最も割合が高く、以下、「必要な経験・判断力を有する女性がいらないから」（35.5%）、「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」（25.7%）、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから」（18.4%）、「女性が管理職になることを希望しないから」（17.1%）の順となっている。（図2-9）

図2-9 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2割台 (27.2%)

(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8割弱

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ところ、「制度あり」の割合は高い順に「産前産後休暇」(94.6%)、「生理休暇」(87.9%)、「育児時間」(84.3%)である。(図2-10) (参考：従業員回答 第3章I-1 P49)

3つすべての制度を有している事業所は78.3%であり、1つも制度を有していない事業所は2.9%である。(図2-11)

給与の支給については、「有給(全額支給＋一部支給)」の割合は、「生理休暇」(47.1%)、「育児時間」(40.2%)、「産前産後休暇」(35.0%)の順に高い。(図2-13)

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つすべてを有している事業所は3割弱、1つも制度がない事業所も3割弱

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ところ、「制度あり」の割合は高い順に、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」「妊娠中の通勤緩和措置」(いずれも59.1%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(50.5%)、「妊娠障害休暇」(35.4%)、「出産障害休暇」(31.8%)である。(図2-10) (参考：従業員回答 第3章I-1 P49)

5つすべての制度を有している事業所は28.3%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27.2%である。一方、1つも有していない事業所は2.9%である。(図2-11、2-12)

給与の支給については、「有給(全額支給＋一部支給)」の割合は、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(43.3%)、「妊娠障害休暇」(41.3%)、「妊娠中の通勤緩和措置」(41.0%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(40.1%)、「出産障害休暇」(38.0%)の順に高い。(図2-13)

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 2-10 母性保護等に関する制度の有無

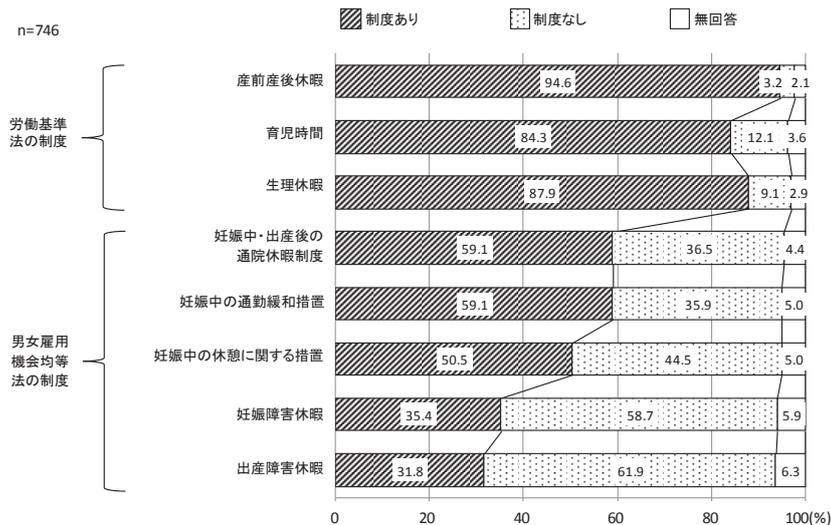


図 2-11 母性保護等に関する制度数

【労働基準法の制度数】 n = 746

【男女雇用機会均等法の制度数】 n = 746

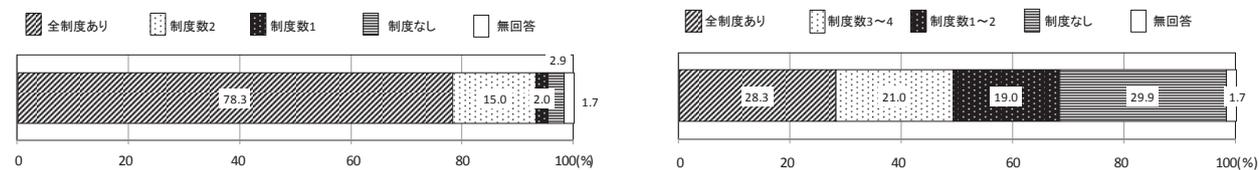


図 2-12 両制度の制度数

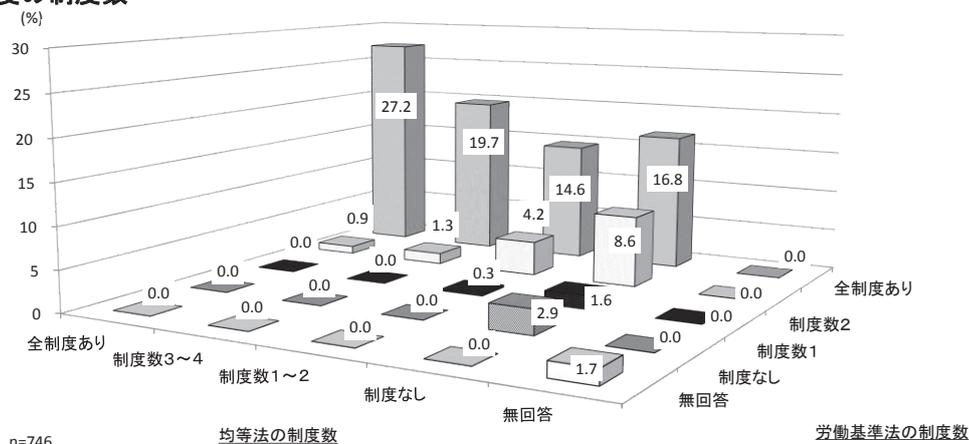
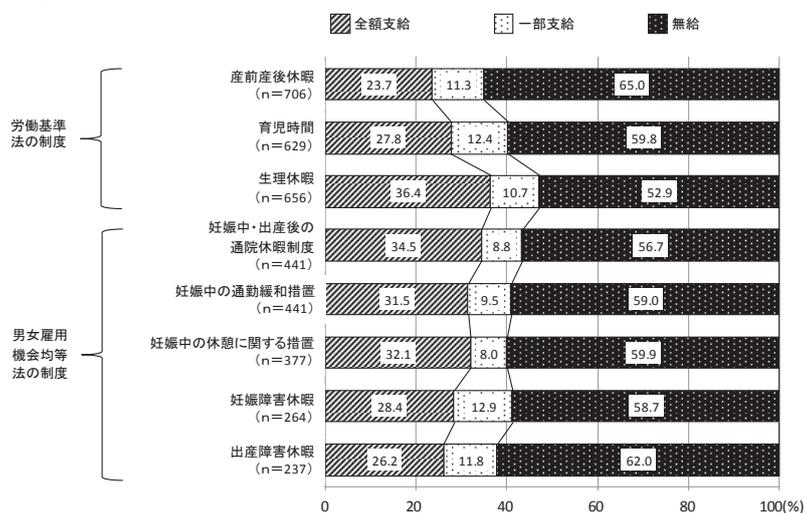


図 2-13 母性保護等に関する制度の給与支給の状況



5-1 母性保護制度の過去3年間の利用実績

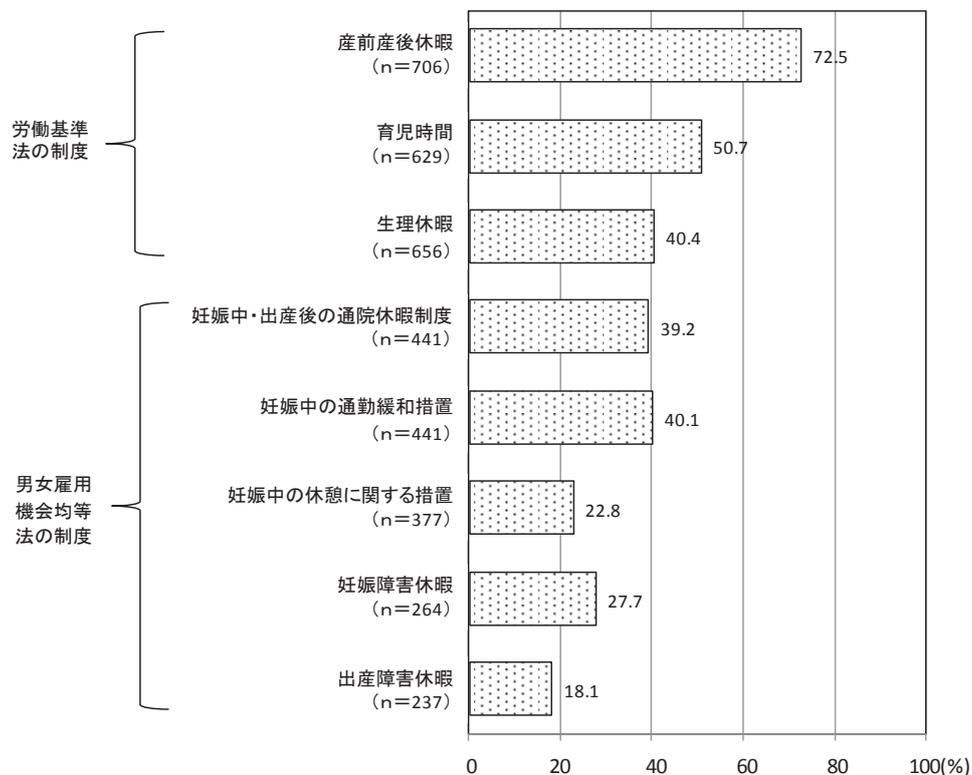
最も利用実績があるのは「産前産後休暇」7割強

母性保護制度の過去3年間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の割合は、「産前産後休暇」(72.5%)、「育児時間」(50.7%)、「生理休暇」(40.4%)の順に高い。

男女雇用機会均等法に基づく制度の利用実績の割合は、「妊娠中の通勤緩和措置」(40.1%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(39.2%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(22.8%)、「妊娠障害休暇」(27.7%)、「出産障害休暇」(18.1%)の順になっており、全体として労働基準法に基づく3制度のほうが、男女雇用機会均等法に基づく5制度よりも割合が高い。(図2-14)

図2-14 母性保護制度の利用実績



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」で約8割

ハラスメント防止策の実施の有無をたずねた。「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が79.2%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」76.4%となっている。(図2-15)

防止策の取組数は「取組数4～5」45.0%と「取組数1～3」44.5%が拮抗している。規模が大きいほど取組数が多い。(図2-16)

図2-15 ハラスメント防止策の実施状況

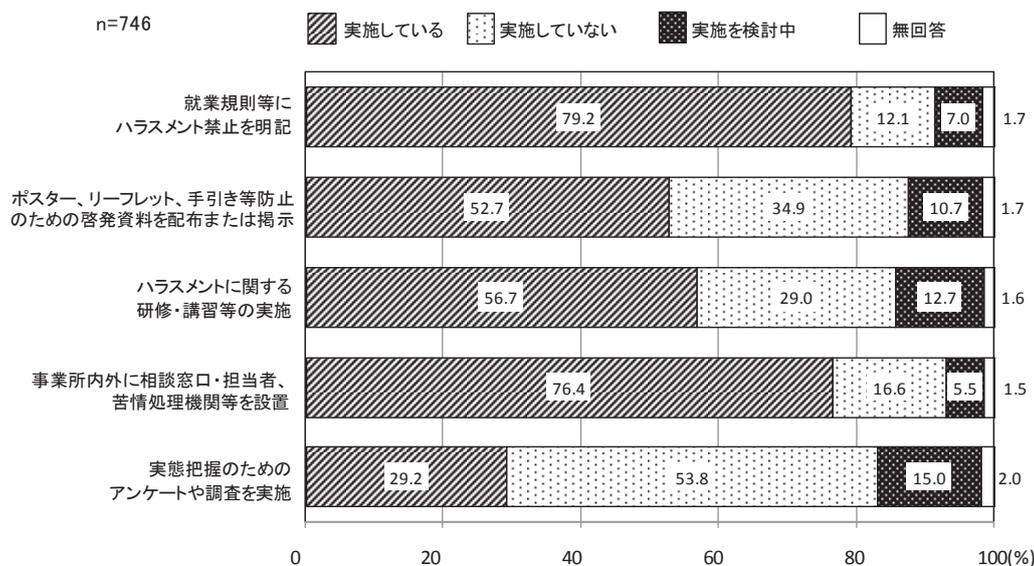
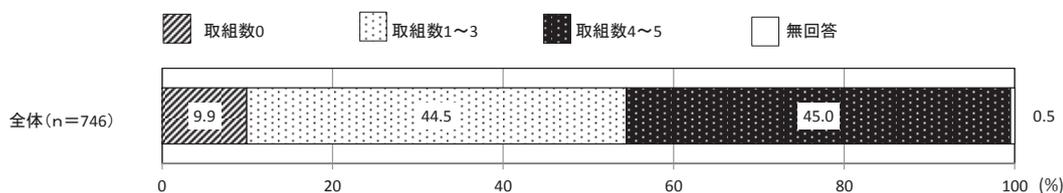
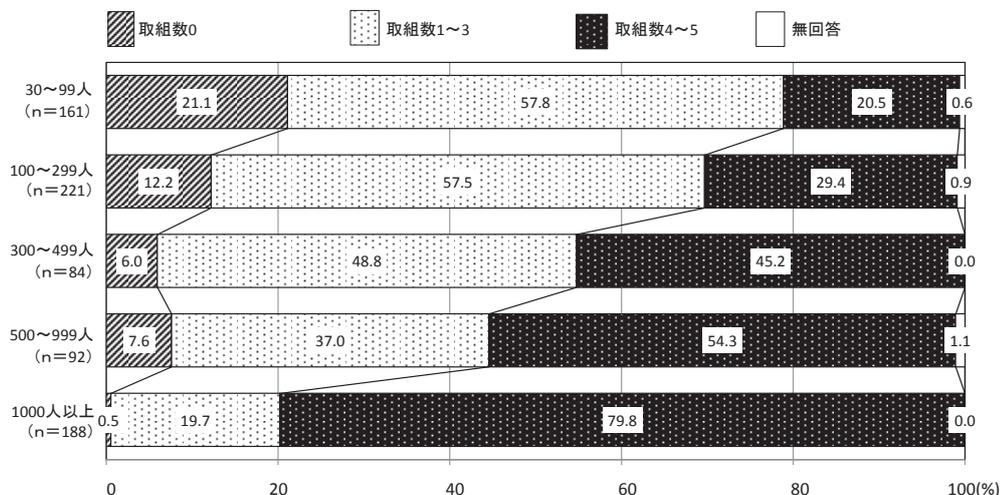


図2-16 ハラスメント防止策の取組数



【規模別】



Ⅱ 育児・介護休業法等に関する事項

1 育児休業の取得可能期間

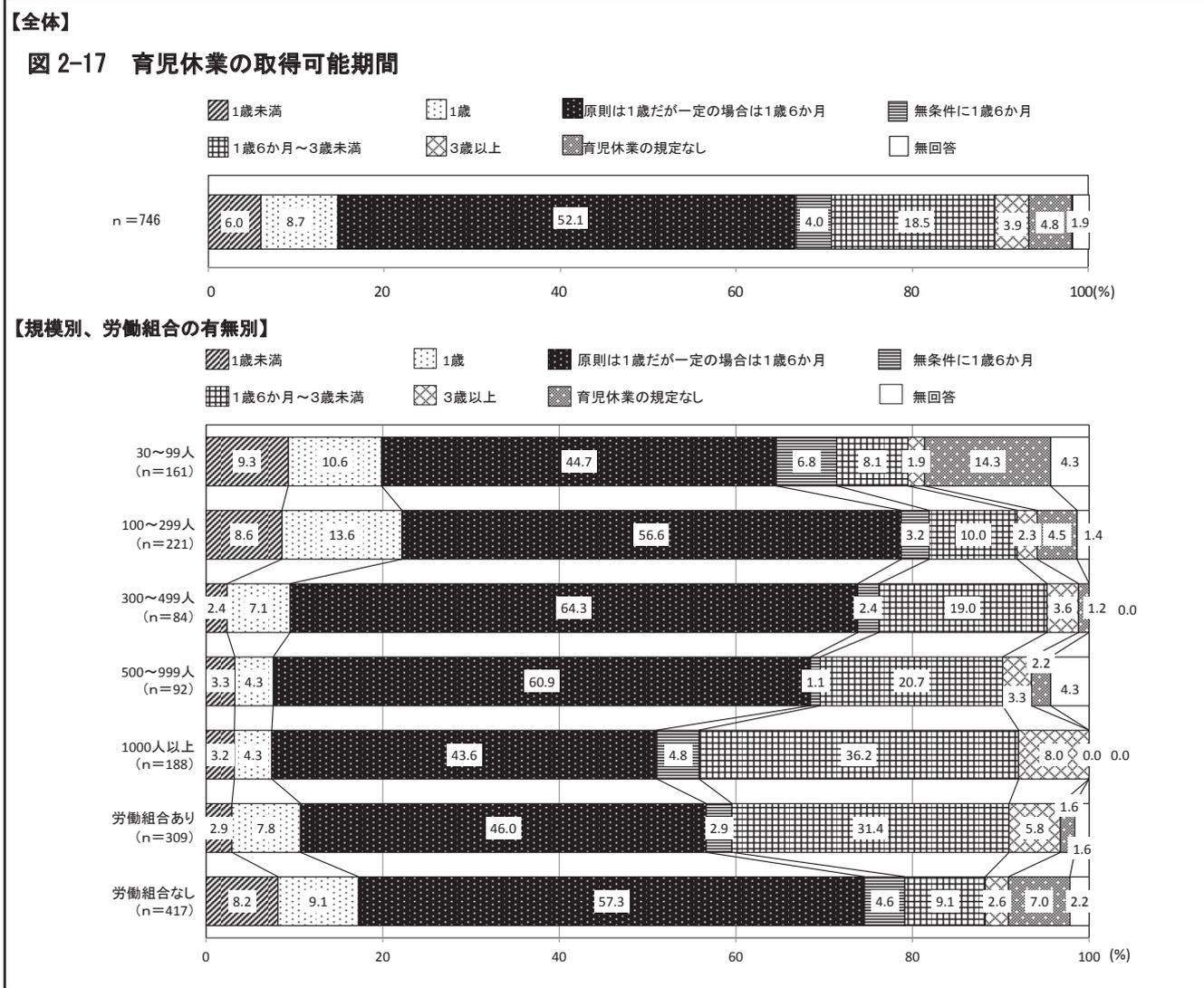
育児休業規定がない事業所が 4.8%、法定未満（1歳以下）の期間としている事業所が 14.7%

育児休業は、原則として、子が出生した日から1歳に達する日までの間で、労働者が申し出た期間取得することができます。

また、父母がともに育児休業を取得する場合は、1歳2か月まで、保育園に入所できない等の場合には、1歳6か月まで休業を延長できます。（育児・介護休業法第9条）

就業規則上、育児休業規定があるか、ある場合は、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（n=746）の4.8%で、「30～99人」の事業所では、14.3%の事業所が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1歳だが、一定の場合は1歳6か月」までとする事業所が52.1%と最も多い。また1歳6か月を超える等、法定を上回る期間の休業が可能な事業所も合わせて26.4%であり、合わせて78.5%の事業所で法定の期間以上の休業を可能としている。一方、「1歳」までとする事業所は8.7%であり、「1歳未満」（6.0%）と合わせて、14.7%の事業所が法定未満の育児休業期間としている。

規模別にみると、規模が大きいほど法定以上の期間を定めている割合が高く、「1,000人以上」では92.6%の事業所が法定以上の期間を定めているのに対し、「30～99人」では61.5%と規模による差が大きい。（図2-17）



2 育児休業の利用人数・取得率

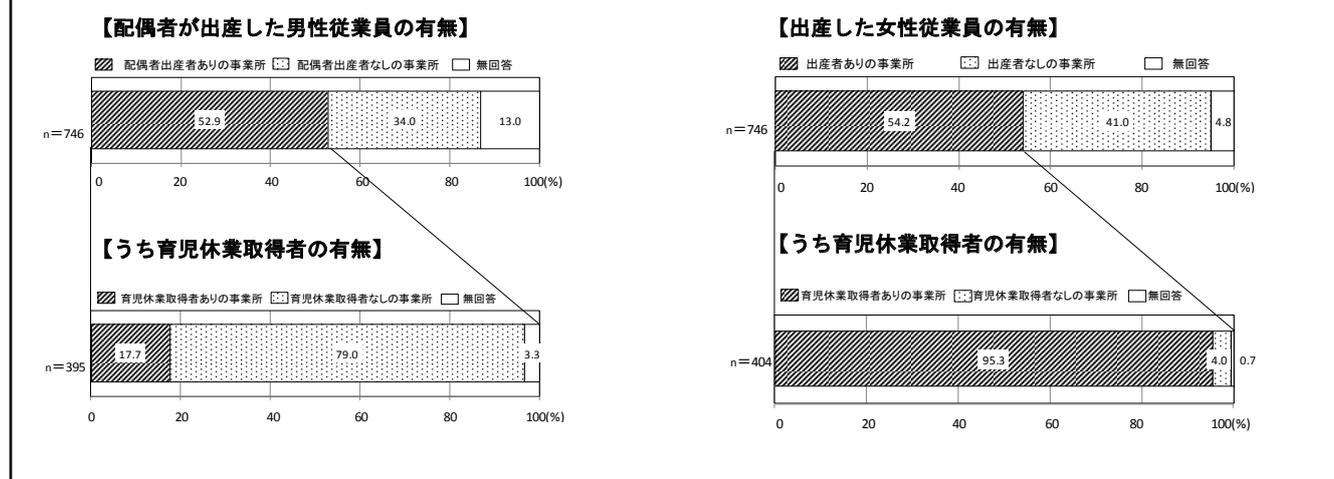
育児休業取得率は、男性 4.49%、女性 93.3%と男女差が大きい

過去1年間（平成26年4月1日～平成27年3月31日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は52.9%で、そのうち男性の育児休業者がいた事業所は17.7%である。また、出産した女性がいた事業所は54.2%で、そのうち女性の育児休業者がいた事業所は95.3%である。（図2-18）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-2 P50）

表 2-3 育児休業取得者の有無

	男性	女性
① 出産者数（男性は配偶者が出産）	5,633人	2,794人
② 育児休業取得者数	253人	2,606人
③ 育児休業取得率	4.49%	93.3%

図 2-18 出産者の有無・育児休業取得者の有無



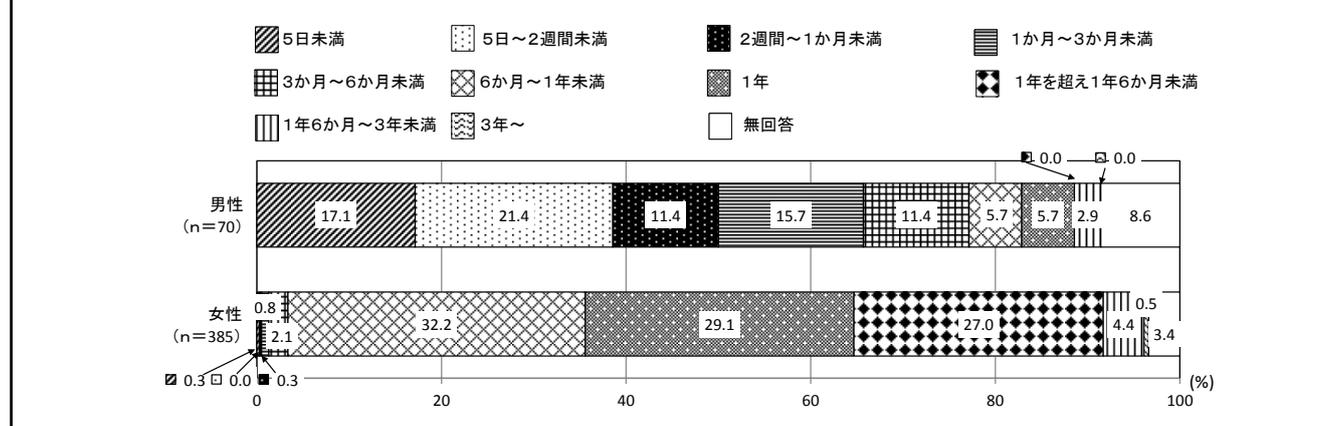
2-1 育児休業の取得期間

女性は「6か月～1年未満」、男性は「5日～2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 = 70、女性 n = 385）に対し、育児休業取得期間はどのくらいかをたずねた。

男性では「5日～2週間未満」（21.4%）が最も多く、次いで「5日未満」（17.1%）となっている。女性では「6か月～1年未満」（32.2%）が最も多く、次いで「1年」（29.1%）となっており、全体的に男性の方が女性より取得する期間が短い。（図2-19）

図 2-19 育児休業の取得期間



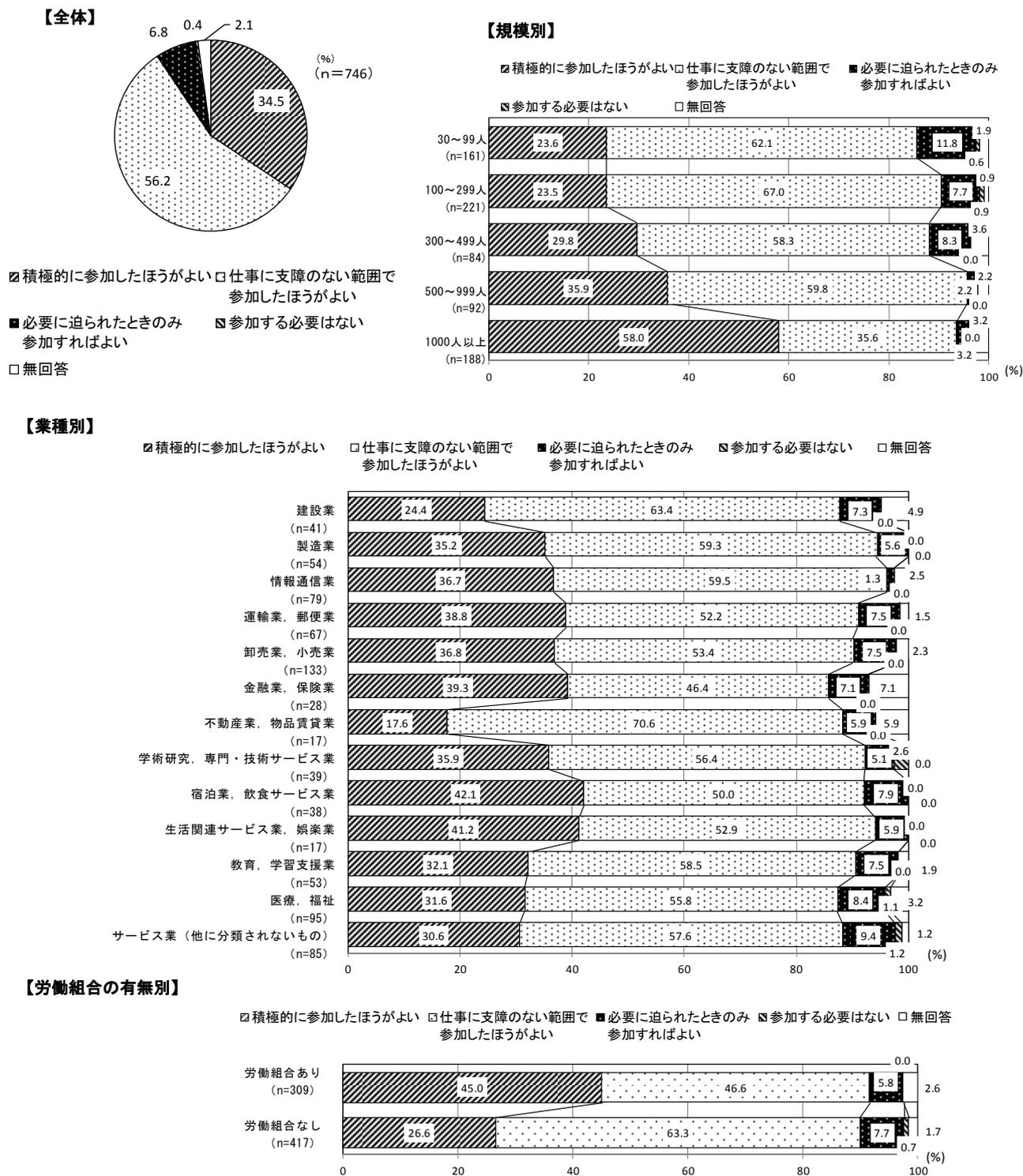
3 男性が育児に参加することについての考え

約9割の事業所が男性の育児参加に前向き

全体では「積極的に参加したほうがよい」34.5%、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」56.2%で合計すると90.7%の事業所が男性の育児参加に前向きである。

規模別にみると、規模が大きい方が「積極的に参加したほうがよい」の割合が高くなるが、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」も加えると、すべての規模で8割台半ば～9割台半ばが参加したほうがよいと考えている。業種別、労働組合の有無別でも同様にほとんどの区分で約9割の事業所が育児参加したほうがよいと考えている。(図2-20) (参考：従業員回答 第3章Ⅱ-4 P52)

図2-20 男性が育児に参加することについての考え



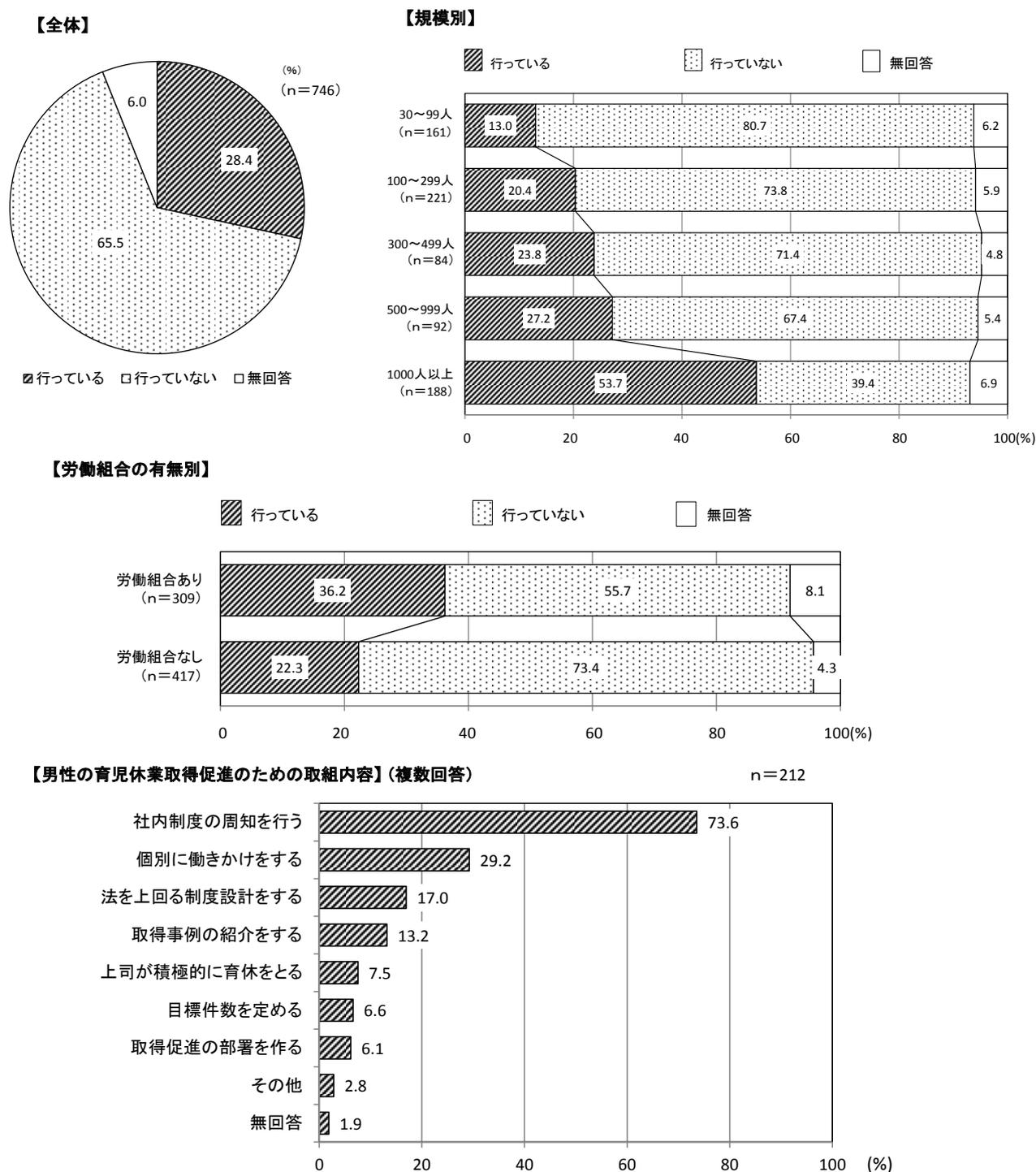
4 男性の育児休業取得促進のための取組

「行っていない」事業所は約6割台半ば、取組の内容は「社内制度の周知を行う」が約7割と最も多い

男性の育児休業取得促進のための取組の有無、取組内容についてたずねた。取組を「行っている」は全体で28.4%にとどまる。

規模別では「1,000人以上」が53.7%、労働組合の有無別では「あり」が36.2%とそれぞれ割合が高くなっている。取組を「行っている」事業所（n=212）での取組の内容は「社内制度の周知を行う」が73.6%で最も多く、以下「個別に働きかけをする」（29.2%）、「法を上回る制度設計をする」（17.0%）、「取得事例の紹介をする」（13.2%）と続く。（図2-21）

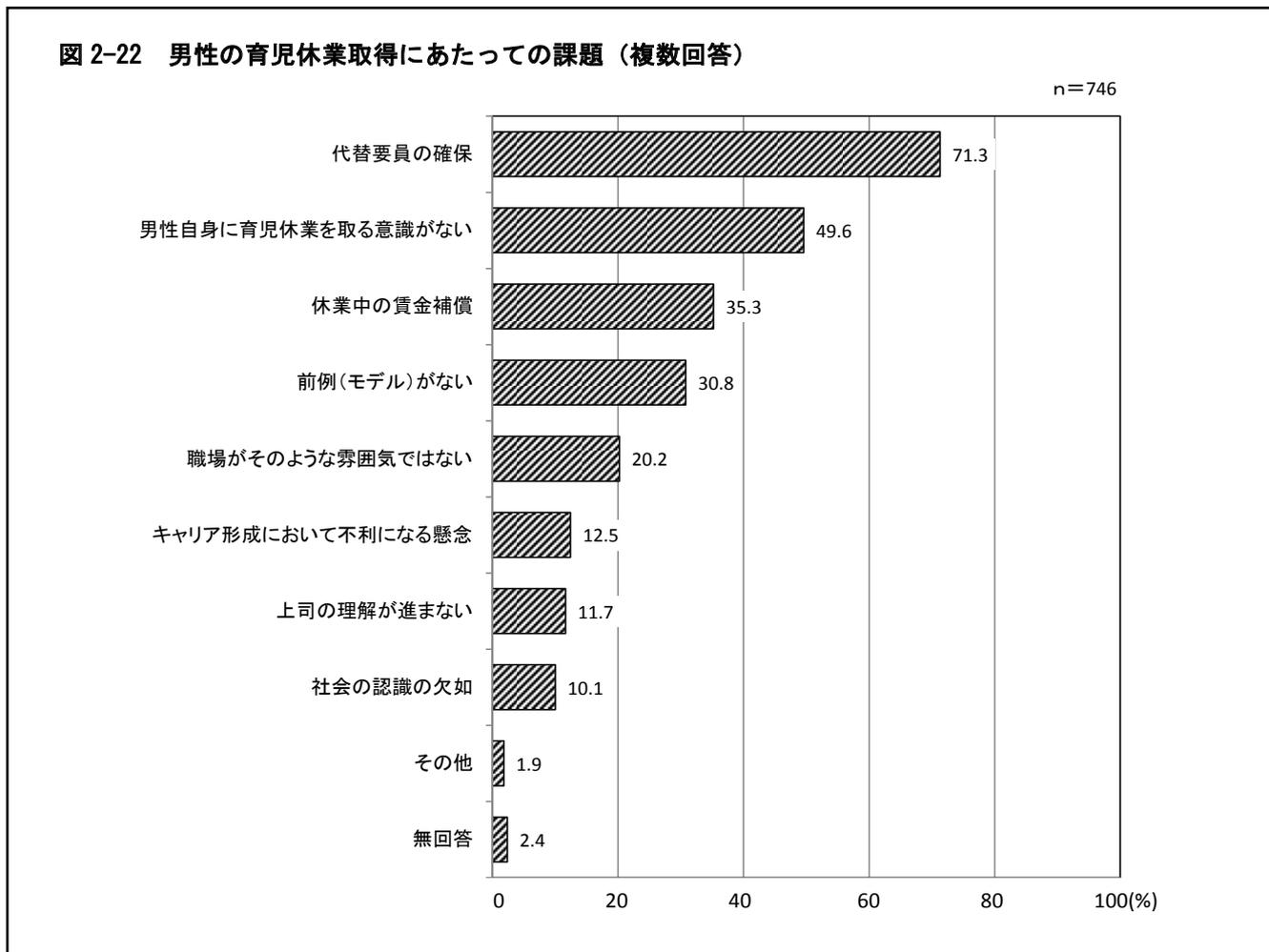
図2-21 男性の育児休業取得促進のための取組の有無



5 男性の育児休業取得にあたっての課題（複数回答）

「代替要員の確保」が約7割

男性の育児休業取得にあたっての課題としては、「代替要員の確保が困難」（71.3%）が最も多く、次いで、「男性自身に育児休業を取る意識がない」（49.6%）、「休業中の賃金補償」（35.3%）、「前例（モデル）がない」（30.8%）、「職場がそのような雰囲気ではない」（20.2%）の順に割合が高い。（図 2-22）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-5 P53）



6 子どもの看護休暇について

小学校就学前の子を養育する労働者は申し出ること、病気・けがをした子の看護のために、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2、3）。事業主は子の看護休暇の制度があらかじめ導入され、就業規則などに記載される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。

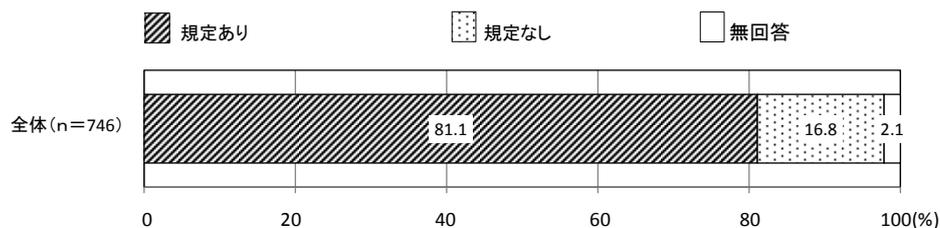
（1）制度の有無

「規定あり」の事業所は約8割

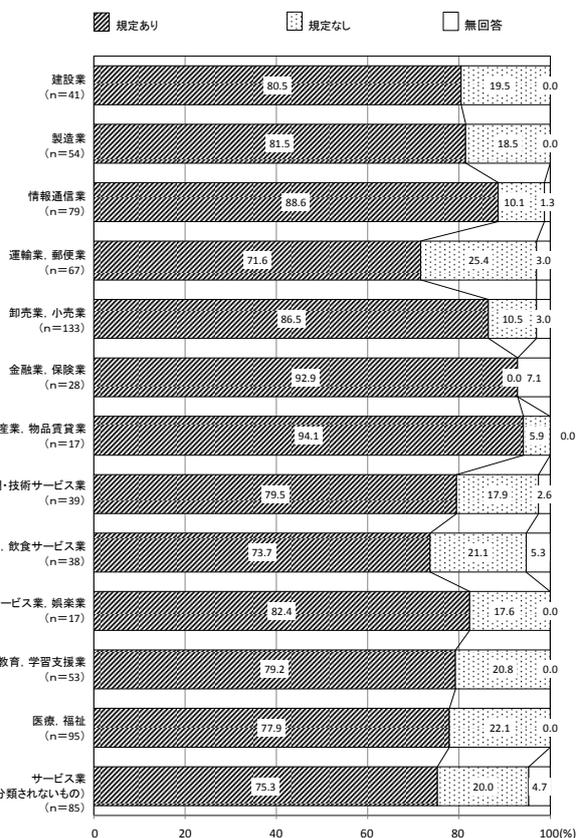
子どもの看護休暇制度の規定の有無についてたずねたところ、「規定あり」と回答した事業所は81.1%、「規定なし」は16.8%である。業種別にみると、「規定あり」の割合が高いのは、「不動産業、物品賃貸業」（94.1%）、「金融業、保険業」（92.9%）である。規模別にみると、規模が大きくなるほど規定が設けられている傾向があり、「1,000人以上」では95.7%である一方で、「30～99人」では60.9%である。労働組合の有無別では「あり」が88.3%である。（図2-23）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-6 P54）

図2-23 子どもの看護休暇制度の規定の有無

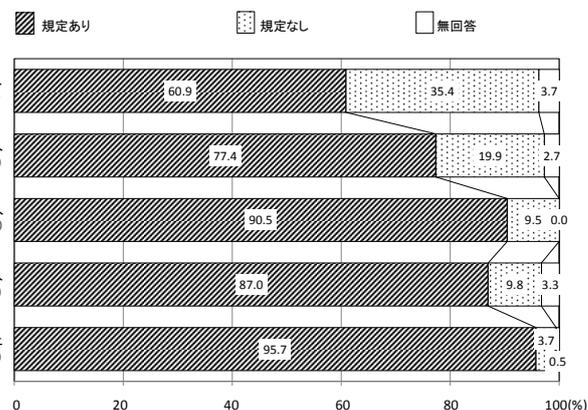
【全体】



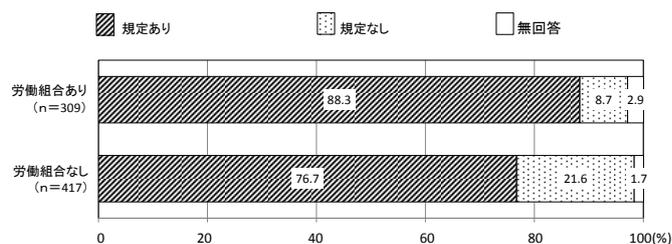
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



(2) 賃金の有無・取得単位

休業期間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。

休業中に給与を支給している事業所は約4割

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=605）に、看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40.7%（全額支給（32.4%）＋一部支給（8.3%））、一方、支給のない事業所は57.0%である。（図2-24）

取得単位については、「1日単位のみ可能」（59.5%）の事業所が最も多く、次いで「半日単位まで可能」（21.2%）、「1時間単位も可能」（13.9%）と続いている。（図2-25）

図2-24 子どもの看護休暇中の賃金の有無

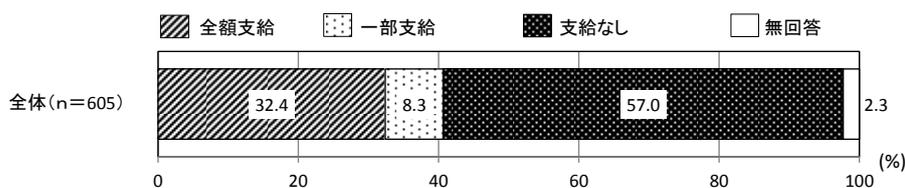


図2-25 子どもの看護休暇の取得単位



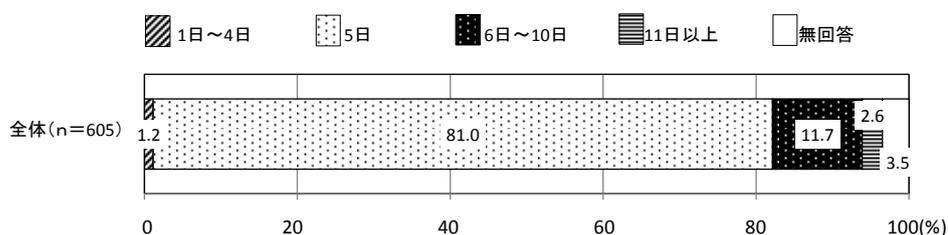
6-1 子どもの看護休暇の取得可能期間

労働者は事業主に申し出ること、小学校就学前の子が1人であれば、年5日、2人以上であれば、年10日まで、看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割台半ば

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=605）に、看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81.0%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14.3%（6日～10日（11.7%）＋11日以上（2.6%））で、合計95.3%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1.2%である。（図2-26）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-7 P54）

図2-26 子どもの看護休暇の取得可能期間



7 介護休業規定の有無と取得可能期間

規定がない事業所は7.9%、法定基準（93日）を満たしている事業所は9割強

労働者が取得できる介護休業期間は、通算して（のべ）93日までです。（育児・介護休業法15条）

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、全体の7.9%となっている。（図2-27）

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「93日」までが最も多く56.3%である。法定を上回る94日以上が取得できる事業所は35.1%で、合わせて91.4%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7.1%である。規模別にみると、おおむね規模が大きいほど93日以上の休業が可能な割合が高い。（図2-28）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-8 P55）

図2-27 介護休業規定の有無

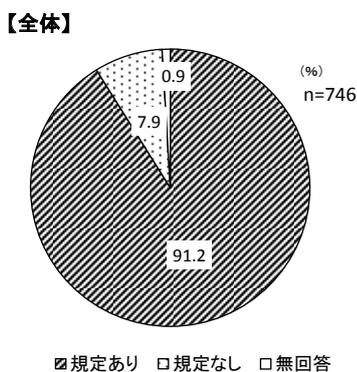
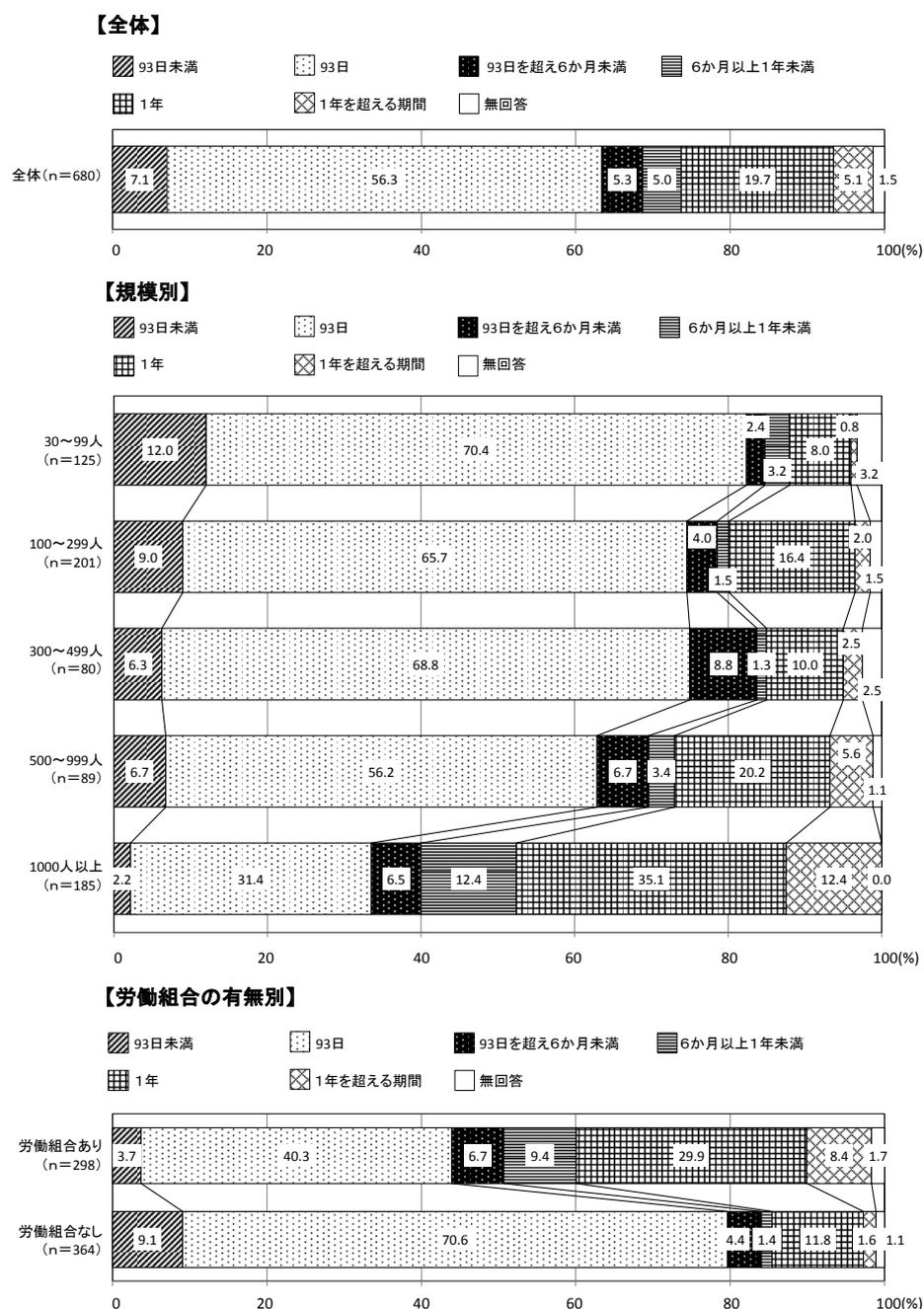


図2-28 介護休業の取得可能期間

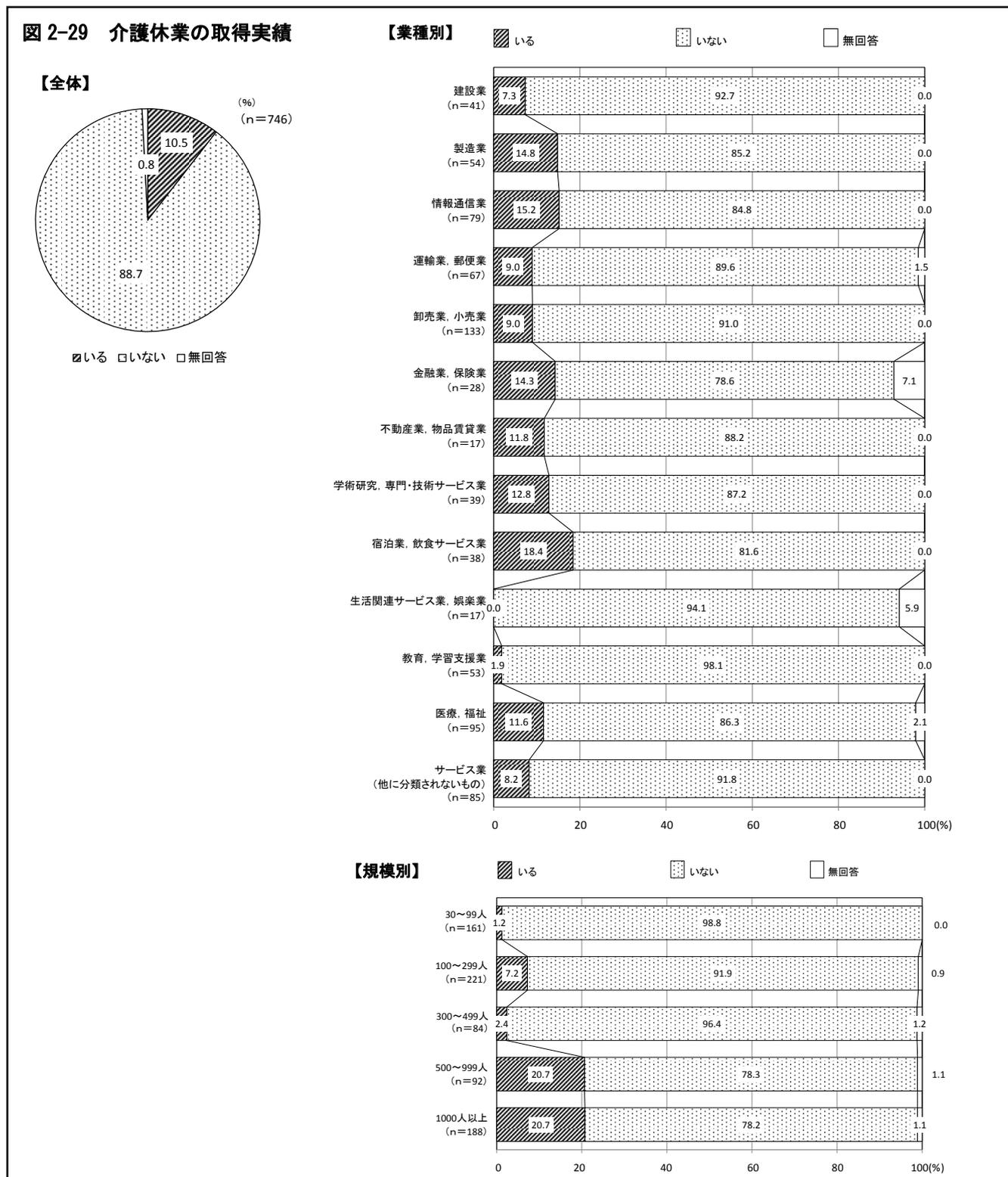


8 介護休業の取得実績

介護休業取得者がいた事業所は約1割

過去1年間（平成26年4月1日～平成27年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は10.5%であり、介護休業取得者がいない事業所は88.7%である。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」（18.4%）、「情報通信業」（15.2%）、「製造業」（14.8%）、「金融業、保険業」（14.3%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（12.8%）の順に割合が高い。規模別にみると、おおむね規模が大きいほど介護休業取得者がいる事業所の割合が高い。（図2-29）（参考：従業員回答 第3章 II-9 P55）

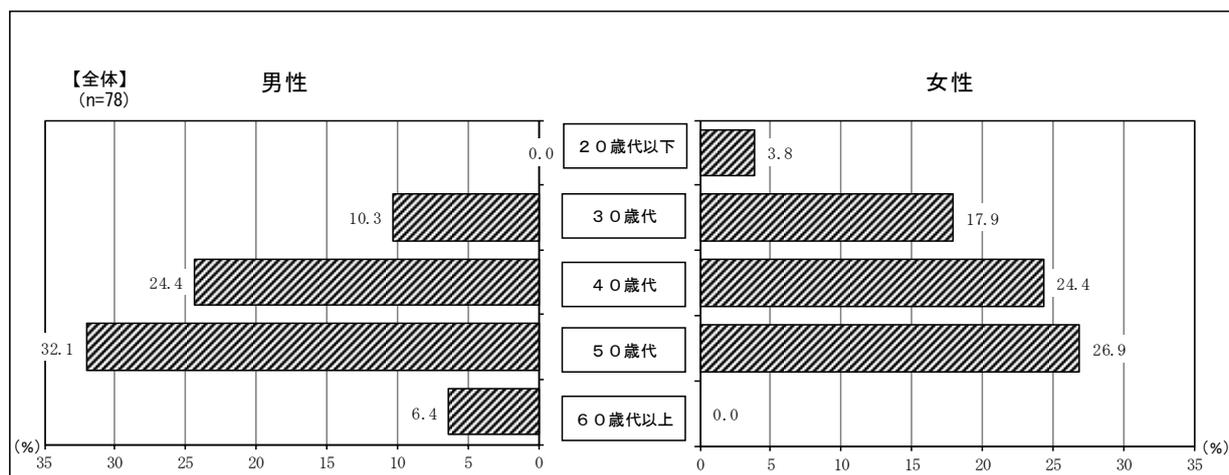


8-1 介護休業取得者の性別・年代別属性（複数回答）

介護休業取得者は50歳代が最も多い

介護休業取得者のいる事業所（n=78）に対し、過去1年間（平成26年4月1日～平成27年3月31日）の取得者の性別・年代別属性についてたずねた。50歳代まで年代が高い方が取得者の数が多く、「50歳代男性」32.1%、「50歳代女性」26.9%となっている。（図2-30）

図2-30 介護休業取得者の性別・年代別属性（複数回答）



9 介護休暇について

介護休暇：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され、就業規則に記載されるべきものであることに留意してください。（指針）

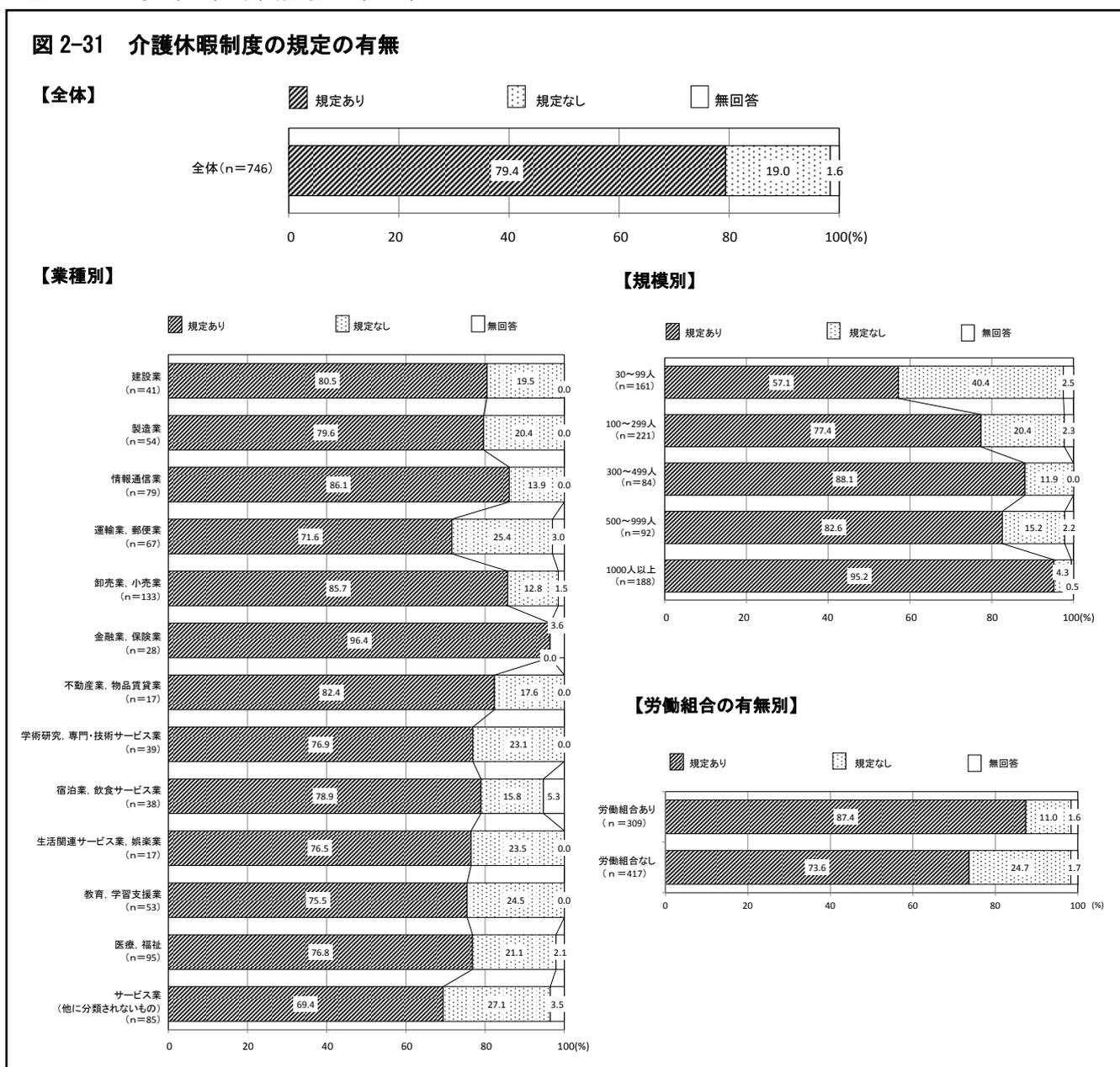
また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

(1) 制度の有無

「規定あり」の事業所は約8割

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79.4%、「規定なし」は19.0%である。業種別にみると「規定あり」の割合が最も高いのは「金融業、保険業」で96.4%、最も低いのは「サービス業（他に分類されないもの）」で69.4%である。規模別にみると、おおむね規模が大きいほど「規定あり」の割合が高く、「30人～99人」は57.1%であるが、「1,000人以上」では95.2%で9割を超えている。

(図2-31) (参考：従業員回答 第3章Ⅱ-10 P57)



(2) 賃金の有無・取得単位

介護休暇期間中の給与支給：

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。

休暇中に給与を支給している事業所は3割台半ば、取得単位は「1日単位のみ可能」が6割弱

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=592）に介護休暇期間中の賃金の有無と休暇取得単位の規定についてたずねた。

介護休暇期間中に給与を支給している事業所が35.0%（全額支給（26.0%）＋一部支給（9.0%））、支給していない事業所は62.8%である。（図2-32）

取得単位は「1日単位のみ可能」と回答した事業所の割合が58.1%と最も高く、次いで「半日単位まで可能」（18.4%）、「1時間単位も可能」（13.7%）となっている。（図2-33）

図2-32 介護休暇中の賃金の有無

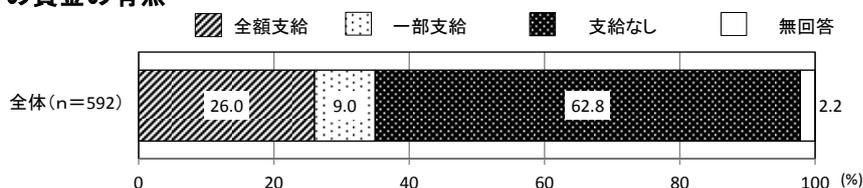
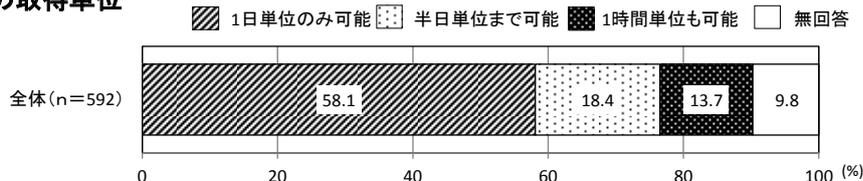


図2-33 介護休暇の取得単位



9-1 介護休暇の取得可能期間

介護休暇期間：

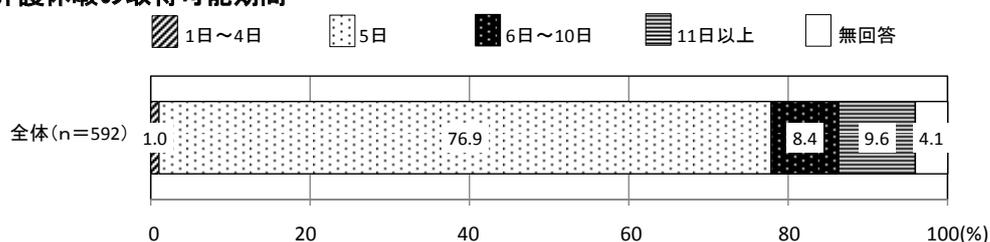
労働者は事業主に申し出ること、要介護状態の対象家族が1人であれば、年5日、2人以上であれば、年10日間まで、介護休暇を取得することができます（育児・介護休業法第16条の5）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

法定（5日）以上の休暇を付与している事業所が9割台半ば近く

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=592）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76.9%であり、さらに法定を上回る6日以上（6～10日（8.4%）＋11日以上（9.6%））で、合計94.9%の事業所が法定（5日）以上の休暇を設けている。一方、法定の日数を下回る（5日未満の）事業所は1.0%である。（図2-34）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-11 P57）

図2-34 介護休暇の取得可能期間



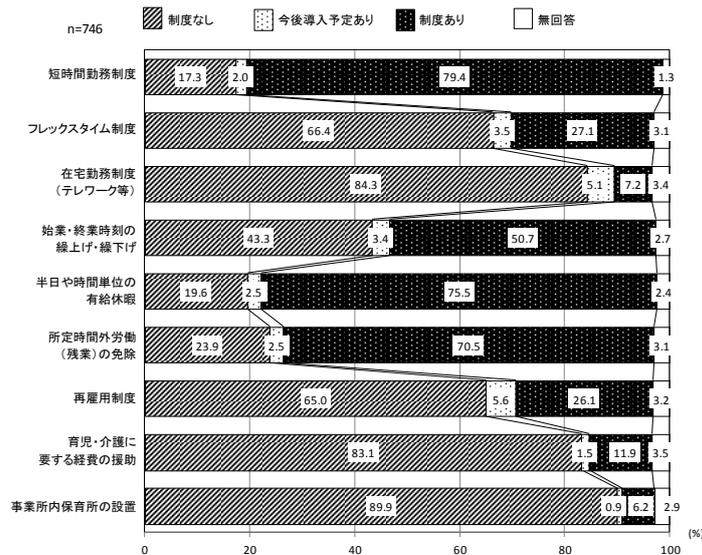
10 育児・介護等の両立支援制度

(1) 制度の有無

制度がある割合が最も高いのは「短時間勤務制度」で8割弱

育児・介護等の両立支援制度9項目を挙げて、それぞれの制度の有無をたずねた。制度がある割合が高いのは、「短時間勤務制度」(79.4%)、「半日や時間単位の有給休暇」(75.5%)、「所定時間外労働(残業)の免除」(70.5%)である。制度がない割合が高いのは、「事業所内保育所の設置」(89.9%)、「在宅勤務制度(テレワークなど)」(84.3%)、「育児・介護に要する経費の援助」(83.1%)などとなっている。(図2-35)(参考:従業員回答 第3章II-12 P58)

図2-35 育児・介護等の両立支援制度の有無

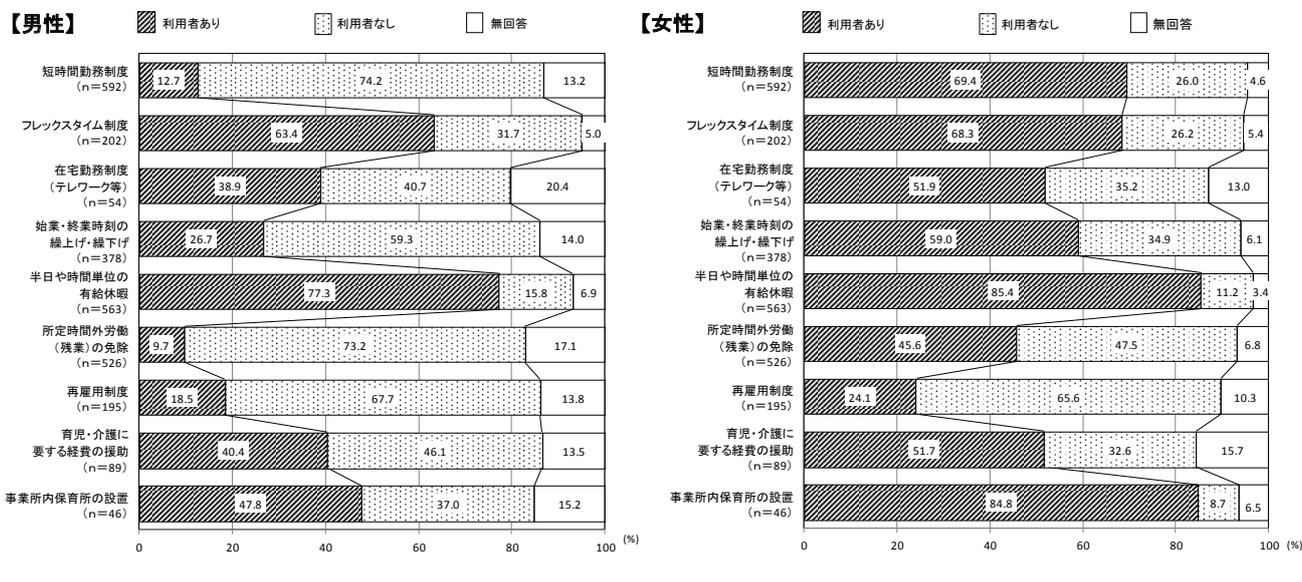


(2) 利用実績

「半日や時間単位の有給休暇」が利用実績の割合が最も高く、男女ともに7割台半ば超

「制度あり」と回答した事業所に、利用者の有無をたずねた。「利用者あり」の割合が高いのは、男女ともに「半日や時間単位の有給休暇」(男性77.3%、女性85.4%)である。一方、「利用者なし」の割合が高いのは、男性は「短時間勤務制度」(74.2%)、女性は「再雇用制度」(65.6%)などとなっている(図2-36)

図2-36 育児・介護等の両立支援制度の利用実績



Ⅲ 男性のワークライフバランスに関する事項

1 ワークライフバランスへの取組状況

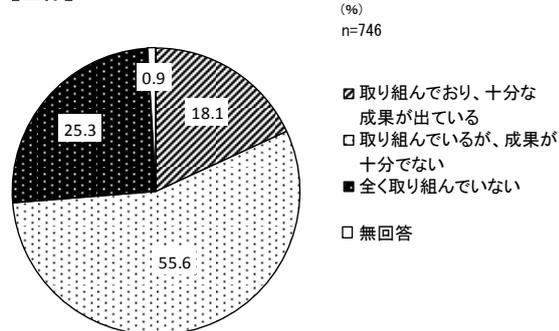
「取り組んでいるが、成果が十分でない」が5割台半ば

ワークライフバランスへの取組状況をたずねたところ、「取り組んでいるが、成果が十分でない」(55.6%)が最も多く、「全く取り組んでいない」25.3%、「取り組んでおり、十分な成果が出ている」18.1%の順だった。

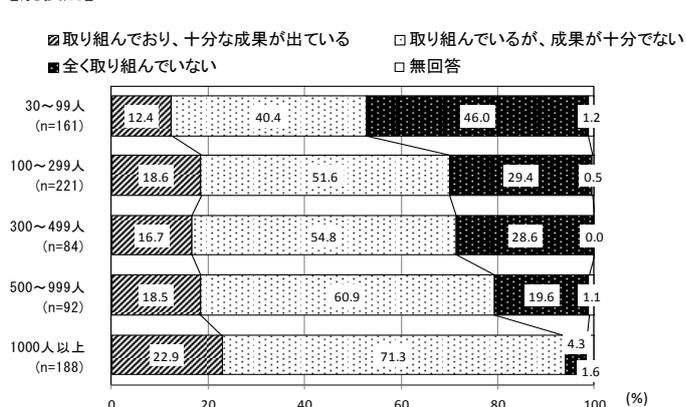
規模別にみると、規模が大きい方が取組を行っているが、必ずしも十分な成果にはつながっていない。業種別では最も成果が出ているのは、「学術研究、専門・技術サービス業」(35.9%)、次いで「金融業、保険業」(35.7%)、となっている。「取り組んでいるが、成果が十分でない」のは「建設業」(75.6%)、また、全く取り組んでいない事業所が多いのは「製造業」(37.0%)、「教育、学習支援業」(35.8%)となっている。(図2-37)

図2-37 ワークライフバランスへの取組状況

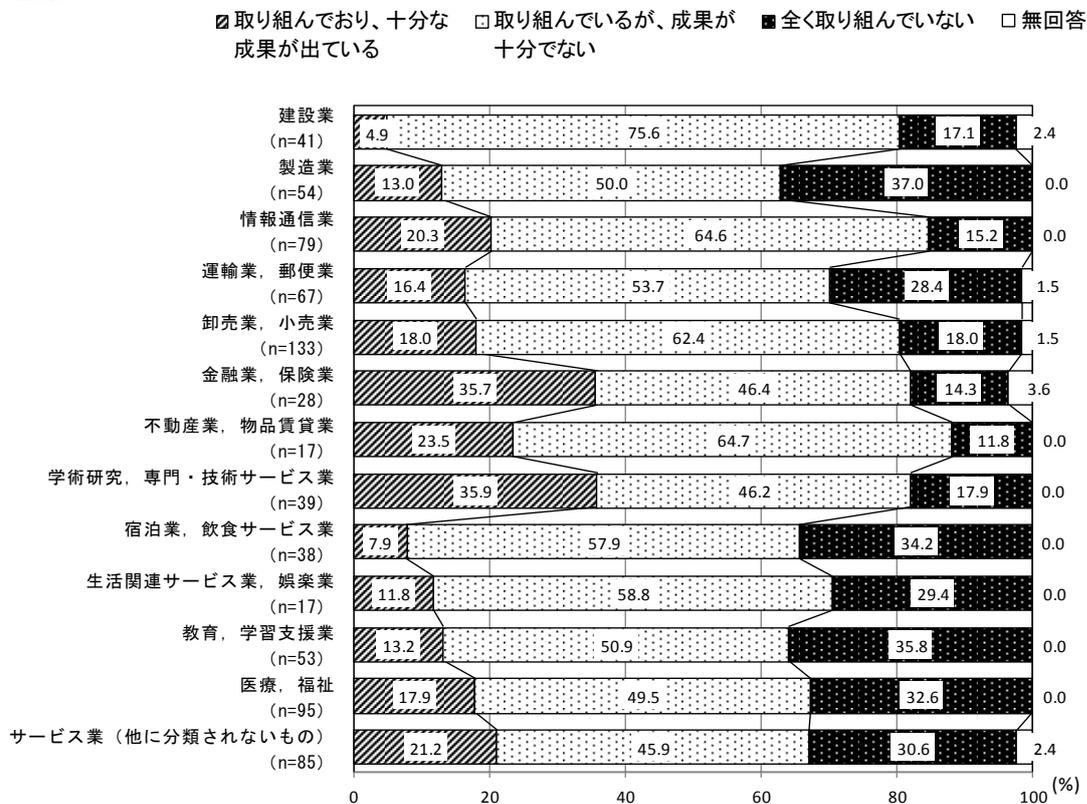
【全体】



【規模別】



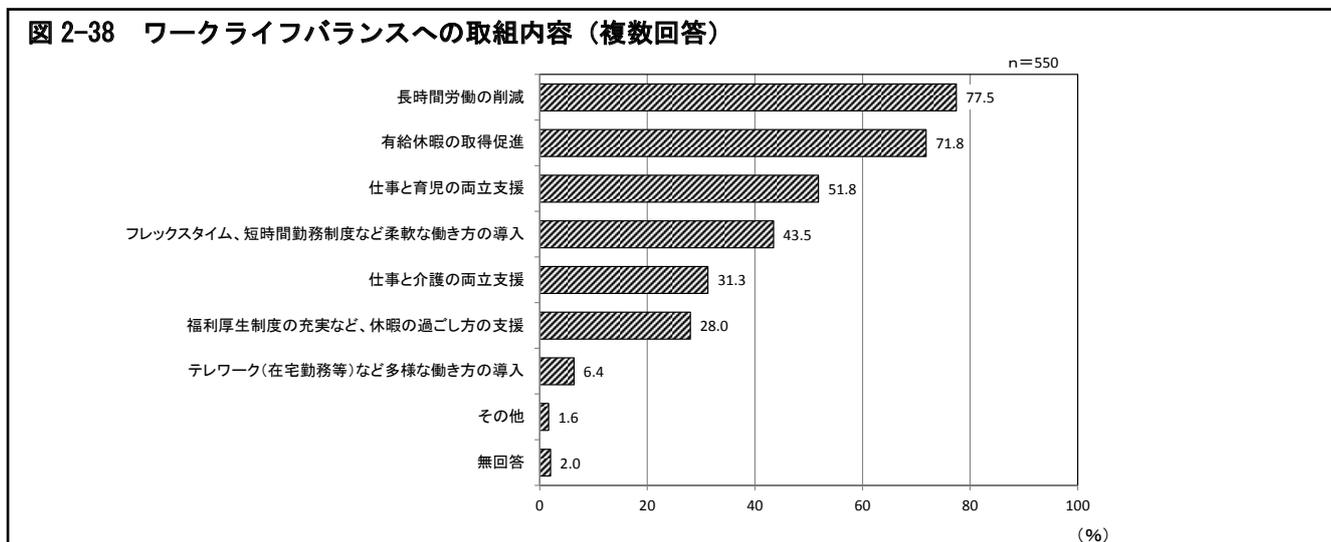
【業種別】



1-1 ワークライフバランスへの取組内容（複数回答）

「長時間労働の削減」「有給休暇の取得促進」が7割超

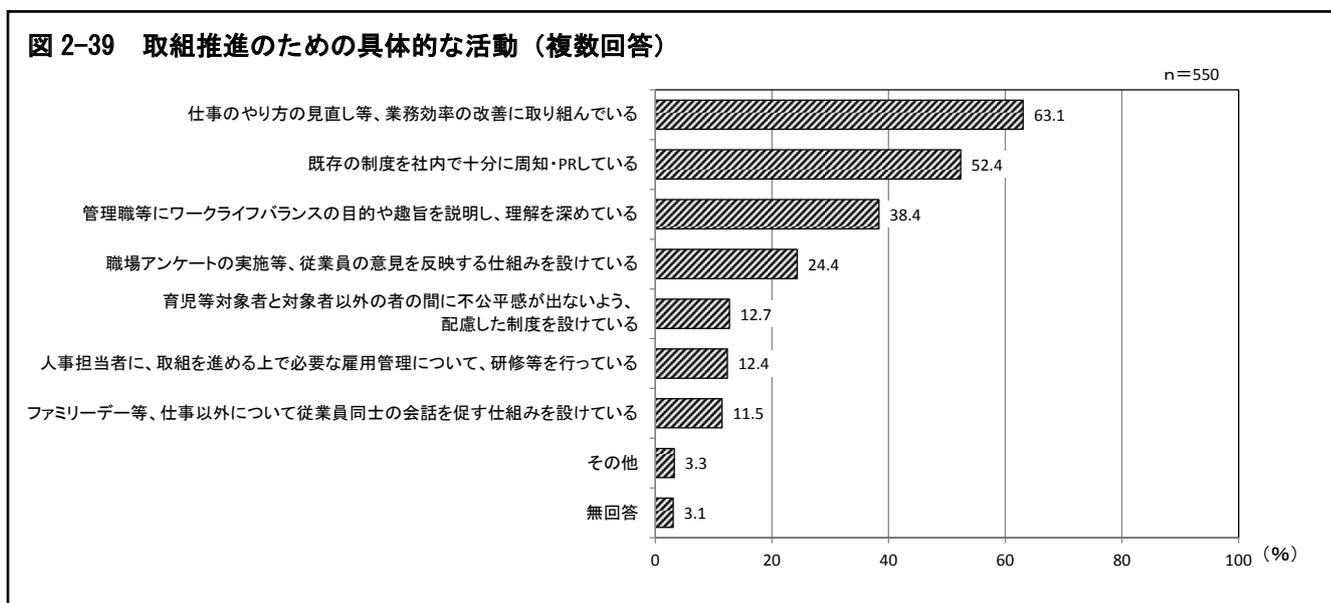
ワークライフバランスに取り組んでいる事業所（n=550）に取り組内容をたずねたところ、「長時間労働の削減」が最も多く77.5%、次いで「有給休暇の取得促進」71.8%であった。一方で最も少ないものは「テレワーク（在宅勤務等）など多様な働き方の導入」の6.4%となっている。（図2-38）（参考：従業員回答 第3章 III-5 P62）



1-2 取組推進のための具体的な活動（複数回答）

「業務効率の改善」への取組が最も多く6割超

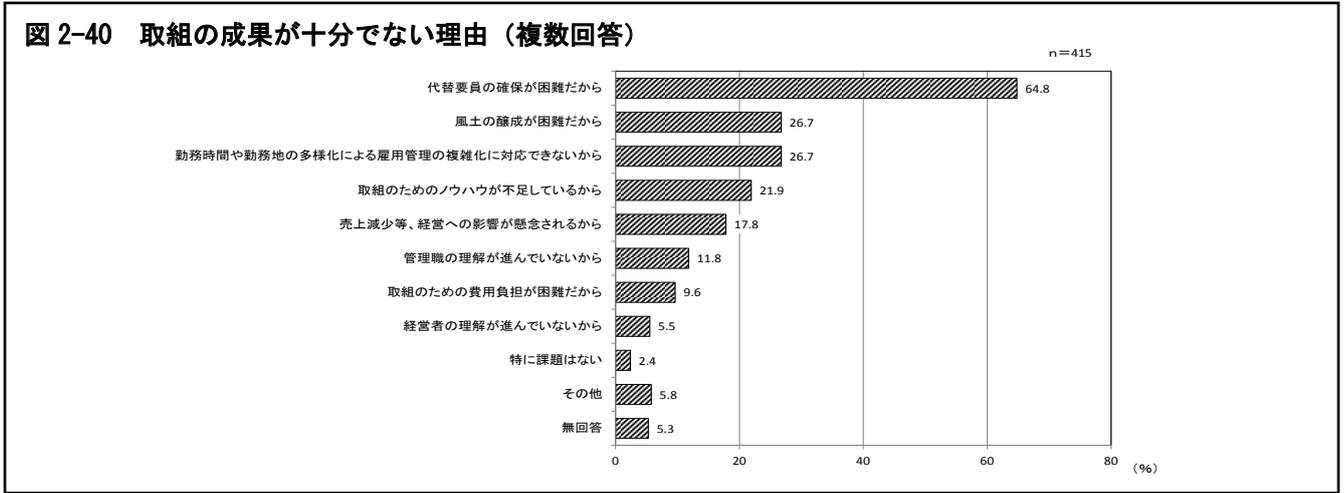
ワークライフバランスに関する取組推進のための具体的な活動をたずねたところ、「仕事のやり方の見直し等、業務効率の改善に取り組んでいる」が最も多く63.1%、次いで「既存の制度を社内で十分に周知・PRしている」が52.4%であった。一方で少ないものは、「ファミリーデー等、仕事以外について従業員同士の会話を促す仕組みを設けている」(11.5%)、「人事担当者に、取組を進める上で必要な雇用管理について、研修等を行っている」(12.4%)、「育児等対象者と対象者以外の者の間に不公平感が出ないよう、配慮した制度を設けている」(12.7%)の順となっている。（図2-39）（参考：従業員回答 第3章 III-6 P63）



1-3 取組の成果が十分でない理由（複数回答）

「代替要員の確保が困難だから」が6割台半ば

ワークライフバランスに取り組んでいるが、成果が十分でないと回答した事業所（n=415）に取組の成果が十分でない理由をたずねたところ、「代替要員の確保が困難だから」が64.8%と最も多かった。また「特に課題はない」と答えた事業所は2.4%であった。（図2-40）

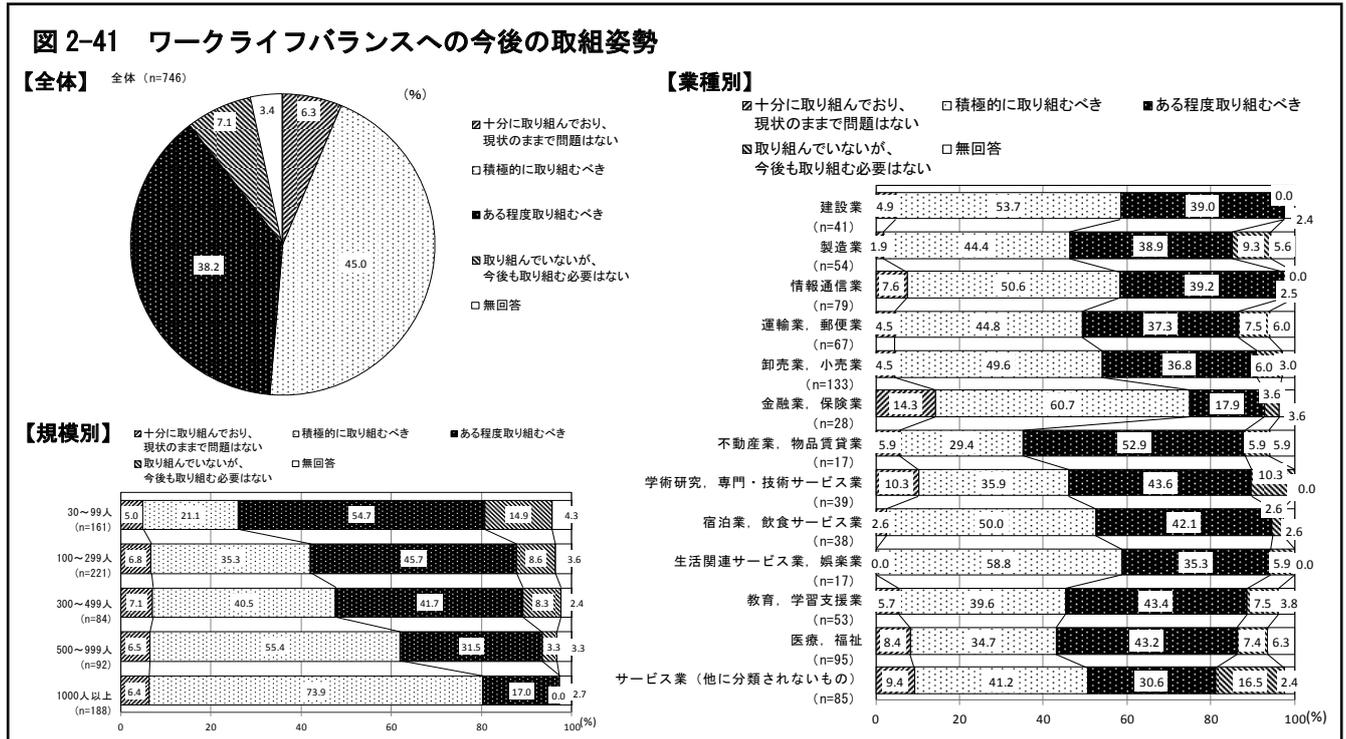


2 ワークライフバランスへの今後の取組姿勢

「積極的に取り組むべき」が45.0%、「ある程度取り組むべき」が38.2%で、8割強が「取り組むべき」

ワークライフバランスへの今後の取組姿勢をたずねたところ、「積極的に取り組むべき」が45.0%と最も多く、「ある程度取り組むべき」も38.2%であった。両者を合わせると83.2%の事業所が「取り組むべき」と考えている。

規模別にみると、規模が大きいほど「積極的に取り組むべき」の割合が高くなり、従業員1,000人以上の事業所では「今後も取り組む必要はない」が0.0%となっている。業種別では、「積極的に取り組むべき」の割合が高いのは「金融業、保険業」(60.7%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(58.8%)などとなっている。（図2-41）（参考：従業員回答 第3章Ⅲ-7 P64）

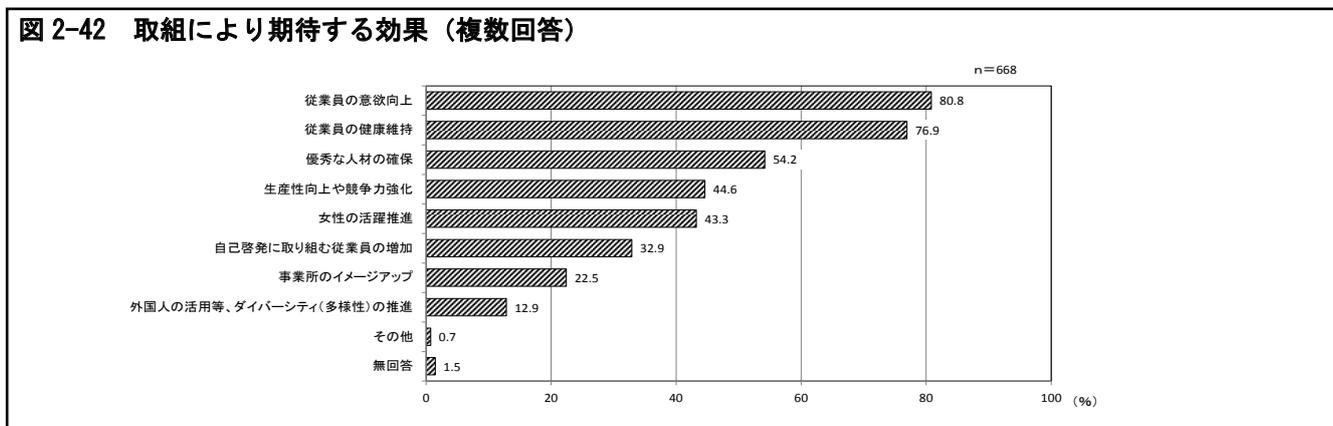


2-1 期待する効果（複数回答）

「従業員の意欲向上」が8割、「従業員の健康維持」が7割台半ば超

ワークライフバランスに取り組んでいる、または今後も取り組むべきと答えた事業所（n=668）に対し、取組により期待する効果をたずねたところ、「従業員の意欲向上」（80.8%）、「従業員の健康維持」（76.9%）の順であった。（図2-42）（参考：従業員回答 第3章Ⅲ-7-1 P65）

図2-42 取組により期待する効果（複数回答）



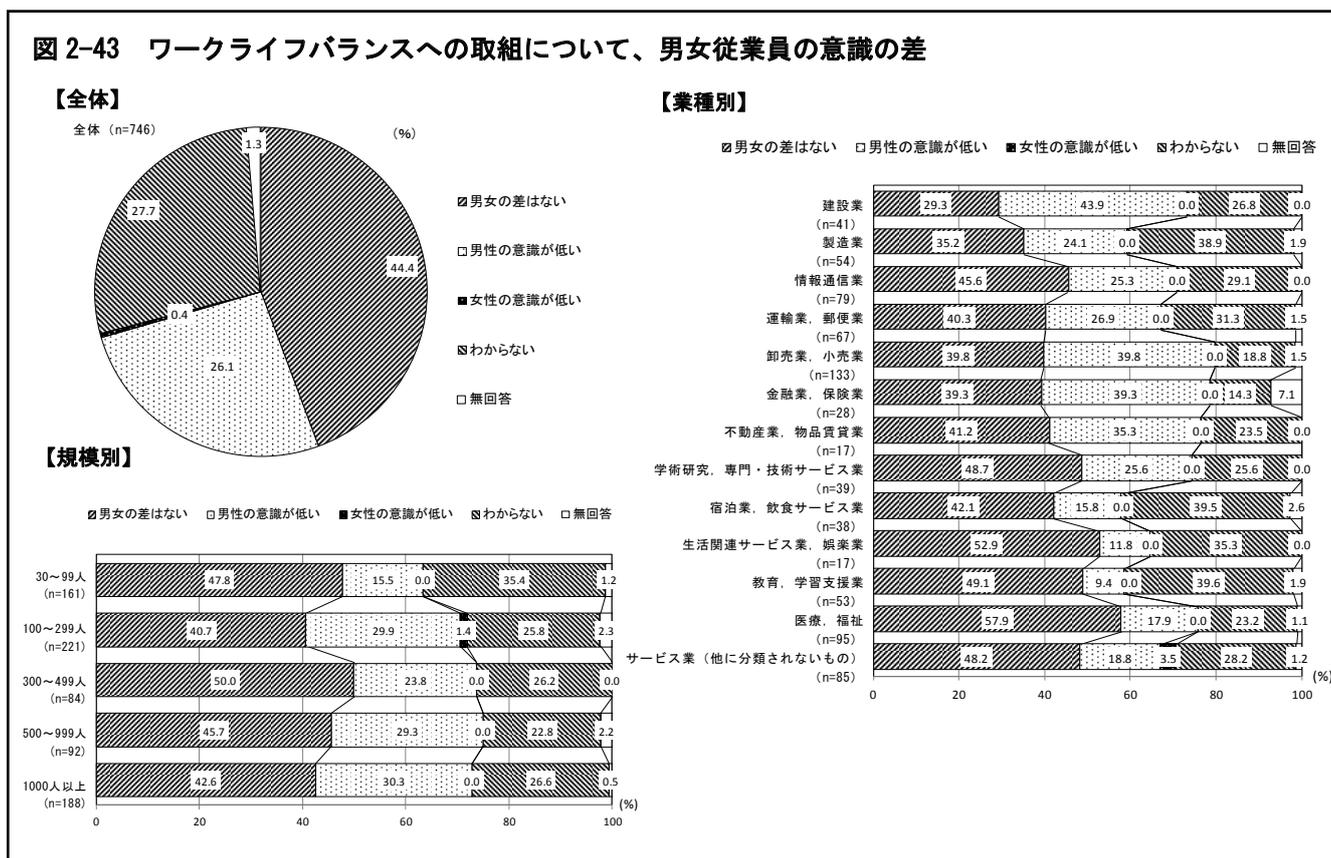
3 ワークライフバランスへの取組について、男女従業員の意識の差

「男女の差はない」が4割強も「男性の意識が低い」が2割台半ば

ワークライフバランスへの取組についての男女の意識の差をたずねたところ、「男女の差はない」が44.4%と最も多かったが、一方で「男性の意識が低い」26.1%、「わからない」27.7%という回答であった。「女性の意識が低い」という回答は0.4%であった。

規模による相関はあまり見られない。業種別では、「男女の差はない」の割合が高いのは「医療、福祉」（57.9%）、「男性の意識が低い」の割合が高いのは「建設業」（43.9%）などとなっている。（図2-43）（参考：従業員回答 第3章Ⅲ-8 P66）

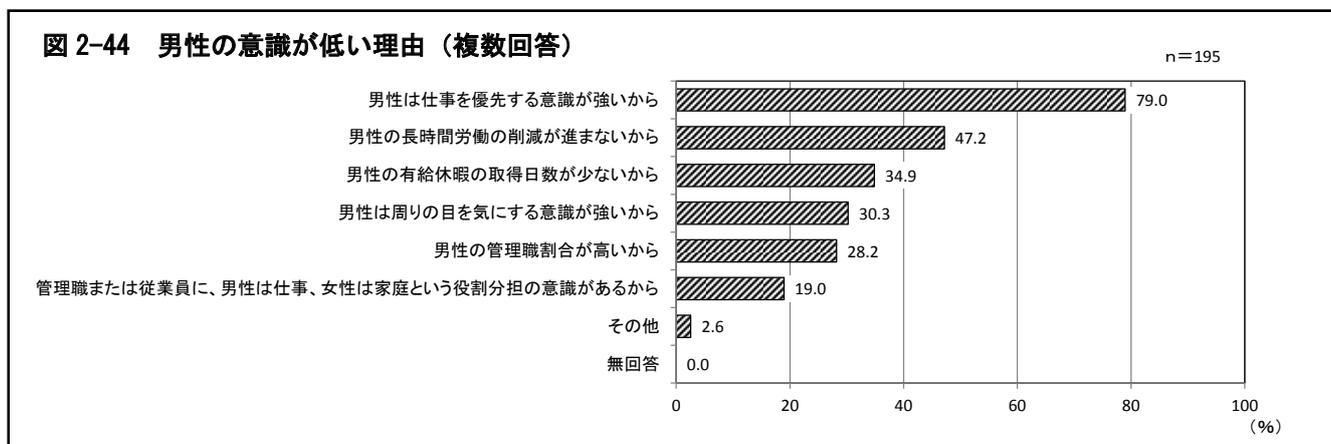
図2-43 ワークライフバランスへの取組について、男女従業員の意識の差



3-1 男性の意識が低い理由（複数回答）

「男性は仕事を優先する意識が強いから」が約8割

男性の意識が低いと回答した事業所（n=195）に対し、男性の意識が低い理由をたずねたところ、「男性は仕事を優先する意識が強いから」（79.0%）が最も多い。（図2-44）（参考：従業員回答 第3章Ⅲ-8-1 P67）

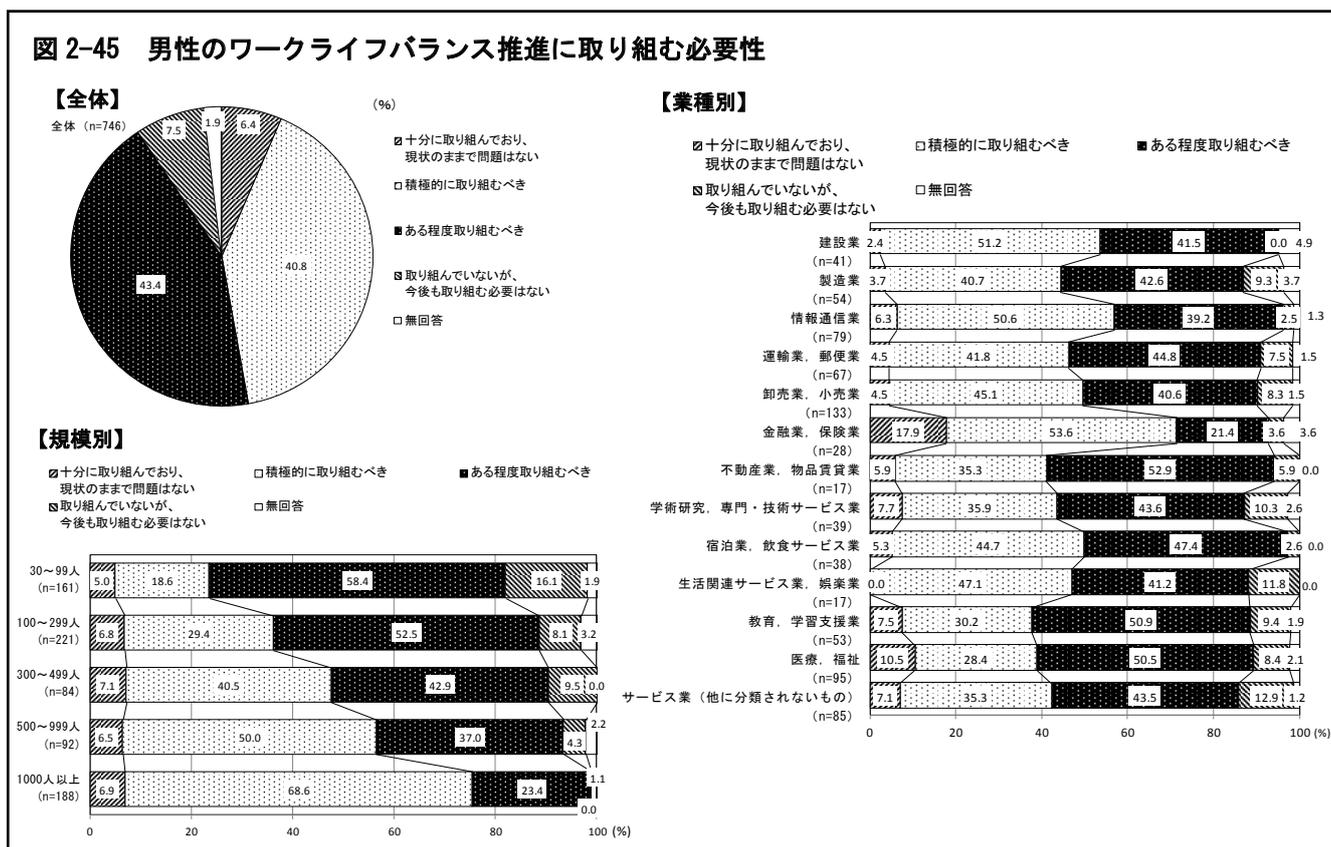


4 男性のワークライフバランス推進に取り組む必要性

「取り組むべき」と考えている事業所が8割強

今後、特に男性のワークライフバランスの推進に取り組むべきか考えをたずねたところ、「ある程度取り組むべき」が43.4%、「積極的に取り組むべき」が40.8%で、両者を合わせると取り組むべきと考える事業所が84.2%を占めた。

規模が大きいほど「積極的に取り組むべき」という回答の割合が高くなる。業種別では、「積極的に取り組むべき」の割合が高いのは「金融業、保険業」（53.6%）、「建設業」（51.2%）などとなっている。（図2-45）（参考：従業員回答 第3章Ⅲ-9 P68）

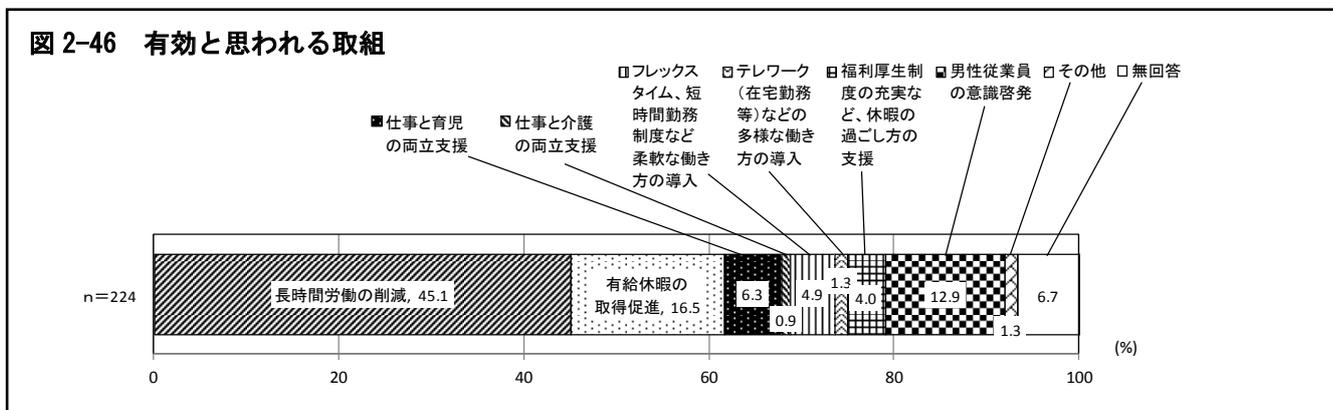


4-1 有効と思われる取組

「長時間労働の削減」が最も多く、4割台半ば

男性のワークライフバランスに取り組んでいる、または今後も取り組むべきと答えた事業所（n=676）に対し、有効と思われる取組についてたずねたところ、n=224の有効回答を得た。

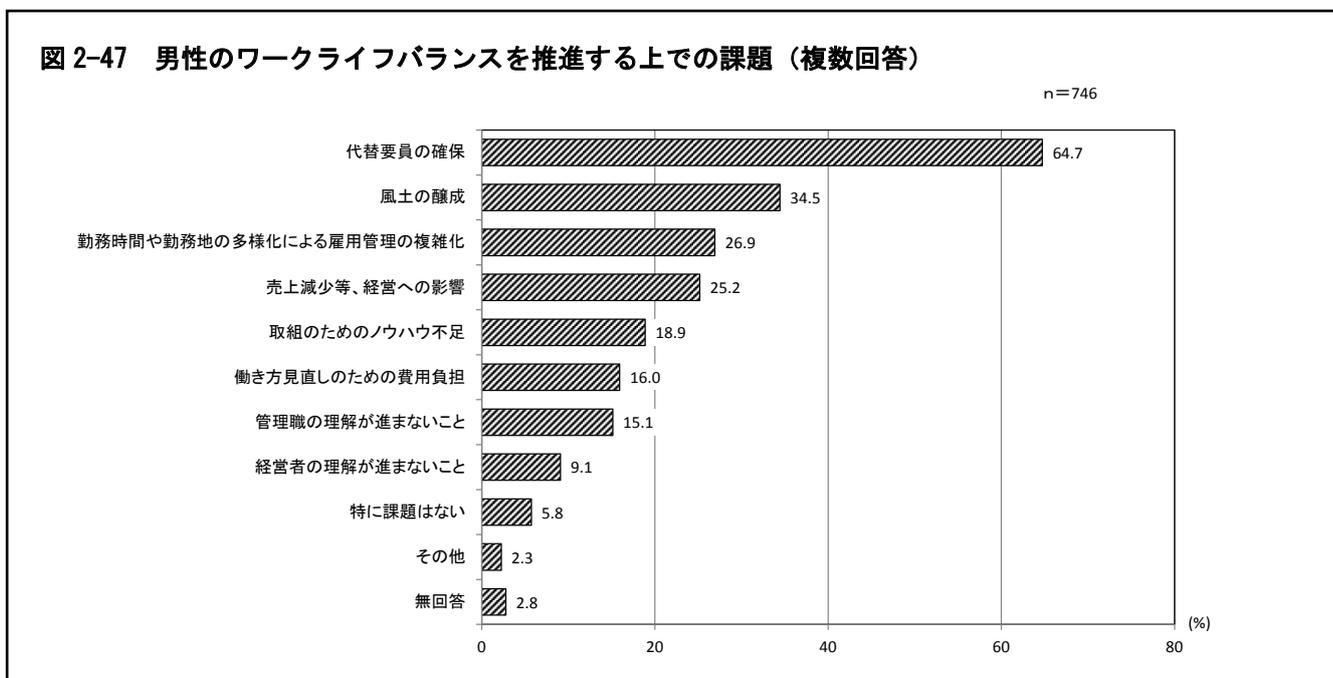
「長時間労働の削減」（45.1%）、「有給休暇の取得促進」（16.5%）、「男性従業員の意識啓発」（12.9%）が上位となっている。（図2-46）（参考：従業員回答 第3章Ⅲ-9-1 P69）



5 男性のワークライフバランスを推進する上での課題（複数回答）

「代替要員の確保」が最も多く6割台半ば

男性のワークライフバランスを推進する上での課題をたずねたところ、「代替要員の確保」（64.7%）が最も多く、次いで「風土の醸成」（34.5%）、「勤務時間や勤務地の多様化による雇用管理の複雑化」（26.9%）、「売上減少等、経営への影響」（25.2%）となっている。（図2-47）



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（746人）のうち、58人（回答者の7.8%）の自由意見が寄せられた。

内容別に分類すると、「男女雇用平等に関すること」が20件と最も多く、次いで「行政に望むこと」14件、「雇用環境や社会に対する要望」7件、「ワークライフバランスに関すること」6件、「育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること」5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。

※（）内は、（事業所業種、従業員規模）を表す。

1 男女雇用平等に関すること

- ◆ 育児しながら女性が存分に職場で活躍するためには、男性（夫）の働き方が変わらない限り、両立は困難であると感じます。（運輸業，郵便業 500～999人）
- ◆ 男女平等に関して、差別的な扱いやハラスメントはもちろん問題ですが、性別により体力的なことや、業務上の安全面などに差があるのは当然のことです。それぞれの長所や適合性を考慮せずに、完全な平等はありえないと思います。同様に、今後、高齢者（再雇用者）も増えてくるので、やはりそれぞれの個性を重んじて、また互いの個性を尊重し合いながら、協力していけるような会社や社会になるべきだと思います。外国人雇用も含めて、多様性を生かせる社会になるとよいと思います。（卸売業，小売業 300～499人）
- ◆ 弊社は土木設計を主として事業を行っていますが、土木業界を志望する女性が絶対的に少ないのが現状で、応募も少ないため、女性の採用に苦勞しています。かつては女性管理職候補が数名おりましたが、他社への転職や、結婚を機に退職し現在はゼロとなり、勤務地限定社員として数名いる程度です。この勤務地限定社員の女性についても結婚を機に退職してしまい、一部ベテランを除けば入れ替わりが激しく業務が滞るなど苦勞しています。業界自体の慢性的な人材不足の解消や、社内活性化を目的に、性別に関係なく採用し育成を行いたいと思っております。しかし、採用という入り口から苦勞しているのが現状です。（学術研究，専門・技術サービス業 100～299人）
- ◆ 社内では女性に対して寛容な取り計らいがいくつかあり、それが過ぎると、いわゆる優遇であり、すなわち逆差別と成り得る。転じて社会では積極的に女性を登用するよう目標値を設定している企業もある。実際にあった過去の他社の経験では、明らかに目標達成のために優遇を行った結果、「男女平等」という名のもとに公正性が失われ、男性のモチベーション低下を招いた。本当の意味での「平等」を行政指導のもと、実現してもらいたい。（サービス業（他に分類されないもの） 300～499人）

2 ワークライフバランスに関すること

- ◆ 女性の社員比率が高く、男女平等となっていると考えています。最近の採用難から基本人員が不足する事業所があり、ワークライフバランスに対し障害となっています。（卸売業，小売業 1,000人以上）
- ◆ 限られた人員で一定の業務を行いつつ、個々のワークライフバランスを推進するためには、業務の効率化が課題となるが、現在のところ効率化のための有効な手段が見いだせない。（教育，学習支援業 1,000人以上）
- ◆ 病気の人、育児中の人、介護中の人など、働きたい意思はあっても本人の意思だけでは難しく、職場全体の理解、または社会全体の理解がないと難しいことを感じております。どんな人でも働きたい人が働ける社会を望みます。家族でも会社でも、働ける人員が増えれば一人当りの負担は減り、ワー

「事業所調査結果」

クライフバランス、人生の充実につながると思います。効率性は下がるかもしれませんが、価値あることと思います。多くの方が働ける柔軟な社会システム作りのリードをお願いいたします。(医療, 福祉 30~99人)

3 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

- ◆ ワークライフバランスや、男女平等の取組が育児に集中している。これからは介護の問題が大きくなっていく。介護対策を推進していただきたい。(製造業 100~299人)
- ◆ 当事業所に関しては、仕事内容から常用労働者の仕事と育児・介護の両立は不可能だと考えており、希望者は本社への異動となるが、これがネックとなっている。柔軟な働き方の導入ができれば少しでも改善できるのではないかと。また、年齢が上がれば上がるほど男女平等に対する意識は薄れていく。女性従業員である自分が主張するとなかなか理解を得られず(自分個人の利益を主張しているようにとられてしまう)、時間が必要だと常々思っています。(生活関連サービス業, 娯楽業 1,000人以上)

4 男性の育児参加に関すること

- ◆ 男女平等を進めているが、共働きの男性は女性と一緒に休み、一緒に育児・介護を行う社員が多いように思う。男性と女性、お互い助け合った勤務ができるよう進めていきたい。(情報通信業 500~999人)

5 保育所に関すること

- ◆ 残業にも対応できる実質的な延長保育や学童保育の制度がないと、育児中の社員は一般の従業員と同等に働く意欲を持ちにくい。このことが、従業員にとっては管理職への志望を、会社にとっては管理職への登用をためらわせる遠因になっていると思われる。安心して働ける柔軟な子育て支援の制度が必要である。これがない限り、女性が子の面倒をみる現状においては、女性に不利となり、また男性が短時間勤務等の制度の利用をためらわせることとなる。(不動産業, 物品賃貸業 100~299人)
- ◆ 女性が子供を預ける保育所が不足すぎです。働きたい女性が大勢いますが、この理由で断念しています。早急に待機児童をゼロに近づけるよう、強くお願い申し上げます。空いている小中学校の教室を保育所(登録児童数は毎年クラス数とのバランス調整をする)とし、保育士の確保に努め、教師をその総合的な関わりの役割とする等、思い切った調整を希望します。(医療, 福祉 100~299人)

6 行政に望むこと

- ◆ 一口に「法律で定められ」ても、中小企業では大企業のように簡単にことは進まない。中小企業に特化して支援策をもっと多く講じるとともに、その支援制度を活用できるよう、もっと広く広報すべきである。(運輸業, 郵便業 30~99人)
- ◆ 会社において、ワークライフバランスや男女平等に関しての取組は進んでいます。東京都や国が積極的に行ってはいますが、会社によってはまだ進んでいないのが現状です。定期的に情報をもっと流す、セミナーに参加させるなど、風土の醸成に力を入れてほしいです。(宿泊業, 飲食サービス業 1,000人以上)

7 雇用環境や社会に対する要望

- ◆ 雇用形態の多様化等で、全ての社員に不公平感がない制度、仕組みを作ることは非常に難しい。(製

「事業所調査結果」

造業 1,000 人以上)

- ◆ 仕事ができ、なおかつ人事のマネジメントもできる人が少ないので、男女かかわらず管理職に適した人材が不足している。専門職で英語のスキルも必要な職場のため、簡単に人員を増やせる状況ではなく、休暇を取った人の仕事を代わりに引き受けることになる、残った社員へのサポートも課題である。

男女平等とは管理職に女性が何人という数合わせではなく、男女かかわらず仕事のできる人が、その能力に応じてポジションを与えられることではないか。数合わせで管理職になった人は、その人も部下も共に不幸である。

男性の育休に関しては、経済的な保証がない限りなかなか難しいと思う。会社としても、仕事をしていない人に対して賃金を払う余裕はないし、また他の従業員の理解も得にくいいため、不満につながる。(学術研究, 専門・技術サービス業 30~99 人)

- ◆ 多様な価値観がある中で、女性ばかりが取り沙汰されていますが、最近では比較的若い男性の価値観がより多様化していたり、女性の価値観が二極化しているように感じられます。男女間の理解も大切ですが、男性間、女性間の理解や世代間ギャップへの対応が重要ではないでしょうか。行政のトップの多様化を図り、若い男女を積極的に意思決定に携わらせていただき、「あるべき論」や「机上論」ではない、寛大な行政を目指していただきたいと思います。(サービス業 (他に分類されないもの) 300~499 人)