第３章　従業員調査結果

【回答者（従業員）の属性】

(1) 性別と年代

上段：実数 下段：%		全体								うち非正社員					
		全体		性別						全体		性別			
				男性		女性		無回答				男性		女性	
全体		1325		650		672		3		88		25		63	
		100.0	(100.0)	100.0	(49.1)	100.0	(50.7)	100.0	(0.2)	100.0	(6.6)	100.0	(1.9)	100.0	(4.8)
年代	１０代	3		1		2		0		0		0		0	
		0.2	(100.0)	0.2	(33.3)	0.3	(66.7)	0.0	(0.0)	0.0	(0.0)	0.0	(0.0)	0.0	(0.0)
	２０代	171		68		103		0		13		2		11	
		12.9	(100.0)	10.5	(39.8)	15.3	(60.2)	0.0	(0.0)	14.8	(7.6)	8.0	(1.2)	17.5	(6.4)
	３０代	549		285		264		0		23		6		17	
		41.4	(100.0)	43.8	(51.9)	39.3	(48.1)	0.0	(0.0)	26.1	(4.2)	24.0	(1.1)	27.0	(3.1)
	４０代	395		193		202		0		16		3		13	
		29.8	(100.0)	29.7	(48.9)	30.1	(51.1)	0.0	(0.0)	18.2	(4.1)	12.0	(0.8)	20.6	(3.3)
	５０代	157		80		77		0		20		6		14	
		11.8	(100.0)	12.3	(51.0)	11.5	(49.0)	0.0	(0.0)	22.7	(12.7)	24.0	(3.8)	22.2	(8.9)
	６０代以上	42		22		19		1		14		7		7	
		3.2	(100.0)	3.4	(52.4)	2.8	(45.2)	33.3	(2.4)	15.9	(33.3)	28.0	(16.7)	11.1	(16.7)
	無回答	8		1		5		2		2		1		1	
		0.6	(100.0)	0.2	(12.5)	0.7	(62.5)	66.7	(25.0)	2.3	(25.0)	4.0	(12.5)	1.6	(12.5)

(2) 勤務先の業種

上段：実数 下段：%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全体	1325 100.0	650 100.0	672 100.0	3 100.0
建設業	87 6.6	43 6.6	43 6.4	1 33.3
製造業	184 13.9	90 13.8	94 14.0	0 0.0
情報通信業	117 8.8	57 8.8	60 8.9	0 0.0
運輸業，郵便業	101 7.6	54 8.3	47 7.0	0 0.0
卸売業，小売業	135 10.2	64 9.8	69 10.3	2 66.7
金融業，保険業	43 3.2	15 2.3	28 4.2	0 0.0
不動産業，物品賃貸業	24 1.8	10 1.5	14 2.1	0 0.0
学術研究，専門・技術サービス業	60 4.5	29 4.5	31 4.6	0 0.0
宿泊業，飲食サービス業	56 4.2	30 4.6	26 3.9	0 0.0
生活関連サービス業，娯楽業	16 1.2	6 0.9	10 1.5	0 0.0
教育，学習支援業	96 7.2	50 7.7	46 6.8	0 0.0
医療，福祉	165 12.5	79 12.2	86 12.8	0 0.0
サービス業（他に分類されないもの）	210 15.8	111 17.1	99 14.7	0 0.0
その他	22 1.7	7 1.1	15 2.2	0 0.0
無回答	9 0.7	5 0.8	4 0.6	0 0.0

(3) 勤務先の企業規模

上段：実数 下段：%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全体	1325 100.0	650 100.0	672 100.0	3 100.0
３０～９９人	273 20.6	133 20.5	139 20.7	1 33.3
１００～２９９人	350 26.4	179 27.5	170 25.3	1 33.3
３００～４９９人	140 10.6	65 10.0	75 11.2	0 0.0
５００～９９９人	175 13.2	80 12.3	94 14.0	1 33.3
１０００人以上	387 29.2	193 29.7	194 28.9	0 0.0
無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(4) 回答者の職種

上段：実数 下段：%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全体	1325 100.0	650 100.0	672 100.0	3 100.0
専門・技術職（技術者、看護師、教員等）	219 16.5	124 19.1	95 14.1	0 0.0
事務職（経理事務、オペレーター等）	749 56.5	262 40.3	486 72.3	1 33.3
営業職	124 9.4	100 15.4	24 3.6	0 0.0
販売・サービス職（店員等）	79 6.0	42 6.5	37 5.5	0 0.0
技能・労務職（運転手、作業員等）	45 3.4	37 5.7	8 1.2	0 0.0
管理職（課長相当職以上）	90 6.8	77 11.8	13 1.9	0 0.0
その他	9 0.7	5 0.8	4 0.6	0 0.0
無回答	10 0.8	3 0.5	5 0.7	2 66.7

(5) 回答者の勤続年数

上段：実数 下段：%	合計	勤続年数					
		３年未満	３年以上 ５年未満	５年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	無回答
全体	1325 100.0	84 6.3	115 8.7	440 33.2	466 35.2	211 15.9	9 0.7
男性	650 100.0	39 6.0	52 8.0	206 31.7	246 37.8	104 16.0	3 0.5
女性	672 100.0	45 6.7	62 9.2	233 34.7	220 32.7	106 15.8	6 0.9
無回答	3 100.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	1 33.3	0 0.0

(6) 回答者の役職

上段:実数 下段:%	合計	役職						
		役職についていない	主任級	係長級	課長級	部長級	その他	無回答
全体	1325 100.0	717 54.1	243 18.3	189 14.3	92 6.9	35 2.6	33 2.5	16 1.2
男性	650 100.0	257 39.5	138 21.2	130 20.0	72 11.1	29 4.5	16 2.5	8 1.2
女性	672 100.0	458 68.2	105 15.6	59 8.8	20 3.0	6 0.9	16 2.4	8 1.2
無回答	3 100.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0

(7) 回答者の雇用形態

上段:実数 下段:%	合計	雇用形態			
		正社員	パートタイマー	その他	無回答
全体	1325 100.0	1223 92.3	47 3.5	41 3.1	14 1.1
男性	650 100.0	620 95.4	10 1.5	15 2.3	5 0.8
女性	672 100.0	600 89.3	37 5.5	26 3.9	9 1.3
無回答	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

（8）回答者の１か月平均残業時間

上段:実数 下段:%	合計	１か月の平均残業時間						
		残業なし	10時間以下	10時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超	無回答
全体	1325	251	380	268	309	65	31	21
	100.0	18.9	28.7	20.2	23.3	4.9	2.3	1.6
男性	650	65	141	151	205	52	26	10
	100.0	10.0	21.7	23.2	31.5	8.0	4.0	1.5
女性	672	185	237	117	104	13	5	11
	100.0	27.5	35.3	17.4	15.5	1.9	0.7	1.6
無回答	3	1	2	0	0	0	0	0
	100.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

（9）昨年度の年次有給休暇取得日数

上段:実数 下段:%	合計	昨年度の年次有給休暇取得日数						
		０日	１～５日	６～10日	11～15日	16～20日	21日以上	無回答
全体	1325	123	318	381	220	196	50	37
	100.0	9.3	24.0	28.8	16.6	14.8	3.8	2.8
男性	650	69	197	196	91	66	18	13
	100.0	10.6	30.3	30.2	14.0	10.2	2.8	2.0
女性	672	54	120	184	129	129	32	24
	100.0	8.0	17.9	27.4	19.2	19.2	4.8	3.6
無回答	3	0	1	1	0	1	0	0
	100.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0

（10）配偶者の有無

上段:実数 下段:%	合計	配偶者の有無		
		いる	いない	無回答
全体	1325	790	523	12
	100.0	59.6	39.5	0.9
男性	650	436	208	6
	100.0	67.1	32.0	0.9
女性	672	354	312	6
	100.0	52.7	46.4	0.9
無回答	3	0	3	0
	100.0	0.0	100.0	0.0

（11）子どもの有無

上段:実数 下段:%	合計	子どもの有無				
		末子が就学前	末子が小学生	末子が 中学生以上	いない	無回答
全体	1325	367	126	171	636	25
	100.0	27.7	9.5	12.9	48.0	1.9
男性	650	207	78	73	281	11
	100.0	31.8	12.0	11.2	43.2	1.7
女性	672	160	48	97	353	14
	100.0	23.8	7.1	14.4	52.5	2.1
無回答	3	0	0	1	2	0
	100.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0

（12）勤務先労働組合の有無

上段:実数 下段:%	合計	労働組合の有無				
		あって加入している	あるが加入していない	ない	わからない	無回答
全体	1325	369	204	649	85	18
	100.0	27.8	15.4	49.0	6.4	1.4
男性	650	177	110	323	32	8
	100.0	27.2	16.9	49.7	4.9	1.2
女性	672	192	94	324	52	10
	100.0	28.6	14.0	48.2	7.7	1.5
無回答	3	0	0	2	1	0
	100.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0

Ⅰ　職場の雇用管理の概況

１　母性保護等に関する制度の有無

８項目中4項目で、制度の有無について「わからない」が3割以上

職場における母性保護に関する８項目の制度を挙げて、それぞれの制度の有無についてたずねた。

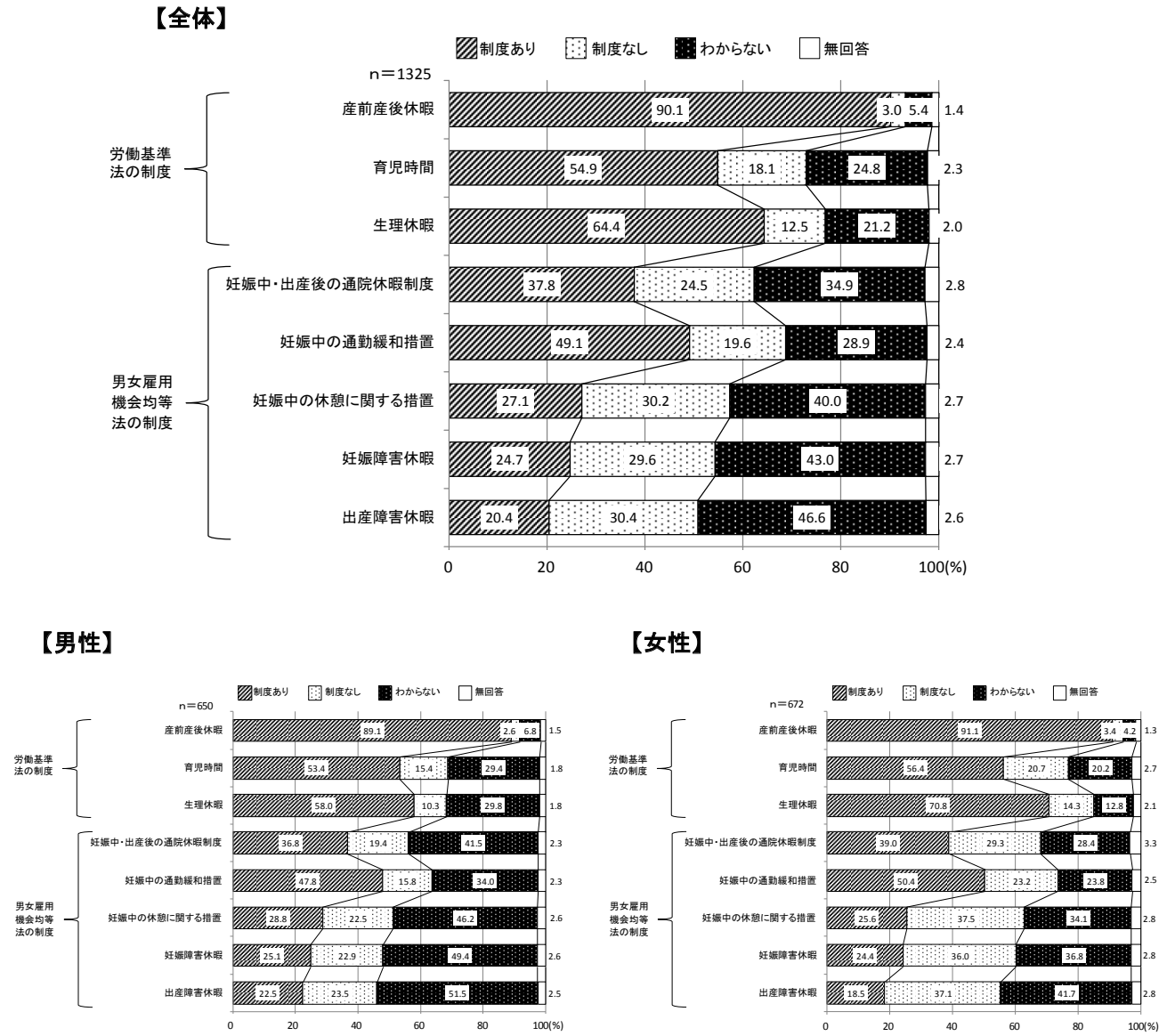
労働基準法で定められた３つの項目について「制度あり」の割合の高い順に、「産前産後休暇」(90.1%)、「生理休暇」(64.4%)、「育児時間」(54.9%) である。

男女雇用均等法で定められた５つの項目については、「妊娠中の通勤緩和措置」が「制度あり」(49.1%) の割合が高い。これ以外の４つの項目については、「わからない」の割合が３割以上を占めており、制度の有無についてあまり知られていないことがわかる。

また、男女別にみると、いずれの項目についても男性の方が女性より「わからない」と回答した割合が高い。

（図 3-1）（参考：事業所回答　第２章Ⅰ-5　P19）

図 3-1　母性保護等に関する制度の有無



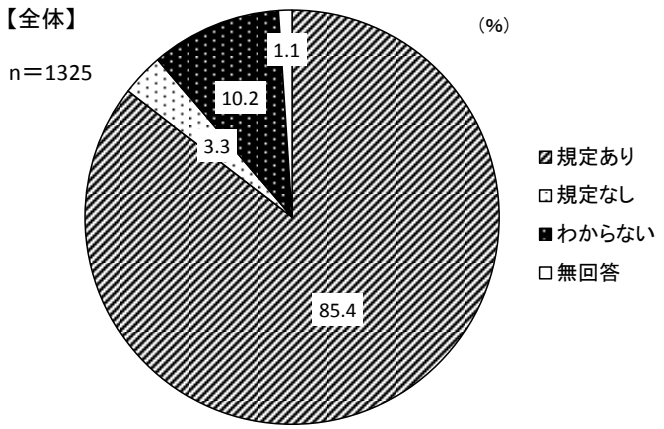
Ⅱ　育児・介護休業法等に関する事項

1　育児休業制度の規定の有無

育児休業の規定がある職場は8割台半ば

職場の就業規則等に、育児休業制度の規定があるかたずねた。「規定あり」と回答したのは 85.4%、「規定なし」は 3.3%、「わからない」は 10.2%である。(図 3-2)

図 3-2　育児休業制度の規定の有無



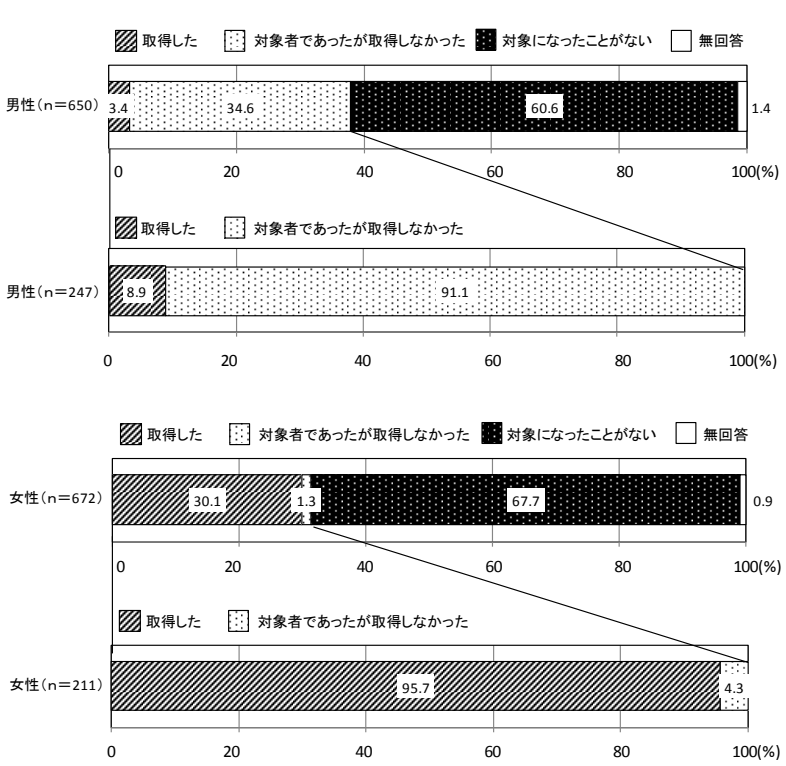
2　育児休業取得の有無

女性の取得率 95.7%に対して、男性の取得率は 8.9%と男女差が大きい

育児休業取得の有無をたずねた。育児休業対象者は、男性 38.0%(「取得した」(3.4%)＋「取得しなかった」(34.6%))、女性は 31.4%(同様に(30.1%)＋(1.3%))である。

育児休業対象者(男性ｎ＝247、女性ｎ＝211)のうち、休業を取得したことがあるのは、男性 8.9%、女性 95.7%であり、男女の差が大きい。(図 3-3)(参考：事業所回答　第 2 章Ⅱ-2　P24)

図 3-3　育児休業取得の有無

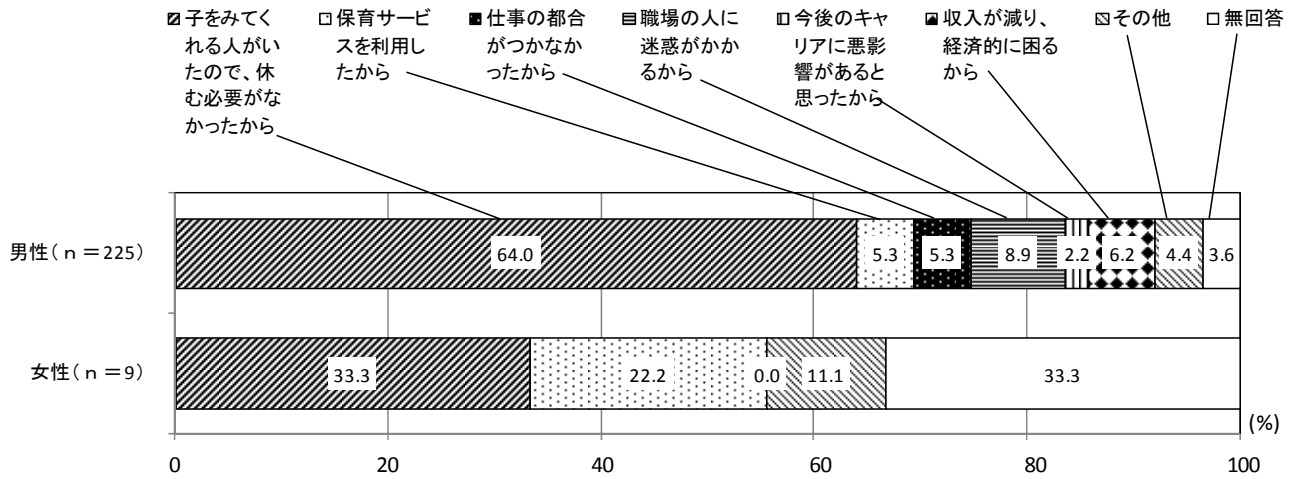


２－１　育児休業を取得しなかった理由

「子をみてくれる人がいたので、休む必要がなかったから」が最も多い

育児休業を取得しなかった理由は、男性は「子をみてくれる人がいたので、休む必要がなかったから」が 64.0%が最も多い。女性は回答者が少ないが、「子をみてくれる人がいたので、休む必要がなかったから」が 33.3%（3 人）、「保育サービスを利用したから」が 22.2%（2 人）という回答になっている。（図 3-4）

図 3-4　育児休業を取得しなかった理由

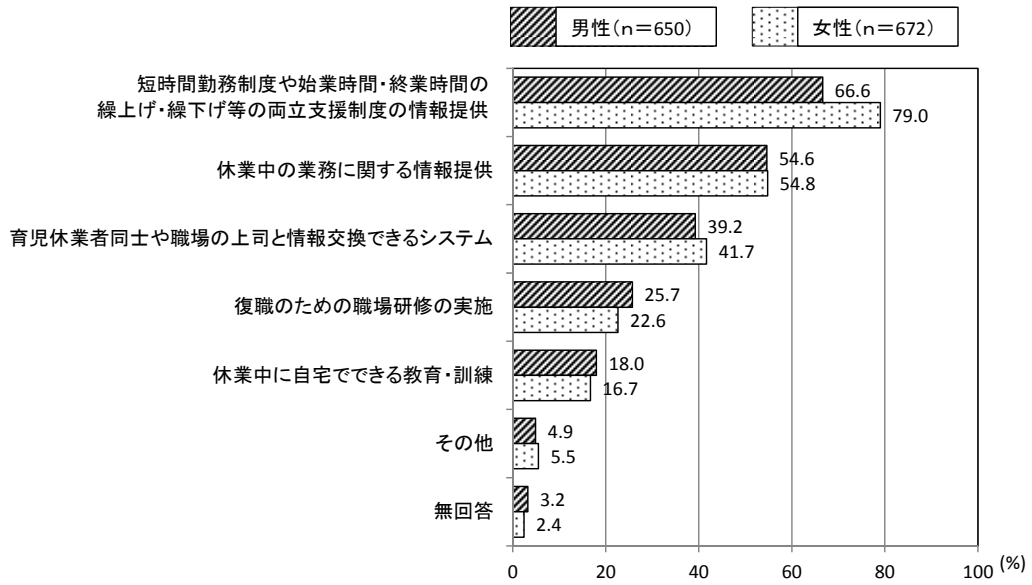


３　育児休業取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）

男女とも「両立支援制度の情報提供」の割合が最も高い

育児休業からの復職に必要なサポート体制をたずねた。男女とも５項目の順位は同じで、「短時間勤務制度や始業時間・終業時間の繰り上げ・繰り下げ等の両立支援制度の情報提供」が最も多く、男性 66.6%、女性 79.0%となっている。次いで、「休業中の業務に関する情報提供」が男性 54.6%、女性 54.8%、「育児休業者同士や職場の上司と情報交換できるシステム」男性 39.2%、女性 41.7%となっている。（図 3-5）

図 3-5　育児休業取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）



4　男性が育児に参加することについての考え

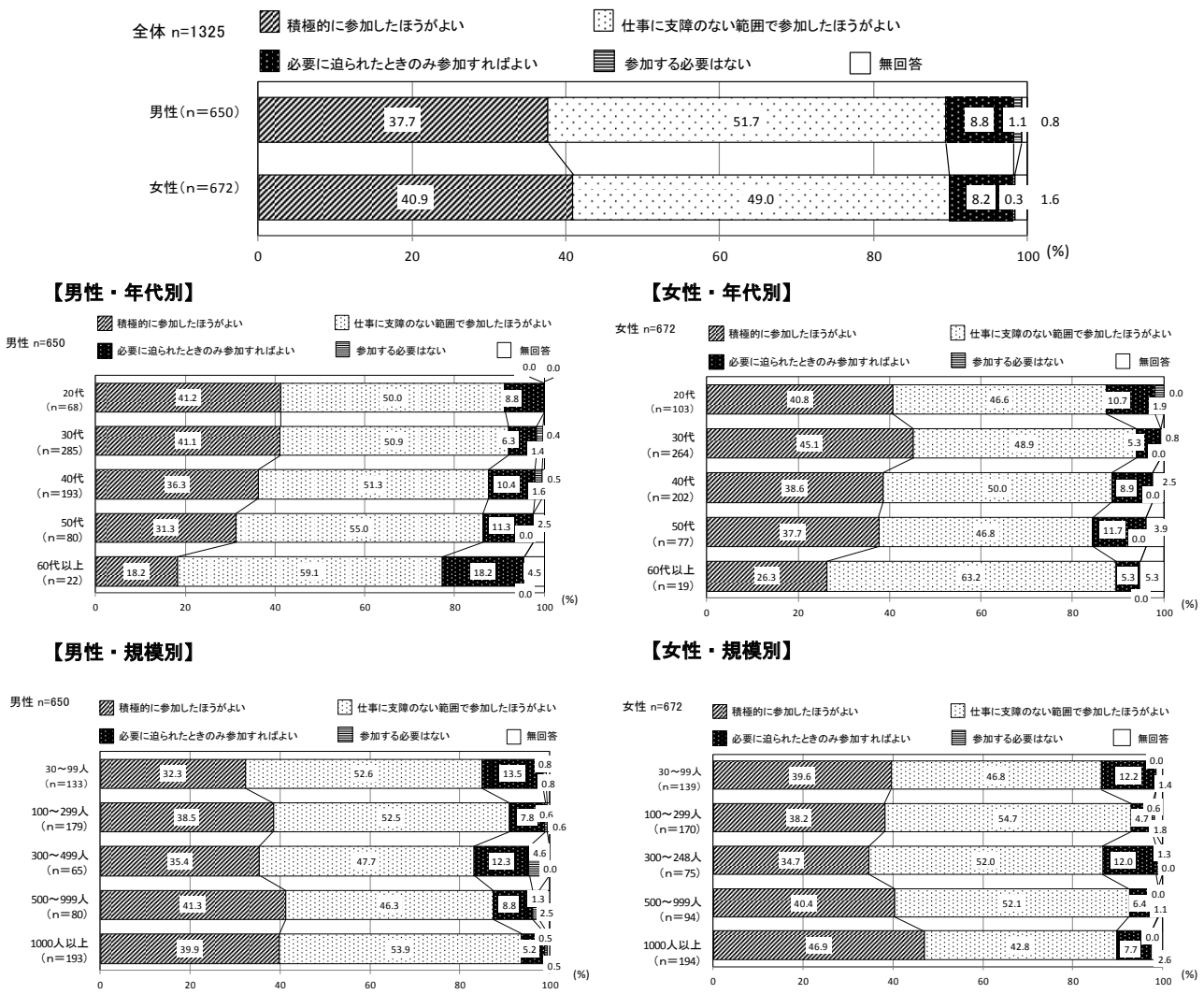
男女とも「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が最も多い

男性の育児参加への考えをたずねた。男女とも「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(男性 51.7%、女性 49.0%）が最も割合が高く、以下「積極的に参加したほうがよい」（男性 37.7%、女性 40.9%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」（男性 8.8%、女性 8.2%）と続き、男女で同じ傾向を示している。

年代別にみると、おおむね年代が低いほど「積極的に参加したほうがよい」の割合が高い。**(図 3-6)**

(参考：事業所回答　第 2 章Ⅱ-3　P25)

図 3-6　男性の育児参加への考え

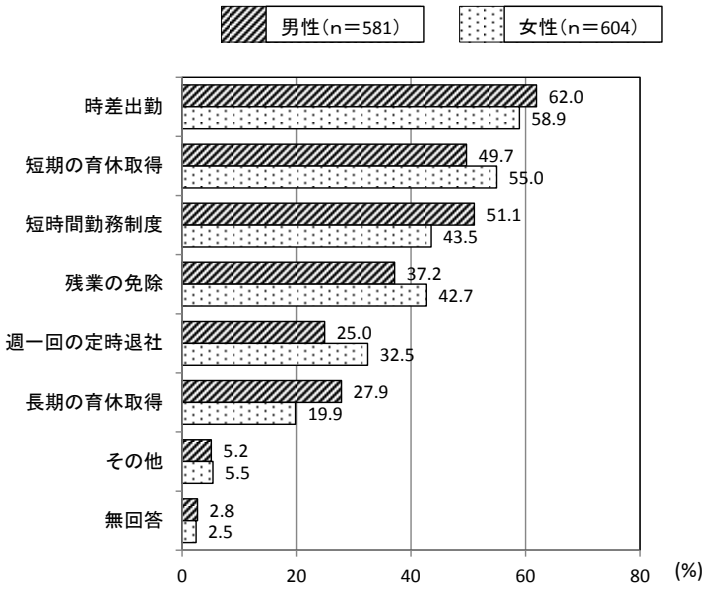


４－１　男性が育児に参加するために必要な制度（複数回答）

男女とも「時差出勤」の割合が最も高い

男性が育児に参加した方がよいと答えた従業員（男性ｎ＝581、女性ｎ＝604）に対し、男性が育児に参加するために必要な制度についてたずねた。男女とも「時差出勤」が最も多く、男性 62.0%、女性 58.9%となっている。次いで、男性では「短時間勤務制度」（51.1%）、「短期の育休取得」（49.7%）の順、女性では「短期の育休取得」（55.0%）、「短時間勤務制度」（43.5%）の順となっている。**（図 3-7）**

図 3-7　男性が育児に参加するために必要な制度（複数回答）



５　男性の育児休業取得にあたっての課題（複数回答）

男女とも「代替要員の確保が困難」が最も割合が高い

男性の育児休業取得にあたっての課題をたずねた。男性では「代替要員の確保」（65.7%）、「休業中の賃金補償」（50.6%）、「職場がそのような雰囲気でない」（38.9%）、女性では「代替要員の確保」（59.8%）、「職場がそのような雰囲気ではない」（47.8%）、「休業中の賃金補償」（45.5%）の順に割合が高い。**（図 3-8）（参考：事業所回答　第 2 章Ⅱ-5　P27）**

図 3-8　男性の育児休業取得にあたっての課題（複数回答）

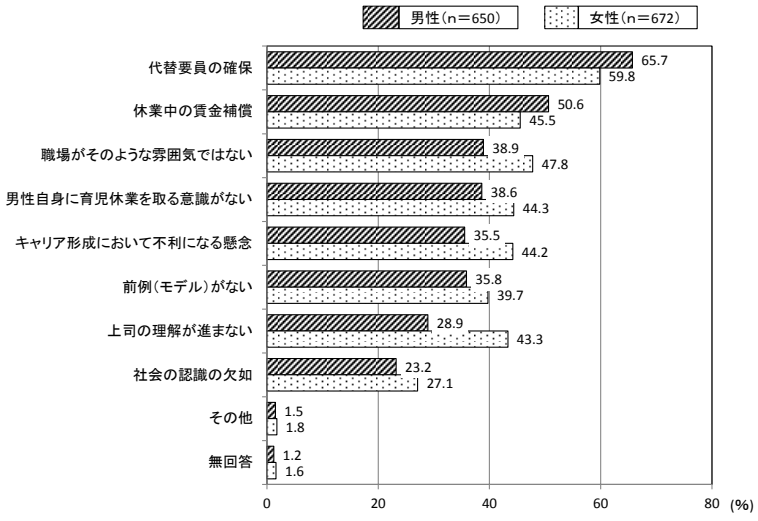


表 3-1　上位 3 項目

男性		割合(%)
1	代替要員の確保	65.7
2	休業中の賃金補償	50.6
3	職場がそのような雰囲気ではない	38.9

女性		割合(%)
1	代替要員の確保	59.8
2	職場がそのような雰囲気ではない	47.8
3	休業中の賃金補償	45.5

6　子どもの看護休暇の認知度

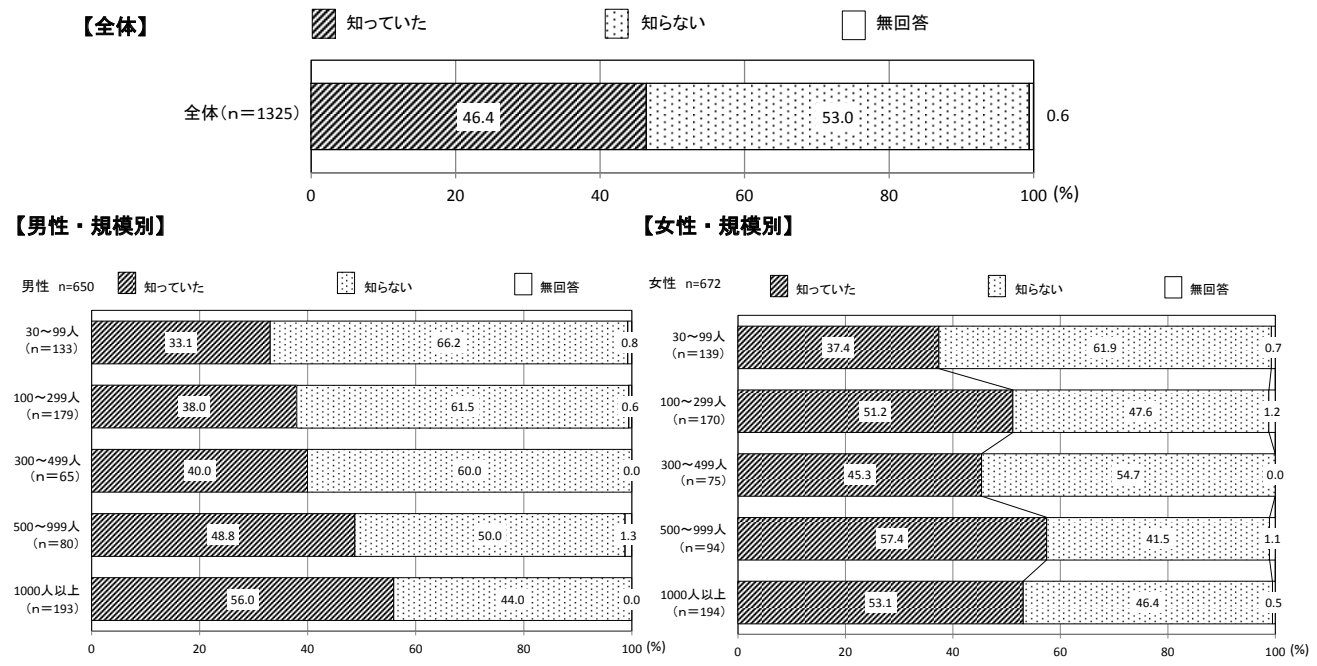
子どもの看護休暇が法律に定められていることを「知らない」が5割超

子どもの看護休暇制度が法定されていることを知っているかをたずねたところ、「知らない」が 53.0%と半数を超えており、「知っていた」（46.4%）を上回った。

規模別にみると「知っていた」割合は、おおむね規模が大きいほど高くなる傾向にあり、男女とも「30～99人」の企業では３割台であるのに対し、「1,000 人以上」の企業では男女とも５割台となっている。**（図 3-9）**

（参考：事業所回答　第２章Ⅱ-6　P28）

図 3-9　子どもの看護休暇制度の法定の認識

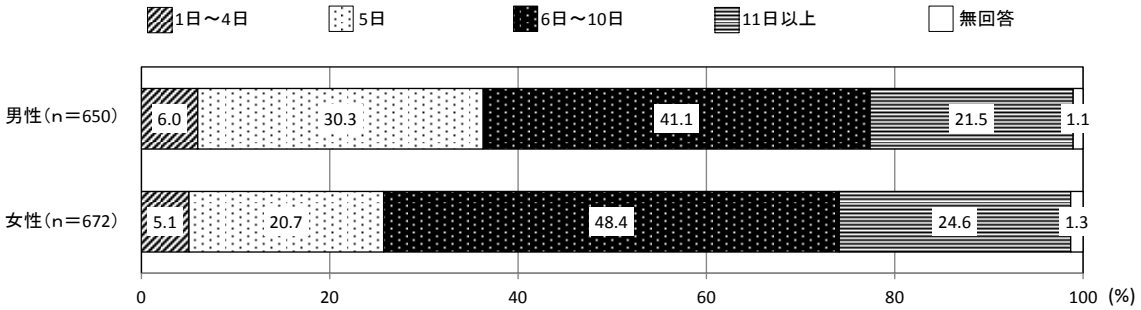


7　子どもの看護休暇の取得希望期間

男女とも「６日～10 日」を希望する人が最も多い

子どもの看護休暇は、年間どのくらいの期間取得できることが望ましいかをたずねた。男女とも「６日～10日」（男性 41.1%、女性 48.4%）が最も割合が高い。以下、男性では「５日」（30.3%）、「11 日以上」（21.5%）の順、女性では「11 日以上」（24.6%）、「５日」（20.7%）の順となっており、男女とも法律で定められた年「５日」以上の期間の取得を希望する回答が多い。**（図 3-10）（参考：事業所回答　第２章Ⅱ-6-1　P29）**

図 3-10　子どもの看護休暇の取得希望期間



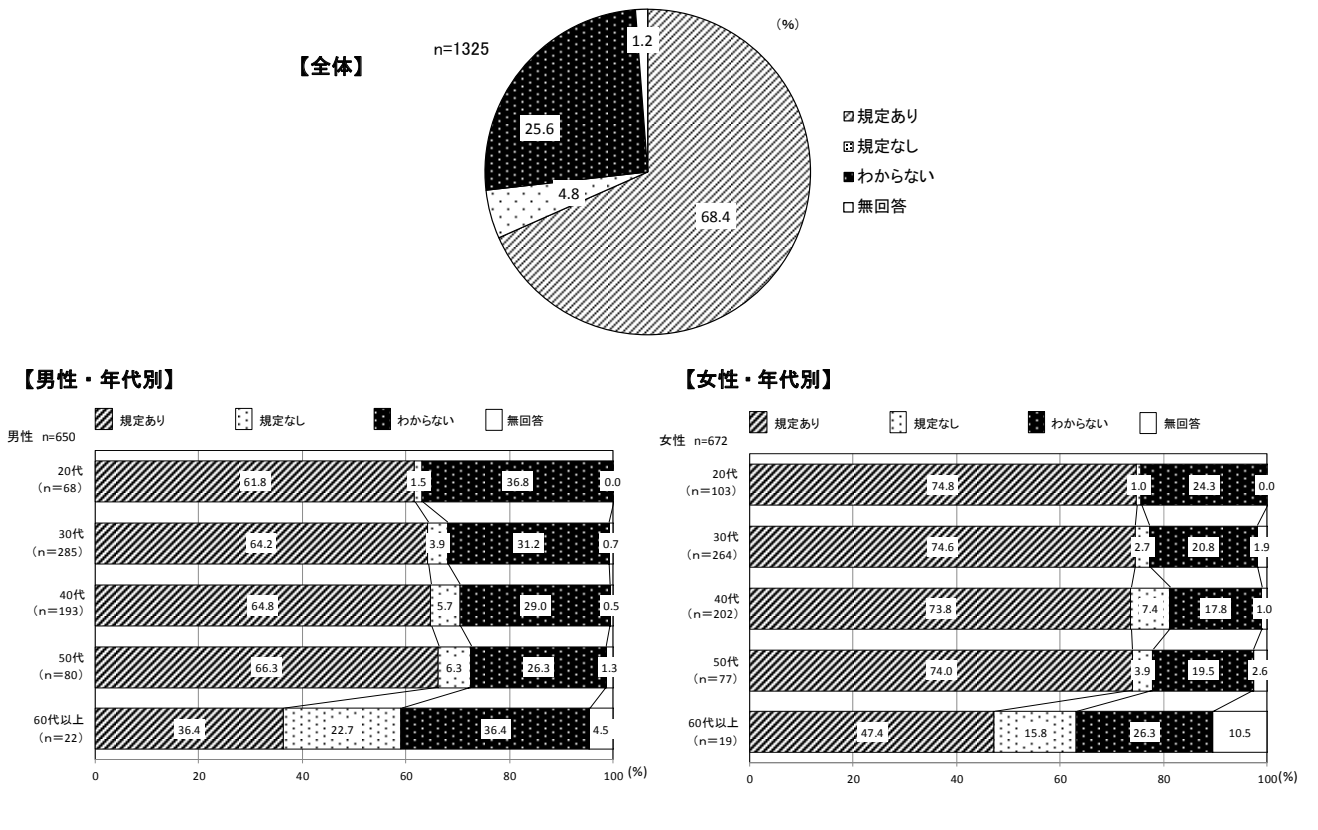
8　介護休業制度の規定の有無

「規定あり」は6割台半ばを超えている

職場の就業規則等に介護休業制度の規定があるかをたずねた。「規定あり」と回答したのは68.4%、「規定なし」は4.8%、「わからない」は25.6%である。

年代別にみると、男女ともほぼすべての年代において「規定あり」が最も割合が高い。また、男女とも60代以上で「規定あり」の割合が低くなっている。**（図3-11）（参考：事業所回答　第2章Ⅱ-7　P30）**

図3-11　介護休業制度の規定の有無



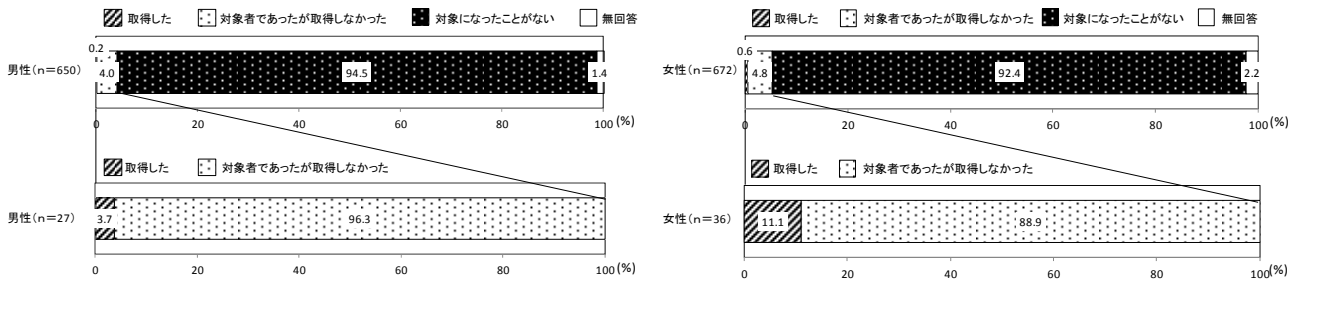
9　介護休業取得の有無

男女とも介護休業を取得したことがあるのはごくわずか

介護休業取得の有無をたずねた。介護休業対象者は、男性は4.2%（取得した（0.2%）＋対象者であったが取得しなかった（4.0%））、女性は5.4%（同様に（0.6%）＋（4.8%））である。

介護休業対象者（男性ｎ＝27、女性ｎ＝36）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性3.7%（１名）、女性11.1%（４名）である。**（図3-12）（参考：事業所回答　第2章Ⅱ-8　P31）**

図3-12　介護休業取得の有無

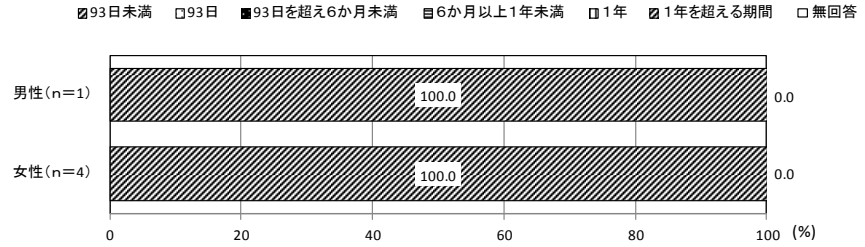


９－１　介護休業取得期間

取得者５人すべてが「93 日未満」

介護休業を取得したと回答した者（男性ｎ＝１、女性ｎ＝４）に、取得期間をたずねたところ、５人すべてが「93 日未満」であった。（図 3-13）

図 3-13　介護休業取得期間

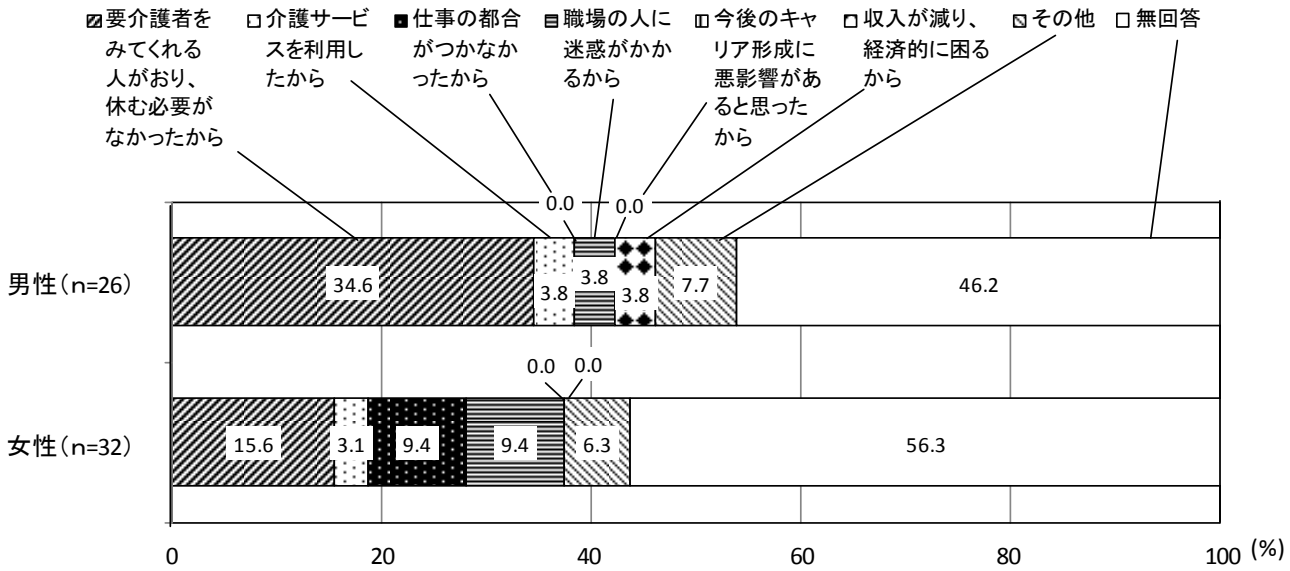


９－２　介護休業を取得しなかった理由

「要介護者をみてくれる人がおり、休む必要がなかったから」が最も多い

介護休業を取得しなかった理由は、男女とも「要介護者をみてくれる人がおり、休む必要がなかったから」（男性 34.6%、女性 15.6%）が最も多い。女性は「仕事の都合がつかなかったから」、「職場の人に迷惑がかかるから」という回答もそれぞれ 9.4%あった。（図 3-14）

図 3-14　介護休業を取得しなかった理由



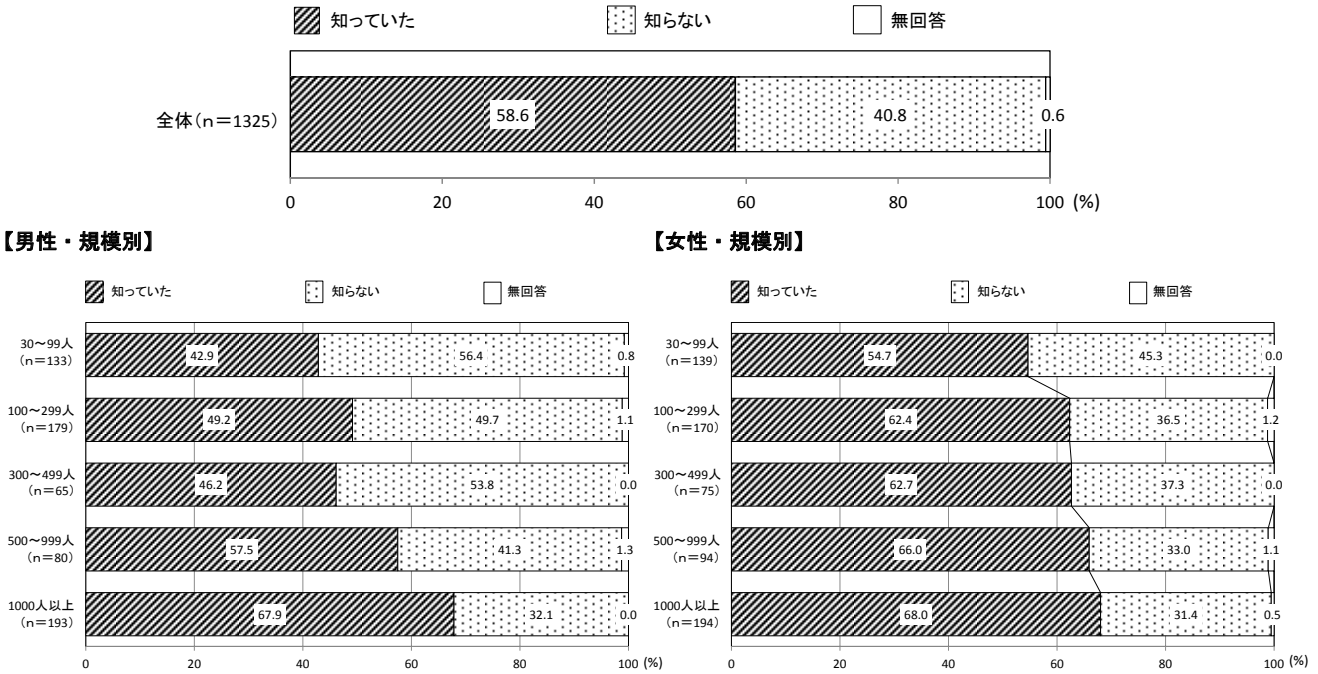
１０　介護休暇の認知度

介護休暇が法定されていることを「知っていた」従業員は６割弱

介護休暇が法定されていることを知っているかたずねたところ、「知っていた」が 58.6%と過半数を超えている。

規模別にみると、「知っていた」割合は、おおむね規模が大きくなるほど高く、「30～99 人」の企業では、男性では４割台、女性では５割台であるのに対し、「1,000 人以上」の企業では、男女ともに７割に迫っている。（図 3-15）（参考：事業所回答　第２章Ⅱ-9　P33）

図 3-15　介護休暇制度の法定の認識

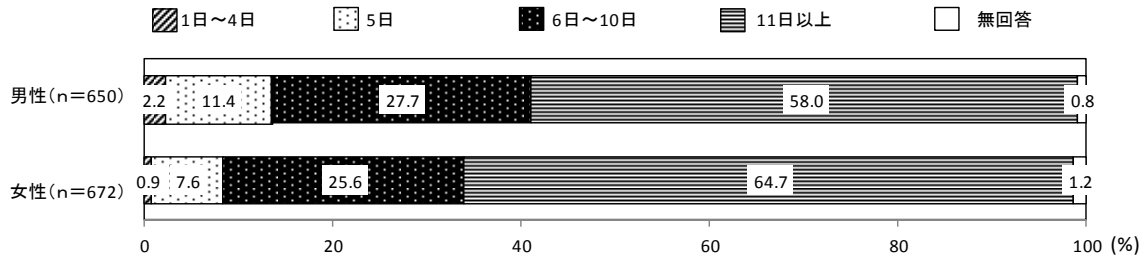


１１　介護休暇の取得希望期間

男女とも「11 日以上」が最も割合が高い

介護休暇は、年間どのくらいの期間取得できることが望ましいかをたずねたところ、男女とも「11 日以上」（男性 58.0%、女性 64.7%）が最も割合が高い。以下、割合の高い順に、男女とも、「６日～10 日」（男性 27.7%、女性 25.6%）、「５日」（男性 11.4%、女性 7.6%）となっている。男女とも、法律に定められた年「５日」以上の期間の取得を希望する回答が多い。（図 3-16）（参考：事業所回答　第２章Ⅱ-9-1　P34）

図 3-16　介護休暇の取得希望期間

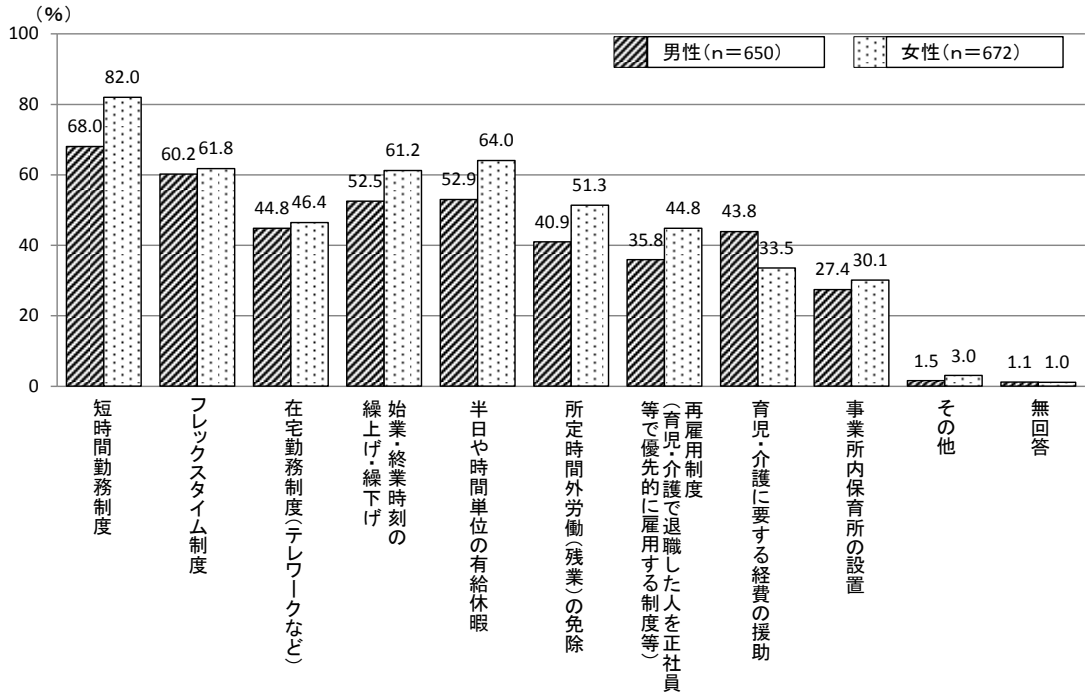


１２　育児・介護等を行う従業員に対して必要な制度（複数回答）

男女とも「短時間勤務制度」が最も割合が高く、男性で７割弱、女性で８割超

働きながら育児・介護等を行う従業員に対して必要な制度をたずねた。「短時間勤務制度」（男性 68.0%、女性 82.0%）が男女とも最も割合が高い。次いで、男性では「フレックスタイム制度」（60.2%）、「半日や時間単位の有給休暇」（52.9%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（52.5%）、女性では「半日や時間単位の有給休暇」（64.0%）、「フレックスタイム制度」（61.8%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（61.2%）となっており、上位にあげられる項目は同じような傾向となっている。（図 3-17）（参考：事業所回答　第 2 章Ⅱ-10　P35）

図 3-17　育児・介護等を行う従業員に対して必要な制度（複数回答）



Ⅲ　男性のワークライフバランスに関する事項

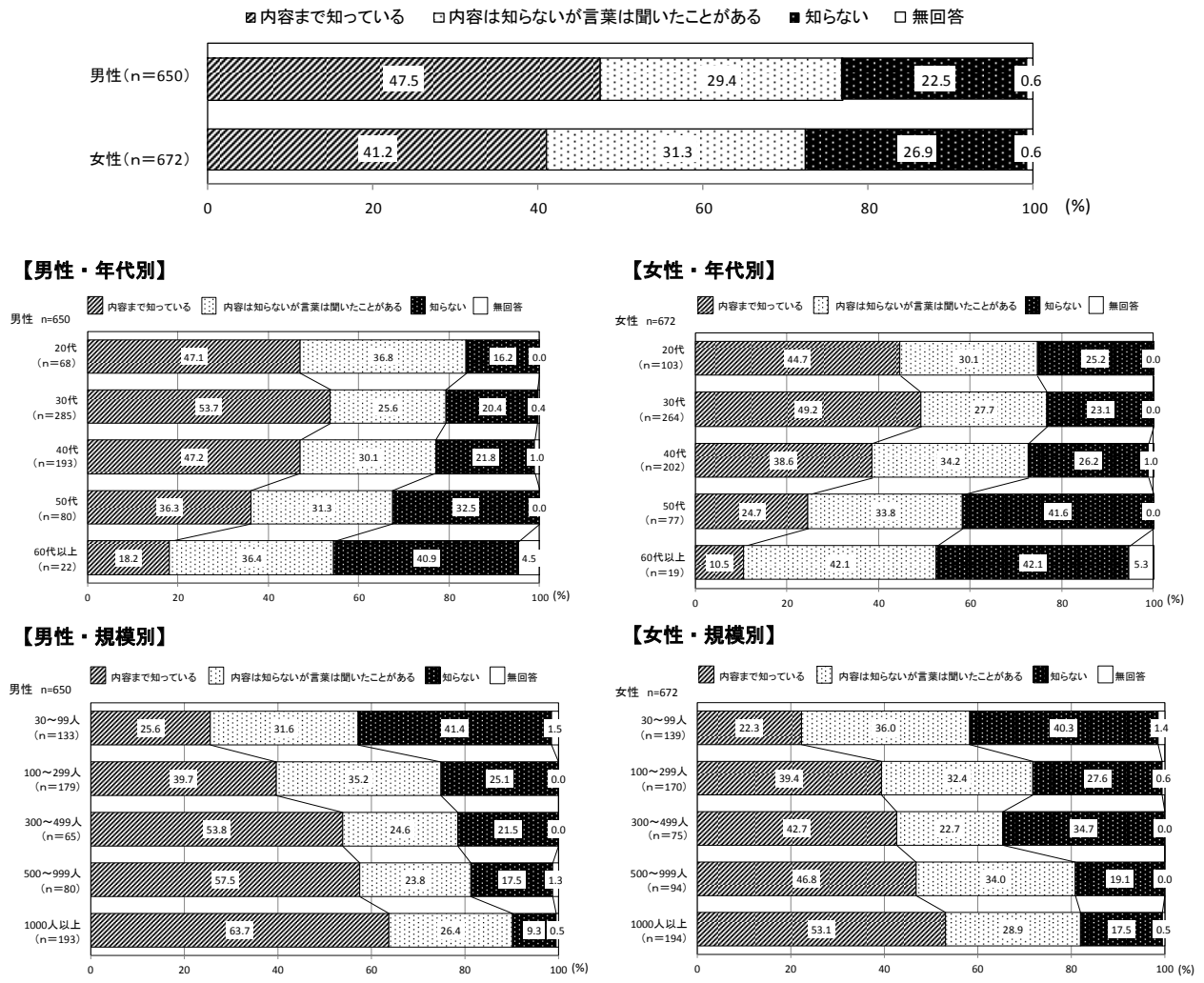
1　ワークライフバランスの認知度

ワークライフバランスの「内容まで知っている」が最も多く、男性４割台後半、女性４割台前半

ワークライフバランスという言葉の認知についてたずねた。「内容まで知っている」が男性47.5%、女性41.2%、「内容は知らないが言葉は聞いたことがある」が男性29.4%、女性31.3%、「知らない」が男性22.5%、女性26.9%であった。

年代別では男女とも「内容まで知っている」の割合が30代で最も高く、年代が上がるほど下がっている。規模別では規模が大きいほど「内容まで知っている」の割合が高い。(図3-18)

図3-18　ワークライフバランスの認知度

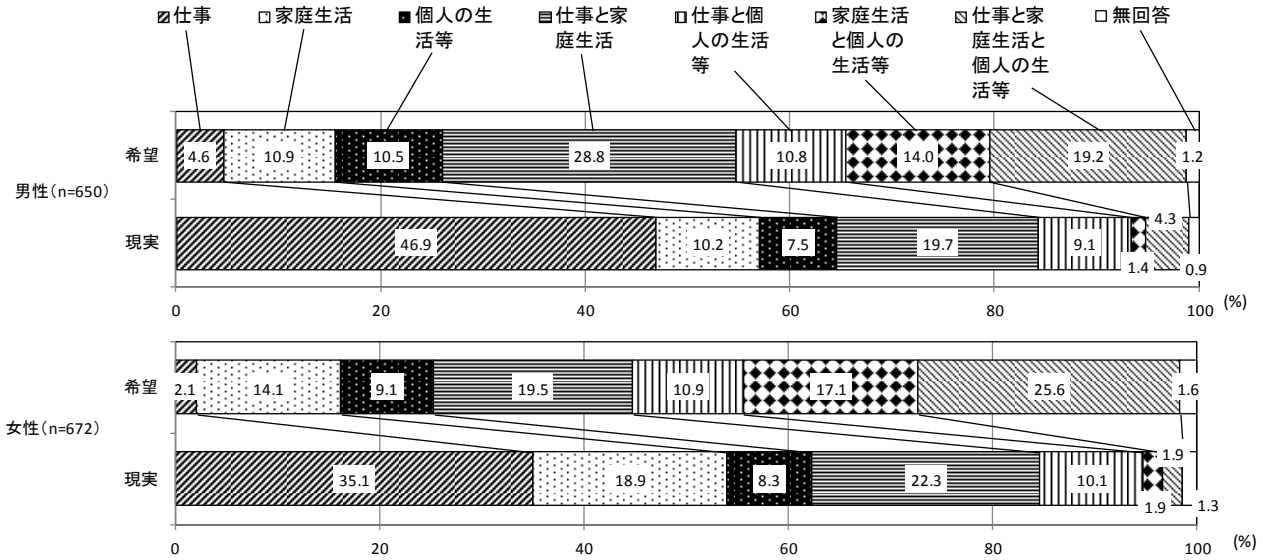


2　「仕事」「家庭生活」「個人の生活等」の優先度（希望と現実）

男性は「仕事と家庭生活」、女性は「仕事と家庭生活と個人の生活等」を優先したいが、現実は男女とも「仕事」を優先させている者が最も多い

「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活等」のうち優先したいもの（以下希望）と現実に優先させているもの（以下現実）をたずねた。男性の希望は「仕事と家庭生活」28.8%、「仕事と家庭生活と個人の生活等」19.2%、「家庭と個人の生活等」14.0%の順となっているが、現実は「仕事」が 46.9%と最も多い。女性の希望は「仕事と家庭生活と個人の生活等」25.6%、「仕事と家庭生活」19.5%、「家庭生活と個人の生活等」17.1%の順となっているが、現実は「仕事」が 35.1%と最も多い。(図 3-19)

図 3-19　「仕事」「家庭生活」「個人の生活等」の優先度（希望と現実）



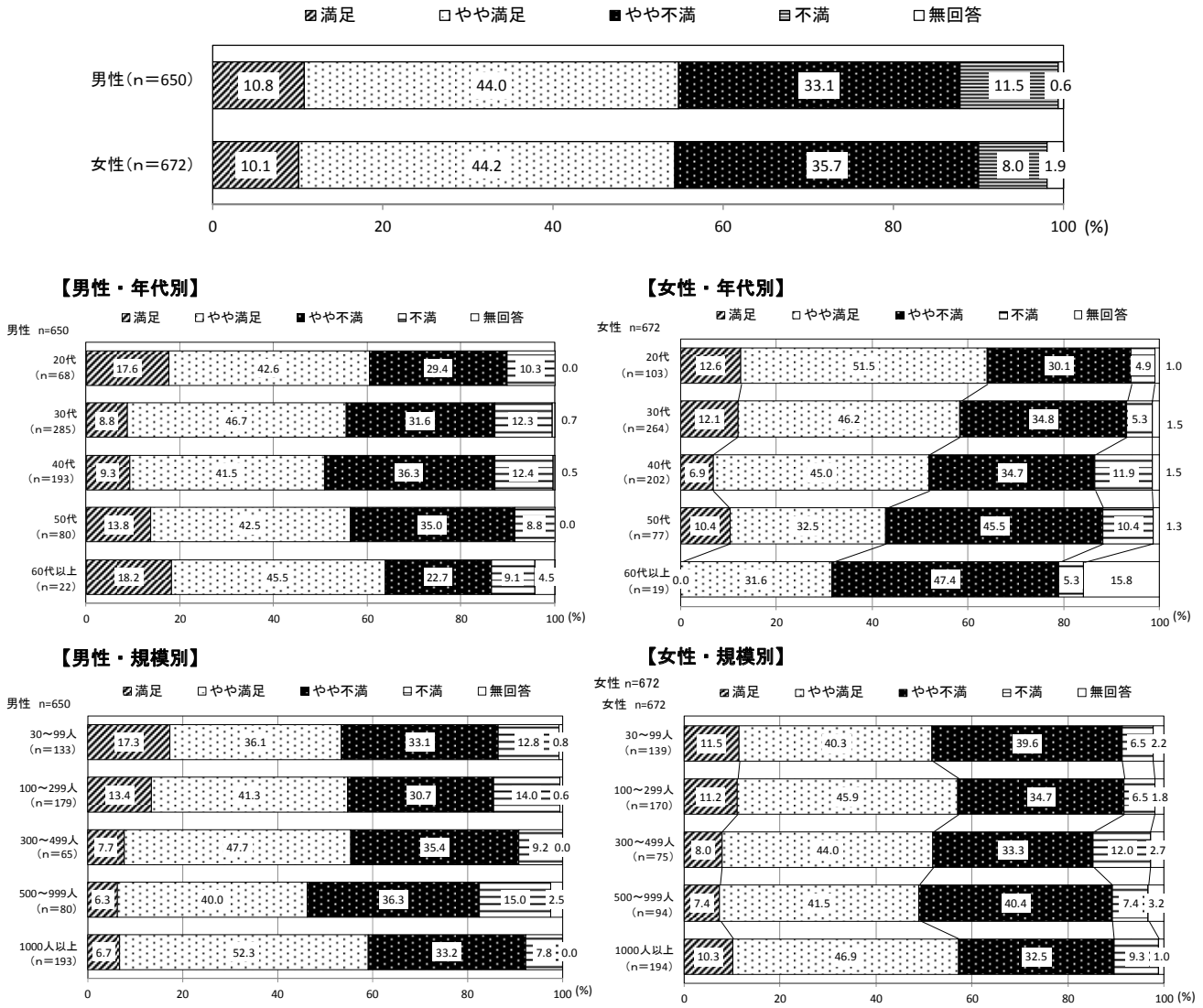
3　ワークライフバランスの満足度

「満足」、「やや満足」が男女とも5割台半ば

ワークライフバランスの満足度についてたずねた。男性は満足している人の割合が 54.8%（「満足」10.8%＋「やや満足」44.0%）、女性は満足している人の割合が 54.3%（「満足」10.1%＋「やや満足」44.2%）と男女とも同様の結果となった。

年代別にみると、男性は 40 代の満足度が最も低いが、女性では年代が上がるほど満足度が下がる傾向が認められる。（図 3-20）

図 3-20　ワークライフバランスの満足度

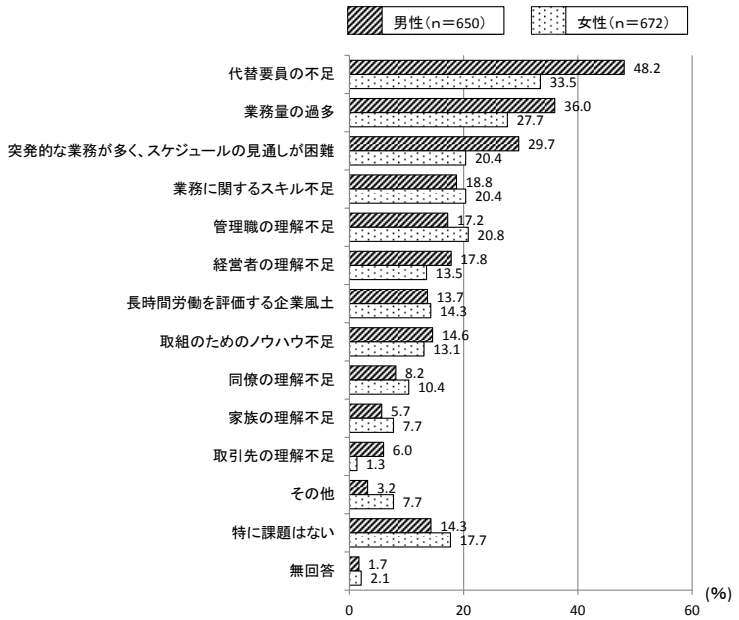


4　ワークライフバランス実現のための課題（複数回答）

男女とも「代替要員の不足」が最も多い

自身のワークライフバランス実現のための課題についてたずねたところ、男女とも最も多かったのが「代替要員の不足」（男性 48.2%、女性 33.5%）、次いで「業務量の過多」（男性 36.0%、女性 27.7%）となっている。男性は、次いで「突発的な業務が多く、スケジュールの見通しが困難」（29.7%）、女性は「管理職の理解不足」（20.8%）の順となっている。（図 3-21）

図 3-21　ワークライフバランス実現のための課題（複数回答）

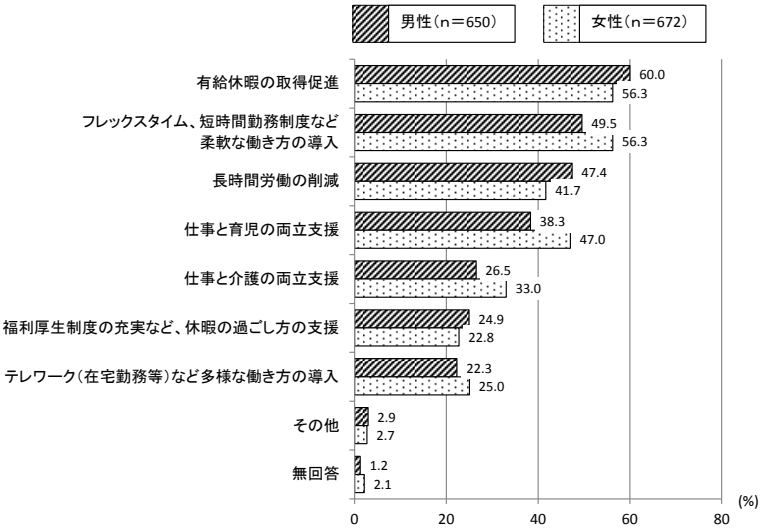


5　ワークライフバランス実現のために有効な事業所の取組内容（複数回答）

「有給休暇の取得促進」、「柔軟な働き方」が求められている

自身のワークライフバランス実現のために有効と思われる事業所の取組についてたずねたところ、男性では「有給休暇の取得促進」（60.0%）、「フレックスタイム、短時間勤務制度など柔軟な働き方の導入」（49.5%）、「長時間労働の削減」（47.4%）の順となっている。女性では「有給休暇の取得促進」、「フレックスタイム、短時間勤務制度など柔軟な働き方の導入」（各 56.3%）、「仕事と育児の両立支援」（47.0%）、「長時間労働の削減」（41.7%）の順である。（図 3-22）（参考：事業所回答　第 2 章Ⅲ-1-1　P37）

図 3-22　ワークライフバランス実現のために有効な事業所の取組内容（複数回答）

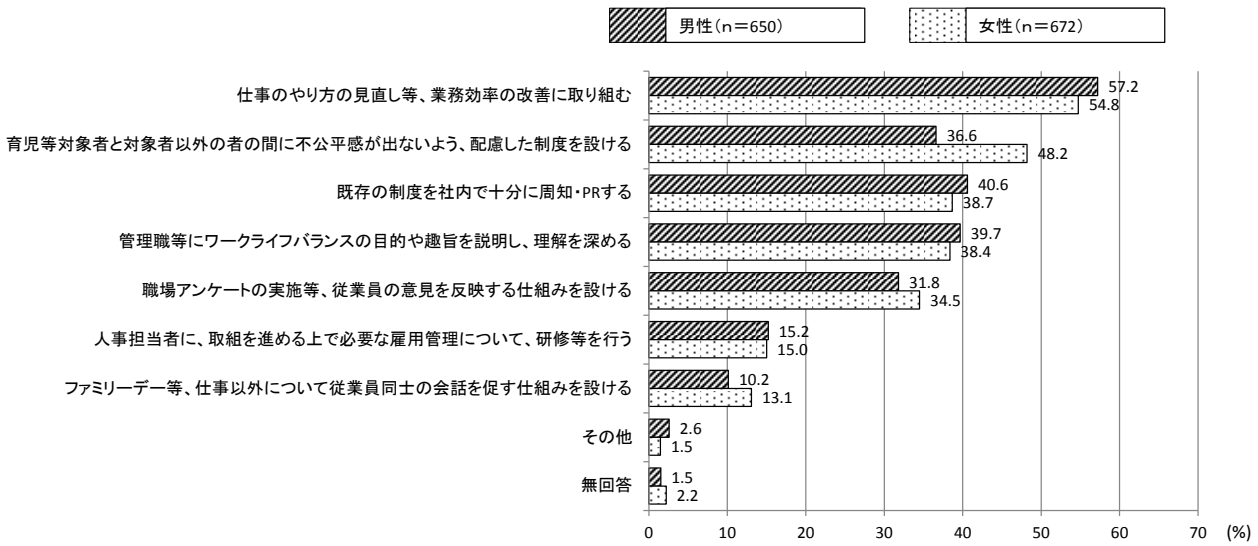


６　ワークライフバランス実現のために有効な事業所の取組の推進策（複数回答）

男女とも「仕事のやり方の見直し等、業務効率の改善に取り組む」が最も多い

自身のワークライフバランス実現のために有効な事業所の取組の推進策についてたずねた。男女とも「仕事のやり方の見直し等、業務効率の改善に取り組む」が最も多い（男性 57.2%、女性 54.8%）。次に多いのは、男性では「既存の制度を社内で十分に周知・PR する」（40.6%）、「管理職等にワークライフバランスの目的や趣旨を説明し、理解を深める」（39.7%）であるのに対し、女性は「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る」（48.2%）、「既存の制度を社内で十分に周知・PR する」（38.7%）の順となっている。（図 3-23）（参考：事業所回答 第 2 章Ⅲ-1-2　P37）

図 3-23　ワークライフバランス実現のために有効な事業所の取組の推進策（複数回答）



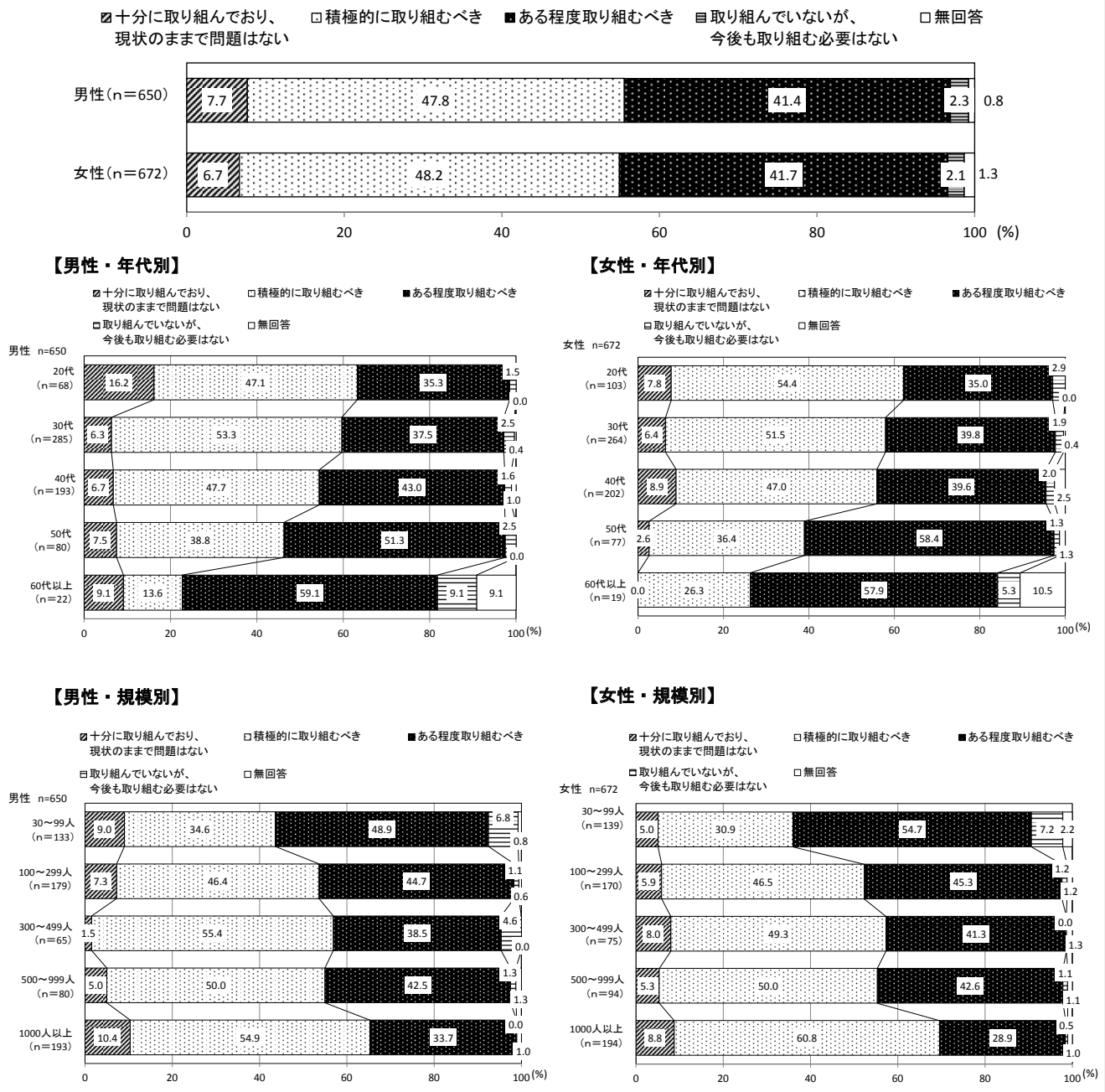
7　ワークライフバランス推進に取り組む必要性

「積極的に取り組むべき」５割弱、「ある程度取り組むべき」４割強

ワークライフバランス推進に取り組む必要性についてたずねた。「積極的に取り組むべき」（男性 47.8%、女性 48.2%）が最も多く、「ある程度取り組むべき」（男性 41.4%、女性 41.7%）が続く。両項目を合わせると、男女とも約９割が今後の取組が必要と考えている。

男女とも年代別では「60 代以上」で、規模別では「30～99 人」で、必要ないという意見が多くなっている。（図 3-24）（参考：事業所回答 第２章Ⅲ-2　P38）

図 3-24　ワークライフバランス推進に取り組む必要性

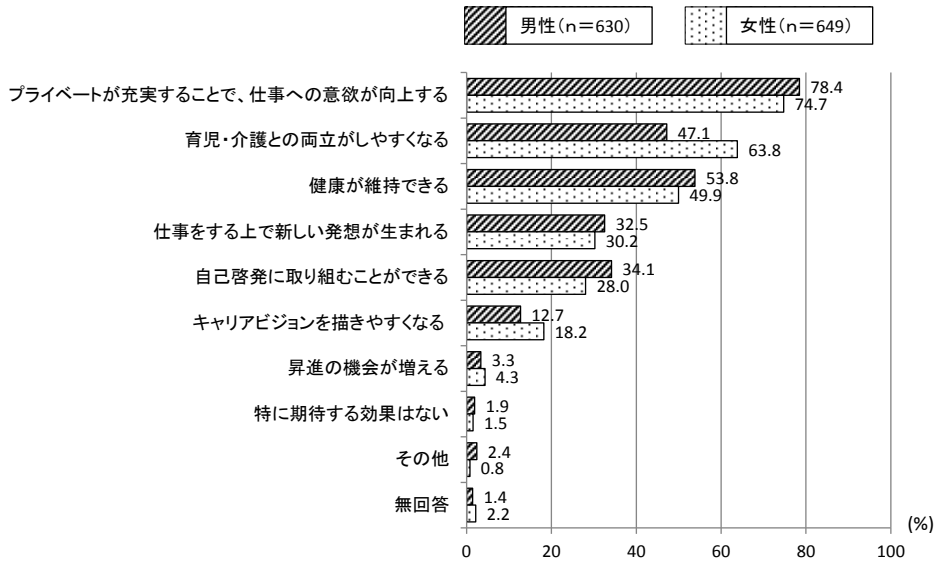


７－１　期待する効果（複数回答）

「プライベートが充実することで、仕事への意欲が向上する」が最も多い

ワークライフバランス推進に「取り組んでいる」または「取り組むべき」と答えた従業員（男性ｎ＝630、女性ｎ＝649）に、取組によって期待する効果をたずねたところ、男女とも「プライベートが充実することで、仕事への意欲が向上する」が最も多い（男性 78.4%、女性 74.7%）。次に多いのは、男性では「健康が維持できる」(53.8%)、「育児・介護との両立がしやすくなる」(47.1%)、女性は「育児・介護との両立がしやすくなる」(63.8%)、「健康が維持できる」(49.9%) となっている。**(図 3-25)（参考：事業所回答 第 2 章Ⅲ-2-1　P39）**

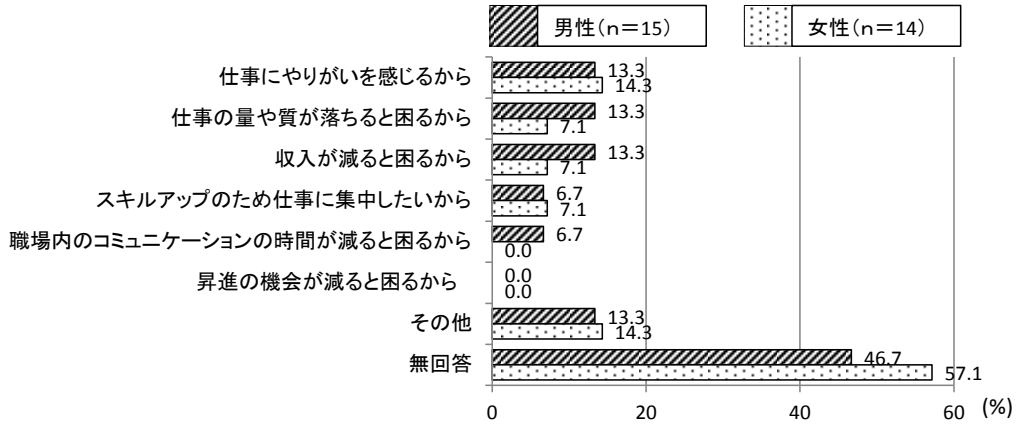
図 3-25　期待する効果（複数回答）



７－２　取り組む必要がない理由（複数回答）

ワークライフバランス推進に「取り組んでいないが、今後も取り組む必要はない」と答えた従業員（男性ｎ＝15、女性ｎ＝14）に、取り組む必要がない理由をたずねたところ、無回答が多く、「仕事にやりがいを感じるから」、「仕事の量や質が落ちると困るから」、「収入が減ると困るから」等への回答はそれぞれ１～２人であった。**(図 3-26)**

図 3-26　取り組む必要がない理由（複数回答）

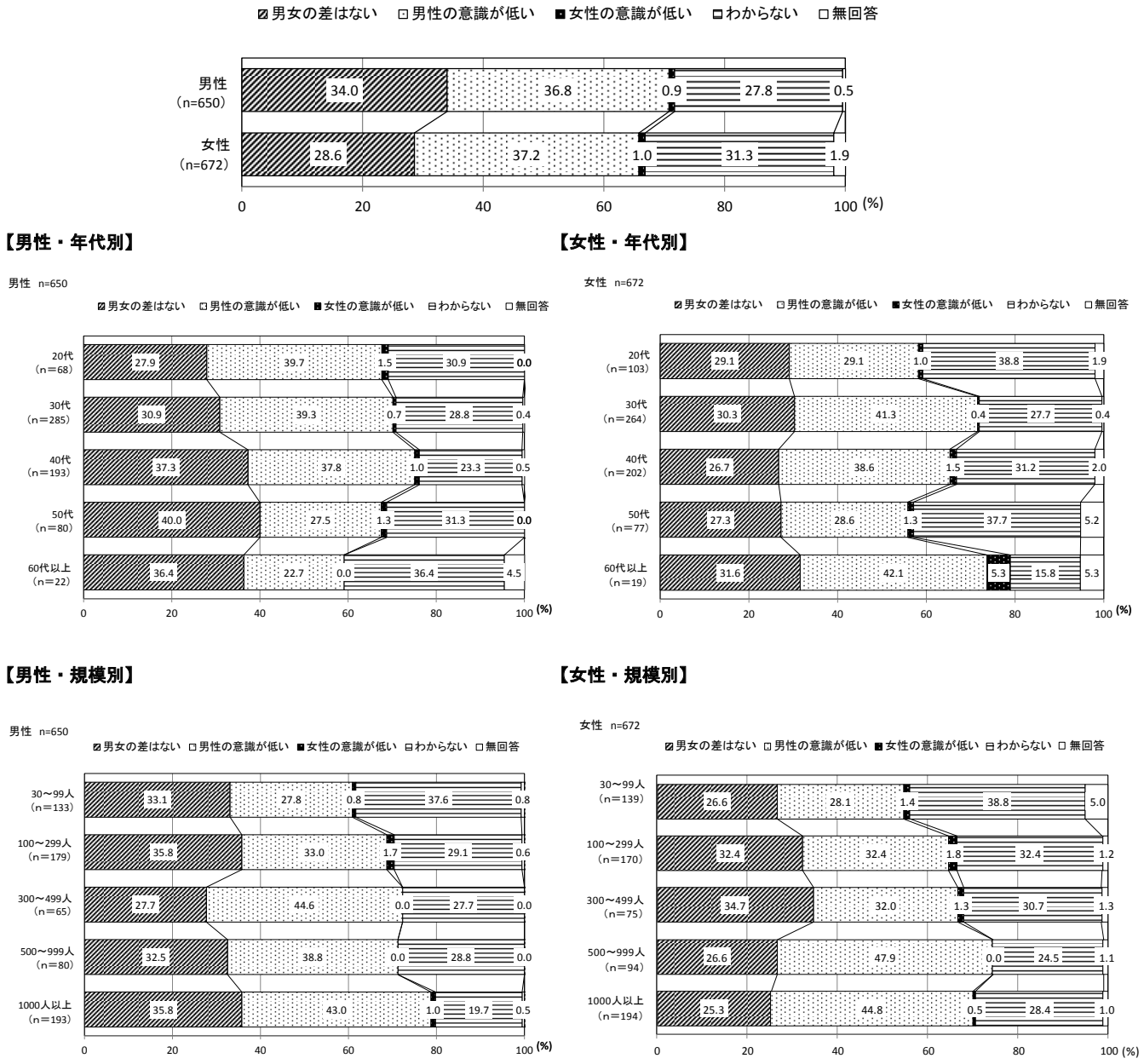


8　ワークライフバランスへの取組について、男女従業員の意識の差

「男性の意識が低い」が最も多く、４割弱

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があるかたずねたところ、「男性の意識が低い」（男性 36.8%、女性 37.2%）とする回答が最も多かった。また、男性の 27.8%、女性の 31.3%が「わからない」と回答している。（図 3-27）（参考：事業所回答 第 2 章Ⅲ-3　P39）

図 3-27　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

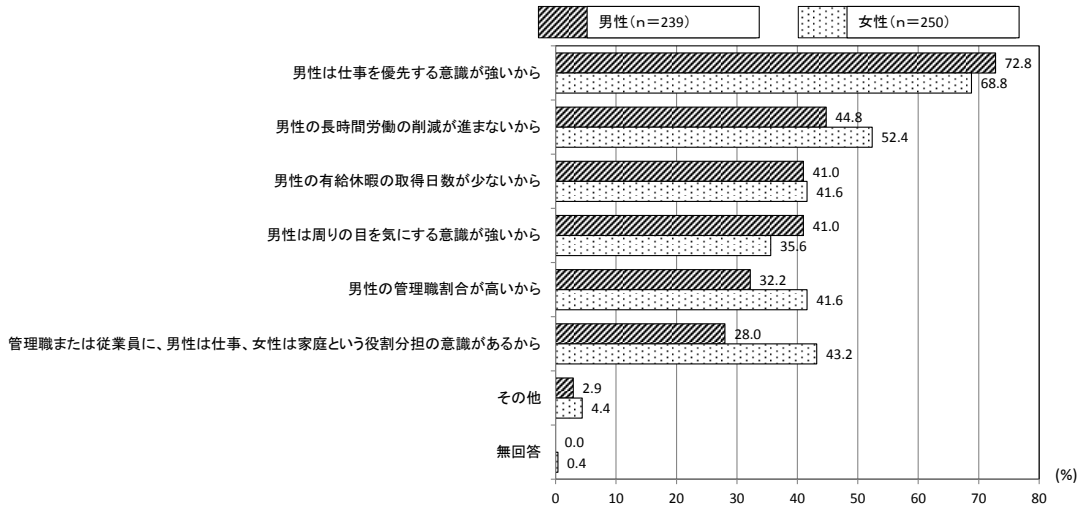


８－１　男性の意識が低い理由（複数回答）

「男性は仕事を優先する意識が強いから」が最も多い

「男性の意識が低い」と回答した従業員（男性ｎ＝239、女性ｎ＝250）に男性の意識が低い理由をたずねた。男女とも「男性は仕事を優先する意識が強いから」（男性 72.8%、女性 68.8%）が最も多く、次いで「男性の長時間労働の削減が進まないから」（男性 44.8%、女性 52.4%）となっている。男性は、「男性の有給休暇の取得日数が少ないから」、「男性は周りの目を気にする意識が強いから」（ともに 41.0%）が続き、女性は「管理職または従業員に、男性は仕事、女性は家庭という役割分担の意識があるから」（43.2%）の順となっている。（**図 3-28**）（参考：事業所回答 第 2 章Ⅲ-3-1　P40）

図 3-28　男性の意識が低い理由（複数回答）



９　男性のワークライフバランス推進に取り組む必要性

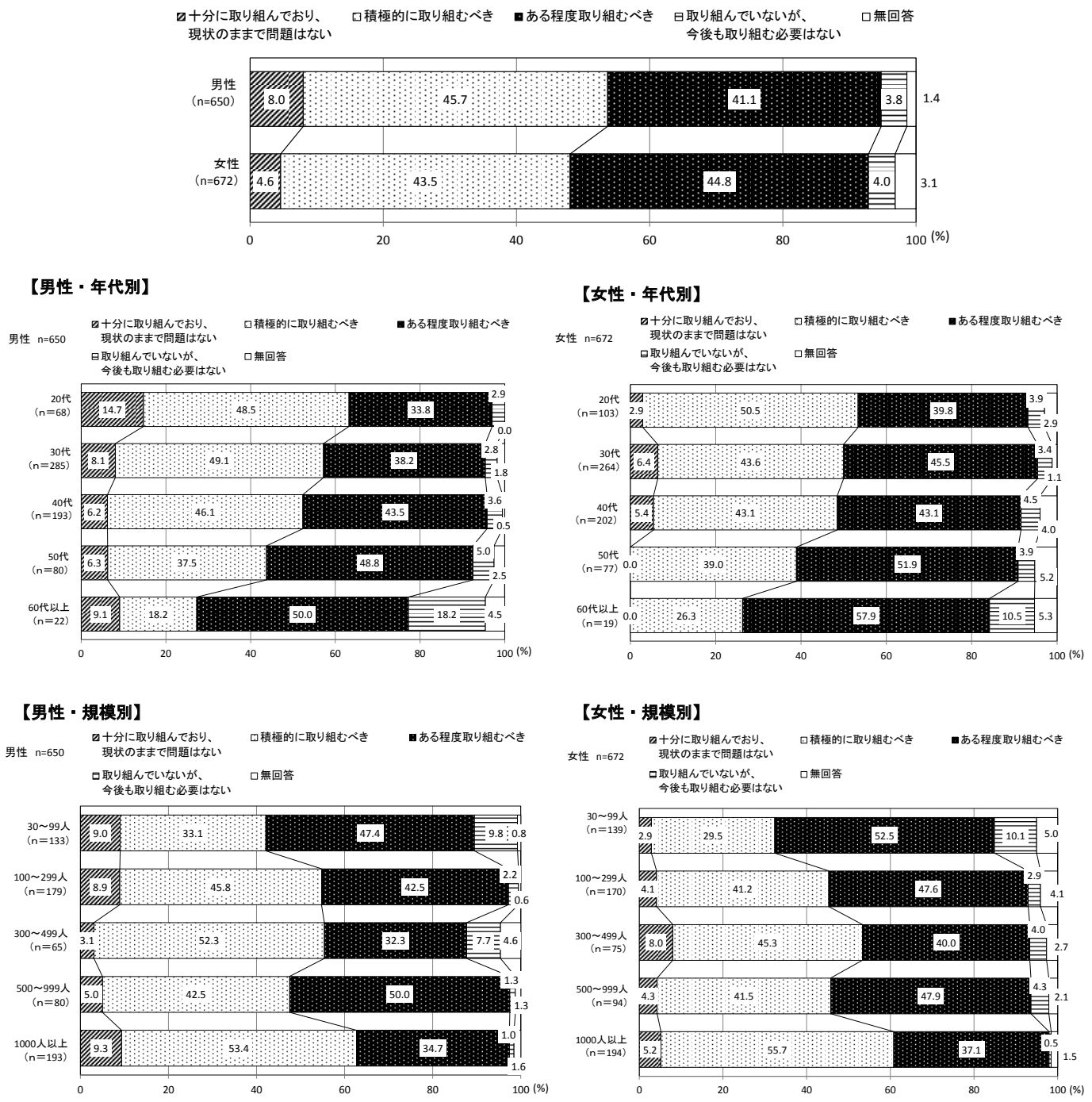
「積極的に取り組むべき」、「ある程度取り組むべき」合わせて８割台半ば

男性のワークライフバランス推進に取り組む必要性についてたずねた。男性は、「積極的に取り組むべき」（45.7%）が最も多く、「ある程度取り組むべき」（41.1%）が続く。女性は、「ある程度取り組むべき」（44.8%）、「積極的に取り組むべき」（43.5%）の順となっている。両項目を合わせると、男女とも８割台半ば以上が今後の取組が必要と考えている。

男女とも年代別では「60 代以上」で、規模別では「30～99 人」で、必要ないという意見が多くなっている。

（図 3-29）（参考：事業所回答 第 2 章Ⅲ-4　P40）

図 3-29　男性のワークライフバランス推進に取り組む必要性

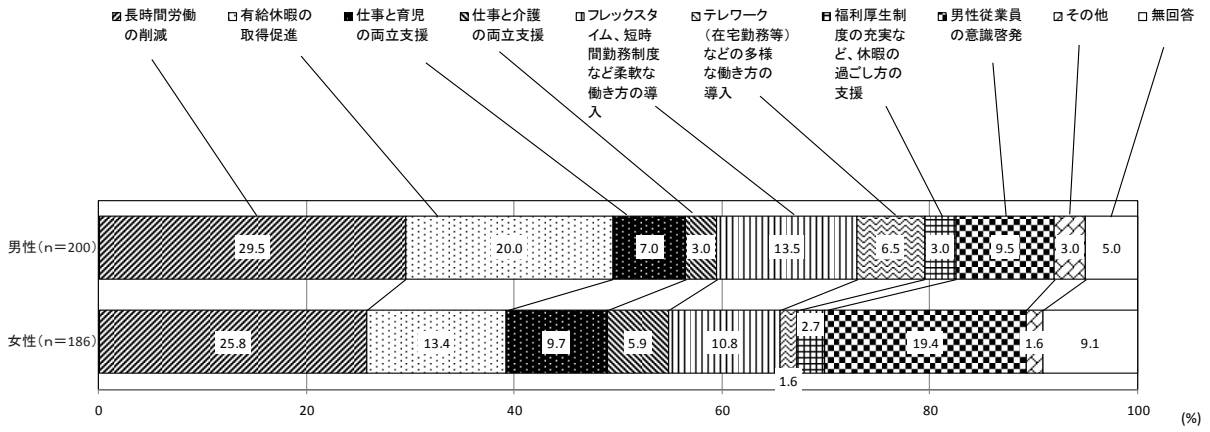


９－１　有効と思われる取組

「長時間労働の削減」が約３割で最も多い

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」と答えた従業員（男性ｎ＝616、女性ｎ＝624）に対し、有効と思われる取組についてたずねたところ、男性ｎ＝200、女性ｎ＝186 の有効回答を得た。男性は「長時間労働の削減」（29.5％）、「有給休暇の取得促進」（20.0％）が上位に、女性は「長時間労働の削減」（25.8％）、「男性従業員の意識啓発」（19.4％）が上位となっている。**（図 3-30）（参考：事業所回答 第 2 章Ⅲ-4-1　P41）**

図 3-30　有効と思われる取組



Ⅳ　自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,325 人（男性 650 人、女性 672 人、性別無回答 3 人））のうち、375 人（男性 168 人、女性 205 人、性別無回答 2 人）、回答者の 28.3%（男性 25.8%、女性 30.5%、性別無回答 66.7%）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 150 件（男性 64 件、女性 85 件、性別無回答 1 件）と最も多く、次いで「ワークライフバランスに関すること」が 49 件（男性 20 件、女性 28 件、性別不明 1 件）、「雇用環境や社会に関する要望」に関する意見が 46 件（男性 23 件、女性 23 件）、「育児・介護休業制度に関すること」が 36 件（男性 9 件、女性 27 件）、「行政に望むこと」が 33 件（男性 19 件、女性 14 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

【男性】

◆　平等を辞書で調べると、かたよりや差別がなく、みな等しいこと。また、そのさまとあります。世間では男女平等が推進されておりますが、子供を産む機能を有する女性は、それに伴い社会参加できない期間があります。しかし、すべての女性が出産するわけではなく、どのくらいの休業期間が必要かも個人の事情によってきます。

ある TV 番組では、「これまでは男性の基準に女性を合わせるのが平等であり、男性がしていることは女性もしてよい風潮でした。しかしながら、女性が男になろうと無理をせず、男性と同じ権利が与えられる世の中にならないと本当の平等ではない。」と述べられていました。これは大変参考になる意見でした。

実社会においてはいまだに就職や給与面等で男性が優遇されているようです。最後に、同等の能力がある女性が（男性が）性別でマイナス評価されることなく、全ての人が個人の不利益を被っていると意識しない社会づくりを目指して頂きたいと思います。（情報通信業 100～299 人）

◆　給与・待遇面で、男女平等を形式的に進めた結果、実際の業務量が、内容とかい離がある。男女関係なく能力に応じて評価されるべき。管理職の割合の数値目標等は労働意欲の低下になる。（卸売業，小売業 100～299 人）

【女性】

◆　現在の職場では、ベテランの男性社員（特に 50 代以上）には、男性は主力、女性は補助という意識が残っており、それによる仕事上の対応や発言にモチベーションが下がることも多いです。また逆に女性にも、年齢問わず同様の考えの人がいるため、女性社員の活躍の場がせばまっている気もします。（金融業，保険業 1,000 人以上）

◆　我が社では女性の部長職や役員職が一人もいません。次長が一人いるものの会議に出席することはなく、労働組合などもないため、女性が発言する場が全くないのが現状です。名目上、役職を与えられた女性が少数いるだけの、男女不平等組織と感じています。

男女共働きが一般的な社会になったとはいえ、家庭のことを一身に背負っているのは女性ばかりです。働き方が選びにくい中で、何かと苦労しながら両立している方が多いように見受けられます。社会全体でもっと多様な働き方を取り入れて欲しいと思います。働く側にもっとたくさんの選択肢を提

供してほしいです。いろいろな形でワークシェアすべきだと思います。　（サービス業（他に分類されないもの）　500～999 人）

２　ワークライフバランスに関すること

【男性】

◆　日本全国で、全ての事業者が休みを歓迎する風潮になる必要があると思う。サービス業の場合、客の事情により労働時間が増加することになるので、客自身の意識変容が最も重要であると考えられる。（サービス業（他に分類されないもの）　30～99 人）

◆　運輸業の営業職として働いているが、日本は接待や夜の会食が多すぎる。これでは、営業職に育児に従事している人を配属させることが難しくなってしまう。実際に当社では、育児に従事している社員（特に女性）は、大部分が管理部門にいる。全員が９～17 時（定時）で仕事を終わらせるんだという意識を強く持たないとダメだと思う。（運輸業，郵便業 1,000 人以上）

【女性】

◆　男性が定時で帰ることや有休を取得することについてのまわりの理解や、本人の意識をもっと高めてほしい。（不動産業，物品賃貸業 100～299 人）

◆　事業所として、毎週ノー残業デーを各部署に設けたり、執行部から定期的に注意喚起があったりするにもかかわらず、従業員の間では「残業が多い＝仕事ができる人間」という考えが根付いたままであり、矛盾を感じる。有給休暇に関しても、「病気や急用以外で取ることはまずない」という風潮があり、積極的に取る人はごく少数であるように感じる。管理職の考えは変わってきていると思うので、私たち従業員一人ひとりがどうありたいのかをもっと明確にするべきではないか。（教育，学習支援業 1,000 人以上）

３　育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

【男性】

◆　育児をしている女性従業員へは手厚い制度であるが、育児によって 1.0 人分働けない従業員の仕事を、自分の仕事に加えて担っている社員への対価は何もない。結局こういうことにより、周囲のフラストレーションが蓄積し、育児中の従業員へのまなざしが冷たくなり、快いサポートを受けられず、育児と仕事の両立が困難になるケースが見受けられる。当人だけでなく、サポートする周囲のメンバーや企業への、サポート制度も必要ではないかと感じる。（情報通信業 500～999 人）

◆　現在の職場では、男尊女卑の傾向がいまだに見てとれる。産休を申し出ても、退職を勧める管理職がいることを残念に思う。配偶者が専業主婦という理由で、男性従業員の育児への参画や育休の取得に、難色を示す上司や管理職が多く、相談できる相手も少ない。産休を取らずに辞めてしまう女性従業員が多いので、育児に関する理解者がとても少ない（他の男性は育児意識が低く理解されない）。（医療，福祉 1,000 人以上）

【女性】

◆　育児・介護休業法の短時間勤務制度について、３才まででは短いです。子供が２才から３才になったからといって、６時間以上働きお迎えが遅くなっても大丈夫ということはありません。この法律で３才と規定されているため、企業は３才までで充分だと思ってしまっています。あくまでも３才という規定は“最低限”に過ぎないということを広めて欲しいと切に思います。（情報通信業 30～99 人）

◆　“育児をしている女性”というくくりではなく、全ての人が休暇や休職、短時間勤務、在宅勤務を取得しやすい環境でなければ、結局、育児を理由に退職する女性は減少しないと思う。育児を理由に休職や短時間勤務をすることで、他の誰かにその分負担がかかると思うととても心苦しい。また、一時保育や病児保育の施設の整備を行政にお願いしたい。子供を連れて出勤したいとは思わないし、職場に保育所を設置すると、「女性が育児すること」という固定観念から脱却できないと思う。（教育，学習支援業 1,000 人以上）

◆　現在多くの企業の管理職についている年代は、40～50 代が多く、世代として男性は仕事、女性は家庭という意識が強いために、現実には仕事を優先したり、有給休暇など取得したいのにできない、取りづらいという状況が多いのではないかと思います。昔に比べれば男性も育児に参加してくれたりと変化はあるものの、まだまだ意識の差はたくさんあると思います。本人の意識はもちろんですが、その前に企業の管理職についている一人ひとりが育児・介護について優先するように促すことが一番ではないかと思います。（製造業 500～999 人）

4　男性の育児参加に関すること

【男性】

◆　育児休暇の取得促進強化や強制取得、取得促進しない（取得率の低い）会社に対するペナルティ、管理職に対する意識調査（低い場合はセミナーや試験による意識向上）が必要と考える。今回自分は育児休暇を取得したが、会社の理解があったとは言い難い（創立以来、男性で初めての取得者であった）。いっそのこと強制取得にした方が、意識の改革や休暇取得の促進がはかれると思う。（情報通信業 100～299 人）

◆　男性社員は特に、育休や在宅ワーク等をすると昇進などのキャリア形成において不利になるという思いがどうしてもあるのは事実。社会の全体の考え方、意識が変わらないと、男性は育休がとれないと思う。（その他 500～999 人）

【女性】

◆　男性社員が「育休」を取りたいと申請をされ、その上司から相談を受けることが今でもよくあります。（私は、産育休関連を担当しています。）「男性が育休を取りたいと言っているが、会社としてＯＫを出してしまっていいのか？」や、「育休と言っても、１週間程度の休みですよね？男性の場合は」など、まだまだ男性の育休については理解も認知もされていないなと日々感じています。（情報通信業 1,000 人以上）

◆　男性が育休を取得すると、当然の権利と思っていても違和感を感じてしまう。男性の方が基本的に長時間労働で、業務の主要な面を担っていると、なおさら休暇による影響が大きいので困惑する。元々の働き方が男女で同程度にならないと、男性の育休取得は進まないと思う。（医療，福祉 300～499 人）

5　保育所に関すること

【男性】

◆　社内に保育所を設置する等を、法人税の免税等の優遇措置の上で、一定数以上の事業所は義務化しても良いのではないかと思う。女性は保育所の不足等の不安が解消しなければ、男性と同じようにのびのびと働くのは難しくなり、男女平等に昇進、昇給する機会が得にくくなってしまうと思う。あと、東京都が大きなオフィスビルを建設して、いくつかの企業を入れる。その中に都営保育所を作るのも

いいと思う。もちろん、育児中の女性がメインの職場である（主に電話対応で可能な業務、クライアントの予定に縛られない業務がよいと思う）。（サービス業（他に分類されないもの） 500～999 人）

◆　３歳児を持つ父親ですが、都内在住で認可保育園への届け出を２年近くしております。妻はパートで働いていますが、認可保育園に預けるには非常にハードルが高すぎると思います。子供が預けられずに区外・郊外に引っ越す方もおります。必死に保育園を増やしている努力は見られますが、現実は変わっておりません。園ができたとしても庭もなく、近くの公園にはいくつもの園から集まった児童で平日はあふれかえり、遊具で思いっきり遊ばせることもできていない現状を分かってください。ワークライフバランスは、そういった環境がまず土台にあってからの話ではないかと思いますが…。（医療，福祉 300～499 人）

【女性】

◆　保育園を増やしていただきたい。子供を入園させることができると思っていた職員が、結局、待機児童となってしまい、育休期限を超えたために退職となって復帰できなかった。他の職員は復帰できると信じて業務をこなしていたため、業務分担が増加となり大変だった。（卸売業，小売業 300～499 人）

◆　社内の託児所がほしい。働いている時間だけでいい。給料と保育園代が同じ額では意味がない。（宿泊業，飲食サービス業 1,000 人以上）

６　行政に望むこと

【男性】

◆　男性も女性も権利を尊重されて協力していくことはもちろんだが、女性に一定の数量枠（管理職人数等）を決めて地位向上を図る国の政策は、必ずしも妥当とは思われない。形式ではなく雇用環境の改善等、もっと根本的なところで東京都には努力してほしい。（教育，学習支援業 100～299 人）

◆　今回のアンケートを通し、知らなかったことが多かったため、せっかくある制度をもう少し皆に認識させることが重要だと思います。また、企業側も理解と繁栄する努力をもって取り組めるよう、男女平等に関する情報提供と、制度の拡充に努めてもらいたいと思います。（卸売業，小売業 30～99 人）

【女性】

◆　東京都に対して望むこととして、在宅勤務等のテレワークの導入を勧めてほしい。残業する時間が、現場と支社・本社とで全然違う。支社や本社の方が残業量が多い。健康のバランスがおかしくなってしまう社員が増えてきているように感じているため、残業時間を減らしていただくよう、東京都の方で注意していただきたい。仕事と育児の支援をするためにもっと分かりやすいガイドラインを作成し、ご家庭にサポートしてもらえるように東京都や市も助けていく形で、社会一体になるようにして頂きたい。（運輸業，郵便業 1,000 人以上）

◆　男女平等やワークライフバランスの実現を企業の自主性に任せていては、遅々として進まない。北欧の男性の育児遂行推進制度のように、国が休業制度や保育・諸手当を充実させ、企業に男性の長期育休取得とその間の給与保障を義務化させるなど、もっと抜本的に改革することが必要と考える。女性活躍推進法が成立しても男性の働き方が変わらないかぎり、女性は仕事に出産に育児にと負担が増える一方である。（製造業 500～999 人）

7　雇用環境や社会に対する要望

【男性】

◆　競争社会の中で、労働時間を減らすことは難しい事だと感じます。会社が赤字では生活が立ち行かなくなります。世界的に労働時間が削減される時代が到来して欲しいです。東京都には、結婚し、子育てしやすい環境になるように取り組んでいただきたいです。高校・大学の学費補助、免除や月々の手当てなど。未婚で子供がいないと割が悪く、早く結婚して子供を作らなければと思うような税率にしていただきたいです。（建設業 100～299 人）

◆　当社では、産休明けの女性社員は庶務として戻ることが多い。女性社員自身も営業に戻りたいという人はほとんどいないようである。これでは、女性社員の活躍の場を広げることにはならないのではないか。また、男性社員も給料が増えない現状からすると、仕事をしっかりするという人より、育児も手伝いたいという考えの人が多くなっていると思う。ワークライフバランスというが、仕事も育児（介護）もというより、仕事に対する熱量や勤務時間が減っている。給料が少ないなら少ないなりの働きだけして、育児等に時間を費やすという考え方の人が増えていくのではないか。（製造業 1,000 人以上）

【女性】

◆　３歳と１歳の子供を育児中（時短勤務）です。私の職場は男性管理職が多く、皆とても優しいので大変恵まれてはいるのですが、育児＝女性の仕事という先入観があるのか、業務が軽減されすぎています。男性と同じようにキャリアが積めてこその両立だと思いますので、男性が女性の働き方に合わせ、ワークライフバランスを大切にすることで、ライフイベントに関係なくキャリアが積めるよう、フレックスタイム制や変形労働制が導入されればよいと考えております。

また、子供が小さいうちは時短勤務など手厚いサポートがありますが、就学しても子育てが終わるわけではなく、例えば子供が不登校になったり、受験をしたりする際に、子供に寄り添っていけるような多様な働き方が、介護・子育て中の社員に限定されることなく浸透してゆくことが重要だと思います。（その他 500～999 人）

◆　個人の意思としても、社会的にも、女性が結婚しても働くのが当たり前となっている現代において、より働きやすい環境をつくることに全国的に取り組むべきだと思います。仕事におけるキャリアや自己実現、やりがいと、結婚・出産・育児といった家庭生活の充実、両方を求めることは現代では決してわがままやよくばりではなく、ワークライフバランスから考えて当然のこととなっています。

しかし現実には、女性はとりわけどちらかを選ばざるを得ない状況が多いと思います。女性総合職として働いており、今年結婚しますが、仕事を続けるために転勤中の夫とは最初から別居婚という形を選びました。同世代ではこのような形の結婚が非常に増えてきています。転勤先について行っても、正社員で今と同等のやりがいを得られるとは考えづらいからです。「配偶者同行制度（帯同転勤制度）」や「配偶者転勤休業制度」など、多様な働き方の導入に全国的にもっと取り組んでいただけたらと思います。（サービス業（他に分類されないもの）　500～999 人）