第２章　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	45	6.0
製造業	90	12.0
情報通信業	69	9.2
運輸業、郵便業	66	8.8
卸売業、小売業	92	12.3
金融業、保険業	38	5.1
不動産業、物品賃貸業	11	1.5
学術研究、専門・技術サービス業	26	3.5
宿泊業、飲食サービス業	28	3.7
生活関連サービス業、娯楽業	11	1.5
教育、学習支援業	49	6.5
医療、福祉	102	13.6
サービス業（他に分類されないもの）	122	16.3
全体	749	100.0

（２）企業全体の常用労働者数

		件数	構成比(%)
合計	30～99人	211	28.2
	100～299人	252	33.6
	300～499人	79	10.5
	500～999人	98	13.1
	1,000人以上	109	14.6
	無回答	0	0.0
	全体	749	100.0
	全体の平均	1,102.2人	
男性労働者	０人	0	0.0
	１～99人	337	45.0
	100～299人	206	27.5
	300～499人	76	10.1
	500～999人	47	6.3
	1,000人以上	83	11.1
	無回答	0	0.0
	全体	749	100.0
	男性従業員の平均	692.1人	
女性労働者	０人	1	0.1
	１～99人	461	61.5
	100～299人	150	20.0
	300～499人	55	7.3
	500～999人	42	5.6
	1,000人以上	40	5.3
	無回答	0	0.0
	全体	749	100.0
	女性従業員の平均	410.1人	

（３）事業所の性格別

	件数	構成比(%)
単独事業所	280	37.4
本社・本店	456	60.9
無回答	13	1.7
全体	749	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	228	30.4
20～40%未満	219	29.2
40～60%未満	130	17.4
60%以上	172	23.0
無回答	0	0.0
事務所計	749	100.0
全体平均	37.6%	

（５）労働組合の有無

	件数	構成比(%)
有	224	29.9
無	522	69.7
無回答	3	0.4
全体	749	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	518,415	417,108	101,307
	100.0	80.5	19.5
女性	307,159	162,633	144,526
	100.0	52.9	47.1
合計	825,574	579,741	245,833
	100.0	70.2	29.8

（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	89.3%	94.1%	96.5%	69.0%	75.0%	89.8%	92.8%	85.7%	33.5%	60.4%	54.5%	69.6%	78.4%
女性正社員比率	67.8%	75.2%	81.8%	25.5%	35.5%	90.5%	90.3%	63.6%	5.7%	17.3%	53.9%	68.5%	39.0%

（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	1,000人以上	無回答
全体		749	211	252	79	98	109	0
		100.0	28.2	33.6	10.5	13.1	14.6	0.0
業種別	建設業	45	13	12	3	6	11	0
		100.0	28.9	26.7	6.7	13.3	24.4	0.0
	製造業	90	13	23	13	15	26	0
		100.0	14.4	25.6	14.4	16.7	28.9	0.0
	情報通信業	69	18	26	7	8	10	0
		100.0	26.1	37.7	10.1	11.6	14.5	0.0
	運輸業、郵便業	66	11	26	8	5	16	0
		100.0	16.7	39.4	12.1	7.6	24.2	0.0
	卸売業、小売業	92	28	36	8	9	11	0
		100.0	30.4	39.1	8.7	9.8	12.0	0.0
	金融業、保険業	38	8	13	5	4	8	0
		100.0	21.1	34.2	13.2	10.5	21.1	0.0
	不動産業、物品賃貸業	11	4	3	0	4	0	0
		100.0	36.4	27.3	0.0	36.4	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	26	9	7	3	7	0	0
		100.0	34.6	26.9	11.5	26.9	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	28	10	6	2	4	6	0
		100.0	35.7	21.4	7.1	14.3	21.4	0.0
	生活関連サービス業娯楽業	11	5	2	2	1	1	0
		100.0	45.5	18.2	18.2	9.1	9.1	0.0
	教育、学習支援業	49	11	18	9	5	6	0
		100.0	22.4	36.7	18.4	10.2	12.2	0.0
	医療、福祉	102	36	40	10	12	4	0
		100.0	35.3	39.2	9.8	11.8	3.9	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	122	45	40	9	18	10	0
		100.0	36.9	32.8	7.4	14.8	8.2	0.0

（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		749	228	219	130	172	0
		100.0	30.4	29.2	17.4	23.0	0.0
業種別	建設業	45	42	3	0	0	0
		100.0	93.3	6.7	0.0	0.0	0.0
	製造業	90	39	38	6	7	0
		100.0	43.3	42.2	6.7	7.8	0.0
	情報通信業	69	31	27	10	1	0
		100.0	44.9	39.1	14.5	1.4	0.0
	運輸業、郵便業	66	48	16	1	1	0
		100.0	72.7	24.2	1.5	1.5	0.0
	卸売業、小売業	92	13	41	16	22	0
		100.0	14.1	44.6	17.4	23.9	0.0
	金融業、保険業	38	4	13	14	7	0
		100.0	10.5	34.2	36.8	18.4	0.0
	不動産業、物品賃貸業	11	2	9	0	0	0
		100.0	18.2	81.8	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	26	8	11	4	3	0
		100.0	30.8	42.3	15.4	11.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	28	0	7	7	14	0
		100.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0
	生活関連サービス業娯楽業	11	0	2	1	8	0
		100.0	0.0	18.2	9.1	72.7	0.0
	教育、学習支援業	49	2	21	17	9	0
		100.0	4.1	42.9	34.7	18.4	0.0
	医療、福祉	102	0	1	21	80	0
		100.0	0.0	1.0	20.6	78.4	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	122	39	30	33	20	0
		100.0	32.0	24.6	27.0	16.4	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		749	228	219	130	172	0
		100.0	30.4	29.2	17.4	23.0	0.0
常用労働者数（企業全体）別	30～99人	211	54	61	43	53	0
		100.0	25.6	28.9	20.4	25.1	0.0
	100～299人	252	73	77	45	57	0
		100.0	29.0	30.6	17.9	22.6	0.0
	300～499人	79	31	18	11	19	0
		100.0	39.2	22.8	13.9	24.1	0.0
	500～999人	98	26	29	16	27	0
		100.0	26.5	29.6	16.3	27.6	0.0
	1,000人以上	109	44	34	15	16	0
		100.0	40.4	31.2	13.8	14.7	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

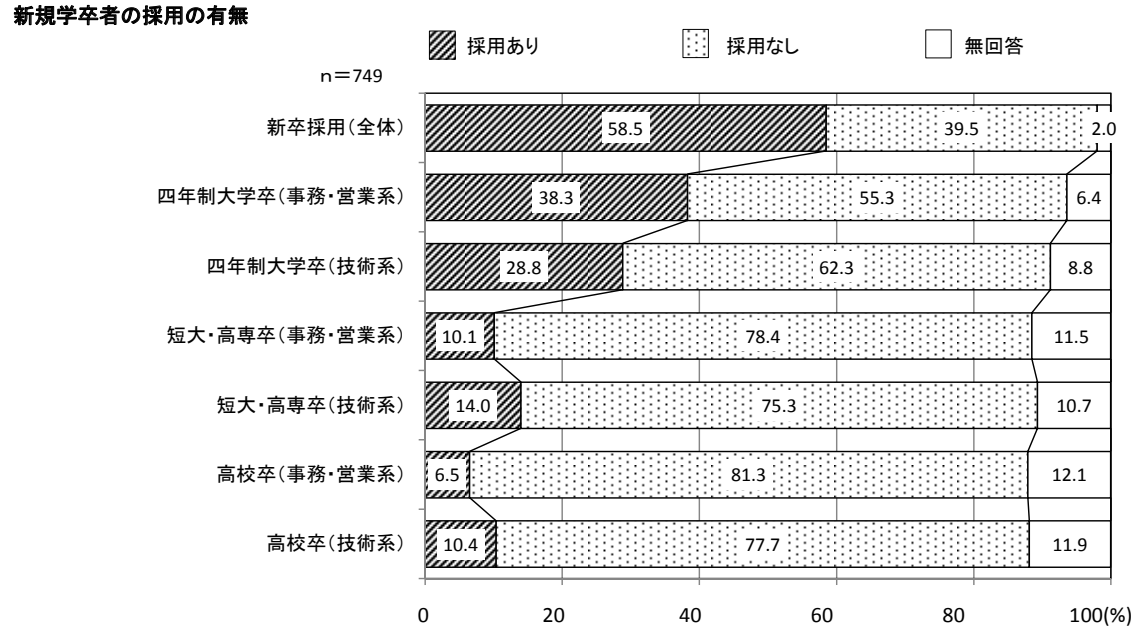
平成 28 年３月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は５割後半、うち「男女とも採用した」は７割前半

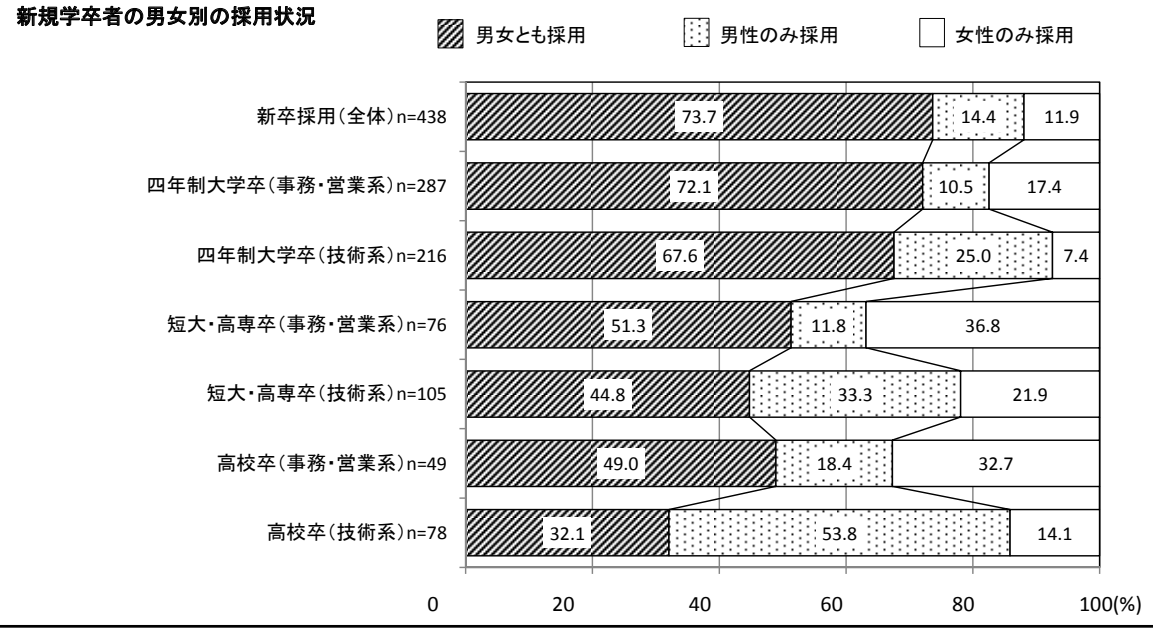
平成 28 年３月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は全体で 58.5%、「採用していない」事業所は 39.5%である。

新規採用を行った事業所（ｎ＝438）のうち、男女とも採用した事業所が 73.7%と最も多く、男性のみを採用した事業所は 14.4%、女性のみを採用した事業所は 11.9%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」の「事務・営業系」では「女性のみ採用」が３割を超えている。（図表 2-1-1）

図表 2-1-1　新規学卒者採用状況





（２）中途採用の状況

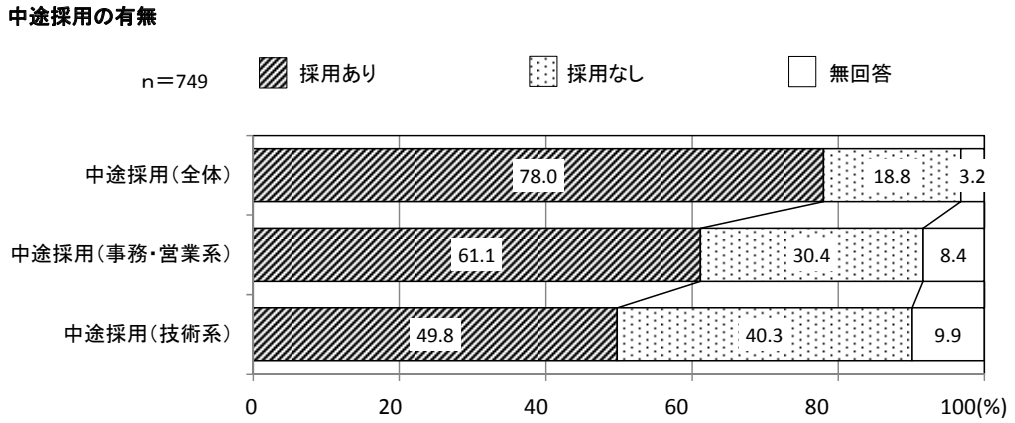
中途採用を行った事業所は７割後半、そのうち、「男女とも採用した」事業所は約７割

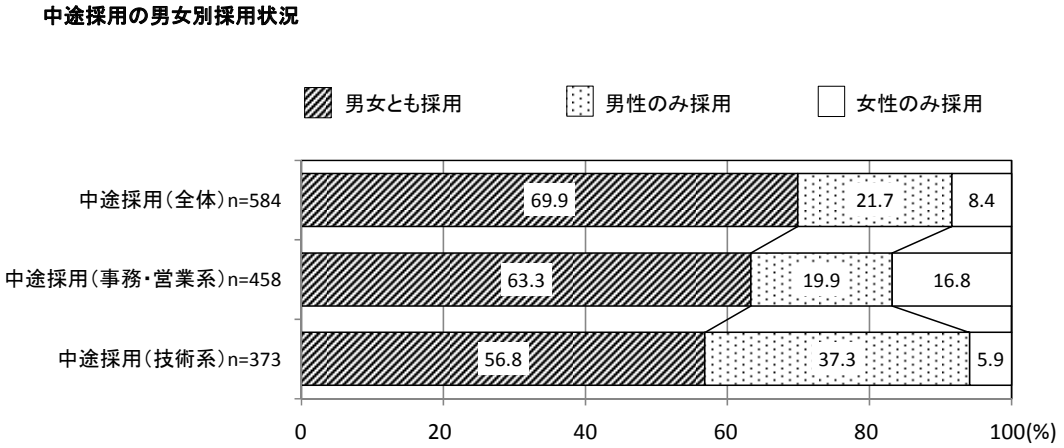
過去１年間（平成 27 年４月１日～平成 28 年３月 31 日）に、中途採用を行った事業所は全体で 78.0%、「採用していない」事業所は 18.8%である。採用区分別にみると、「採用あり」の割合は「事務・営業系」が 61.1%、「技術系」が 49.8%である。

中途採用を行った事業所（ｎ＝584）のうち、男女とも採用した事業所が 69.9%と最も多く、男性のみを採用した事業所は 21.7%、女性のみを採用した事業所は 8.4%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 63.3%と高い割合を占めているが、「技術系」では「男女とも採用」の 56.8%に次いで、「男性のみ採用」が 37.3%と割合が高い。**（図表 2-1-2）**

図表 2-1-2　中途採用の状況





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 3.5 歳低く、平均勤続年数も 2.8 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 3.5 歳低い。平均勤続年数は女性の方が男性より 2.8 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 26 年度以降はほぼ横ばいとなっている。

（図表 2-2-1）

図表 2-2-1

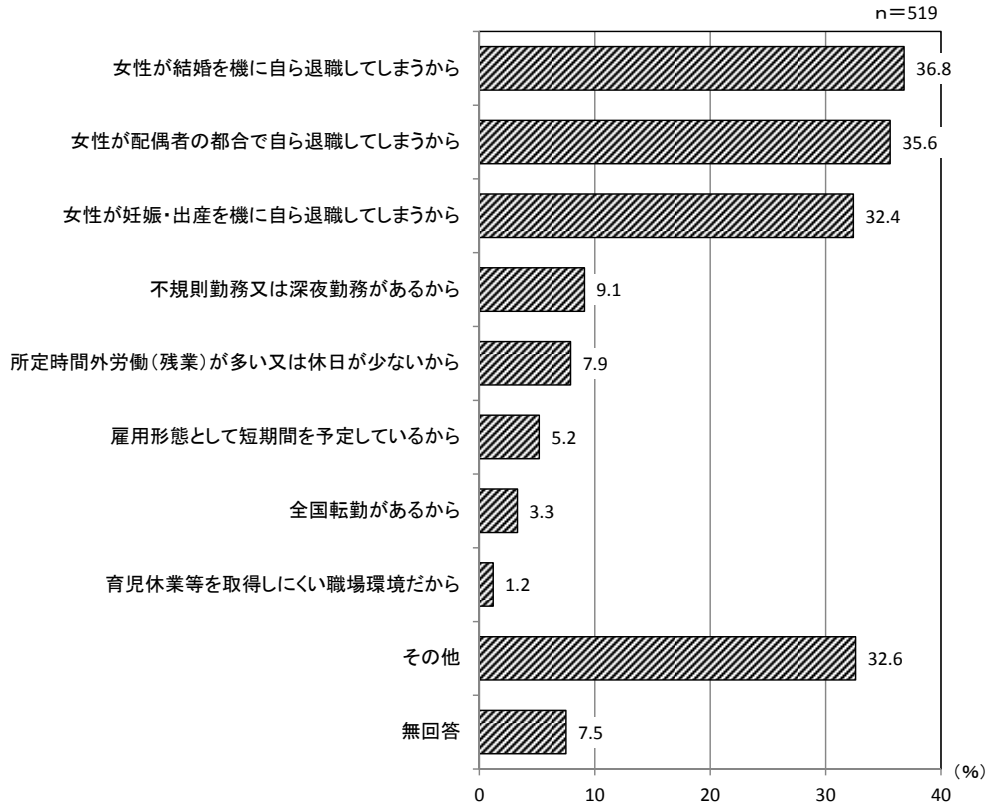
		平均年齢	平均勤続年数
男性		43.9歳	11.6年
女性		40.4歳	8.8年
推移	H27年度（女性）	40.1歳	9.2年
	H26年度（女性）	40.4歳	9.3年
	H16年度（女性）	37.1歳	8.2年
	H5年度（女性）	33.9歳	6.2年

２－１　女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）

「結婚を機に自ら退職」、「配偶者の都合で自ら退職」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＝519）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」(36.8%)、「女性が配偶者の都合で自ら退職してしまうから」(35.6%)、「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」(32.4%）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

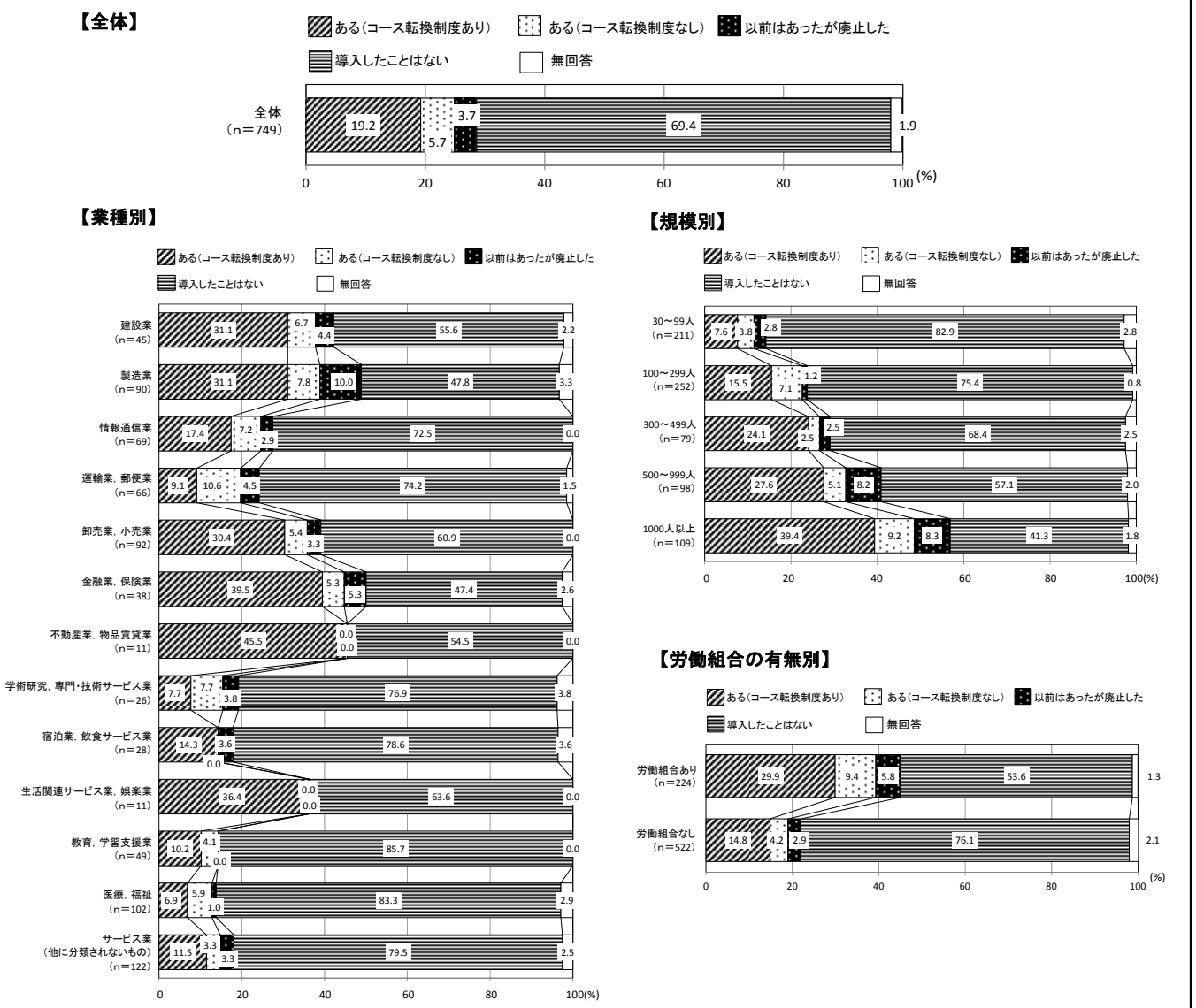
コース別雇用管理制度が「ある」事業所は約２割半ばで、規模が大きいほど制度がある割合が高い

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 24.9%、「以前はあったが廃止した」事業所は 3.7%、「導入したことはない」事業所は 69.4%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」(45.5%)、「金融業、保険業」(44.8%)である。一方、「導入したことはない」割合が高いのは、「教育、学習支援業」(85.7%)、「医療、福祉」(83.3%)、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



4　女性管理職

女性管理職が全くいない事業所は１割後半、管理職に占める女性の割合は１割半ば

（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。）

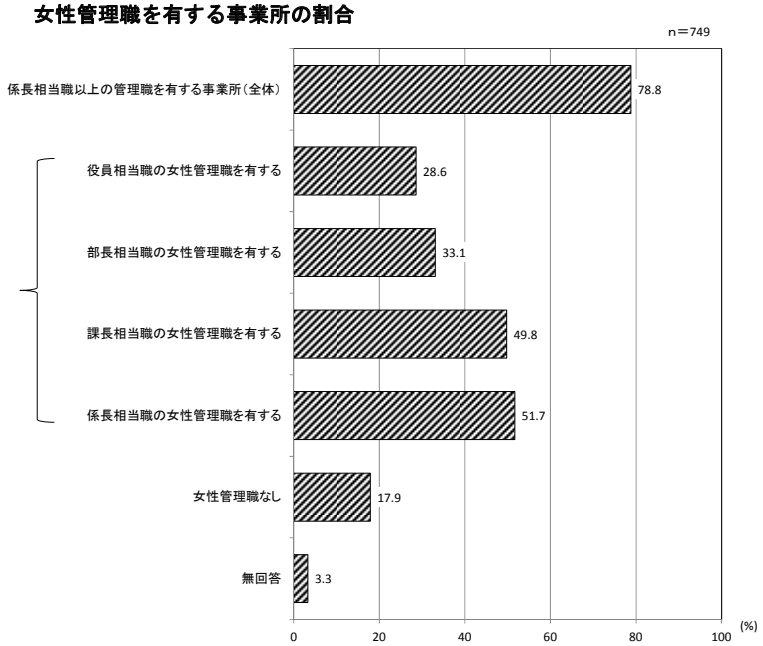
女性管理職の有無についてたずねたところ、78.8％の事業所に女性管理職（「係長相当職」以上）がいる。一方、女性管理職のいない事業所は 17.9％である。

業種別では「医療、福祉」が 43.0％と最も高く、次いで「金融業、保険業」（39.8％）、「生活関連サービス業、娯楽業」（25.2％）と続く。一方、「建設業」（2.4％）、「不動産業、物品賃貸業」（5.2％）が低い。

管理職に占める女性の割合は全体で 14.1％であり、比較的女性の多い「係長相当職」で 23.6％と 2 割台で、その他の役職では 1 割未満である。**（図表 2-4-1）**

図表 2-4-1　女性管理職

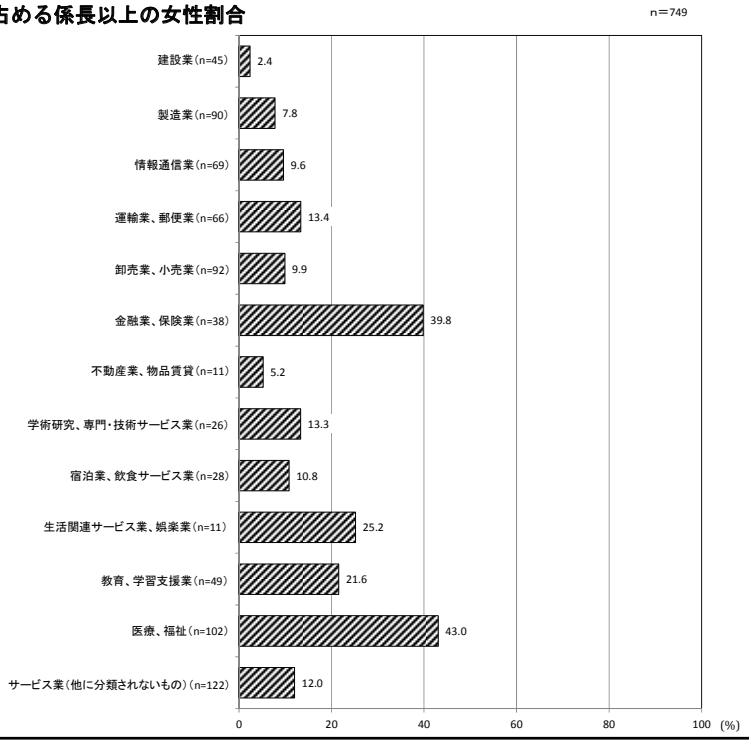
女性管理職を有する事業所の割合



管理職に占める女性の割合

	女性割合
役員	8.0 %
部長相当職	4.5 %
課長相当職	9.3 %
係長相当職	23.6 %
管理職　計	14.1 %

【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）

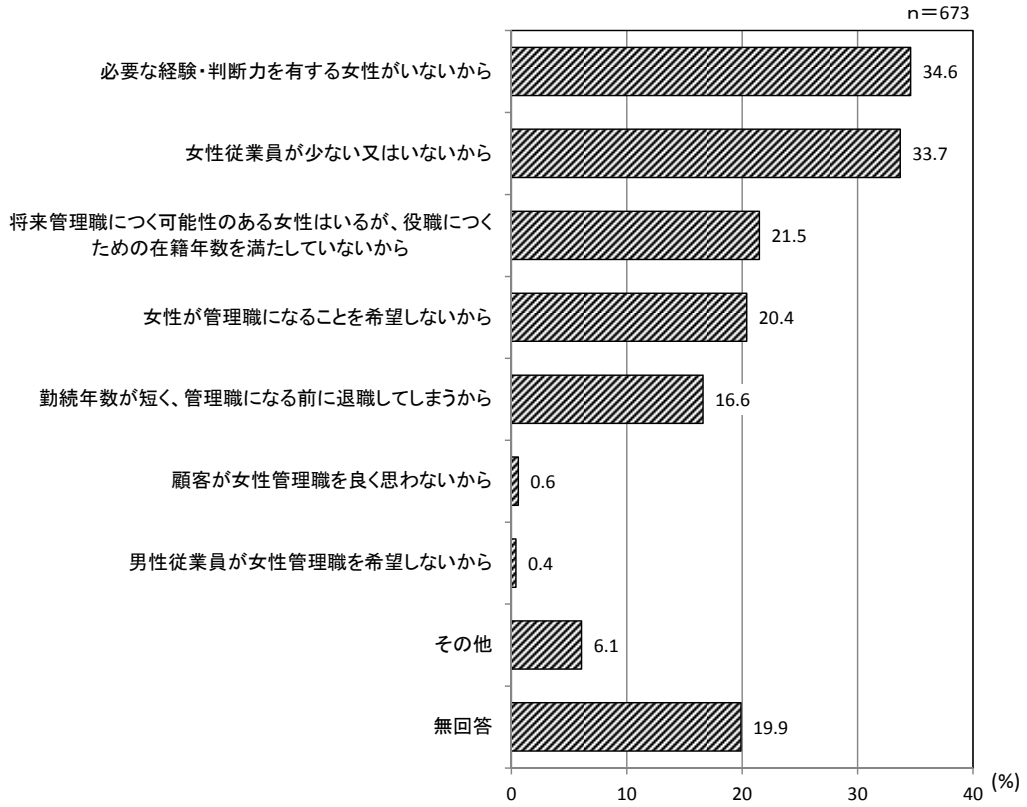
「必要な経験・判断力を有する女性がいないから」、「女性従業員が少ない又はいないから」が拮抗

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＝673）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・判断力を有する女性がいないから」が 34.6％で最も割合が高く、以下、「女性従業員が少ない又はいないから」（33.7％）、「将来管理職につく可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」（21.5％）、「女性が管理職になることを希望しないから」（20.4％）の順となっている。

（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２割台後半（28.6%）

（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

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」(94.5%)、「生理休暇」(85.8%)、「育児時間」(75.3%)である。**(図表 2-5-1)（参考：従業員回答　第３章Ⅰ-1　P47)**

３つすべての制度を有している事業所は 70.0%であり、１つも制度を有していない事業所は 3.1%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)」の割合は、「生理休暇」(41.0%)、「育児時間」(30.6%)、「産前産後休暇」(26.1%）の順に高い。**(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つすべてを有している事業所は約３割、１つも制度がない事業所は２割後半

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、「妊娠中の通勤緩和措置」(62.5%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(57.1%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(48.3%)、「妊娠障害休暇」(43.8%)、「出産障害休暇」(38.1%)である。**(図表 2-5-1)（参考：従業員回答　第３章Ⅰ-1　P47)**

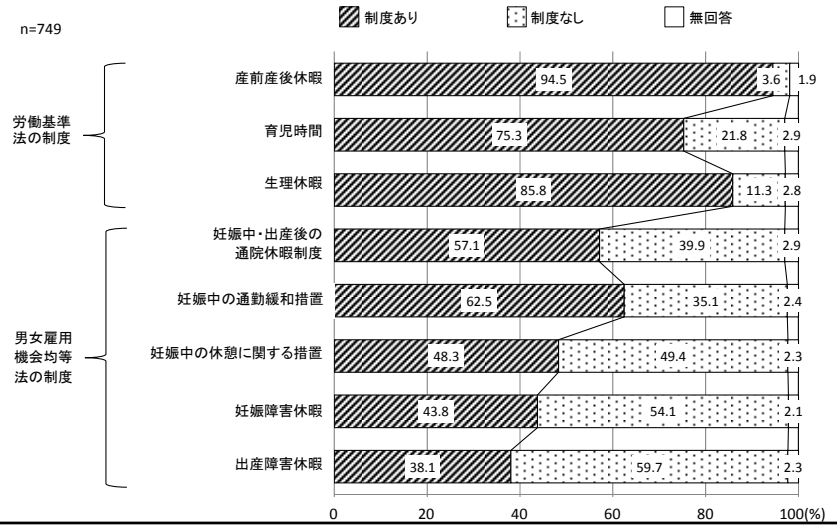
５つすべての制度を有している事業所は 31.5%であり、かつ労働基準法の３つのすべての制度も有している事業所は 28.6%である。一方、１つも有していない事業所は 3.1%である。**(図表 2-5-2)**

給与の支給について、「有給（全額支給+一部支給)」の割合は、「妊娠中の通勤緩和措置」(38.2%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(37.8%)、「妊娠障害休暇」(34.5%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(32.8%)、「出産障害休暇」(28.0%）の順に高い。**(図表 2-5-3)**

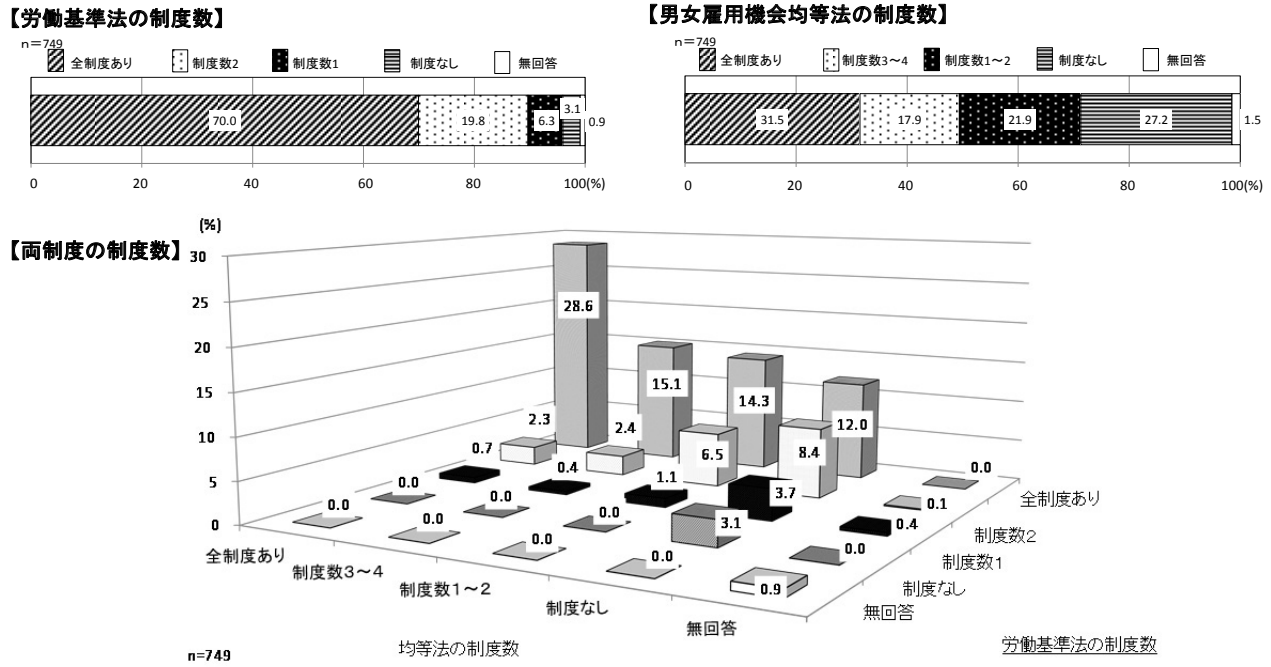
通院休暇制度：妊娠中および産後１年を経過していない女性労働者が請求すれば、母子健康法に定める保健指導または健康診査を受けるために必要な通院休暇を取得できます。

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。

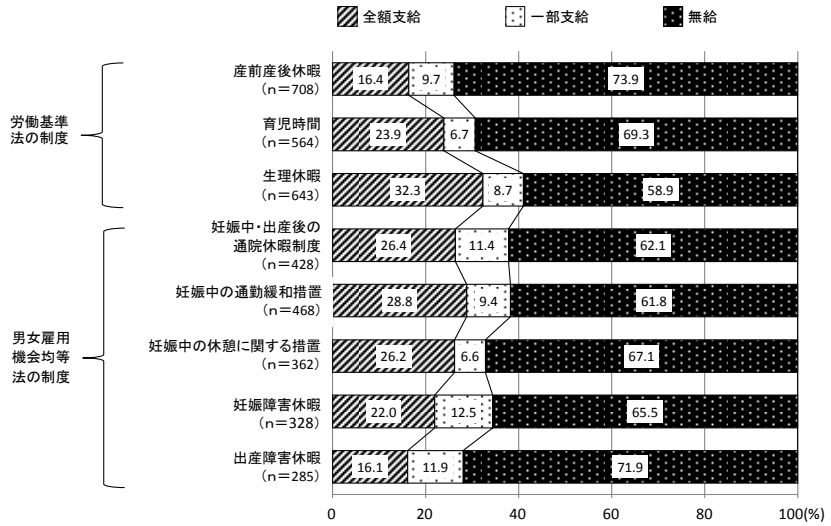
図表 2-5-1　母性保護等に関する制度の有無



図表 2-5-2　母性保護等に関する制度数



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

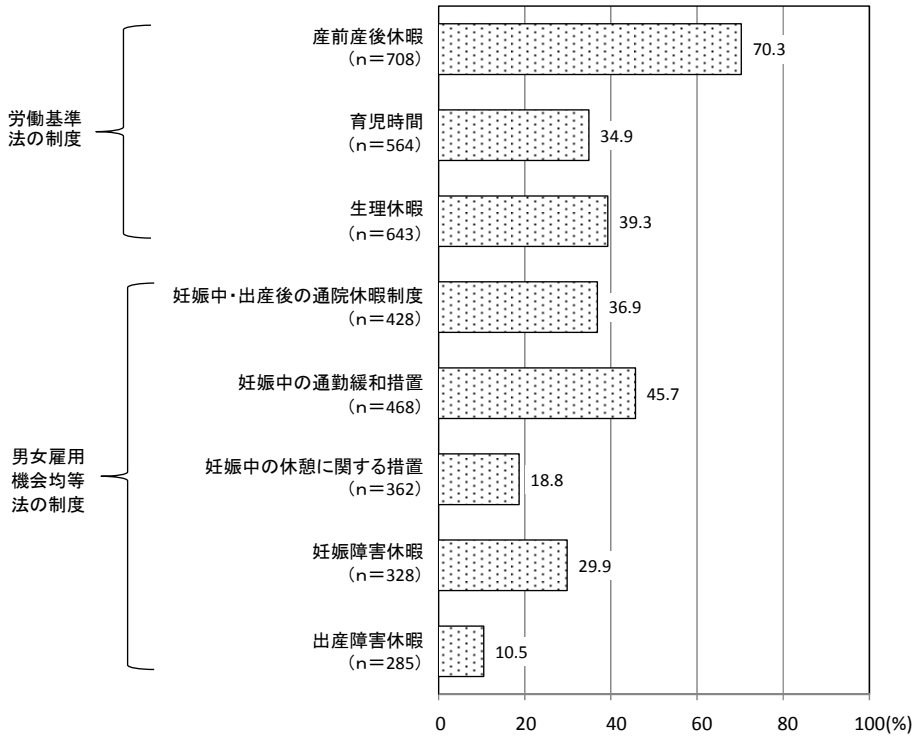
最も利用実績があるのは「産前産後休暇」で約７割

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」（70.3％）、「生理休暇」（39.3％）、「育児時間」（34.9％）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」（45.7％）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（36.9％）、「妊娠障害休暇」（29.9％）、「妊娠中の休憩に関する措置」（18.8％）、「出産障害休暇」（10.5％）の順になっている。（図表 2-5-4）

図表 2-5-4　母性保護制度の利用実績



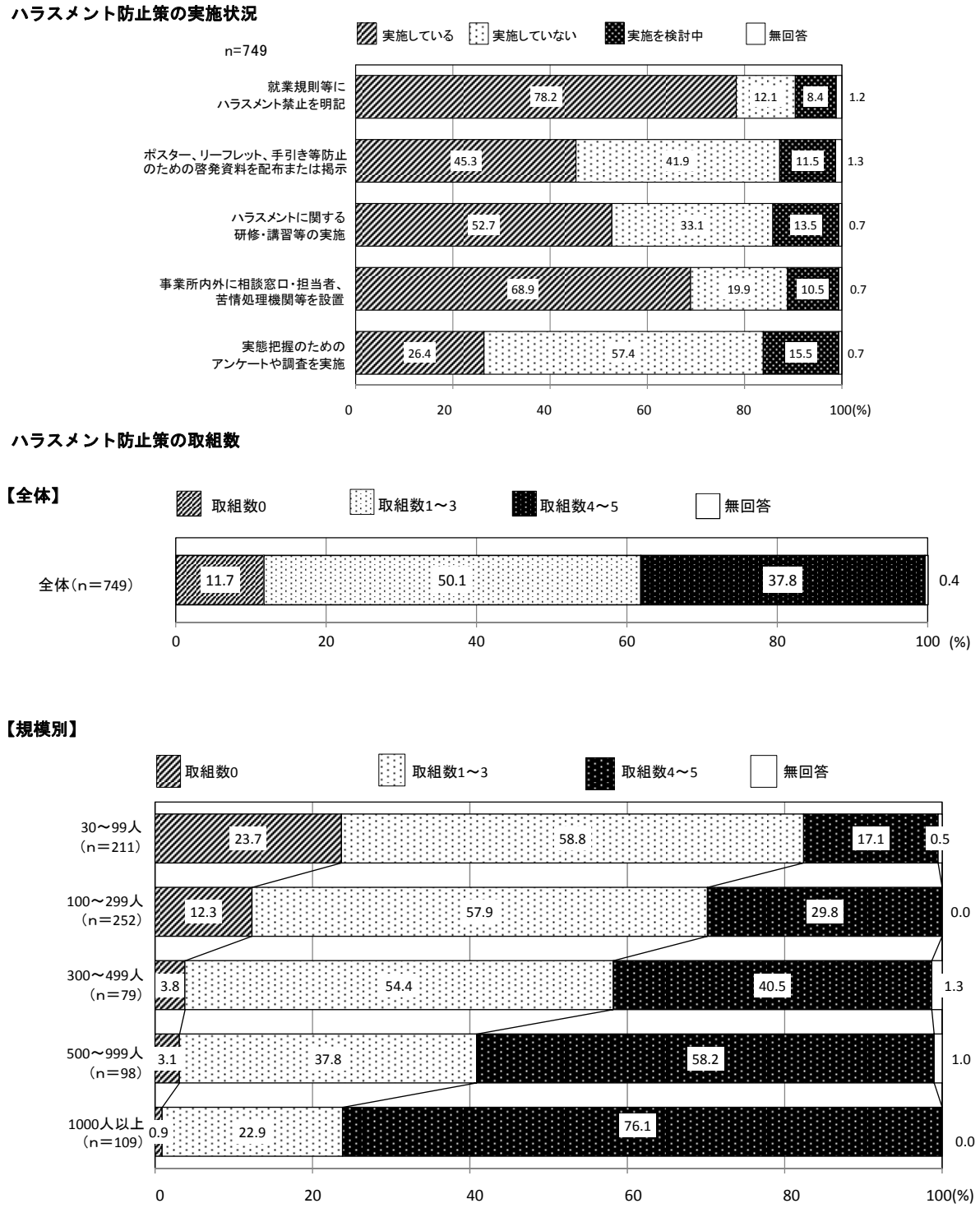
６　ハラスメント防止策の実施状況

最も多いのは「就業規則等にハラスメント禁止を明記」で７割後半

ハラスメント防止策の有無をたずねた。「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が 78.2％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」68.9％となっている。

防止策の取組数は「取組数１～３」が 50.1％で最も多く、次いで「取組数４～５」37.8％となっている。規模が大きいほど取組数が多い。（図表 2-6）

図表 2-6　ハラスメント防止策の実施状況



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 5.6%、法定未満（１歳以下）の期間としている事業所が 17.5%

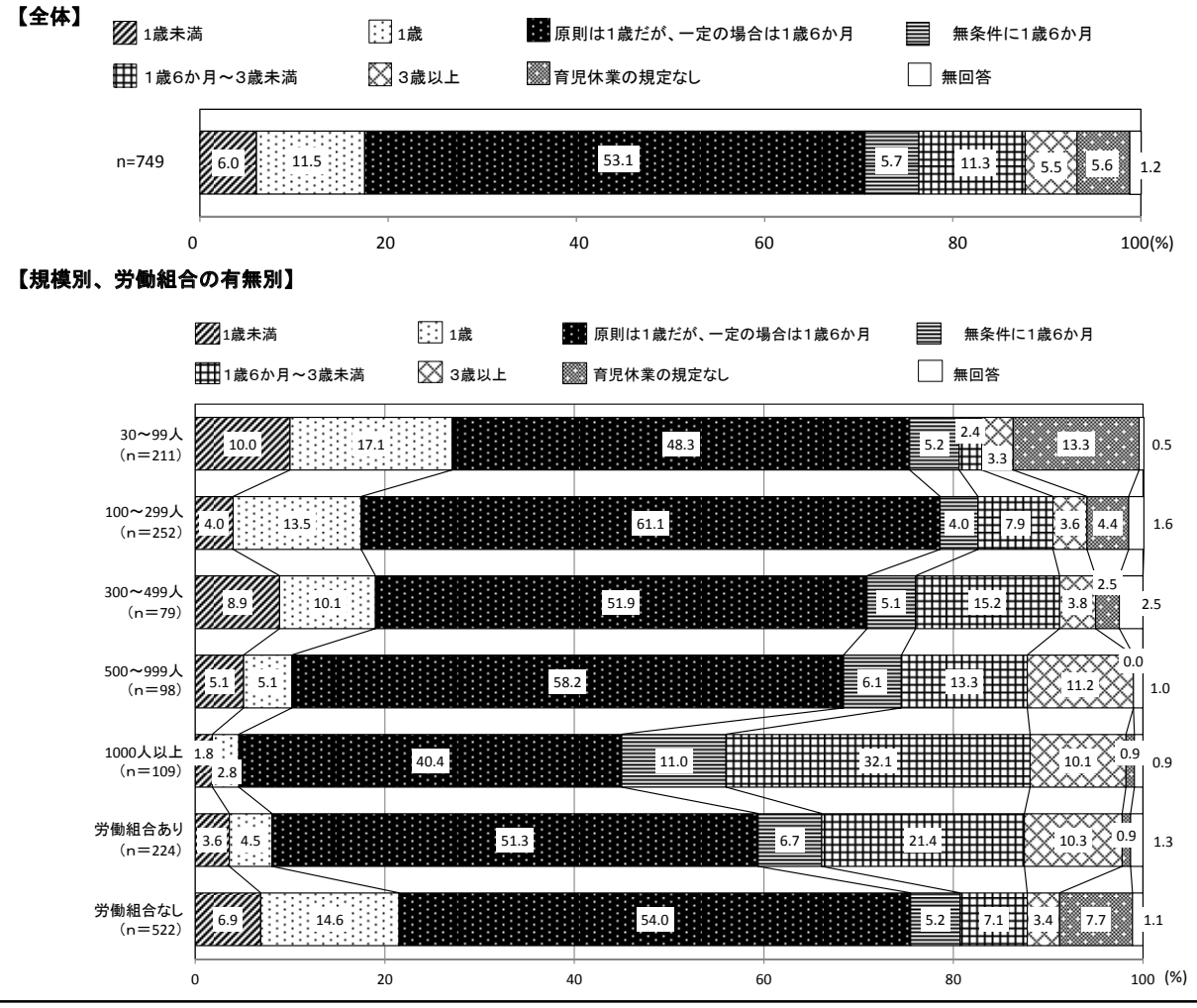
育児休業は、原則として、子が出生した日から１歳に達する日までの間で、労働者が申し出た期間取得することができます。

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＝749）の 5.6%で、「30～99 人」の事業所では、13.3%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 53.1%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 22.5%であり、合わせて 75.6%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 11.5%であり、「１歳未満」（6.0%）と合わせて、17.5%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、「1,000 人以上」では 93.6%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 59.2%となっている。（図表 2-7）

図表 2-7　育児休業の取得可能期間



2　育児休業の利用人数・取得率

育児休業取得率は、男性 7.4%、女性 94.1%と男女差が大きい

過去１年間（平成 27 年４月１日～平成 28 年３月 31 日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は 53.0%で、そのうち男性の育児休業取得者がいた事業所は 19.1%である。また、出産した女性がいた事業所は 51.8%で、そのうち女性の育児休業取得者がいた事業所は 94.6%である。育児休業取得率は男性 7.4%、女性 94.1%であり、男性の育児休業取得率は、前年度調査（4.5%）から 2.9 ポイント上昇した。**(図表 2-8-1)**

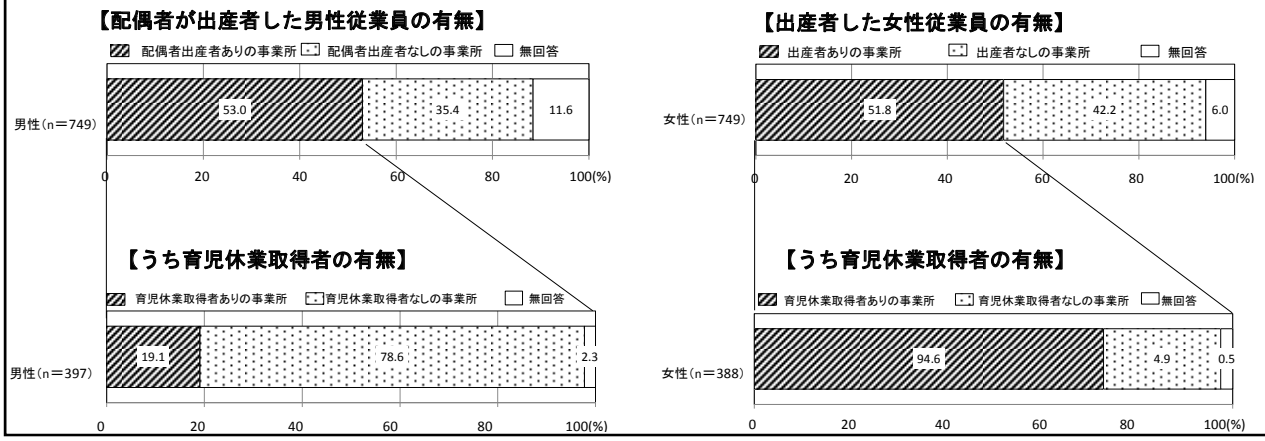
(参考：従業員回答　第３章Ⅱ-2　P48)

図表 2-8-1　育児休業の利用人数・取得率

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)	7,164人	4,355人
②育児休業取得者数	533人	4,097人
③育児休業取得率	7.4%	94.1%

出産者の有無・育児休業取得者の有無



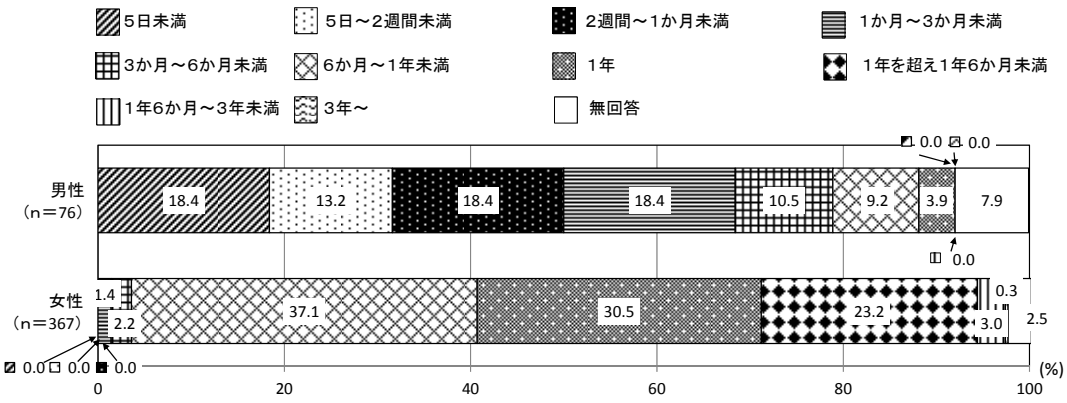
２－１　育児休業の取得期間

女性は「６か月～１年未満」、男性は「５日未満」「２週間～１か月未満」「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＝76、女性ｎ＝367)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日未満」「２週間～１か月未満」「１か月～３か月未満」(18.4%) が最も多くなっている。女性では「６か月～１年未満」(37.1%) が最も多く、次いで「１年」(30.5%) 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傾向がある。**(図表 2-8-2)**

図表 2-8-2　育児休業の取得期間



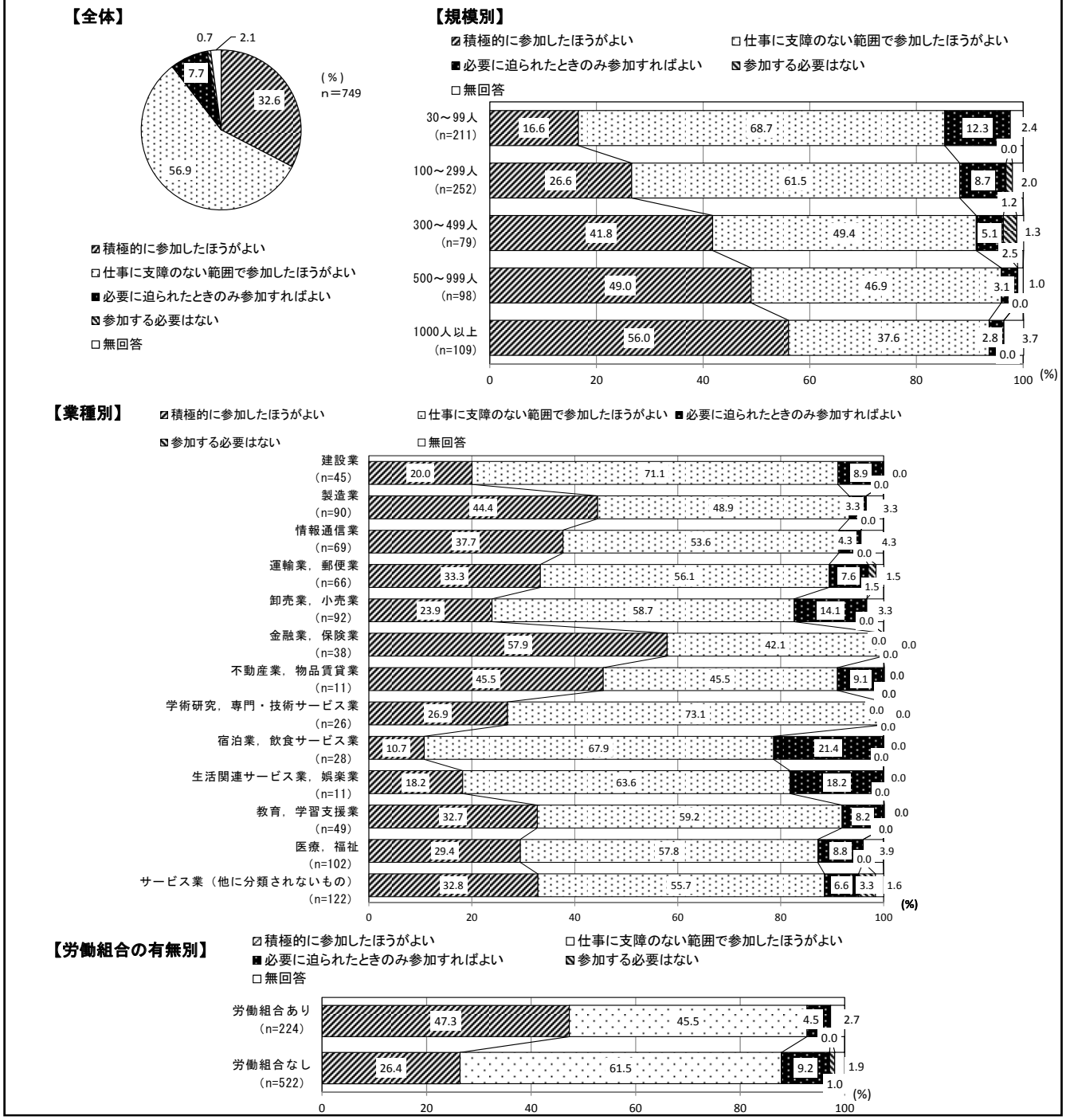
3　男性が育児に参加することについての考え

約９割の事業所が男性の育児参加に前向き

全体では「積極的に参加した方がよい」32.6％と「仕事に支障がない範囲で参加したほうがよい」56.9％で合計すると 89.5％の事業所が男性の育児参加に前向きである。

規模別でみると、規模が大きい方が「積極的に参加した方がよい」の割合が高くなるが、「仕事に支障が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８～９割が参加した方がよいと考えている。業種別、労働組合の有無別でもほとんどの区分で８割以上が育児に参加した方がよいと考えている。（**図表 2-9**）

図表 2-9　男性が育児に参加することについての考え



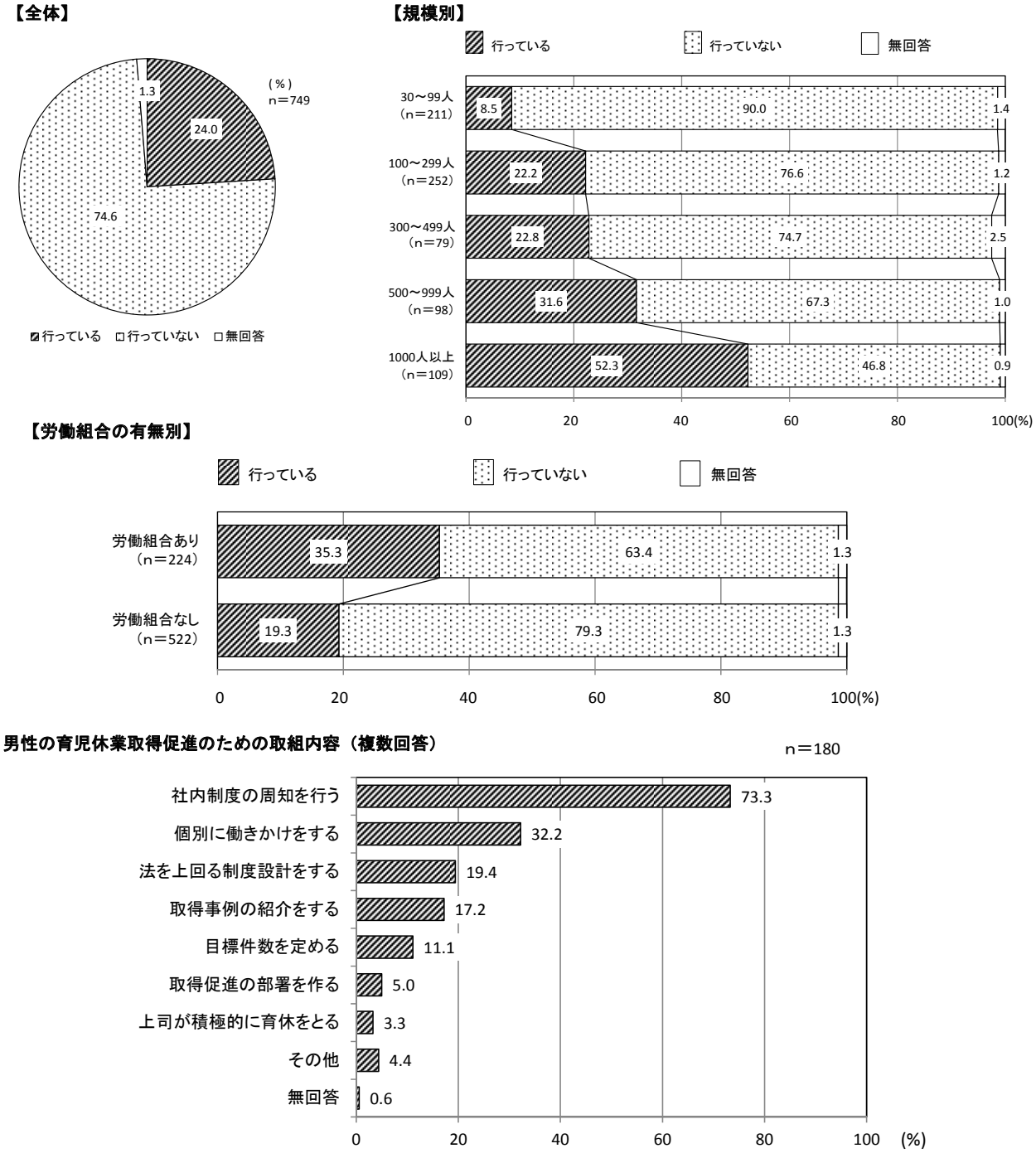
4　男性の育児休業取得促進のための取組

「行っていない」事業所は７割半ば、取組の内容は「社内制度の周知を行う」が７割前半と最も多い

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24.0%にとどまる。

規模別では「1,000 人以上」が 52.3%、労働組合の有無別では「あり」が 35.3%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＝180）での取組の内容は「社内制度の周知を行う」が 73.3%で最も多く、以下「個別に働きかけをする」(32.2%)、「法を上回る制度設計をする」(19.4%)、「取得事例の紹介をする」(17.2%) と続く。(**図表 2-10**)

図表 2-10　男性の育児休業取得促進のための取組



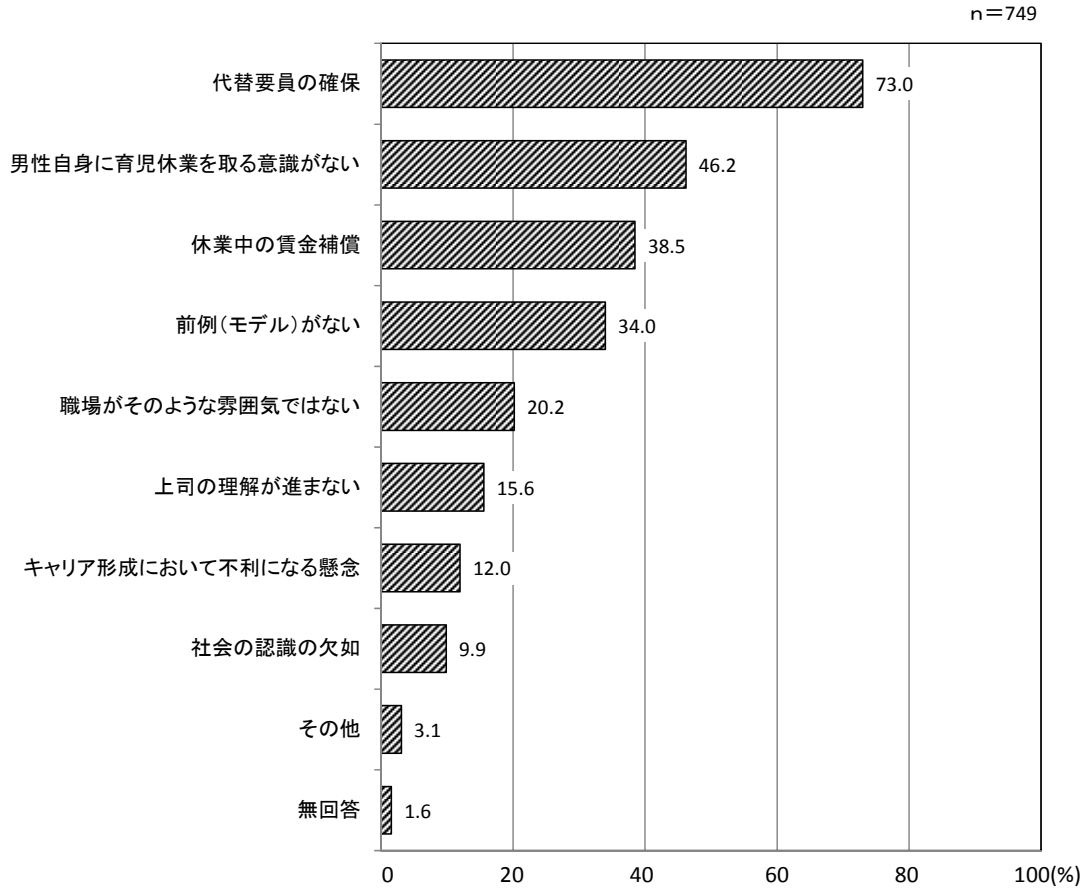
５　男性の育児休業取得にあたっての課題（複数回答）

「代替要員の確保」が７割前半

男性従業員の育児休業取得にあたっての課題をたずねた。

「代替要員の確保」（73.0％）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」（46.2％）、「休業中の賃金補償」（38.5％）、「前例（モデル）がない」（34.0％）の順に割合が高い。**（図表 2-11）（参考：従業員回答　第３章Ⅱ-5　P51）**

図表 2-11　男性の育児休業取得にあたっての課題（複数回答）



６　子どもの看護休暇について

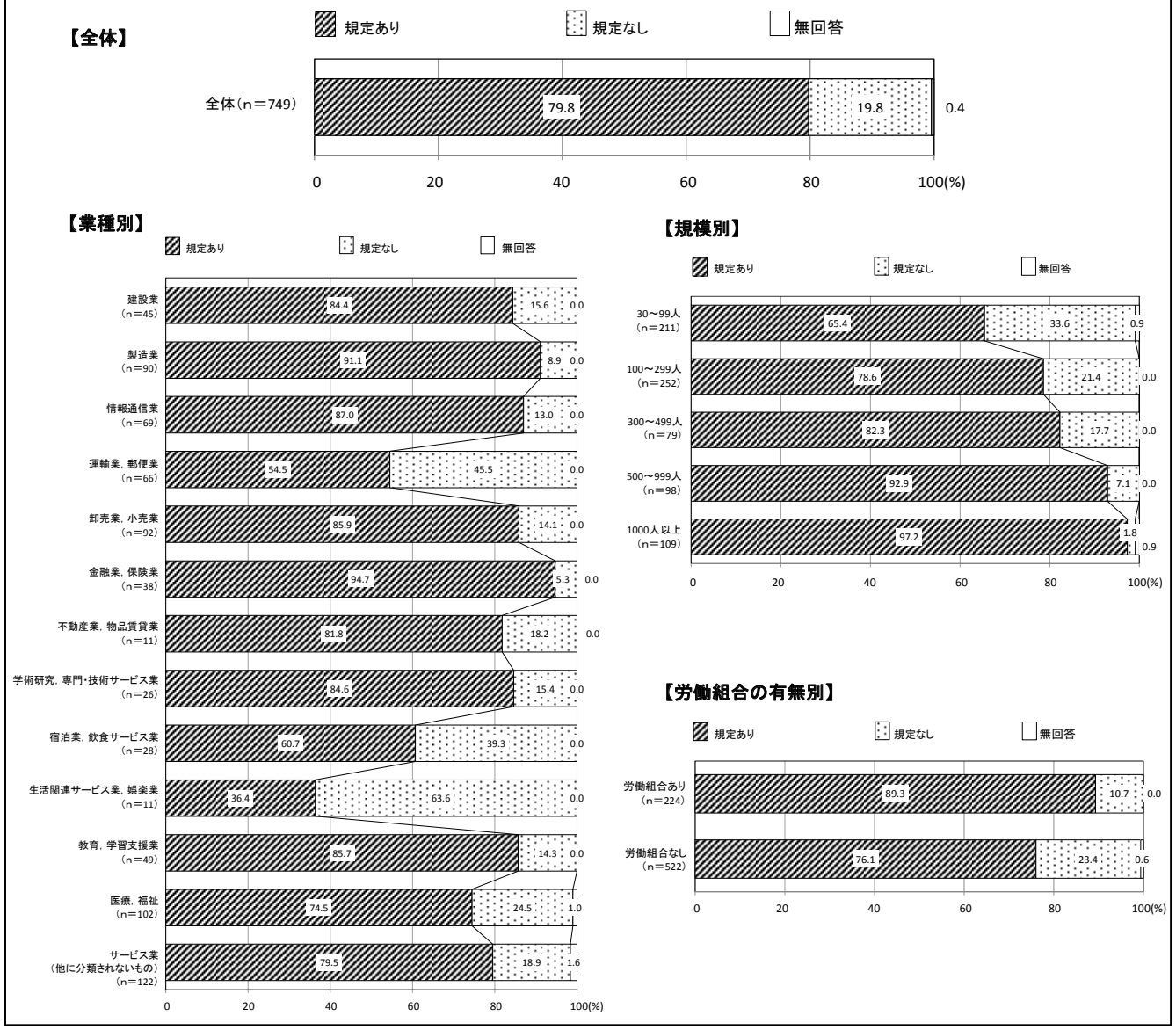
小学校就学前の子を養育する労働者は申し出ることで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます（育児・介護休業法第 16 条の２、３）。事業主は子の看護休暇の制度があらかじめ導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針）。また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

（１）子どもの看護休暇制度の有無

「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 79.8%、「規定なし」は 19.8%である。業種別にみると、「規定あり」の割合が高いのは、「金融業、保険業」（94.7%）、「製造業」（91.1%）、「情報通信業」（87.0%）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 97.2%である一方で、「30～99 人」では 65.4%である。労働組合の有無別では「あり」が 89.3%である。**（図表 2-12-1）（参考：従業員回答　第３章Ⅱ-6　P52）**

図表 2-12-1　子どもの看護休暇制度の有無



（２）子どもの看護休暇中の賃金の有無・取得単位

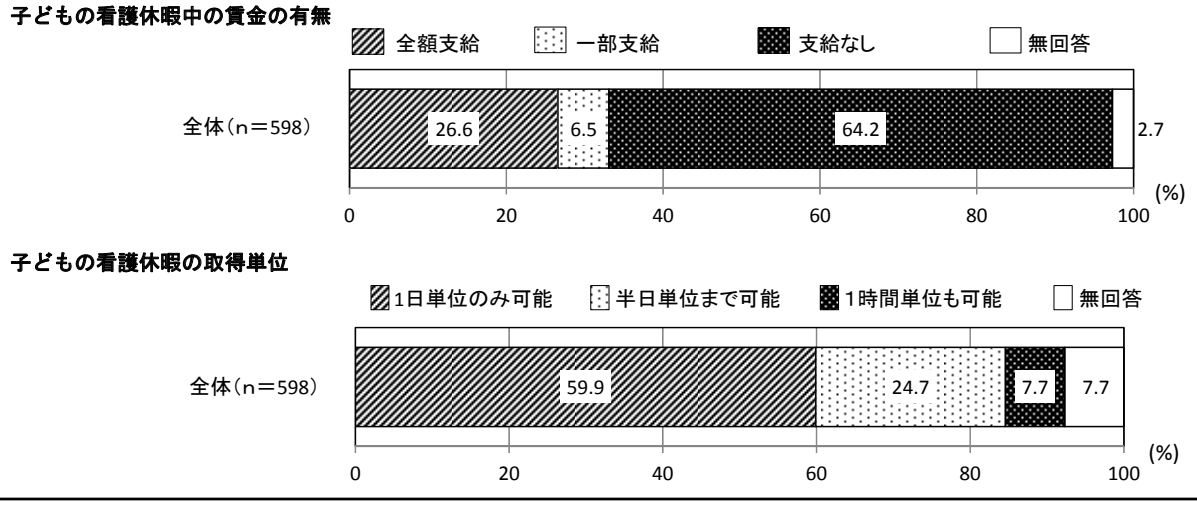
休業期間中の賃金の支払いについては、法律で定められていません。労使の話し合いによります。

休暇中に給与を支給している事業所は３割前半

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（ｎ＝598）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 33.1％（全額支給（26.6％）+一部支給（6.5％））、一方、支給のない事業所は 64.2％である。

取得単位については、「１日単位のみ可能」(59.9％)の事業所が最も多く、次いで「半日単位まで可能」(24.7％)、「１時間単位も可能」（7.7％）と続いている。（図表 2-12-2）

図表 2-12-2　子どもの看護休暇中の賃金の有無・取得単位



６－１　子どもの看護休暇の取得可能期間

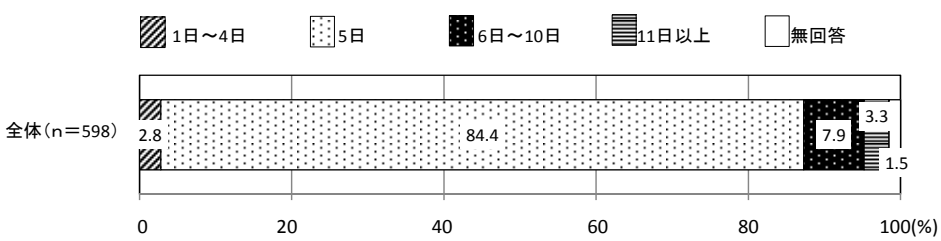
労働者は事業主に申し出ることで、小学校就学前の子が１人であれば、年５日、２人以上であれば、年 10 日まで、看護休暇を取得することができます（育児・介護休業法第 16 条の２）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

法定（５日）以上の休暇を付与している事業所が９割半ば

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（ｎ＝598）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 84.4％であり、さらに法定を上回る６日以上の休暇を取得できる事業所は 11.2％（６～10 日（7.9％）+11 日以上（3.3％））で、合計 95.6％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 2-12-3）

図表 2-12-3　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

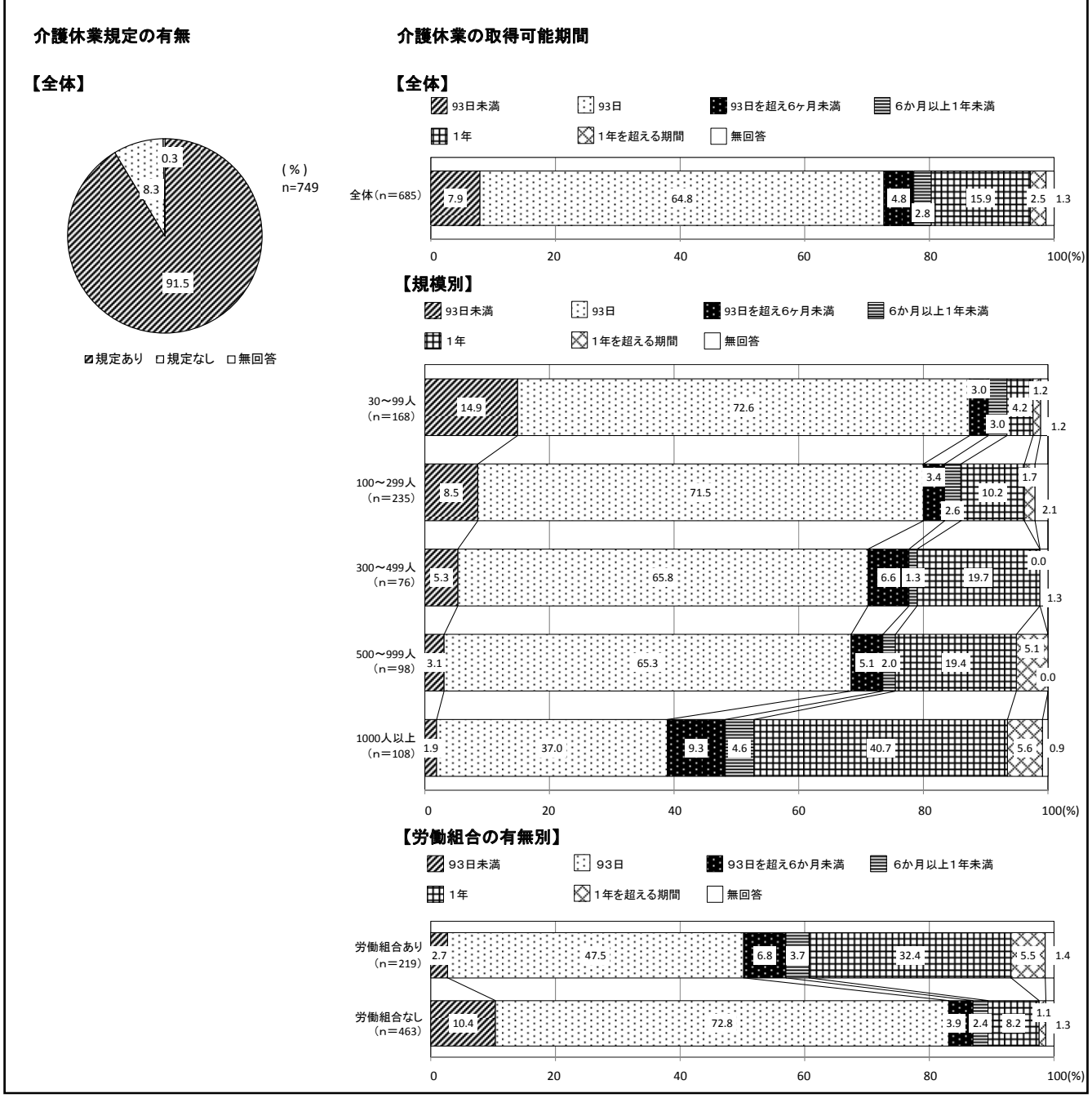
規定がない事業所は 8.3%、法定基準（93 日）を満たしている事業所は約９割

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（ｎ＝749）の 8.3%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「93 日」までが最も多く 64.8%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 26.0%で、合わせて 90.8%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 7.9%である。規模別にみると、規模が大きいほど 93 日以上の休業が可能な割合が高い。**（図表 2-13）（参考：従業員回答　第 3 章Ⅱ-8　P53）**

図表 2-13　介護休業規定の有無と取得可能期間



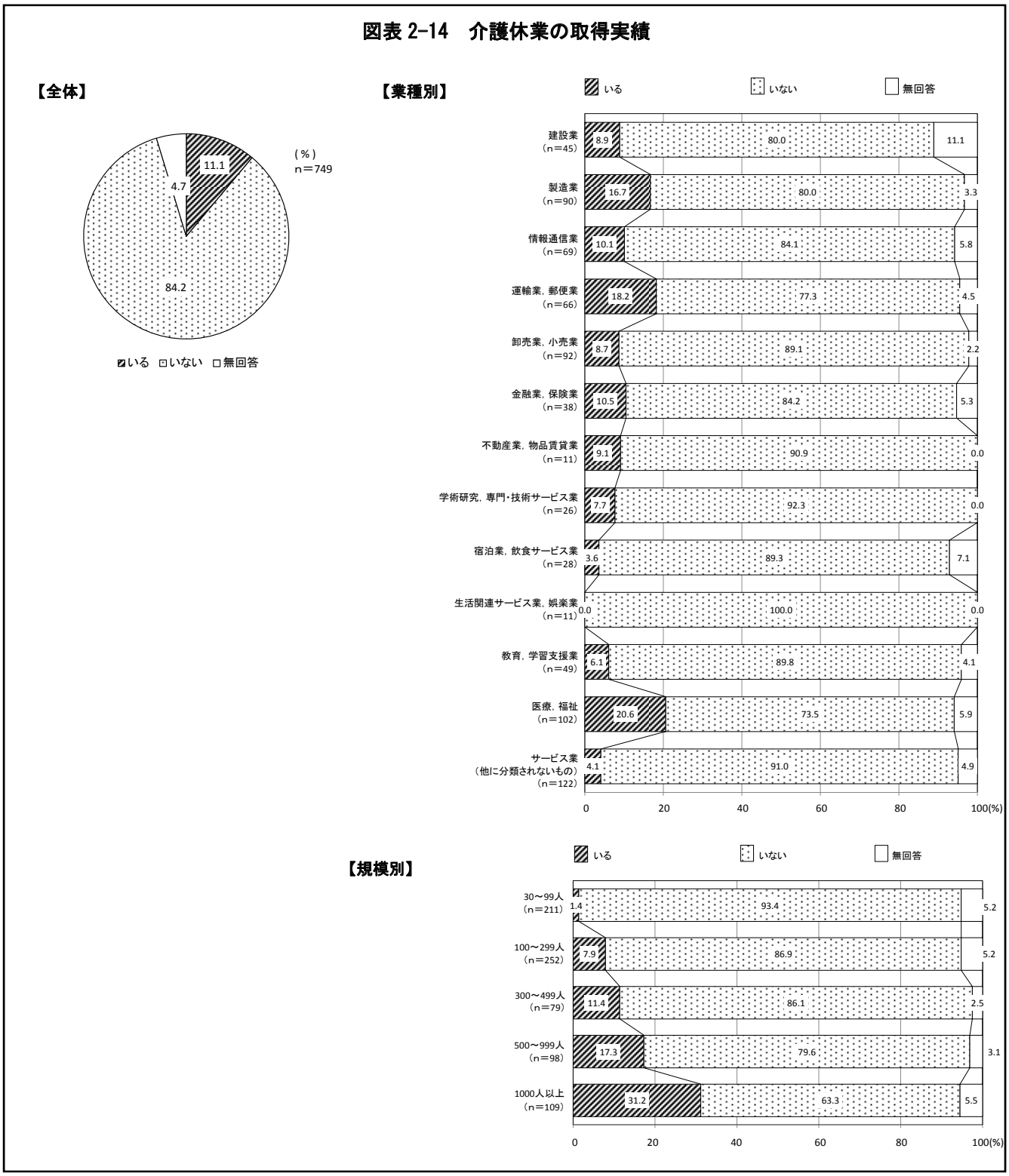
8　介護休業の取得実績

介護休業取得者がいた事業所は約１割

過去１年間（平成 27 年４月１日～平成 28 年３月 31 日）に介護休業取得者がいた事業所は 11.1％であり、介護休業取得者がいない事業所は 84.2％である。

業種別にみると、「医療、福祉」（20.6％）、「運輸業、郵便業」（18.2％）、「製造業」（16.7％）、「金融業、保険業」（10.5％）、「情報通信業」（10.1％）の順に割合が高い。規模別にみると、規模が大きいほど介護休業取得者がいる割合が高い。**（図表 2-14）（参考：従業員回答　第３章Ⅱ-9　P54）**

図表 2-14　介護休業の取得実績



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で、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。

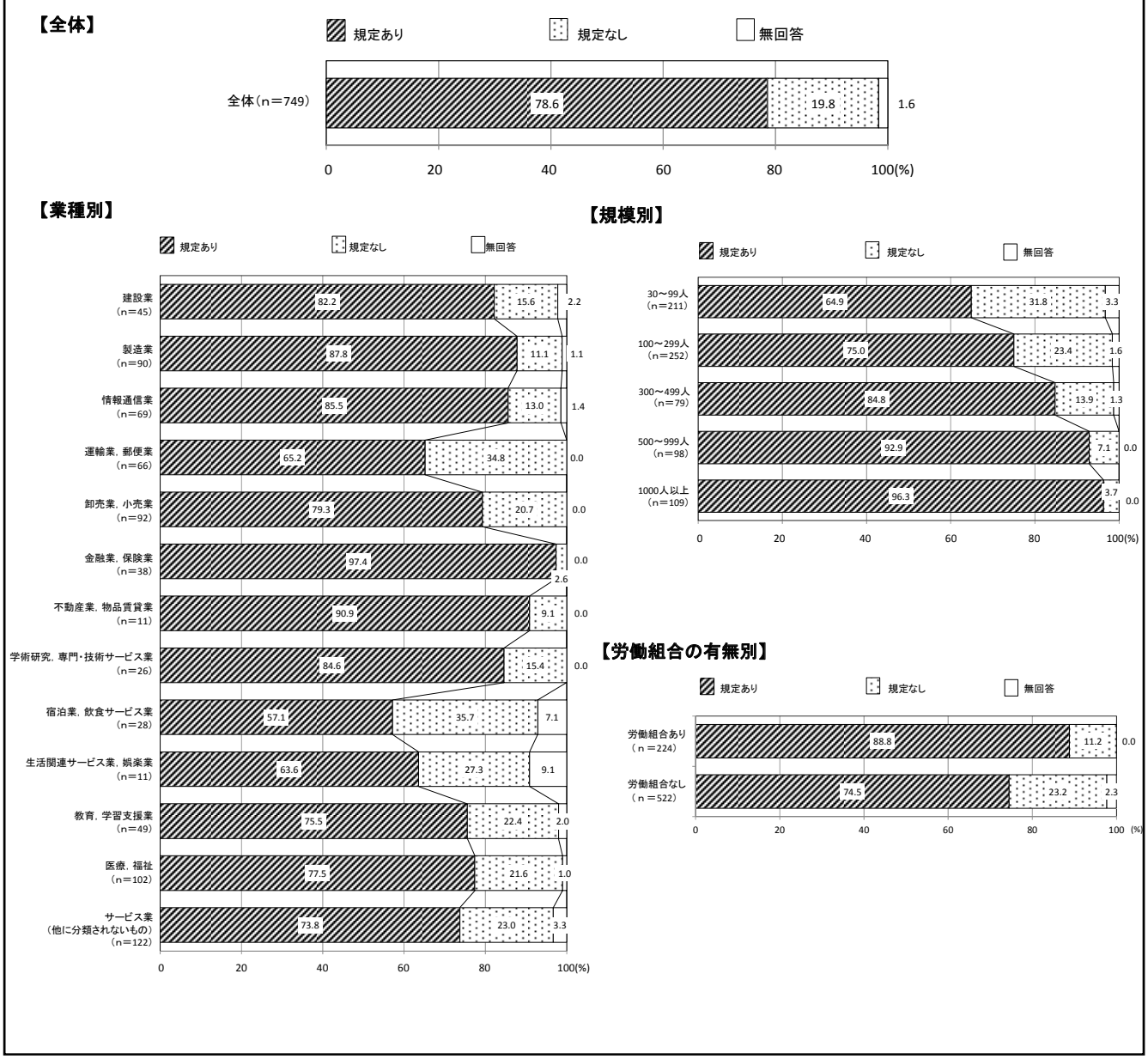
（１）介護休暇制度の有無

「規定あり」の事業所は７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 78.6％、「規定なし」は 19.8％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 97.4％、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」で 57.1％である。規模別にみると、規模が大きいほど「規定あり」の割合が高く、「30 人～99 人」は 64.9％であるが、「1,000 人以上」では 96.3％で９割を超えている。**（図表 2-15-1）**

（参考：従業員回答　第３章Ⅱ-10　P55）

図表 2-15-1　介護休暇制度の規定の有無



（２）介護休暇中の賃金の有無・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。

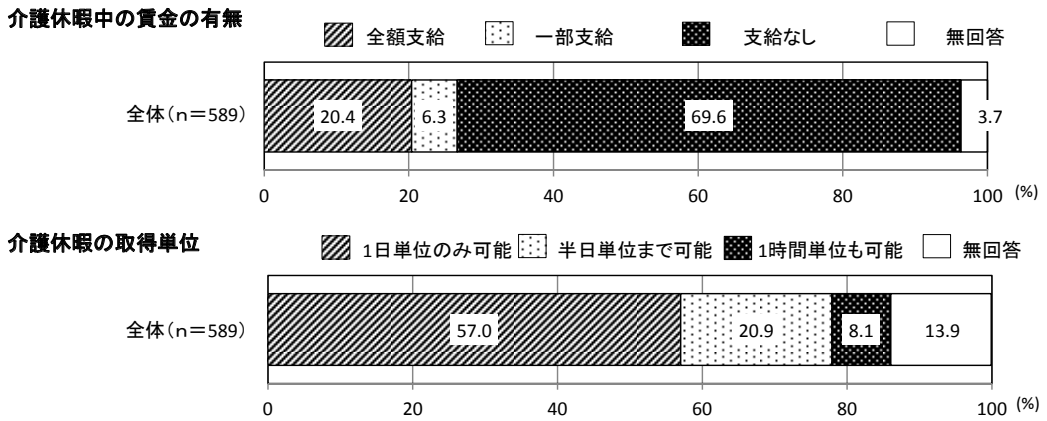
休暇中に給与を支給している事業所は２割半ば、取得単位は「１日単位のみ可能」が５割後半

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（ｎ＝589）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 26.7%（全額支給（20.4%）+一部支給（6.3%））、支給していない事業所は 69.6%である。

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 57.0%と最も高く、次いで「半日単位まで可能」（20.9%）、「１時間単位も可能」（8.1%）となっている。（図表 2-15-2）

図表 2-15-2　介護休暇中の賃金の有無・取得単位



９－１　介護休暇の取得可能期間

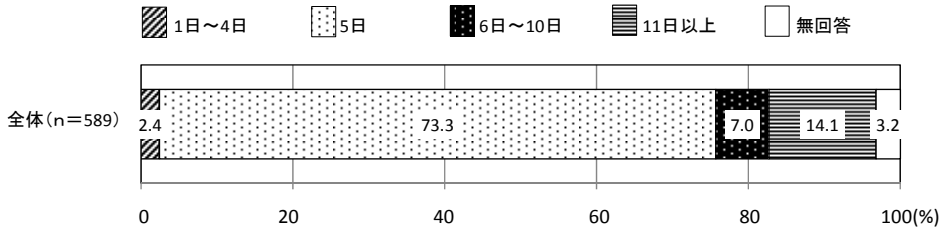
介護休暇期間：
労働者は事業主に申し出ることで、要介護状態の対象家族が１人であれば、年５日、２人以上であれば、年 10 日間まで、介護休暇を取得することができます（育児・介護休業法第 16 条の５）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

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＝589）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 73.3%であり、さらに法定を上回る６日以上の休暇を取得できる事業所は 21.1%（６～10 日（7.0%）+11 日以上（14.1%））で、合計 94.4%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 2.4%である。（図表 2-15-3）（参考：従業員回答　第３章Ⅱ-11　P55）

図表 2-15-3　介護休暇の取得可能期間



Ⅲ　多様な働き方に関する事項

1　多様な働き方への取組について

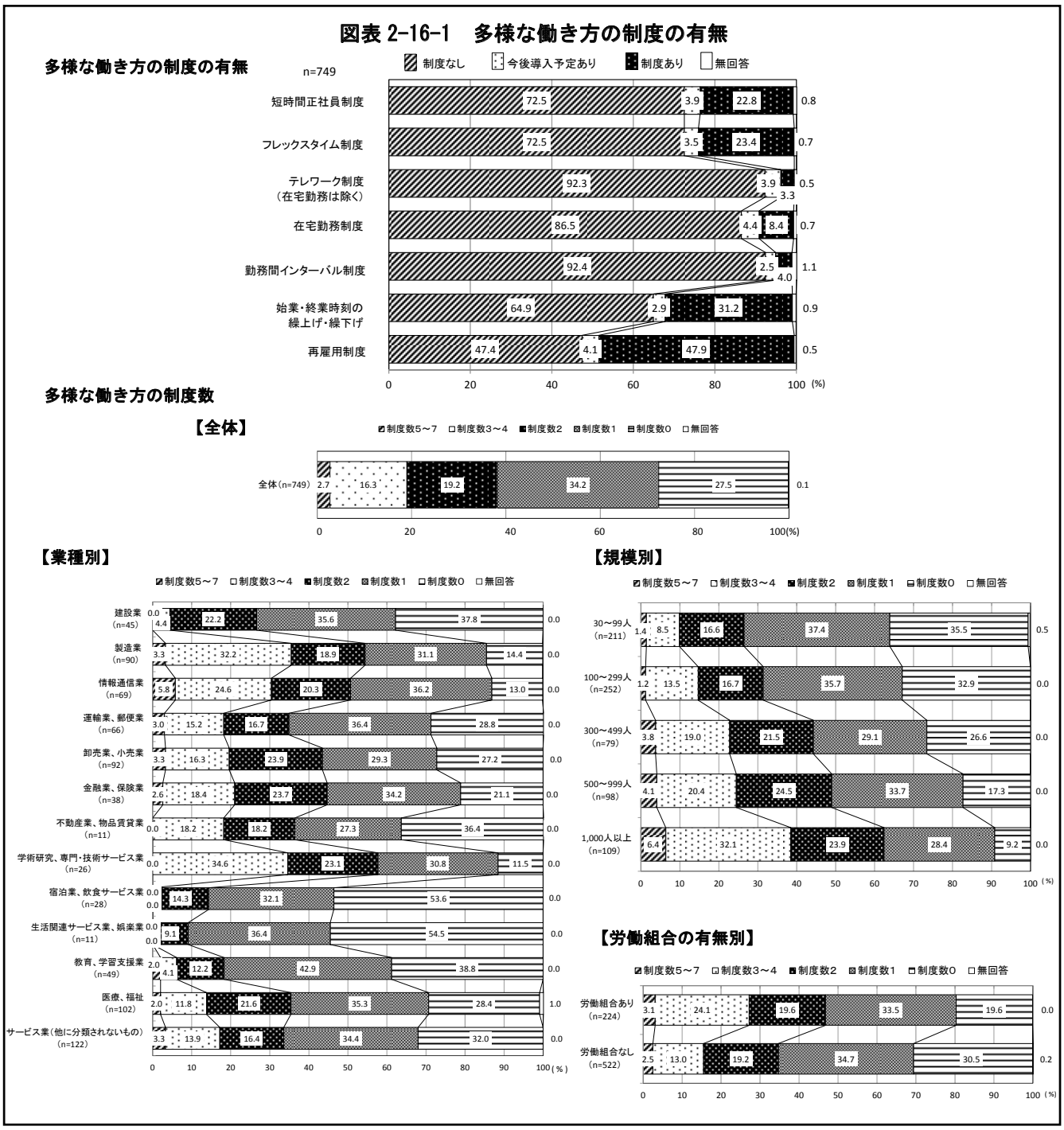
（１）制度の有無

制度がある割合が最も高いのは「再雇用制度」で 47.9%

多様な働き方の制度７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、「再雇用制度」(47.9%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(31.2%)、「フレックスタイム制度」(23.4%) である。制度がない割合が高いのは、「勤務間インターバル制度」(92.4%)、「テレワーク制度（在宅勤務は除く）」(92.3%)、「在宅勤務制度」(86.5%) となっている。

多様な働き方の制度数は「制度数１」が 34.2%で最も多くなっている。業種別にみると、制度がある割合が高いのは「学術研究、専門・技術サービス業」(88.5%)、「情報通信業」(86.9%)、「製造業」(85.5%) となっている。規模が大きいほど制度がある割合が高い。(**図表 2-16-1**)

図表 2-16-1　多様な働き方の制度の有無

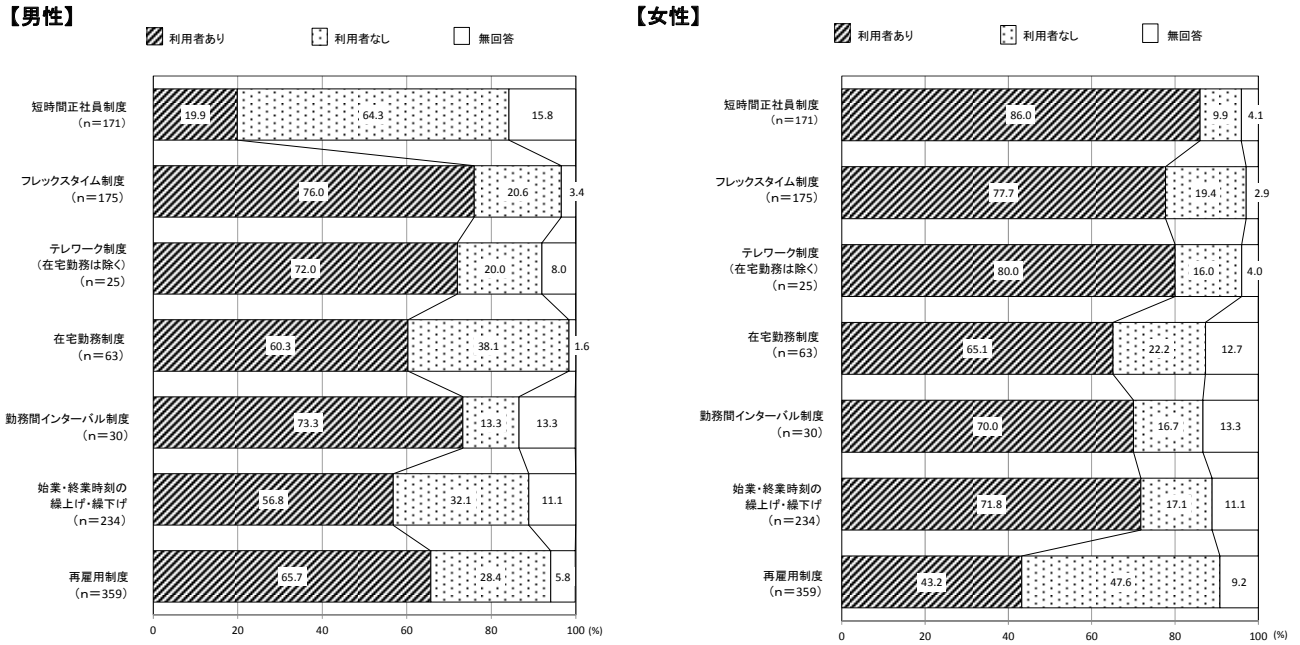


（２）利用実績

男性は「フレックスタイム制度」、女性は「短時間正社員制度」の利用実績割合が最も高い

「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、男性は「フレックスタイム制度」（76.0%）、女性は「短時間正社員制度」（86.0%）である。一方、「利用者なし」の割合が高いのは、男性は「短時間正社員制度」（64.3%）、女性は「再雇用制度」（47.6%）などとなっている（**図表 2-16-2**）

図表 2-16-2　多様な働き方の制度の利用実績

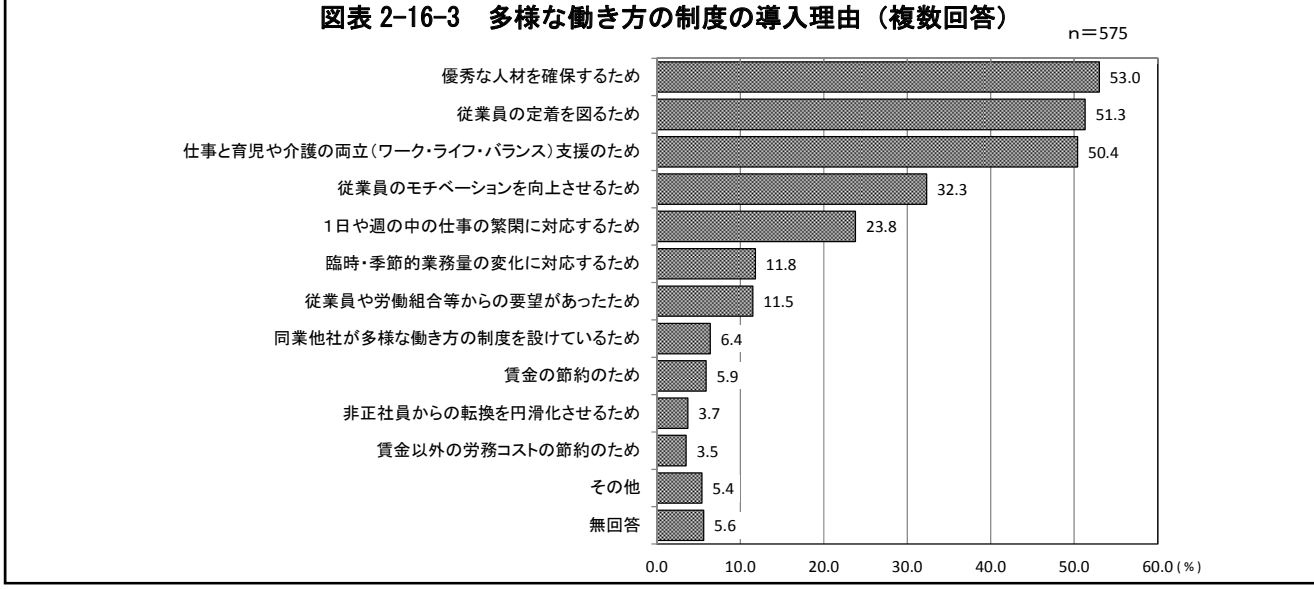


１－１　多様な働き方の制度の導入理由（複数回答）

制度を導入しようとしている、又は制度を導入した理由は「優秀な人材を確保するため」

多様な働き方の制度について「今後導入予定あり」、又は「制度あり」とひとつでも回答した事業所（ｎ＝575）に導入理由をたずねたところ、「優秀な人材を確保するため」が最も多く 53.0%、次いで「従業員の定着を図るため」51.3%、「仕事と育児や介護の両立支援のため」50.4%となっている。（**図表 2-16-3**）

図表 2-16-3　多様な働き方の制度の導入理由（複数回答）

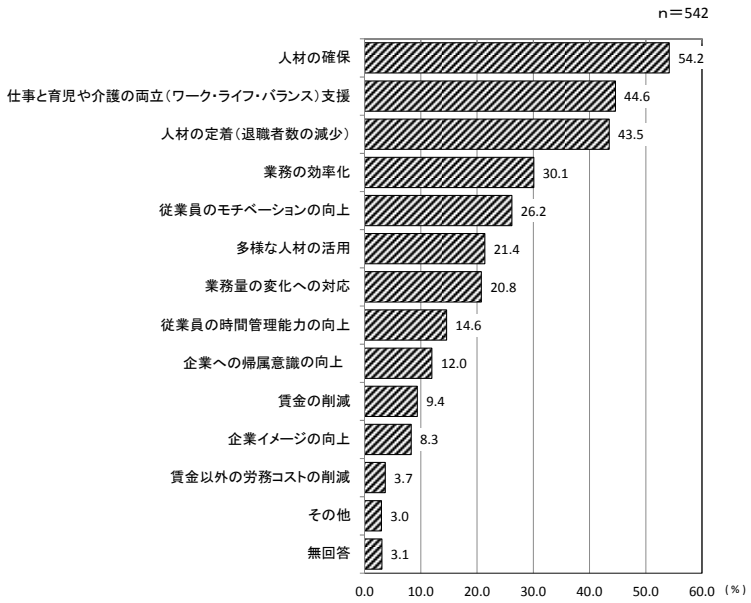


１－２　多様な働き方の制度の効果（複数回答）

制度を設けていることで得られた効果は「人材の確保」

多様な働き方の「制度あり」とひとつでも回答した事業所（ｎ＝542）に制度を設けたことで得られた効果をたずねたところ「人材の確保」が 54.2％と最も高く、次いで「仕事と育児や介護の両立支援」44.6％、「人材の定着（退職者数の減少）」43.5％、となっている。（図表 2-16-4）

図表 2-16-4　多様な働き方の制度の効果（複数回答）

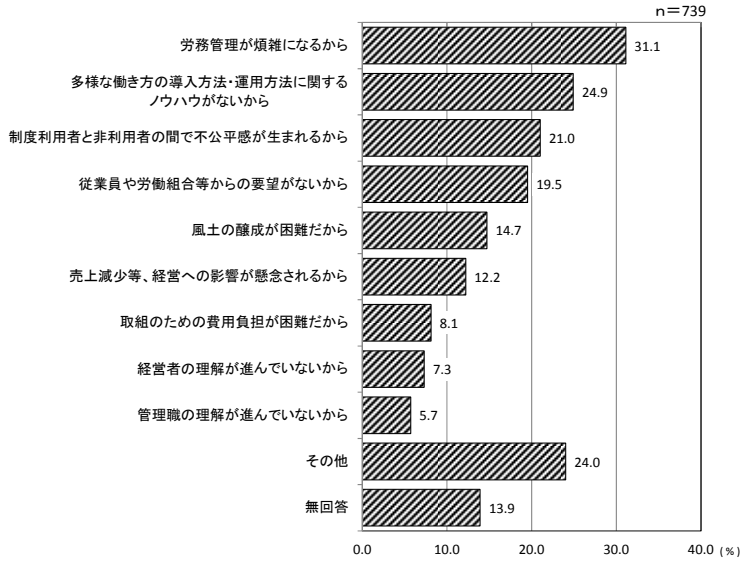


１－３　多様な働き方の制度を設けていない理由（複数回答）

制度を設けていない理由は「労務管理が煩雑になるから」

多様な働き方の「制度なし」とひとつでも回答した事業所（ｎ＝739）に制度を設けていない理由をたずねたところ、「労務管理が煩雑になるから」が 31.1％と最も高く、次いで「多様な働き方の制度の導入方法・運用方法に関するノウハウがないから」24.9％、「制度利用者と非利用者の間で不公平感が生まれるから」21.0％、となっている。（図表 2-16-5）

図表 2-16-5　多様な働き方の制度を設けていない理由（複数回答）



2　多様な働き方の推進への取組姿勢

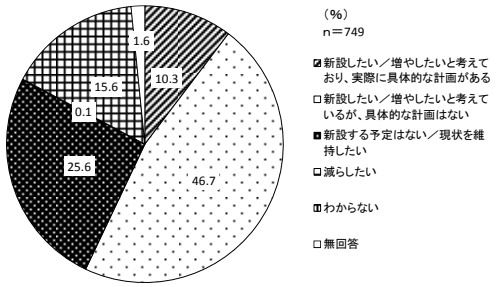
多様な働き方の制度を「増やしたい（新設したい）と考えている」が５割後半

多様な働き方の制度について増やしたいかをたずねたところ、「増やしたい（新設したい）と考えているが、具体的な計画はない」46.7%が最も多く、「増やしたい（新設したい）と考えており、実際に具体的な計画がある」10.3%と合わせると 57.0%が「増やしたい（新設したい)」と考えている。

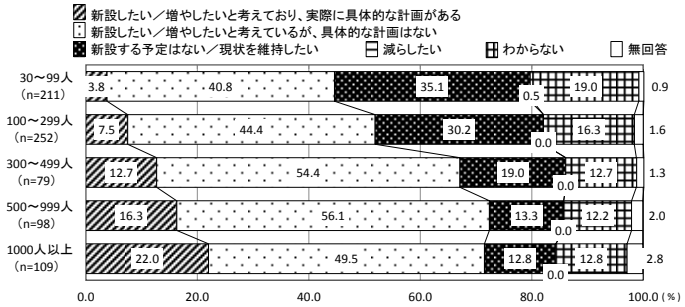
規模別にみると、「増やしたい（新設したい)」と考えている割合が「33～90 人」は 44.6%であるが、「1000 人以上」は 71.5%となっている。業種別では、「増やしたい（新設したい)」の割合が高いのは、「学術研究、専門・技術サービス業」73.0%、「金融業、保険業」68.4%、「情報通信業」68.1%などとなっている。**(図表 2-17)**

図表 2-17　多様な働き方の推進への取組姿勢

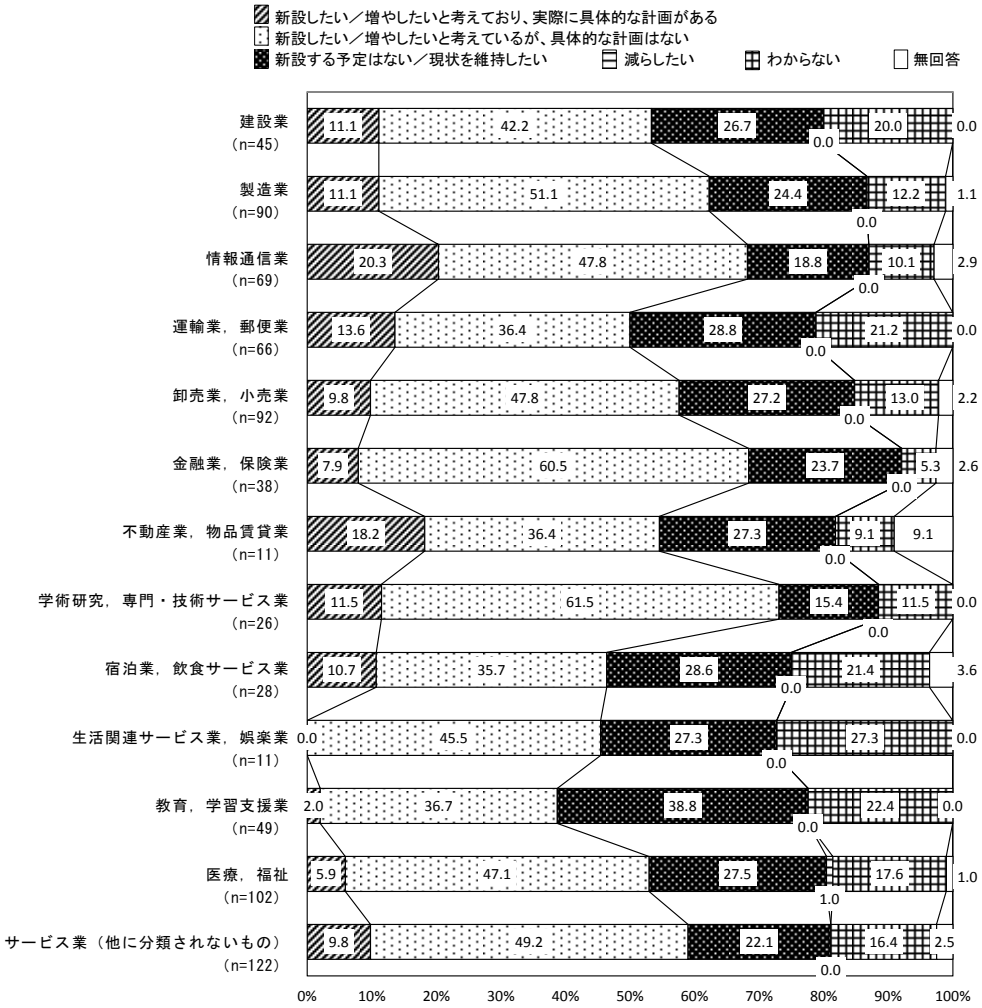
【全体】



【規模別】



【業種別】



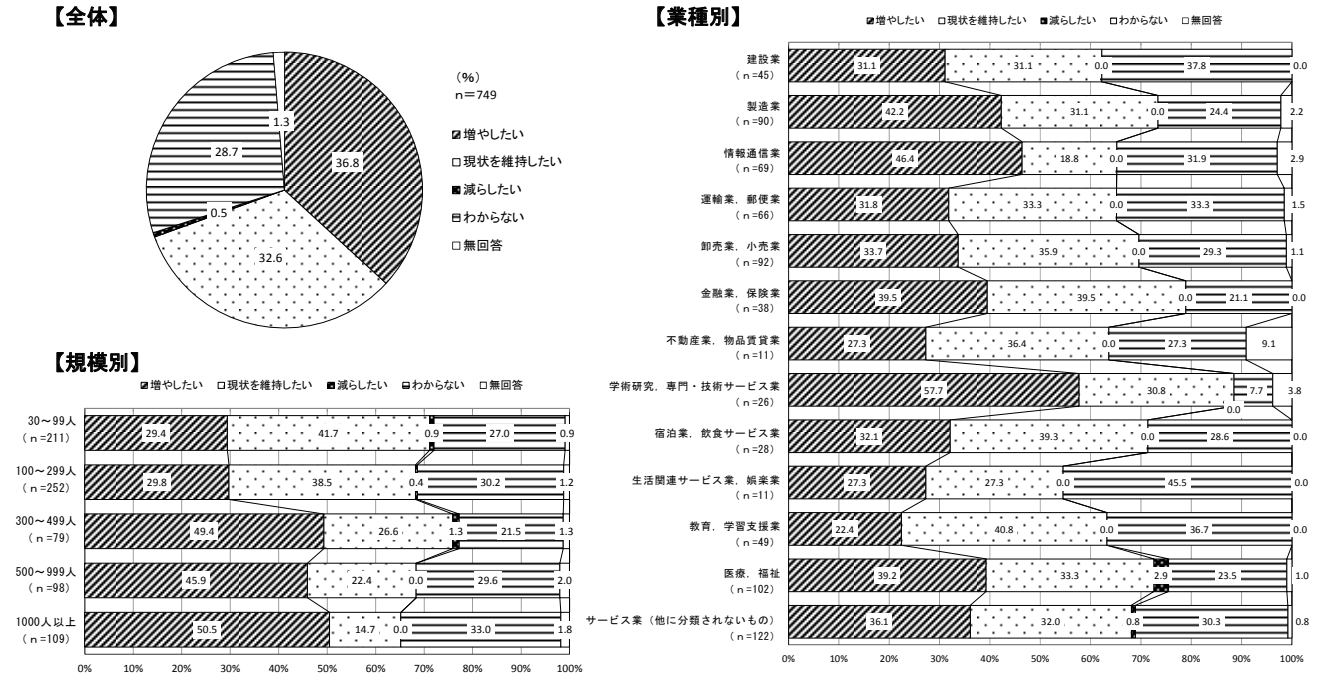
3　多様な働き方の制度の利用推進

多様な働き方の制度を利用する従業員を「増やしたい」が３割半ば

多様な働き方の制度を利用する従業員を増やしたいかたずねたところ、「増やしたい」が 36.8%で最も多く、次いで「現状を維持したい」32.6%、「わからない」28.7%となっている。

規模別にみると、300 人以上で「増やしたい」の占める割合が大きくなる。業種別では、「増やしたい」の割合が高いのは「学術研究、専門・技術サービス業」57.7%、「情報通信業」46.4%、「製造業」42.2%となっている。（**図表 2-18**）

図表 2-18　多様な働き方の制度の利用推進

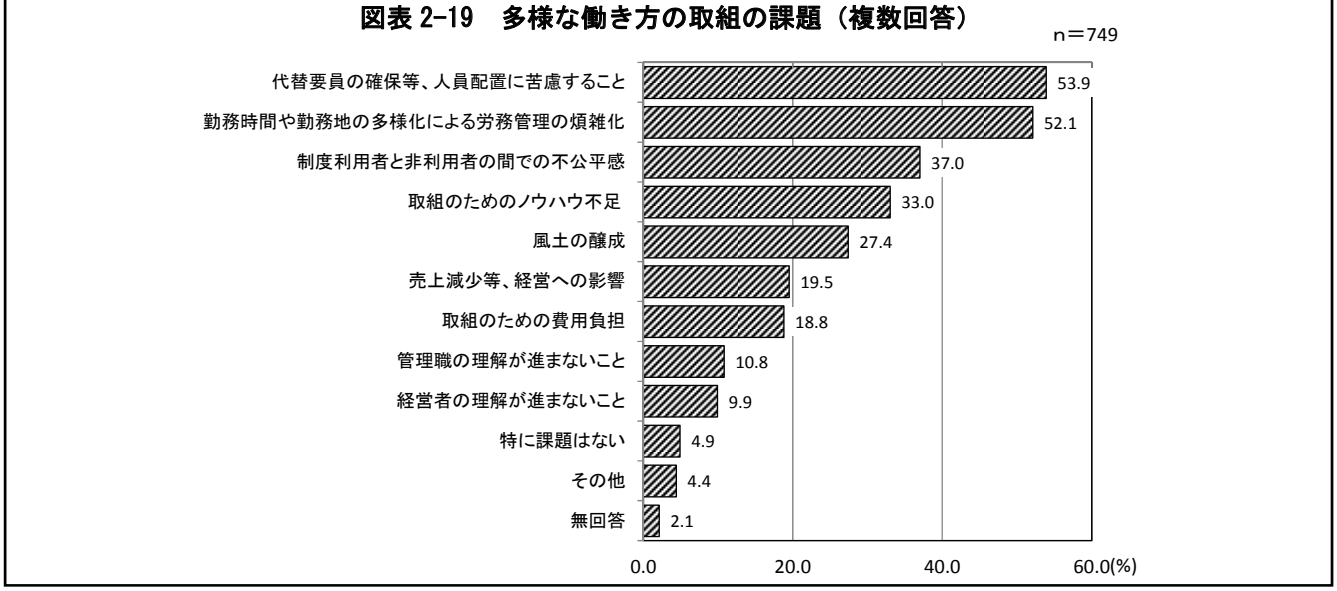


4　多様な働き方の取組の課題（複数回答）

「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が最も高く 53.9%

多様な働き方に取り組むにあたっての課題をたずねたところ、「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」（53.9%）が最も高く、次いで「勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の煩雑化」（52.1%）、「制度利用者と非利用者の間での不公平感」（37.0%）、「取組のためのノウハウ不足」（33.0%）となっている。（**図表 2-19**）

図表 2-19　多様な働き方の取組の課題（複数回答）



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（749 人）のうち、89 人（回答者の 11.9%）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 26 件と最も多く、次いで「行政に望むこと」が 14 件、「保育所に関すること」が 9 件、「雇用環境や社会に対する要望」が 6 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

◆ 職員の約半数が女性であり出産後も就業を継続する女性職員は多いものの、キャリアアップが出来ておらずに管理職への登用が進んでいない傾向がある。女性活躍推進法により法律で計画に取り組むように示されているが、現場とのギャップを少なからず感じる。（教育、学習支援業　100～299 人）

◆ 当社では男性社員の中にも長期で育児休業を取得する者もおり、又、女性社員も出産、育児を経験している者の多くが休職から復職し活躍しているので、男女が平等であると感じている。会社発足後 6 年であり、まだ採用した社員が若いため、女性の管理職社員は登場していないが、男女の差なく着実に成長している事から、数年以内に女性の管理職が現れると確信している。（金融業、保険業　300～499 人）

◆ 管理職（女性）登用の数値目標等が話題になることがあるが、逆差別とならないかの心配がある。（情報通信業　500～999 人）

◆ 男女平等に業務をこなすには、女性の積極的なリーダーシップと、経営側に立った考え方を持てる女性の育成が一番の課題と思う。（サービス業（他に分類されないもの）　30～99 人）

◆ 年齢が高い社員ほど、性別役割分担の意識が強く、なかなか理解が進まない。（サービス業（他に分類されないもの）　500～999 人）

2　多様な働き方に関すること

◆ 弊社は北米に本社がある会社の日本法人で、元々の本社の風土自体、大変男女平等で、多様に働ける取り組みが、日本に比べると進んでいるかと思っています。ただし、現状需要がない中、管理の必要となる制度を導入すべきかどうかに当たっては、今後検討を続けるつもりです。（卸売業、小売業　30～99 人）

◆ 男女平等や多様な働き方のためには、代替要員の確保の問題が大きいと感じている。制度として取得を「当然」のこととしている風土はあるが、その間の周囲の負担感は実際否めない。（運輸業、郵便業　1,000 人以上）

◆ 産休復帰の職員が増えてきて、そういった職員をカバーする職員の負担が増えてきたことが懸念される。短時間職員をどのように今後受け入れていくかの工夫が求められる。（医療、福祉　500～999 人）

3　育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

◆ 育児・介護休暇を取得した場合、その仕事の代替要員を確保しなければならず、費用も発生することなどから、中小企業において育児・介護休暇を取得するのは、はなはだ難しい。（情報通信業　30～99 人）

◆ 弊社は、小売・販売業として女性の能力を拠りどころとする部分が多く、店舗、それ以外の部署においても女性の管理職が多く登用されております。必然的に子育てとの両立を計る制度についても、産

休・育休の完備にはいち早く着手しており、取得に対する抵抗も少ないと確信いたします。（卸売業、小売業　500～999 人）

◆ 育児や介護をする社員に対しての制度はあっても、利用者は女性ばかりで、たまに介護で男性が利用する場合は、嘱託者だったりする。仕事を沢山かかえている社員は利用することを考えていない。ワークライフバランスを実行している社員は、あまり会社では期待されていない社員で、本人も管理職になることは希望していない、と思われる風潮がある。（卸売業、小売業　300～499 人）

◆ 当社には若い世代が多く、育児に関しては社員への福利厚生が整っているが、育児の影響を受けない独身や高年齢層の社員にしわ寄せが及んでいると感じる。（学術研究、専門・技術サービス業　100～299 人）

4　男性の育児参加に関すること

◆ 男女平等とは言え、女性が 70％の職場なので女性優位が定着しており、「女性優位」から「男女平等」への施策の必要性を感じる。一般的にも、男性の育児、介護への参加が不可欠な事から男性が参加しやすい職場環境改善や法整備を早く進めてもらいたい。（サービス業（他に分類されないもの）　30～99 人）

◆ 女性の権利を主張するよりも、男性の家庭参加を女性が認め、支持していく方が、女性が社会に進出しやすい環境になると思う。考え方として、権利の主張よりも、お互いの支え合いを主張した方が、会社も社会も上手くいくと思う。（サービス業（他に分類されないもの）　30～99 人）

5　保育所に関すること

◆ 保育施設の拡充を要望する。（男性社員においても、切実な問題となっている）（情報通信業　30～99 人）

◆ 子育てをしながら充実した勤務を行なえる受け皿が重要だと思う。保育園の増設も重要だが、そこで働く保育士の待遇、給与を良くし、資格を持つ保育士が誇りを持って働ける環境を作らなければ、働く保育士が増えず、子供を育てながらの勤務を行なえる人も増えない、出生率も上がって行かないと思う。（卸売業、小売業　30～99 人）

◆ 保育所の増設を要望する。軽度の病気の子供の保育を保育所でも実施してほしい。または親の代わりに世話をしてくれる制度があると良い。（卸売業、小売業　300～499 人）

◆ 保育園のキャパシティを広げて、スムーズに入園させて欲しい。入園許可がもっと早く分かるようにして欲しい。（製造業　1,000 人以上）

6　行政に望むこと

◆ 先進事例をホームページ等で公開、共有して頂ければ助かります。（製造業　1,000 人以上）

◆ 取組事例や人事制度のセミナー等があったら参加したい。（宿泊業、飲食サービス業　1,000 人以上）

◆ 育児休暇、介護休暇、休業が取得しやすくなるように社会の意識改革のため、東京都にＰＲ等をたくさんお願いします。（運輸業、郵便業　30～99 人）

7　雇用環境や社会に対する要望

◆ 子どもがいることが男性、女性どちらにとっても生活や働くことの枷にならない社会にしてほしい。保育所が足りないという問題もあるけれど、生活に困って共働きする必要がある場合は、保育所が足りないという事が問題なのではないと思うので共働きしなくてはならない情勢をなんとかしてほし

い。（サービス業（他に分類されないもの）　100～299 人）

◆ 当ホテルにはマネージャーをしている女性がいません。役員の考え方がまだまだ古いのかなと感じます。安全衛生委員というのがあるのですが、メンバーすべて男性のためセクハラに関することは表にでないのではないかと思います。すべて男性にしていることに会社に疑問を感じます。（宿泊業、飲食サービス業　30～99 人）