

第3章 従業員調査結果

「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						
		全体	性別			全体	うち非正社員 性別	
			男性	女性	無回答		男性	女性
全体		1374	652	721	1	57	15	42
		100.0 (100.0)	100.0 (47.5)	100.0 (52.5)	100.0 (0.1)	100.0 (4.1)	100.0 (1.1)	100.0 (3.1)
年代	10代	0	0	0	0	0	0	0
		0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)
	20代	179	67	112	0	3	1	2
		13.0 (100.0)	10.3 (37.4)	15.5 (62.6)	0.0 (0.0)	5.3 (1.7)	6.7 (0.6)	4.8 (1.1)
	30代	575	301	274	0	6	1	5
		41.8 (100.0)	46.2 (52.3)	38.0 (47.7)	0.0 (0.0)	10.5 (1.0)	6.7 (0.2)	11.9 (0.9)
	40代	402	187	215	0	19	2	17
		29.3 (100.0)	28.7 (46.5)	29.8 (53.5)	0.0 (0.0)	33.3 (4.7)	13.3 (0.5)	40.5 (4.2)
	50代	175	73	102	0	12	1	11
		12.7 (100.0)	11.2 (41.7)	14.1 (58.3)	0.0 (0.0)	21.1 (6.9)	6.7 (0.6)	26.2 (6.3)
	60代以上	41	24	17	0	16	10	6
		3.0 (100.0)	3.7 (58.5)	2.4 (41.5)	0.0 (0.0)	28.1 (39.0)	66.7 (24.4)	14.3 (14.6)
	無回答	2	0	1	1	1	0	1
		0.1 (100.0)	0.0 (0.0)	0.1 (50.0)	100.0 (50.0)	1.8 (50.0)	0.0 (0.0)	2.4 (50.0)

(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	1374	652	721	1
	100.0	100.0	100.0	100.0
建設業	89	48	41	0
	6.5	7.4	5.7	0.0
製造業	190	88	102	0
	13.8	13.5	14.1	0.0
情報通信業	124	60	64	0
	9.0	9.2	8.9	0.0
運輸業、郵便業	87	43	44	0
	6.3	6.6	6.1	0.0
卸売業、小売業	152	71	80	1
	11.1	10.9	11.1	100.0
金融業、保険業	67	34	33	0
	4.9	5.2	4.6	0.0
不動産業、物品賃貸業	26	11	15	0
	1.9	1.7	2.1	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	46	23	23	0
	3.3	3.5	3.2	0.0
宿泊業、飲食サービス業	35	18	17	0
	2.5	2.8	2.4	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	25	12	13	0
	1.8	1.8	1.8	0.0
教育、学習支援業	95	44	51	0
	6.9	6.7	7.1	0.0
医療、福祉	199	92	107	0
	14.5	14.1	14.8	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	198	95	103	0
	14.4	14.6	14.3	0.0
その他	26	7	19	0
	1.9	1.1	2.6	0.0
無回答	15	6	9	0
	1.1	0.9	1.2	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	1374	652	721	1
	100.0	100.0	100.0	100.0
30～99人	352	165	186	1
	25.6	25.3	25.8	100.0
100～299人	456	214	242	0
	33.2	32.8	33.6	0.0
300～499人	146	66	80	0
	10.6	10.1	11.1	0.0
500～999人	179	90	89	0
	13.0	13.8	12.3	0.0
1,000人以上	241	117	124	0
	17.5	17.9	17.2	0.0
無回答	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0

「従業員調査結果」

(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	1374 100.0	652 100.0	721 100.0	1 100.0
専門・技術職（技術者、看護師、教員等）	252 18.3	149 22.9	103 14.3	0 0.0
事務職（経理事務、オペレーター等）	807 58.7	280 42.9	526 73.0	1 100.0
営業職	122 8.9	94 14.4	28 3.9	0 0.0
販売・サービス職（店員等）	37 2.7	21 3.2	16 2.2	0 0.0
技能・労務職（運転手、作業員等）	40 2.9	26 4.0	14 1.9	0 0.0
管理職（課長相当職以上）	74 5.4	60 9.2	14 1.9	0 0.0
その他	26 1.9	14 2.1	12 1.7	0 0.0
無回答	16 1.2	8 1.2	8 1.1	0 0.0

(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	1374 100.0	100 7.3	147 10.7	447 32.5	488 35.5	186 13.5	6 0.4
男性	652 100.0	44 6.7	70 10.7	209 32.1	243 37.3	84 12.9	2 0.3
女性	721 100.0	56 7.8	77 10.7	238 33.0	244 33.8	102 14.1	4 0.6
無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	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	1374 100.0	751 54.7	259 18.9	165 12.0	94 6.8	39 2.8	52 3.8	14 1.0
男性	652 100.0	267 41.0	142 21.8	112 17.2	72 11.0	28 4.3	23 3.5	8 1.2
女性	721 100.0	483 67.0	117 16.2	53 7.4	22 3.1	11 1.5	29 4.0	6 0.8
無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	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	1374 100.0	1303 94.8	32 2.3	25 1.8	14 1.0
男性	652 100.0	628 96.3	4 0.6	11 1.7	9 1.4
女性	721 100.0	674 93.5	28 3.9	14 1.9	5 0.7
無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

「従業員調査結果」

(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	1374 100.0	297 21.6	420 30.6	247 18.0	315 22.9	52 3.8	28 2.0	15 1.1
男性	652 100.0	70 10.7	160 24.5	143 21.9	211 32.4	36 5.5	21 3.2	11 1.7
女性	721 100.0	227 31.5	260 36.1	104 14.4	103 14.3	16 2.2	7 1.0	4 0.6
無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	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	1374 100.0	122 8.9	301 21.9	379 27.6	270 19.7	215 15.6	56 4.1	31 2.3
男性	652 100.0	68 10.4	172 26.4	196 30.1	113 17.3	71 10.9	16 2.5	16 2.5
女性	721 100.0	54 7.5	129 17.9	183 25.4	157 21.8	143 19.8	40 5.5	15 2.1
無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	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	1374 100.0	809 58.9	555 40.4	10 0.7
男性	652 100.0	428 65.6	221 33.9	3 0.5
女性	721 100.0	380 52.7	334 46.3	7 1.0
無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	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	1374 100.0	370 26.9	127 9.2	188 13.7	672 48.9	17 1.2
男性	652 100.0	211 32.4	66 10.1	76 11.7	292 44.8	7 1.1
女性	721 100.0	158 21.9	61 8.5	112 15.5	380 52.7	10 1.4
無回答	1 100.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 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	1374 100.0	303 22.1	130 9.5	830 60.4	93 6.8	18 1.3
男性	652 100.0	145 22.2	72 11.0	389 59.7	40 6.1	6 0.9
女性	721 100.0	158 21.9	58 8.0	440 61.0	53 7.4	12 1.7
無回答	1 100.0	0 0.0	0 0.0	1 100.0	0 0.0	0 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

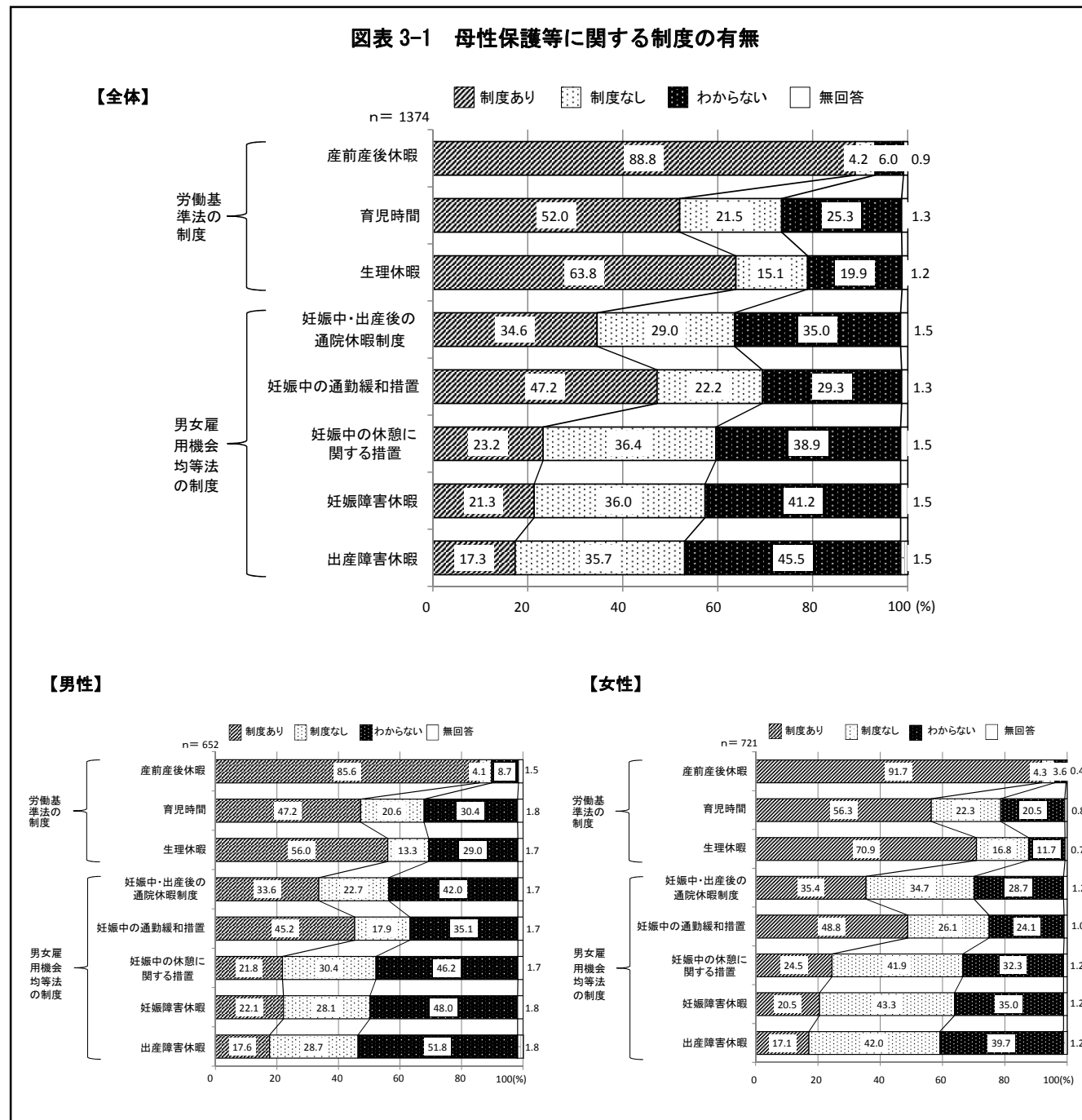
職場における母性保護に関する8項目の制度を挙げて、それぞれの制度の有無についてたずねた。

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」(88.8%)、「生理休暇」(63.8%)、「育児時間」(52.0%)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」(47.2%)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。(図表3-1)(参考：事業所回答 第2章I-5 P19)

図表3-1 母性保護等に関する制度の有無

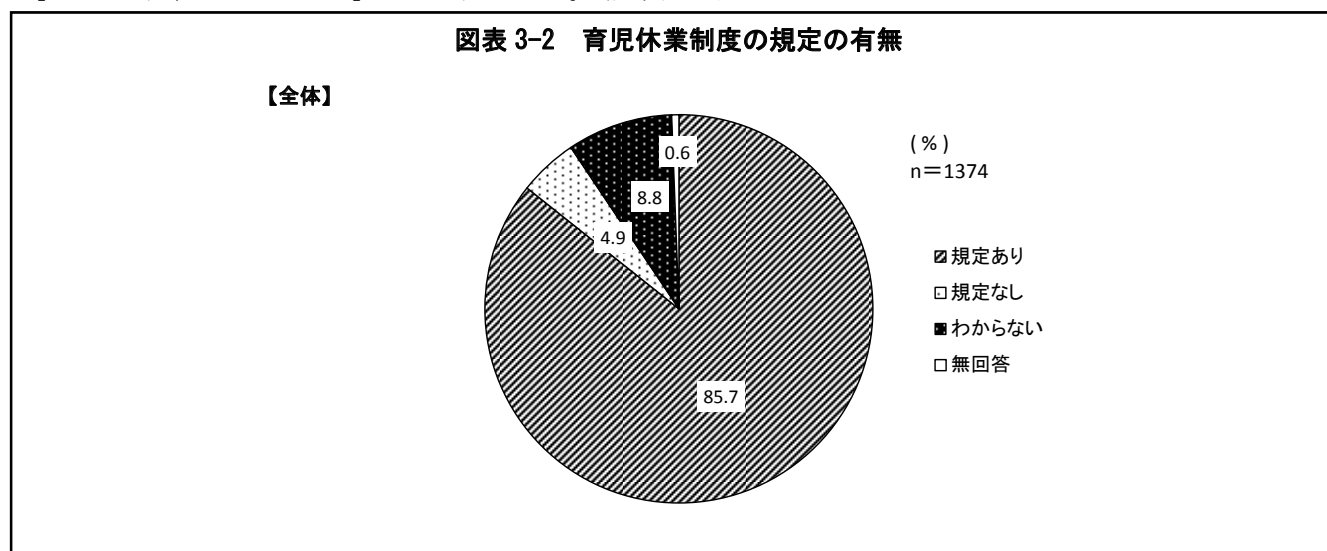


Ⅱ 育児・介護休業法等に関する事項

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85.7%、「規定なし」は4.9%、「わからない」は8.8%である。(図表 3-2)

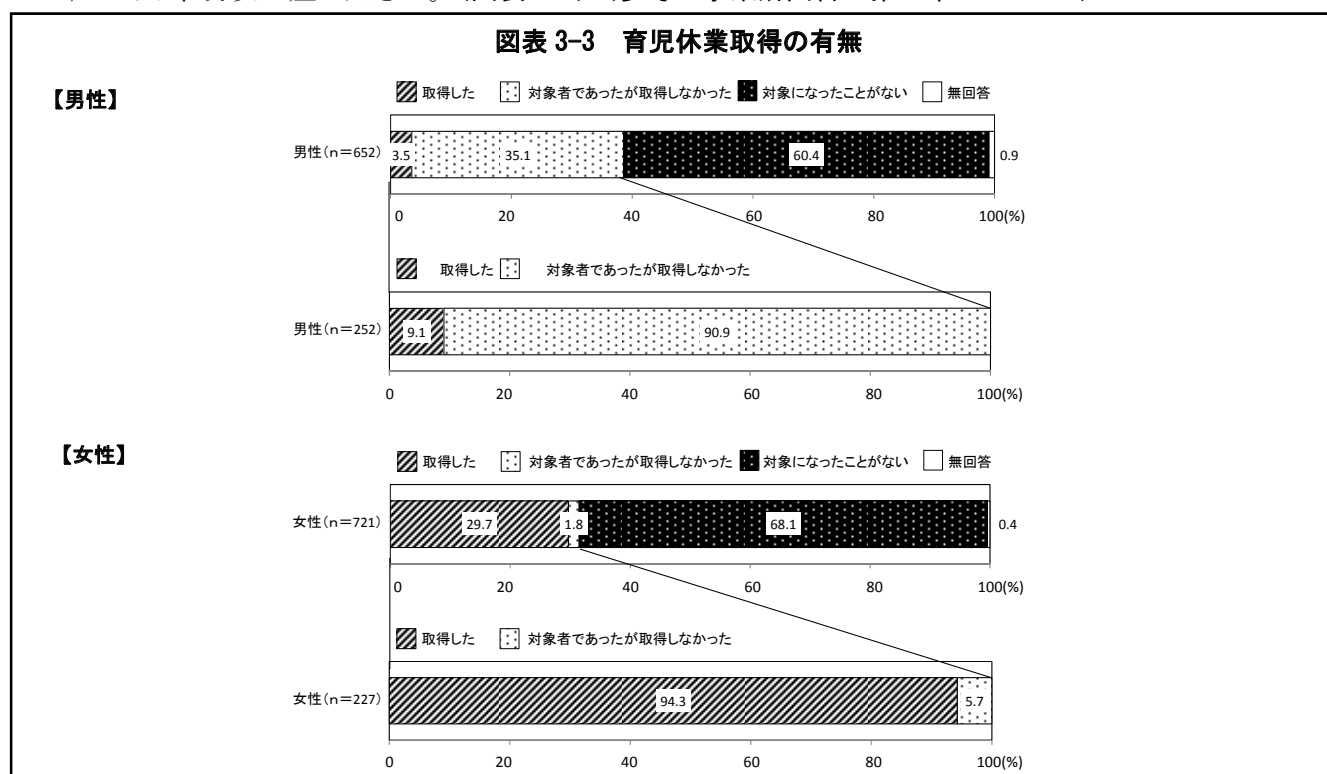


2 育児休業取得の有無

女性の取得率 94.3%に対して、男性の取得率は 9.1%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 38.6% (「取得した」(3.5%) + 「取得しなかった」(35.1%))、女性は 31.5% (同様に (29.7%) + (1.8%)) である。

育児休業対象者 (男性 n=252、女性 n=227) のうち、休業を取得したことがあるのは、男性 9.1%、女性 94.3%であり、男女の差が大きい。(図表 3-3) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-2 P24)

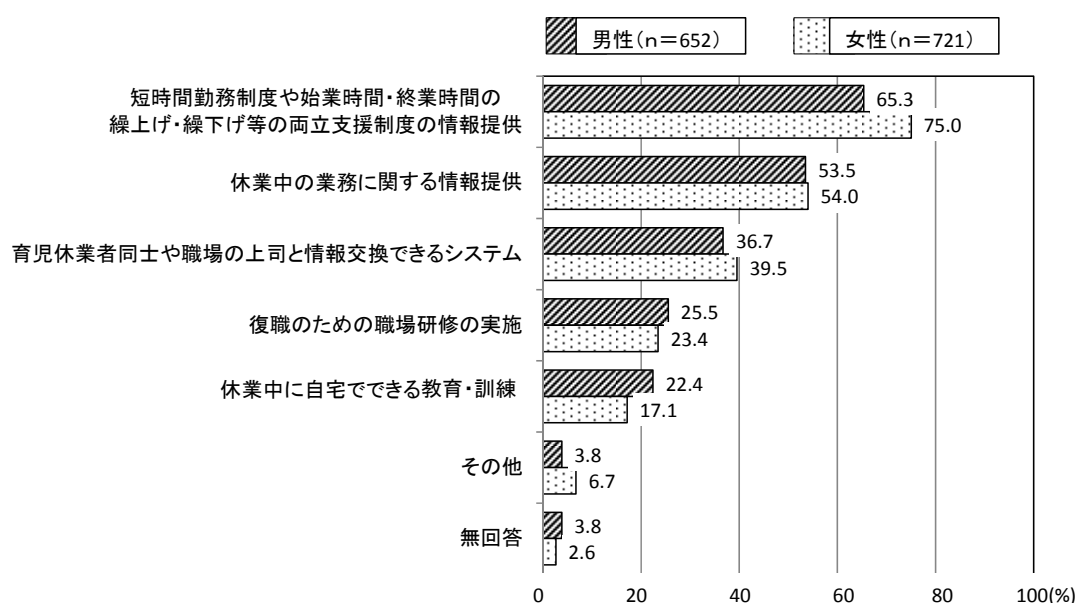


3 育児休業取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）

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・終業時間の繰上げ・繰下げ等の両立支援制度の情報提供」が最も多く、男性65.3%、女性75.0%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53.5%、女性54.0%、「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36.7%、女性39.5%となっている。（図表3-4）

図表3-4 育児休業取得者の復帰へのサポート体制（男女別）（複数回答）



4 男性が育児に参加することについての考え

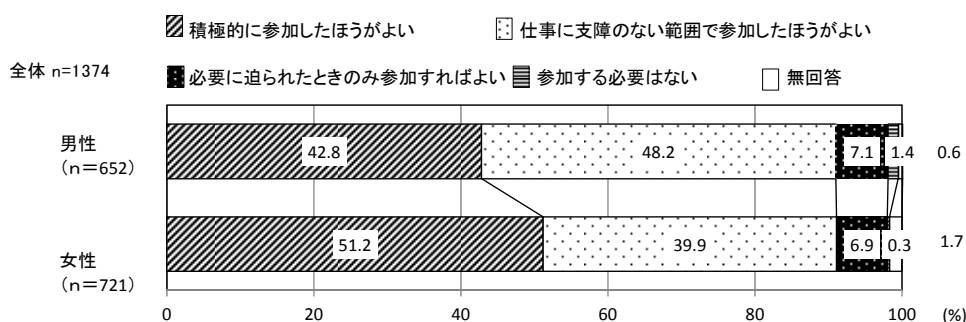
男性は「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」、女性は「積極的に参加した方がよい」が最も多い

男性の育児参加への考えをたずねた。男性は「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(48.2%)、「積極的に参加した方がよい」(42.8%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(7.1%)の順、女性は「積極的に参加した方がよい」(51.2%)、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(39.9%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(6.9%)の順になっている。

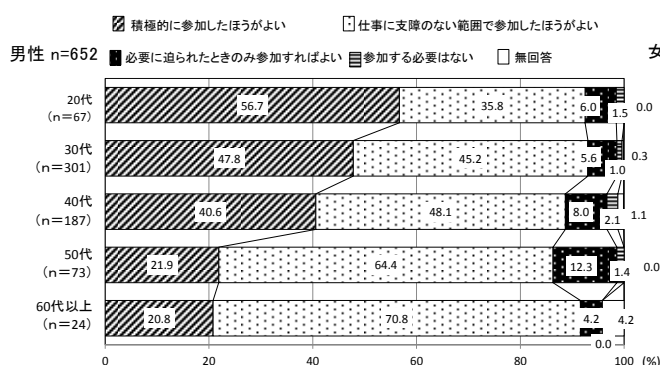
年代別にみると、男性は20代、女性では30代で「積極的に参加した方がよい」と考えている割合が最も高くなっている。規模別でみると、男女ともに規模が大きいほど「積極的に参加したほうがよい」の割合が高くなる。(図表3-5)

図表3-5 男性が育児に参加することについての考え

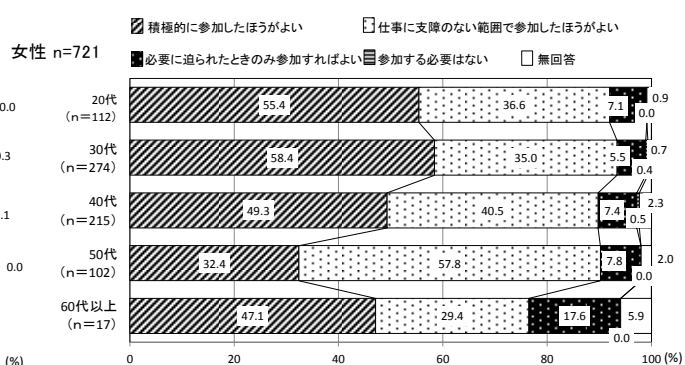
【男女別】



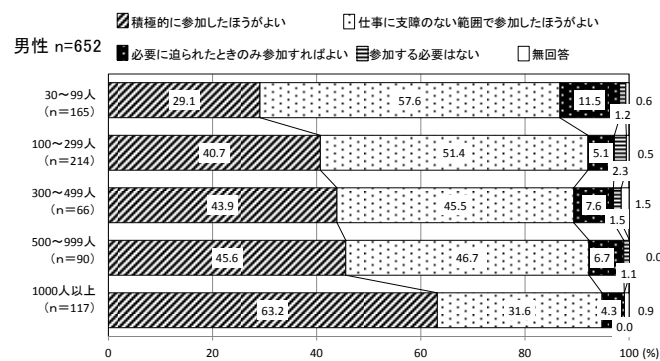
【男性・年代別】



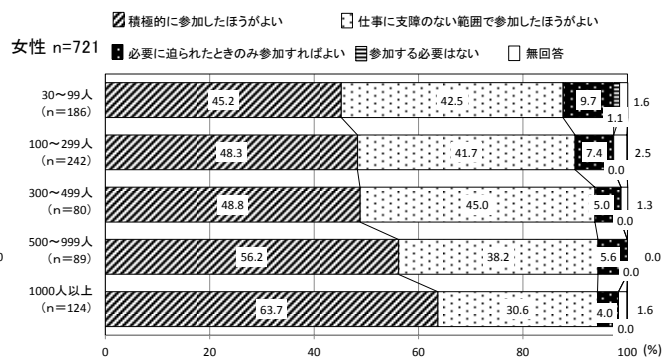
【女性・年代別】



【男性・規模別】



【女性・規模別】



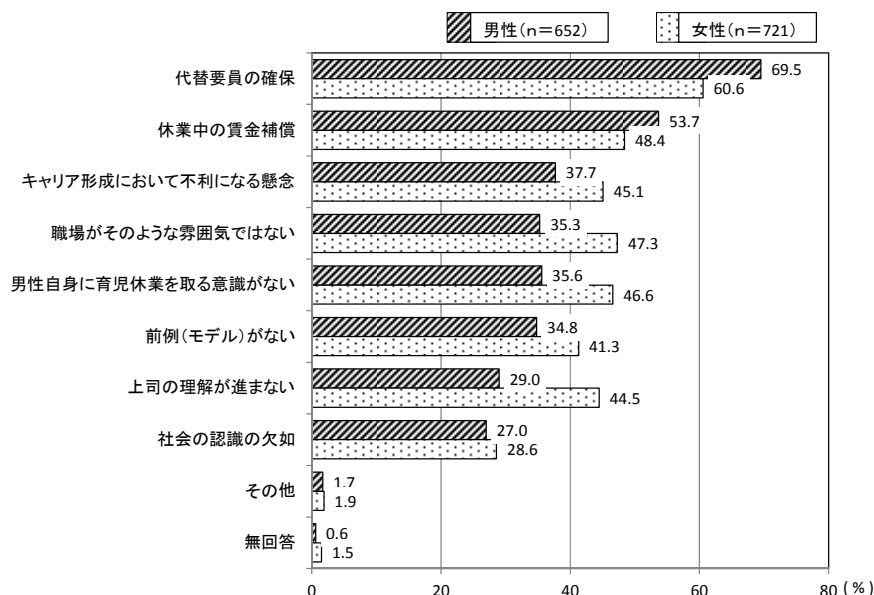
5 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題（複数回答）

男女とも「代替要員の確保」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」（69.5%）、「休業中の賃金補償」（53.7%）、「キャリア形成において不利になる懸念」（37.7%）、女性では「代替要員の確保」（60.6%）、「休業中の賃金補償」（48.4%）、「職場がそのような雰囲気ではない」（47.3%）の順に割合が高い。（図表 3-6）

（参考：事業所回答 第2章Ⅱ-5 P27）

図表 3-6 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題（複数回答）

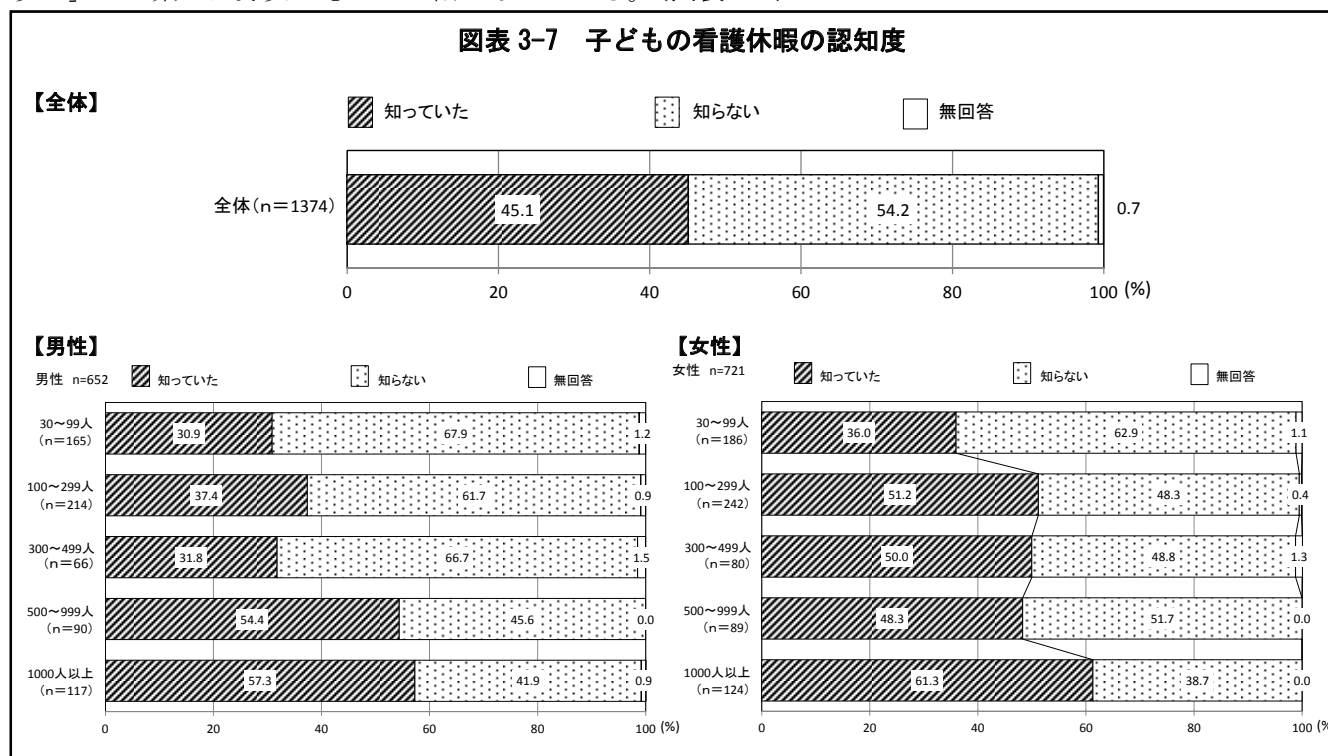


6 子どもの看護休暇の認知度

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割半ば

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54.2%と半数を超えており、「知っていた」(45.1%)を上回っている。

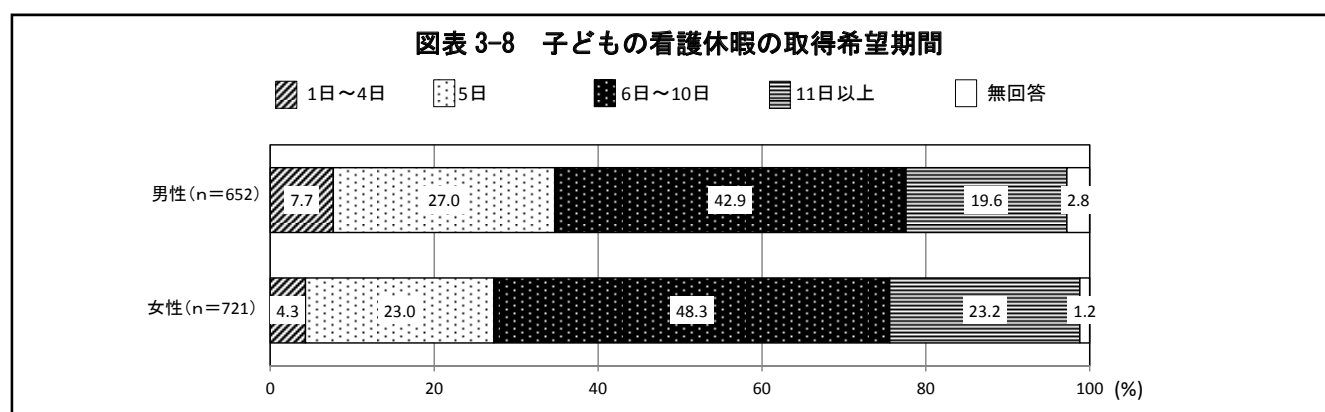
規模別にみると「知っていた」割合は、男女とも「30～99人」の企業では3割台であるのに対し、「1000人以上」の企業では男女とも5～6割となっている。(図表3-7)



7 子どもの看護休暇の取得希望期間

男女とも「6～10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42.9%、女性48.3%)が最も割合が高い。以下、男性では「5日」(27.0%)、「11日以上」(19.6%)の順、女性では「11日以上」(23.2%)、「5日」(23.0%)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。(図表3-8)



8 介護休業制度の規定の有無

「規定あり」は約7割

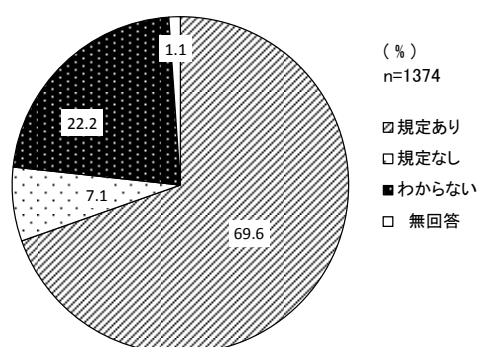
職場の就業規則等に介護休業制度の規定があるかをたずねた。「規定あり」と回答したのは69.6%、「規定なし」は7.1%、「わからない」は22.2%である。

年代別にみると、男女とも60代以上以外の年代において「規定あり」が最も割合が高い。また、男女とも60代以上の年代において、「規定あり」の割合が低くなっている。

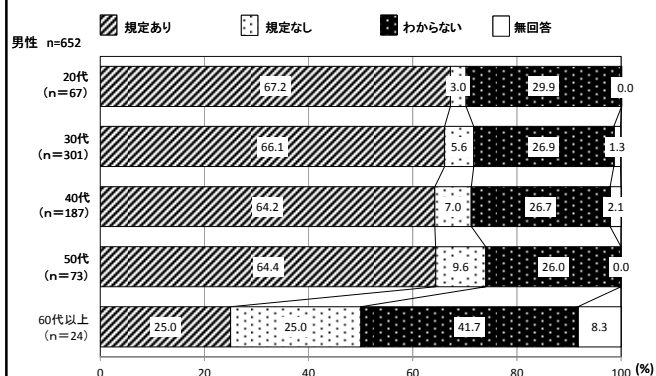
(図表 3-9) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-7 P30)

図表 3-9 介護休業制度の規定の有無

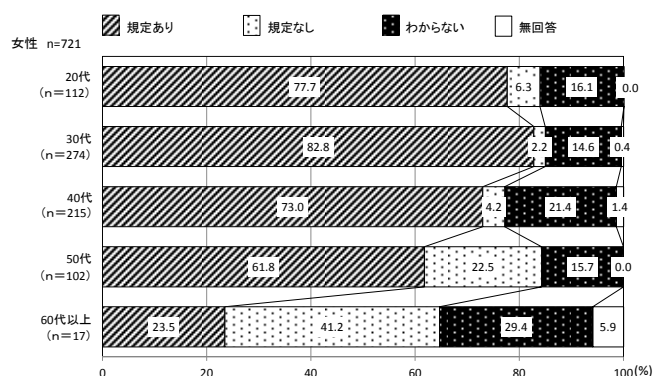
【全体】



【男性】



【女性】

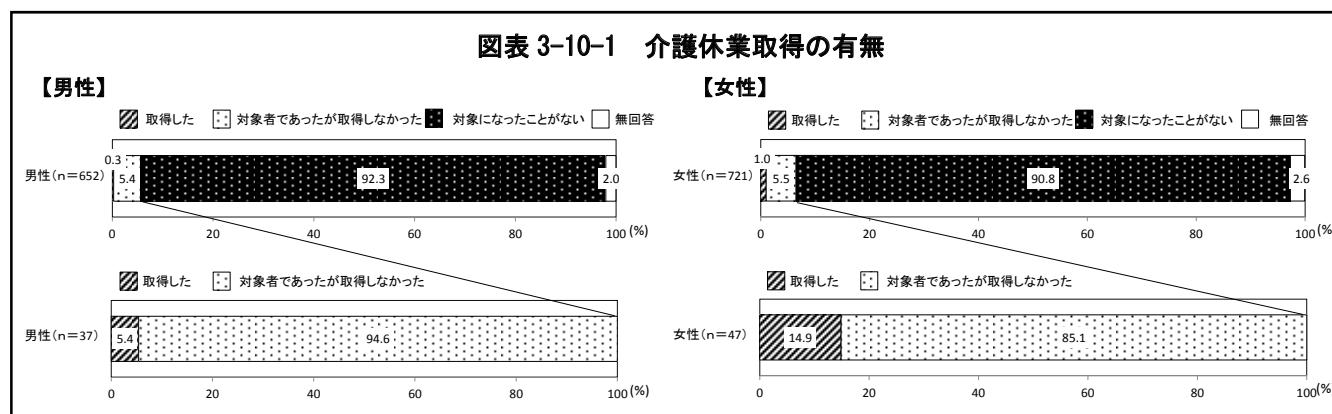


9 介護休業取得の有無

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 5.7%（取得した(0.3%) + 取得しなかった(5.4%)）、女性は 6.5%（同様に（1.0%） + （5.5%））である。

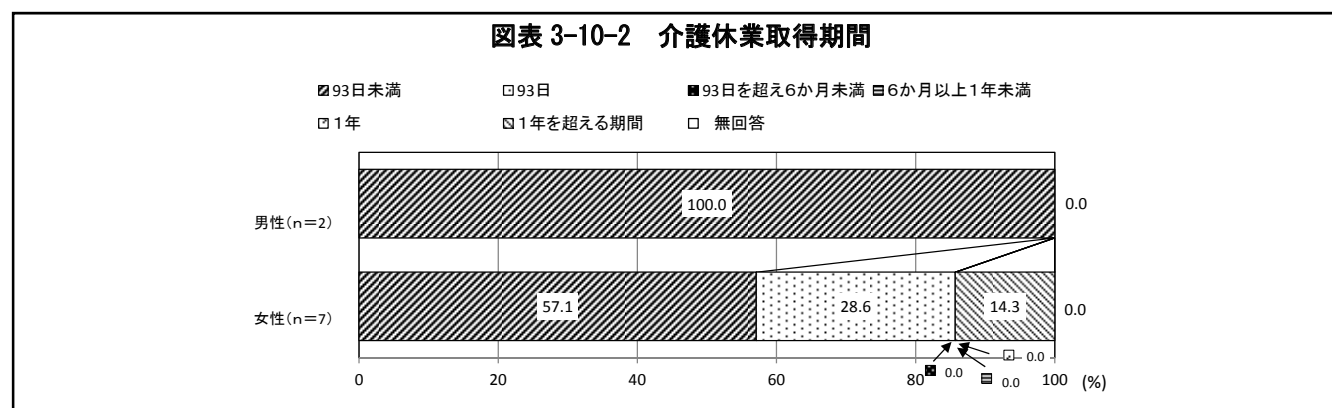
介護休業対象者（男性 n = 37、女性 n = 47）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性 5.4%（2 名）、女性 14.9%（7 名）である。（図表 3-10-1）（参考：事業所回答 第 2 章 II-8 P31）



9-1 介護休業取得期間

「93 日未満」6 名、「93 日」2 名、「1 年を超える期間」1 名

介護休業を取得したと回答した者（男性 n = 2、女性 n = 7）に、取得期間をたずねた。男性 2 名は「93 日未満」、女性は「93 日未満」が 4 名、「93 日」が 2 名、「1 年を超える期間」が 1 名となっている。（図表 3-10-2）

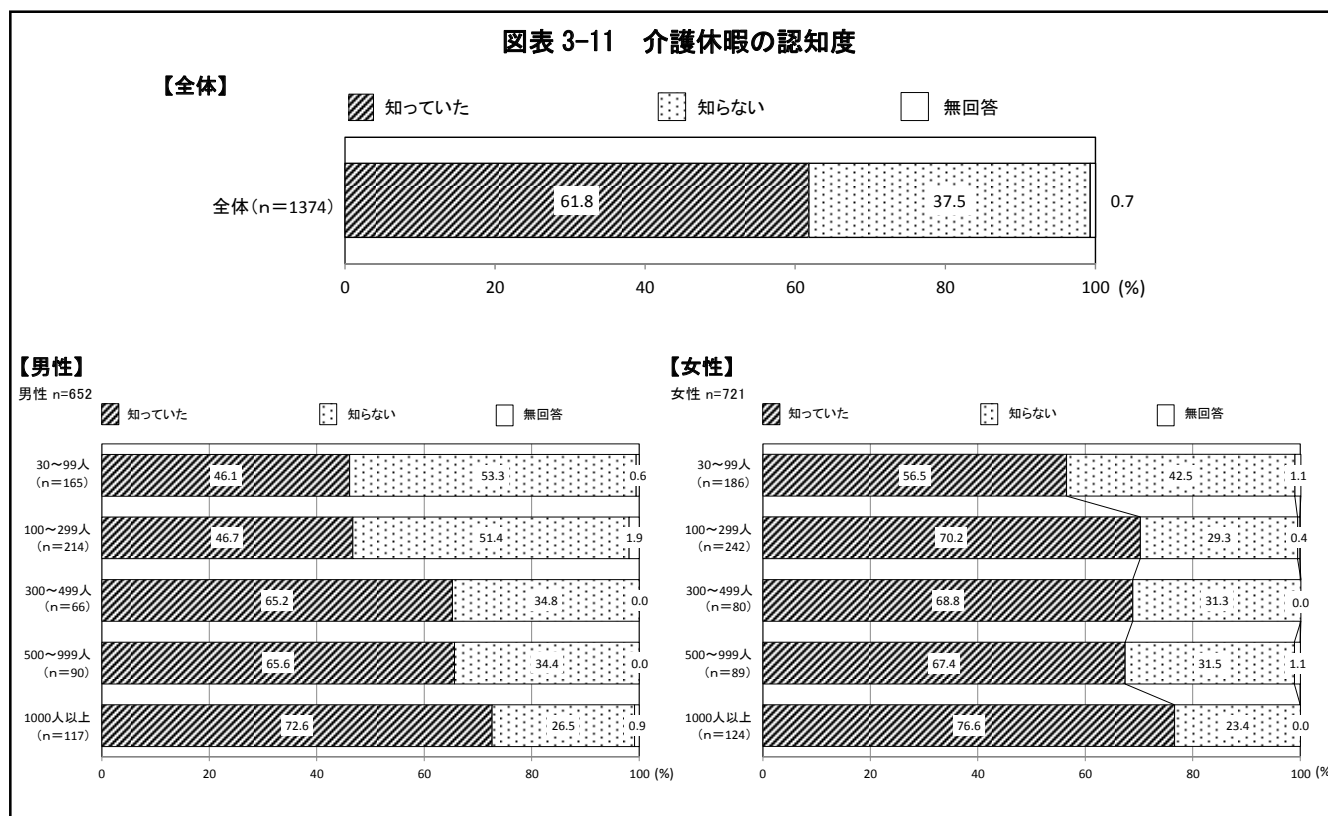


10 介護休暇の認知度

介護休暇が法定されていることを「知っていた」従業員は約6割

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61.8%と過半数を超えている。

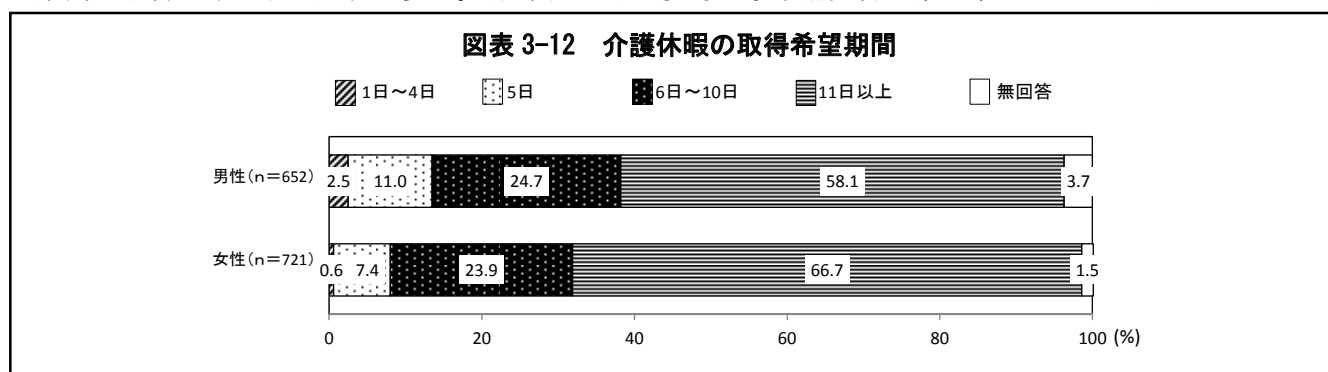
規模別にみると、「知っていた」割合は、「30～99人」の企業では、男性では4割半ば、女性では5割半ばであるのに対し、「1000人以上」の企業では、男女ともに7割を超えている。（図表 3-11）



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 58.1%、女性 66.7%）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 24.7%、女性 23.9%）、「5日」（男性 11.0%、女性 7.4%）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。（図表 3-12）（参考：事業所回答 第2章Ⅱ-9-1 P33）



Ⅲ 多様な働き方に関する事項

1 多様な働き方の制度の有無と利用状況

制度がある割合が最も高いのは「再雇用制度」、利用経験ありが最も高いのは「フレックスタイム制度」

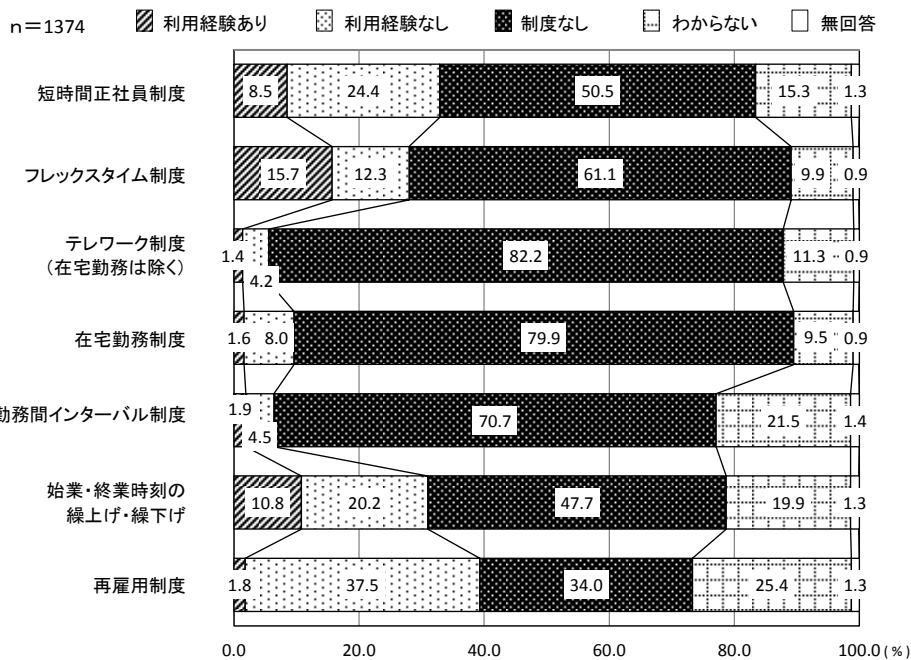
多様な働き方の制度7項目を挙げて、それぞれの制度の有無と利用状況をたずねた。制度がある割合が高いのは、「再雇用制度」39.3%（利用経験あり（1.8%）+利用経験なし（37.5%））、「短時間正社員制度」32.9%（同様に（8.5%）+（24.4%））、となっている。

また、利用経験ありの割合は「フレックスタイム制度」（15.7%）が最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（10.8%）、「短時間正社員制度」（8.5%）となっている。

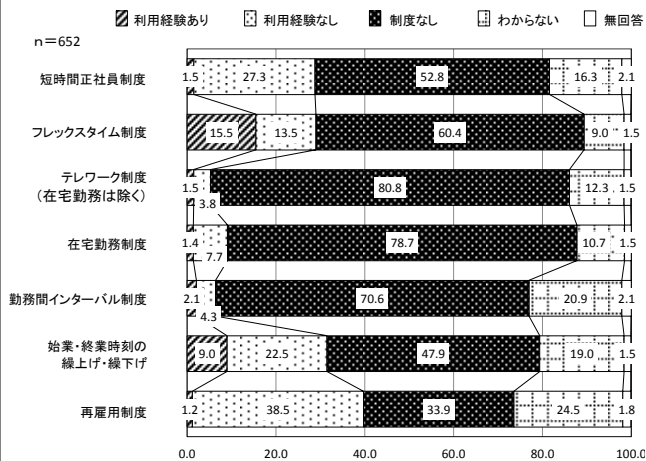
男女とも非常に似た割合になっているが、「短時間正社員制度」の利用経験ありの割合が男性1.5%に対して、女性14.7%と高くなっている。（図表3-13-1）

図表 3-13-1 多様な働き方の制度の有無と利用状況

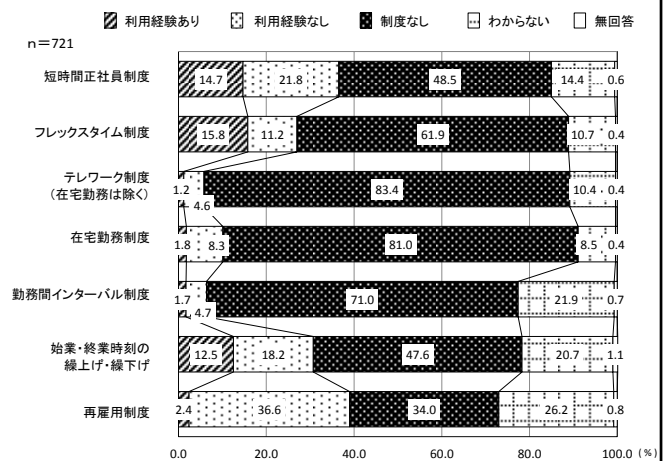
【全体】



【男性】



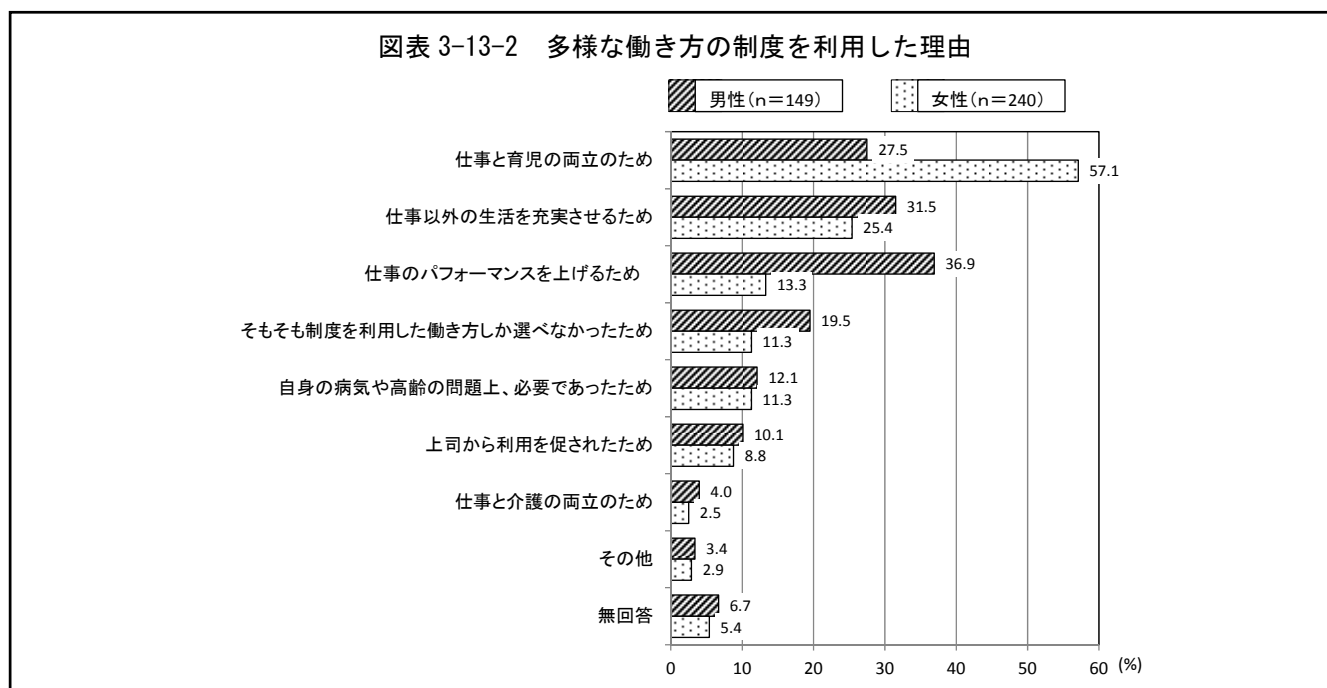
【女性】



1-1 多様な働き方の制度を利用した理由（複数回答）

男性「仕事のパフォーマンスを上げるため」、女性「仕事と育児の両立のため」が最も高い

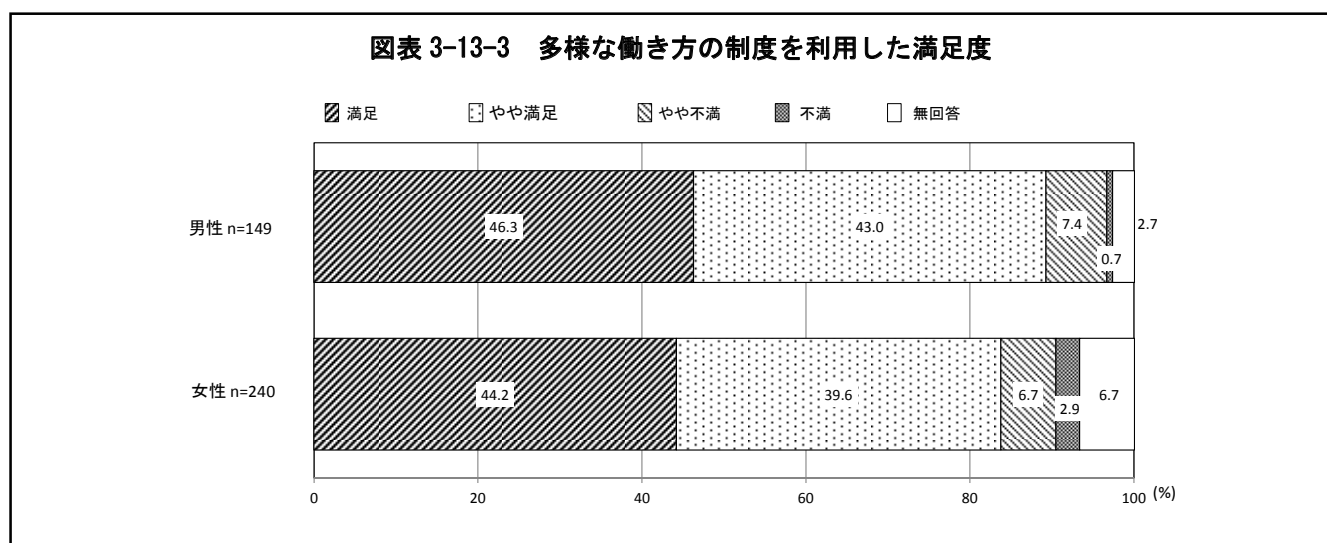
「利用経験あり」と回答した従業員に、制度を利用した理由をたずねた。男性は「仕事のパフォーマンスを上げるため」36.9%が最も高く、次いで「仕事以外の生活を充実させるため」31.5%、「仕事と育児の両立のため」27.5%となっている。女性は「仕事と育児の両立のため」57.1%が最も高く、次いで「仕事以外の生活を充実させるため」25.4%、「仕事のパフォーマンスを上げるため」13.3%となっている。（図表 3-13-2）



1-2 多様な働き方の制度を利用した満足度

男女ともに制度を利用した働き方に「満足」+「やや満足」しているが8割以上

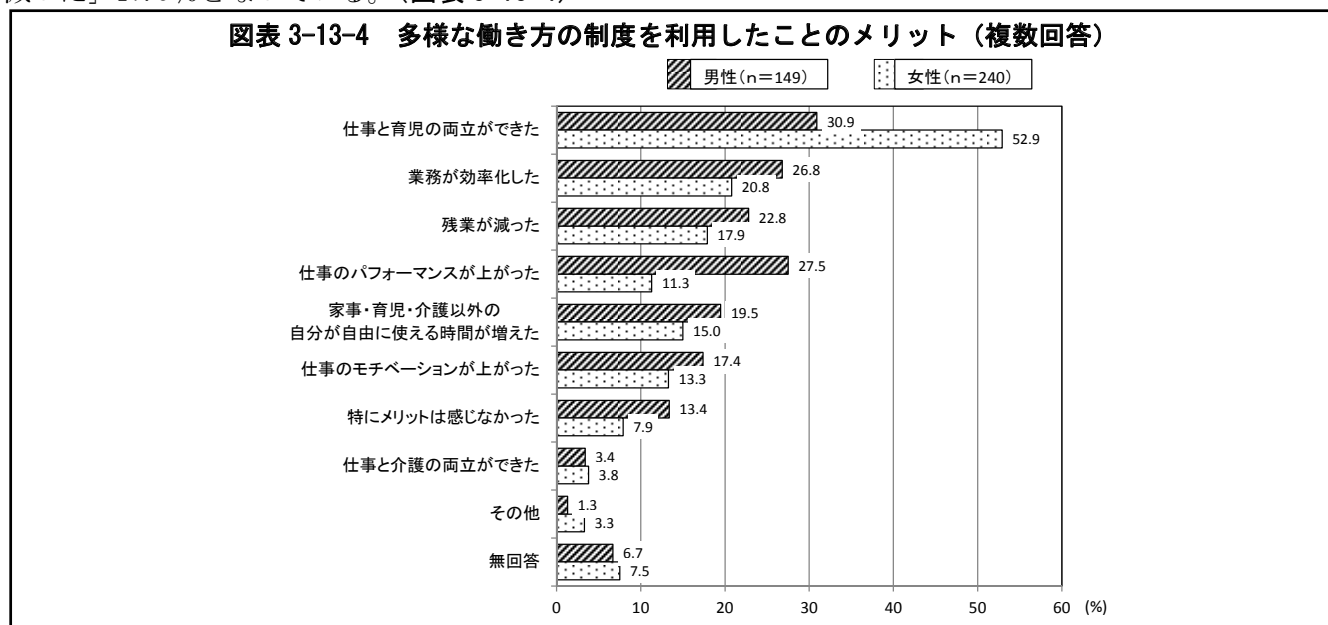
「利用経験あり」と回答した従業員に、制度を利用した働き方に満足しているかたずねたところ、「満足」が（男性 46.3%、女性 44.2%）と最も高く、「やや満足」（男性 43.0%、女性 39.6%）とあわせると、男女ともに8割以上の従業員が制度を利用した働き方に満足している。（図表 3-13-3）



1-3 多様な働き方の制度を利用したことのメリット（複数回答）

男女ともに「仕事と育児の両立ができた」が最も高い

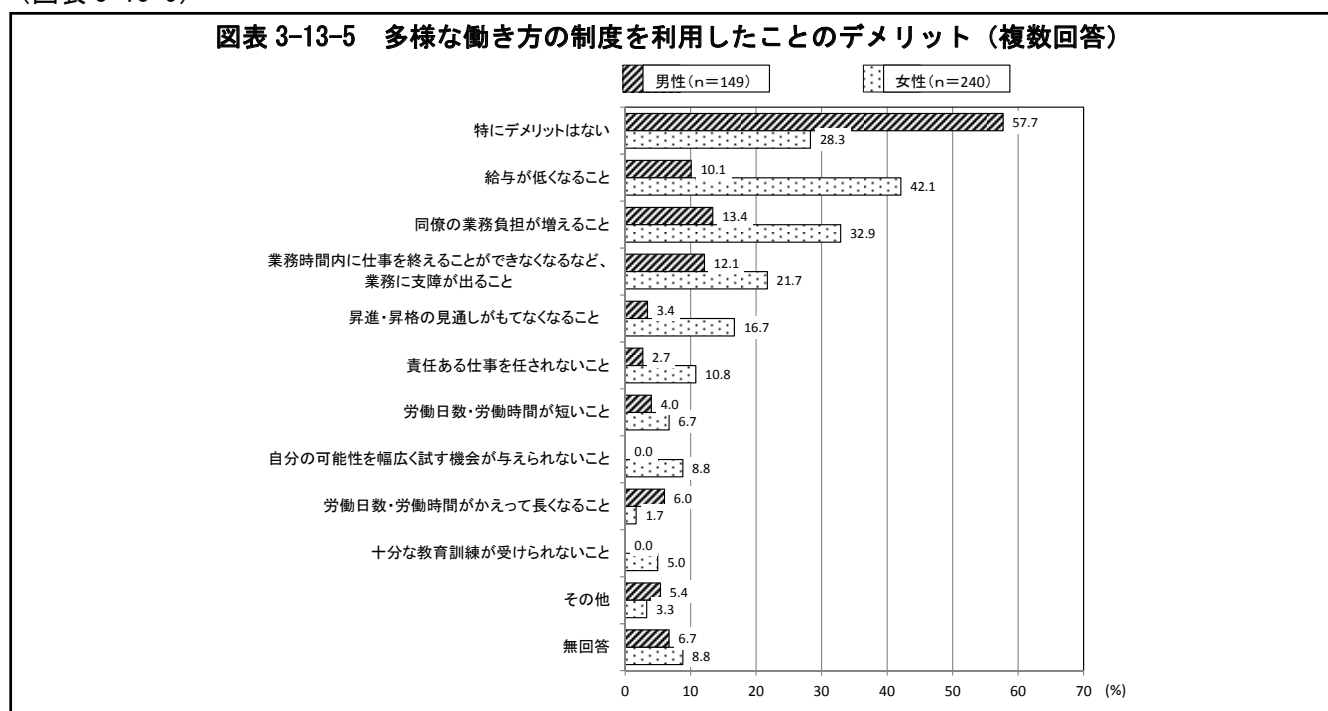
「利用経験あり」と回答した従業員に、多様な働き方の制度を利用したことのメリットについてたずねた。男女ともに「仕事と育児の両立ができた」（男性 30.9%、女性 52.9%）が最も高く、男性は「仕事のパフォーマンスが上がった」27.5%、「業務が効率化した」26.8%の順、女性は「業務が効率化した」20.8%、「残業が減った」17.9%となっている。（図表 3-13-4）



1-4 多様な働き方の制度を利用したことのデメリット（複数回答）

男性は「特にデメリットはない」が5割後半、女性は「給与が低くなること」が4割前半

「利用経験あり」と回答した従業員に、多様な働き方の制度を利用したことのデメリットについてたずねたところ、男性は「特にデメリットはない」が57.7%と最も高かった。女性は「給与が低くなること」が42.1%と最も高く、次いで「同僚の業務負担が増えること」32.9%、「特にデメリットはない」28.3%となっている。（図表 3-13-5）

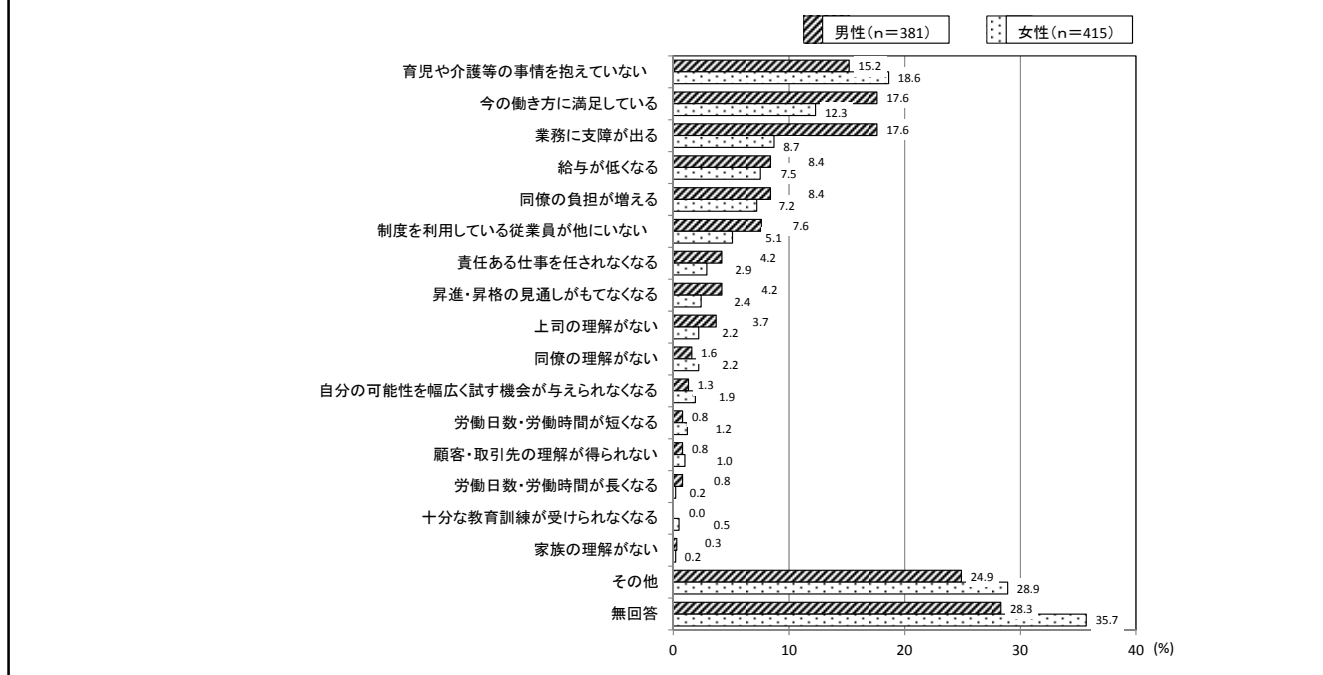


1-5 多様な働き方の制度を利用しない理由（複数回答）

制度を利用しない理由「育児や介護等の事情を抱えていない」が最も多い

「利用経験なし」と回答した従業員に、多様な働き方の制度を利用しなかった理由をたずねると、男性は「今の働き方に満足している」と「業務に支障が出る」が17.6%と最も高く、次いで「育児や介護等の事情を抱えていない」15.2%となった。女性は、「育児や介護等の事情を抱えていない」が18.6%と最も高く、「今の働き方に満足している」12.3%、「業務に支障が出る」8.7%となっている。（図表 3-13-6）

図表 3-13-6 多様な働き方の制度を利用しない理由（複数回答）

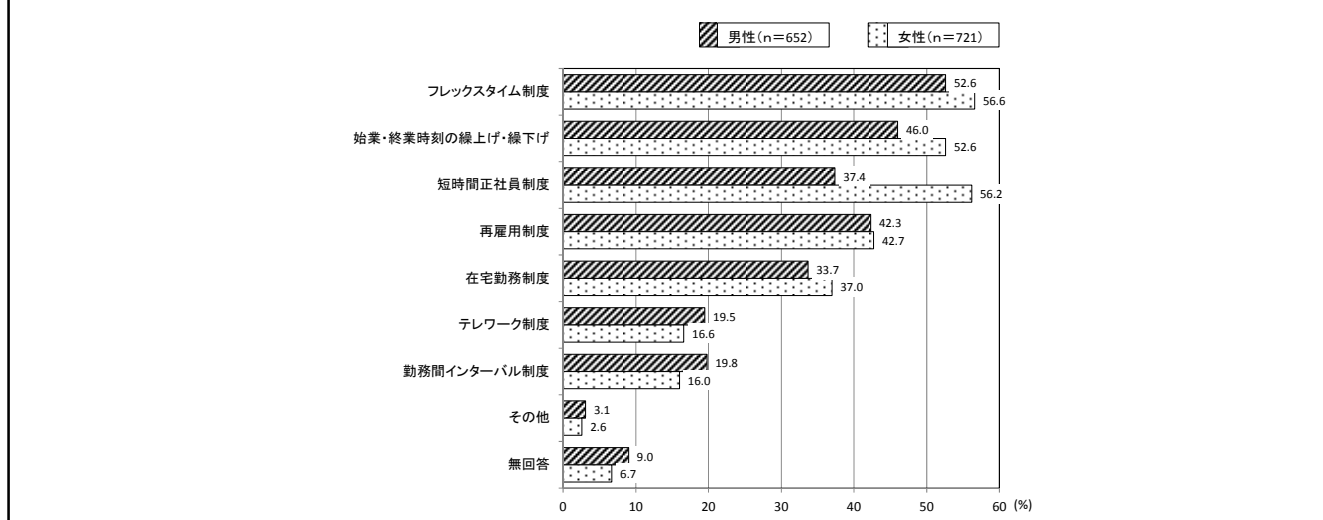


2 多様な働き方に必要だと思う制度（複数回答）

最も必要だと思う制度は「フレックスタイム制度」

制度の有無にかかわらず必要だと思う制度をたずねたところ、男女ともに「フレックスタイム制度」（男性52.6%、女性56.6%）が最も高かった。次いで、男性は「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（46.0%）、「再雇用制度」（42.3%）の順、女性は「短時間正社員制度」（56.2%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（52.6%）の順になっている。（図表 3-14-1）

図表 3-14-1 多様な働き方に必要だと思う制度（複数回答）



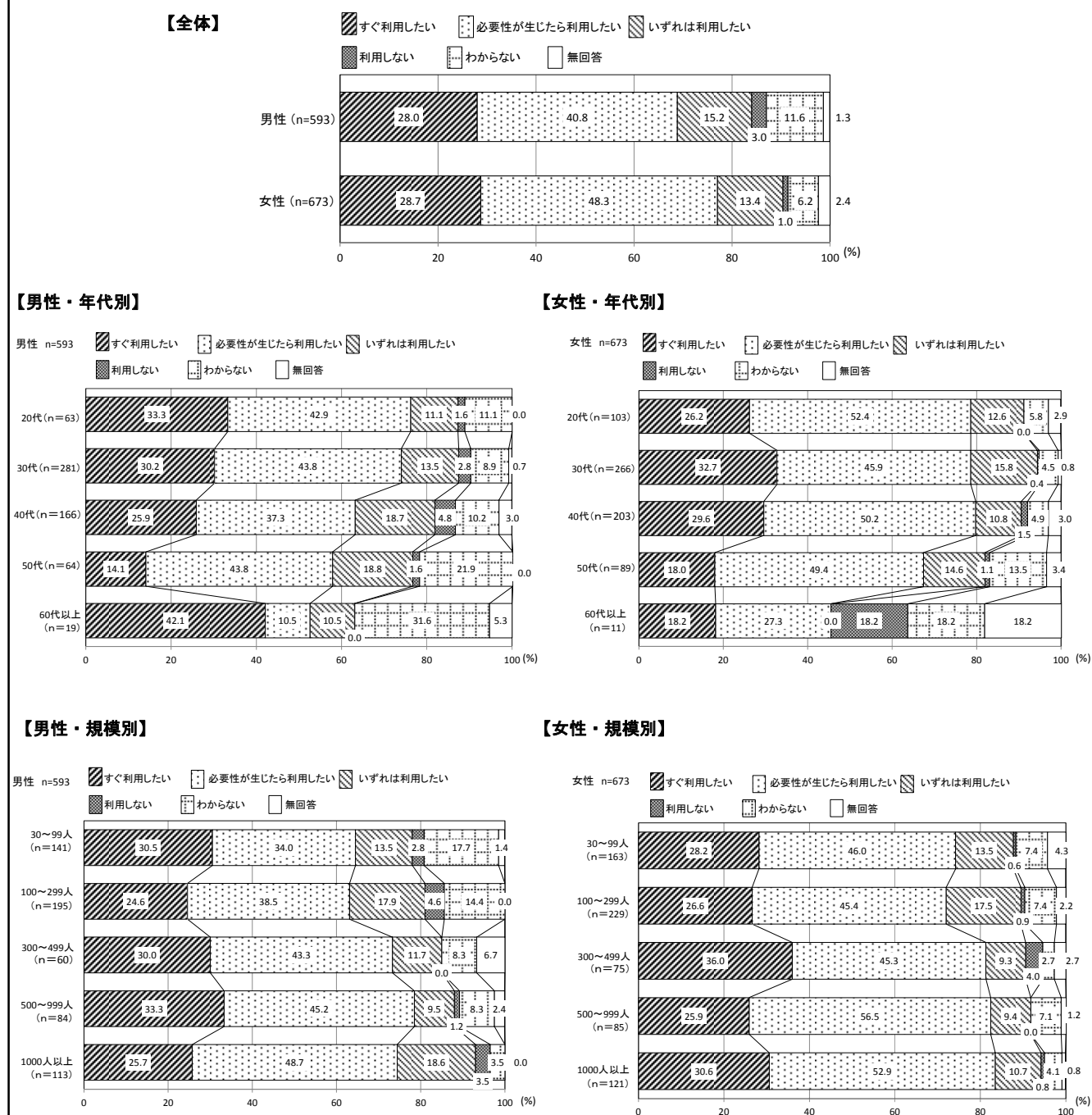
2-1 多様な働き方の制度利用への意識

男女ともに「育児や介護等の必要性が生じたら利用したい」が4割台

必要だと思う制度が職場にあったら利用したいかたずねたところ、「育児や介護等の必要性が生じたら利用したい」（男性 40.8%、女性 48.3%）が最も高かった。「すぐにでも利用したい」（男性 28.0%、女性 28.7%）と「育児や介護等の必要性にかかわらず、いずれは利用したい」（男性 15.2%、女性 13.4%）と合わせると、男女ともに8割以上が利用したいと考えている。

年代別にみると、年代が高い方が利用したいと考えている割合が低い。一方で、男性の60代以上では「すぐにでも利用したい」が42.1%と高くなっている。（図表 3-14-2）

図表 3-14-2 多様な働き方の制度利用への意識



3 多様な働き方の制度を増やす（新設する）ことについて

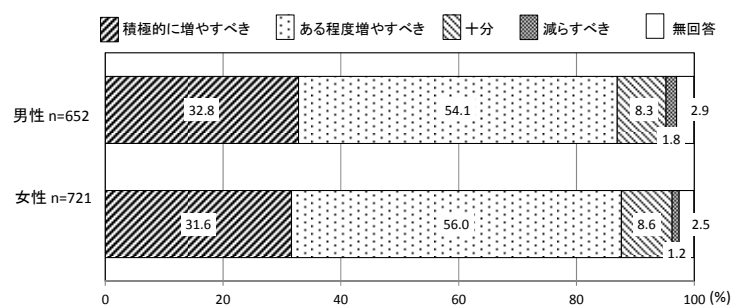
多様な働き方の「制度を増やすべき（新設すべき）」と8割半ばが考えている

多様な働き方の制度を「積極的に増やす（新設すべき）」と考えているのは男性 32.8%、女性 31.6%となっており、「ある程度増やす（新設すべき）」（男性 54.1%、女性 56.0%）と合わせると、男女ともに8割以上は「増やす（新設すべき）」と考えている。

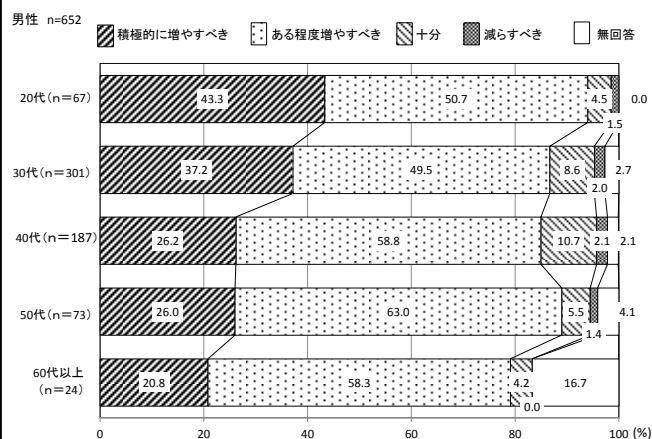
年代別にみると、60代以上を除く全ての年代で8割以上が「制度を増やすべき（新設すべき）」と考えている。一方で60代女性は5割後半にとどまっている。（図表 3-15-1）

図表 3-15-1 多様な働き方の制度を増やす（新設する）ことについて

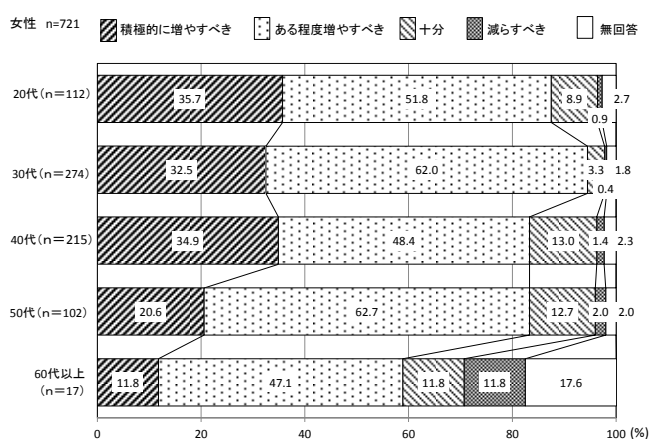
【全体】



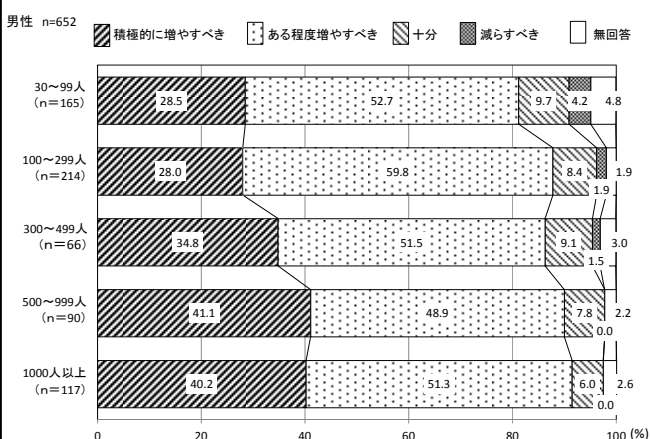
【男性・年代別】



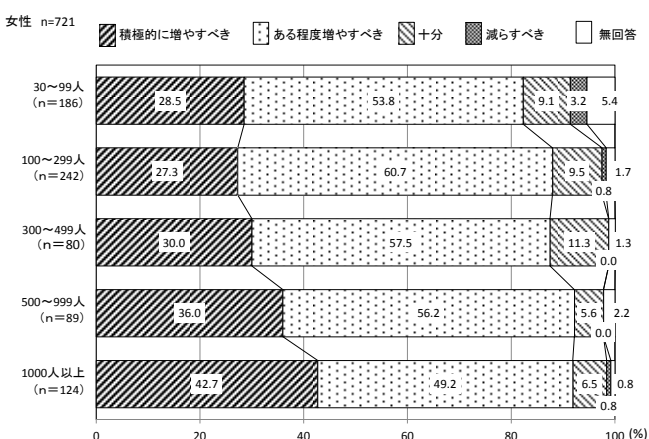
【女性・年代別】



【男性・規模別】



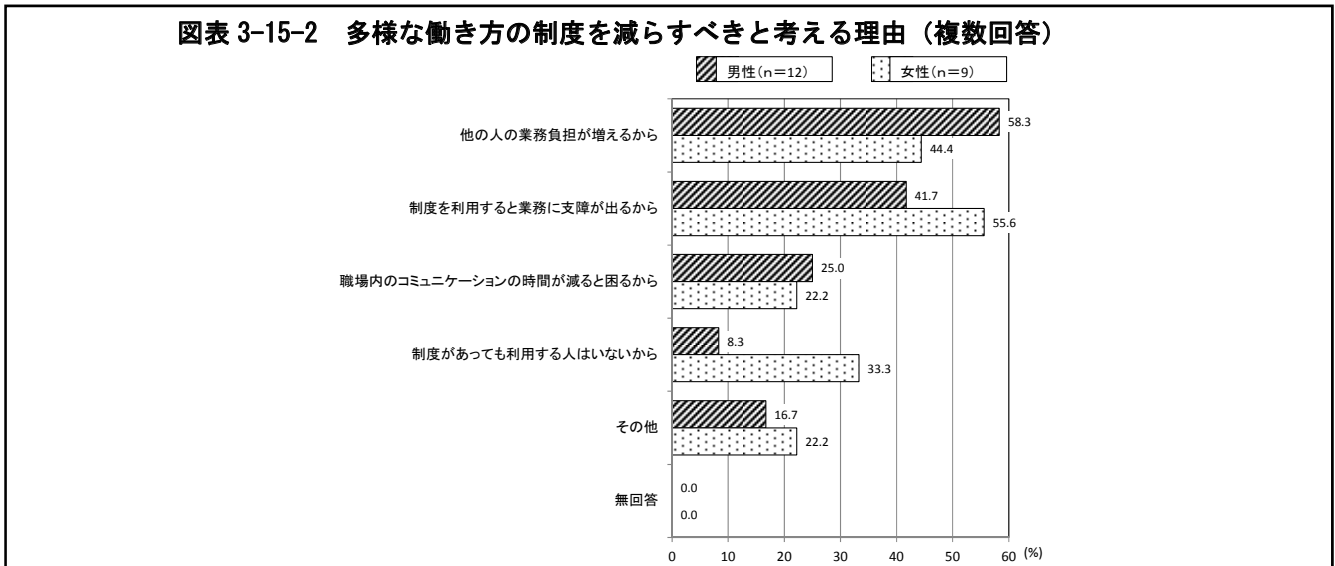
【女性・規模別】



3-1 多様な働き方の制度を減らすべきと考える理由（複数回答）

男性は「他の人の業務負担が増えるから」、女性は「制度を利用すると業務に支障が出るから」

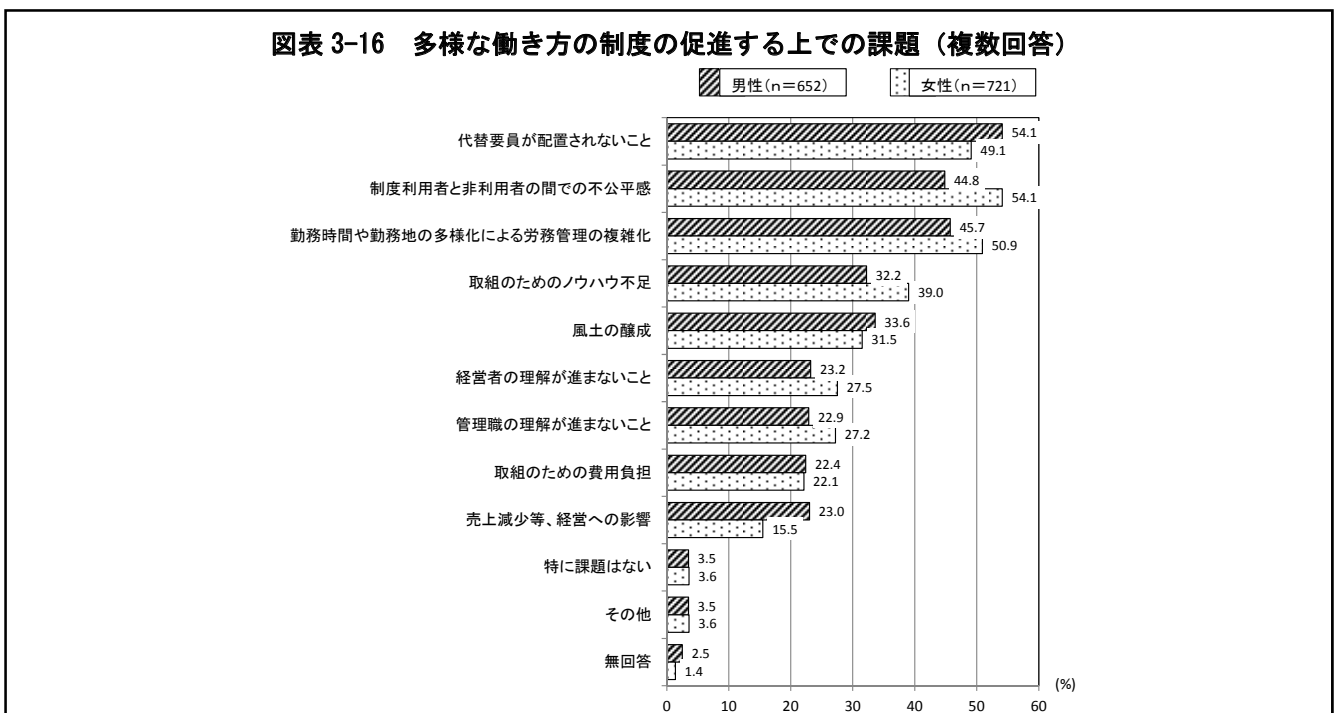
多様な働き方の「制度は減らす（なくす）べき」と回答した従業員にその理由をたずねた。男性は「他の人の業務負担が増えるから」（58.3%）が最も高く、次いで「制度を利用すると業務に支障が出るから」（41.7%）、「職場内のコミュニケーションの時間が減ると困るから」（25.0%）となった。女性は「制度を利用すると業務に支障が出るから」（55.6%）と最も高く、次いで「他の人の業務負担が増えるから」（44.4%）、「制度があっても利用する人はいないから」（33.3%）となっている。（図表 3-15-2）



4 多様な働き方の制度の利用を促進する上での課題（複数回答）

男性は「代替要員が配置されないこと」54.1%、女性は「制度利用者と非利用者での不公平感」54.1%

多様な働き方の制度の利用を促進する上での課題をたずねたところ、男性は「代替要員が配置されないこと」（54.1%）、女性は「制度利用者と非利用者での不公平感」（54.1%）が最も高い。次いで、男女ともに「勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の複雑化」（男性 45.7%、女性 50.9%）となっている。（図表 3-16）



Ⅳ 自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,374人（男性652人、女性721人、性別無回答1人））のうち、386人（男性151人、女性235人、性別無回答0人）、回答者の28.1%（男性23.2%、女性32.6%、性別無回答0%）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146件（男性56件、女性90件）と最も多く、次いで「多様な働き方に関すること」が45件（男性12件、女性33件）、「雇用環境や社会に関する要望」に関する意見が39件（男性16件、女性23件）、「育児・介護休業制度に関すること」が36件（男性8件、女性28件）、「行政に望むこと」が27件（男性16件、女性11件）等となっている。

1 男女雇用平等に関すること

【男性】

- ◆ いきすぎた女性保護による弊害がでつつある気がする。差別と区別は異なり、性差による能力の差は自然なものであり、そこまで考慮すると逆差別、もしくは、男性側とのバランスが崩れ、結果として女性優位になり、本当の意味で平等ではなくなるのではないだろうか。適切なバランス感覚を持ち、制度・政策を推進してもらいたい。（製造業 1,000人以上）
- ◆ 課題があるとすれば、女性における世代間の意識のギャップが未だに大きく、実力がありながら責任ある仕事には敢えてつきたくないという中高年の女性が多いことですが、若い世代は意欲的、積極的に今後が楽しみです。女性の登用を急ぐと、実力に勝る男性職員の不平不満も聞こえてきますが、それは以前の男性中心の会社の中でも多少なりとも似たようなことがあった訳で、どんな世の中になっても変わらないことだと思います。それよりも労働人口が減少していく中で社会に貢献する女性が益々増えていくことを希望します。（金融業、保険業 1,000人以上）
- ◆ 世間では、女性の管理職登用が増加していると言われているが、まだまだ少ないと感じています。その要因として出産・育児による一時的な離職（休職）があると思いますが、短時間でも能力が高い社員は積極的に登用すべきと考えます。（サービス業（他に分類されないもの） 1,000人以上）
- ◆ 男性と女性では、体の作りから違うことは理解しているが、極端な差があると不公平感を感じる。一つの制度を取り入れるに当たり、全体の従業員の理解を得るように努め、同時に対象にならない人に対しても、今後の方針等についての共有が必要なものとする。（運輸業、郵便業 100～299人）

【女性】

- ◆ 女性を管理職へという目標が1人歩きしている感がある。結局は、目に見えて時間の使える、残業のできる人たちが対象で、実力はないのに、その条件に当てはまれば昇格するという事例が後をたたないと感じる。同性から見てもそう思うので、異性から見ればなおさらの事と思う。育児に対する、介護に対する働き方については、上司の理解がとにかくなさすぎる。経営トップだけでなく、課長レベルへの意識の浸透が低すぎる。（サービス業（他に分類されないもの） 500～999人）
- ◆ 同じ階級での給与額の決定に男女差はないが、キャリア形成や尊厳については男尊女卑だと感じている。女性が経験や知識を積んでも、どうせ女はすぐ辞めるから、女にはできないから、と上のステップの仕事はさせてもらえず、逆に経験も知識も浅い男性社員に任せたがる。女性は結婚して子供を産み家庭に入るのが幸せという古い価値観が横行しており、それを良かれと思って押しつける傾向がある。結婚して家庭を守ることを生きがいとする女性もいるが、仕事にやりがいを求める女性もいるのだから、男性だけでなく女性のキャリアについてもヒアリングをして男女関係なく尊重してほしいと思う。（卸売業、小売業 30～99人）

「従業員調査結果」

- ◆ 管理職の男女比の割合が圧倒的に男性の方が多く、女性で有能な人よりも代表に逆らわない男性の方が出世しやすい。男女の差別を感じることが多い。又、女性は妊娠、育児を通じて、今までのキャリアが中断されてしまい、社会からの孤立感を感じる。出産や育児で休むことがあっても、その事が人を成長させてくれるのは間違いないことだが、それが不利になることなく、社会全体として評価する世の中に変わってほしい。例えば役職につく人に子育て経験者を増やすなどして。（医療、福祉 100～299 人）
- ◆ 「平等」という言葉を「同等」として扱うのではなく、それぞれが職場・家庭・地域において、無理をせずに同じように活動していけるような制度と意識を作り上げてゆかないと、将来を担う子供たちへの負担がますます増加し生きづらい社会になるのではないかという不安を強く感じています。（情報通信業 500～999 人）
- ◆ 社内・取引先共に管理職以上に女性がほとんどいなく、男性中心の構造に不満がある。男性は、残業しがちで有休もあまり使わない人が多く休みづらい環境になっている。（サービス業（他に分類されないもの） 1,000 人以上）

2 多様な働き方に関すること

【男性】

- ◆ 多様な働き方は必要であると思うが、制度を利用しない方への配慮が必要とも感じられる。また、金銭面の問題もある。休業することにより、収入減は、生活へと直結するので。（卸売業、小売業 500～999 人）
- ◆ 多様な働き方利用者の昇進例がない為、踏み出しにくいところがあります。（運輸業、郵便業 1,000 人以上）

【女性】

- ◆ 時短勤務、在宅ワークなど、個人の申し出により会社と相談し、両者の納得のいく形でイレギュラーな対応はしてもらっているが、きちんとこういった制度があることは規則として広報されていないのが実情。自分は育児をする上でどうしても必要だったので対応してもらったが、言ったもの勝ちのような感じがして肩身のせまい思いもする。会社として希望者には「制度」としてきちんと対応し、みんな平等に制度を使えるようになってほしい。（卸売業、小売業 500～999 人）
- ◆ 労働組合のない中小企業ではフレックスタイム制や数時間早く帰宅など柔軟な働き方が制度としてなく、利用したい人が声をあげづらい環境がある。（卸売業、小売業 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

【男性】

- ◆ 育児休業や介護休業を取得する人たちが申し訳ない気持ちになっているのが現状です。家族のために休む仲間を気持ちよく送り出して支えていくという風土が必要だと感じます。（宿泊業、飲食サービス業 500～999 人）
- ◆ 育児休業は、男性が取得しづらいのが現状だと思われます。日本に定着するのは、もう少し時間がかかると考えます。（製造業 100～299 人）

【女性】

- ◆ 日々の中で育児休暇、育児時間、病児看護休暇等、とれる状態ではありますが、現実取得者が多数

「従業員調査結果」

いると、代替職員も充分でなく人的配置がうまくできません。親の介護は、自分の有休で処理しています。介護休暇は有休が無くなったら使用します。（無くなることはありません）（医療、福祉 30～99 人）

- ◆ 産前産後、育児休業の制度の利用は問題なく、周囲からの理解も得られている。問題は、復帰後子どもが熱を出したりするたびに仕事を休まないといけなくなると有休休暇も足りなくなるし、病児保育の利用も手軽には出来ないことだと感じます。それによって、子どものいる女性は雇いづらい（特に正社員としては）雰囲気が出てくるかなと思います。（教育、学習支援業 100～299 人）

4 男性の育児参加に関すること

【男性】

- ◆ 男性が育児に参加する場合、女性と同等に残業減、出張（宿泊）への配慮があると良い、と思います。制度として、というよりも、風土の醸成が大事だと思います。（学術研究、専門・技術サービス業 100～299 人）
- ◆ 職業柄女性割合が高く、男女平等に対しては、取り組みは積極的な職場であるとは、感じています。育児休業を取得した際は、男性上司の理解は良かったが、女性上司は否定的な発言を繰り返すなど、男性の育児休業に対し、社会的認知度が低いと感じました。また、書類に関しても、女性のみが取得を前提とした文書書式であり、事務手続きに苦労しました。（医療、福祉 100～299 人）

【女性】

- ◆ 小さな子供がいる母親に対しては制度もある程度充実しており、積極的な支援もあると思うが、父親に対しての育児への介入についての理解、制度が現状は整っておらず、企業にもよりますが、まだまだ父親が積極的に育児へ参加できる風土がないと思います。今後、女性が活躍する場を広げていくにあたり、父親の積極的な育児への参加は必須課題となると感じます。（宿泊業、飲食サービス業 100～299 人）
- ◆ 典型的な「日本企業」というところもあり、意識改革や制度・取組みは進んでいるものの、無意識の区別のようなものが、年齢が高い社員に残っているように感じる。男女平等というと、女性だけにスポットライトがあたりやすいが、男性の育休取得や子育て参加も含め、働きながら子育て、介護などするときに選択肢が増えるようになればいいと思っている。その選択を会社・社会が受け入れられるようになれば、よりよいと思っている。（卸売業、小売業 1,000 人以上）

5 保育所に関すること

【女性】

- ◆ 待機児童問題を早急に解決して下さい。入園できないために復職できず、やむをえず退職するしかない、こういった状況に直面しているのはすべて女性です。男性が育児休暇を取得しやすい世の中になったとしても、入園できずに退職を考える時、家庭に入らなくてはいけないのは女性でしょう。男性が復職して、女性が退職せざるをえません。女性は、結婚・出産によって生き方が大きく変えられてしまいます。（製造業 500～999 人）
- ◆ 子どもがいて、働きたくても働きに行けない母親が、安心して預けられる保育施設をもっと作って欲しいです。（教育、学習支援業 30～99 人）

6 行政に望むこと

【男性】

- ◆ 子供を持つ女性が現実的に働き辛い状況があります。育児と仕事の両立が困難な状況を東京都が率先して改善することを望みます。出産、育児後に女性が社会復帰できるよう就労機会の拡大、社内制度の整備を図ると共に管理職への女性登用が求められると思います。また、男性への就業支援や多様な働き方へのサポートも大きな意味を持つと捉えております。（製造業 1,000人以上）
- ◆ 事業所への年休消化義務を積極的におしすすめてほしい。人員不足等で年休消化できず、捨てることになってしまう場合に限り、賃金化での消化も認めてほしい。産前産後、育休、介護、看護休暇制度は年休消化が果たせていないレベルでは給与が減る一方で無用です。（医療、福祉 30～99人）

【女性】

- ◆ 女性が育児をしながら働くことへ理解はあると思うが、限られた時間（時短勤務）の中で女性を活かす働き方は提案されていないし、女は使いづらいという風潮であるのが働いていて辛い。結局、キャリアか家庭か選ばざるを得ない。キャリアをとれば平等にはなるが家庭は完全に犠牲になる。子育てのため時短をとるのにそれをマイナス評価とされがちである。今後少しずつでも働きやすい社会になってほしい。行政の力で企業をサポートし、変わる風土づくりをしてもらいたいです。（製造業 1,000人以上）
- ◆ 育児と両立する女性の働きやすさは、同じ会社内でも、上司によって大きく異なる。他社の事例を見ても「うちの会社では無理」と考える上司が一定数いる。男女平等やワークライフバランスを整えるためにも、もっと積極的に改革していくことを企業に呼びかけてほしい（サービス業（他に分類されないもの） 100～299人）

7 雇用環境や社会に対する要望

【男性】

- ◆ 1人に求められる作業量や作業内容が男性を基準に考えられる場面が多いように感じる（特に対顧客）。そのため、女性は男性と同様の働き方を求められ、同様の働き方が困難な場合は賃金や契約に影響する可能性も否定できない（成果重視の職務は特に）。「女性だから」という表現が男女差別になる可能性もあり難しいが、仕事の質・量について男女を考慮したバランスのとれた制度を社会に求めたい。（サービス業（他に分類されないもの） 100～299人）
- ◆ 長時間労働をする者が評価される社風があることに不満を感じる。人より長時間働くことがあたり前になり、長時間労働することでしか得られない対価があたり前だと思われている。効率良く仕事した人を評価するべきであり、それが経済の活性化につながる。（サービス業（他に分類されないもの） 500～999人）

【女性】

- ◆ 育児短時間勤務制度を利用して復職して約6年経つが、私自身は近くに親族が多く、比較的恵まれた状況にある為、子供の体調不良や急な残業にもある程度対応しながら働き続けることが出来ている。同じ職場で働く育児中の社員の中には、親族や夫の支援もなく、全てを一人でこなしながら働く女性も多い。基本的に子育てをする若い世代の男性は働きすぎであり、協力したくてもできないケースが多く感じる。強制的にでも皆が残業しすぎてはいけない、有休は取得しなければいけないというような仕組みにしないで、状況は改善しないのではないかと。（卸売業、小売業 500～999人）

「従業員調査結果」

- ◆ 男女ともに、長時間労働の是正が必要。今は残業ありきで会社がまわっており、小さな子がいる女性
は残業できないということで、正当な評価が得られづらい。待遇面でわりをくっている等の問題があ
る。また男性・子どものいない女性に仕事が多く回り、社員間の不満や性別役割分業（女性が家事・
育児の担い手となる）の強化につながっている。東京は効外から超距離通勤で通っている人も多いの
で、尚更長時間労働をやめる必要性があると感じる。配遇者こう除の見直しもあり、これから共働き
がますます増えるので、皆が定時に帰り、夫も妻も子育て・家事をする社会になってほしい。（情報
通信業 1,000人以上）

「従業員調査結果」