

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	47	6.7
製造業	84	11.9
情報通信業	66	9.4
運輸業、郵便業	53	7.5
卸売業、小売業	100	14.2
金融業、保険業	34	4.8
不動産業、物品賃貸業	16	2.3
学術研究、専門・技術サービス業	29	4.1
宿泊業、飲食サービス業	22	3.1
生活関連サービス業、娯楽業	8	1.1
教育、学習支援業	39	5.5
医療、福祉	98	13.9
サービス業（他に分類されないもの）	107	15.2
全体	703	100.0

(2) 企業全体の常用労働者数

		件数	構成比(%)
合計	30～99人	153	21.8
	100～299人	204	29.0
	300～499人	74	10.5
	500～999人	94	13.4
	1,000人以上	178	25.3
	無回答	0	0.0
	全体	703	100.0
	全体の平均	1570.9人	
男性労働者	0人	0	0.0
	1～99人	264	45.0
	100～299人	194	27.5
	300～499人	55	10.1
	500～999人	65	6.3
	1,000人以上	125	11.1
	無回答	0	0.0
	全体	703	100.0
男性従業員の平均	990.5人		
女性労働者	0人	0	0.0
	1～99人	339	48.2
	100～299人	169	24.0
	300～499人	63	9.0
	500～999人	51	7.3
	1,000人以上	81	11.5
	無回答	0	0
	全体	703	100.0
女性従業員の平均	580.4人		

(3) 事業所の性格別

	件数	構成比(%)
単独事業所	286	40.7
本社・本店	397	56.5
無回答	20	2.8
全体	703	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	208	29.6
20～40%未満	189	26.9
40～60%未満	124	17.6
60%以上	182	25.9
無回答	0	0.0
事務所計	703	100.0
全体平均	39.5%	

(5) 労働組合の有無

	件数	構成比(%)
有	261	37.1
無	432	61.5
無回答	10	1.4
全体	703	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	696,303	585,080	111,223
	100.0	84.0	16.0
女性	408,042	198,812	209,230
	100.0	48.7	51.3
合計	1,104,345	783,892	320,453
	100.0	71.0	29.0

「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	95.6%	94.8%	97.7%	91.7%	61.7%	91.3%	81.5%	89.4%	68.0%	70.9%	59.0%	77.9%	45.3%
女性正社員比率	89.8%	76.5%	91.1%	63.9%	17.9%	84.0%	59.9%	74.2%	47.7%	64.3%	63.4%	70.1%	25.8%

(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		703	153	204	74	94	178	0
		100.0	21.8	29.0	10.5	13.4	25.3	0.0
業種別	建設業	47	15	8	3	8	13	0
		100.0	31.9	17.0	6.4	17.0	27.7	0.0
製造業		84	16	21	9	11	27	0
		100.0	19.0	25.0	10.7	13.1	32.1	0.0
情報通信業		66	6	24	8	11	17	0
		100.0	9.1	36.4	12.1	16.7	25.8	0.0
運輸業、郵便業		53	9	20	4	3	17	0
		100.0	17.0	37.7	7.5	5.7	32.1	0.0
卸売業、小売業		100	25	27	10	9	29	0
		100.0	25.0	27.0	10.0	9.0	29.0	0.0
金融業、保険業		34	2	7	3	5	17	0
		100.0	5.9	20.6	8.8	14.7	50.0	0.0
不動産業、物品賃貸業		16	4	5	1	3	3	0
		100.0	25.0	31.3	6.3	18.8	18.8	0.0
学術研究、専門・技術サービス業		29	9	7	2	5	6	0
		100.0	31.0	24.1	6.9	17.2	20.7	0.0
宿泊業、飲食サービス業		22	5	8	1	1	7	0
		100.0	22.7	36.4	4.5	4.5	31.8	0.0
生活関連サービス業、娯楽業		8	1	2	2	0	3	0
		100.0	12.5	25.0	25.0	0.0	37.5	0.0
教育、学習支援業		39	9	12	3	8	7	0
		100.0	23.1	30.8	7.7	20.5	17.9	0.0
医療、福祉		98	27	32	13	16	10	0
		100.0	27.6	32.7	13.3	16.3	10.2	0.0
サービス業 (他に分類されないもの)		107	25	31	15	14	22	0
		100.0	23.4	29.0	14.0	13.1	20.6	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		703	208	189	124	182	0
		100.0	29.6	26.9	17.6	25.9	0.0
業種別	建設業	47	42	3	1	1	0
		100.0	89.4	6.4	2.1	2.1	0.0
業種別	製造業	84	34	36	10	4	0
		100.0	40.5	42.9	11.9	4.8	0.0
業種別	情報通信業	66	35	26	3	2	0
		100.0	53.0	39.4	4.5	3.0	0.0
業種別	運輸業、郵便業	53	38	9	5	1	0
		100.0	71.7	17.0	9.4	1.9	0.0
業種別	卸売業、小売業	100	17	37	21	25	0
		100.0	17.0	37.0	21.0	25.0	0.0
業種別	金融業、保険業	34	4	12	16	2	0
		100.0	11.8	35.3	47.1	5.9	0.0
業種別	不動産業、物品賃貸業	16	2	10	3	1	0
		100.0	12.5	62.5	18.8	6.3	0.0
業種別	学術研究、専門・技術サービス業	29	8	12	5	4	0
		100.0	27.6	41.4	17.2	13.8	0.0
業種別	宿泊業、飲食サービス業	22	0	6	10	6	0
		100.0	0.0	27.3	45.5	27.3	0.0
業種別	生活関連サービス業 娯楽業	8	0	2	2	4	0
		100.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0
業種別	教育、学習支援業	39	2	10	13	14	0
		100.0	5.1	25.6	33.3	35.9	0.0
業種別	医療、福祉	98	0	1	10	87	0
		100.0	0.0	1.0	10.2	88.8	0.0
業種別	サービス業 (他に分類されないもの)	107	26	25	25	31	0
		100.0	24.3	23.4	23.4	29.0	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		703	208	189	124	182	0
		100.0	29.6	26.9	17.6	25.9	0.0
常用労働者数 (企業全体) 別	30～99人	153	48	35	29	41	0
		100.0	31.4	22.9	19.0	26.8	0.0
常用労働者数 (企業全体) 別	100～299人	204	61	56	33	54	0
		100.0	29.9	27.5	16.2	26.5	0.0
常用労働者数 (企業全体) 別	300～499人	74	21	19	16	18	0
		100.0	28.4	25.7	21.6	24.3	0.0
常用労働者数 (企業全体) 別	500～999人	94	22	26	16	30	0
		100.0	23.4	27.7	17.0	31.9	0.0
常用労働者数 (企業全体) 別	1,000人以上	178	56	53	30	39	0
		100.0	31.5	29.8	16.9	21.9	0.0
常用労働者数 (企業全体) 別	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29年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は6割前半、うち「男女とも採用した」は8割前半

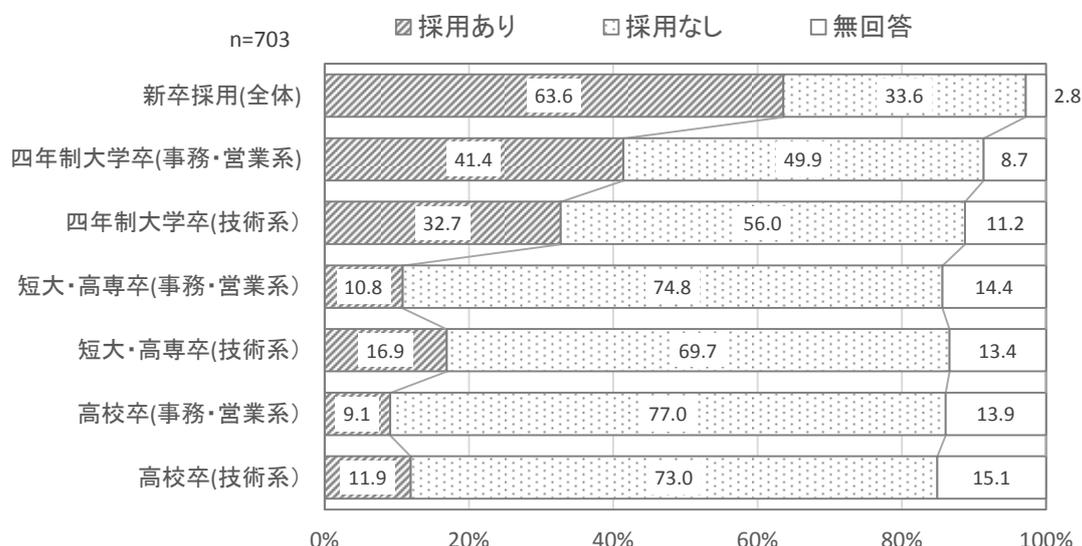
平成28年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は全体で63.6%、「採用していない」事業所は33.6%である。

新規採用を行った事業所（n=447）のうち、男女とも採用した事業所が68.7%と最も多く、男性のみを採用した事業所は19.0%、女性のみを採用した事業所は12.3%である。

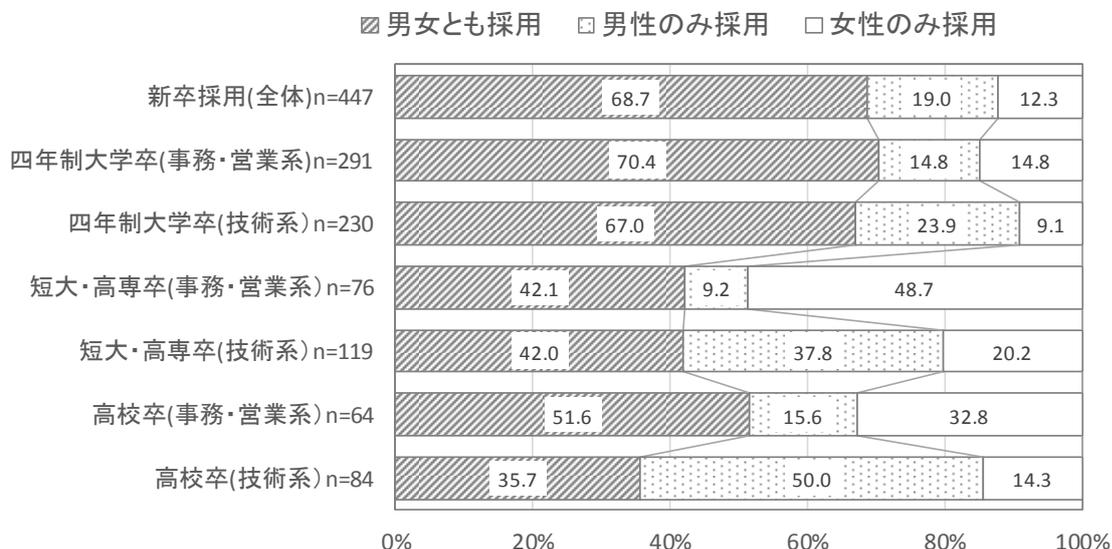
新規採用を行った事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況をみると、「四年制大学卒」では「事務・営業系」「技術系」ともに、「男女とも採用」の割合が6割を超えている。「短大・高専卒」および「高校卒」の「事務・営業系」では「女性のみ採用」が3割を超えている。（図表2-1-1）

図表2-1-1 新規学卒者採用状況

新規学卒者の採用の有無



新規学卒者の男女別の採用状況



(2) 中途採用の状況

中途採用を行った事業所は7割半ば、そのうち、「男女とも採用した」事業所は6割後半

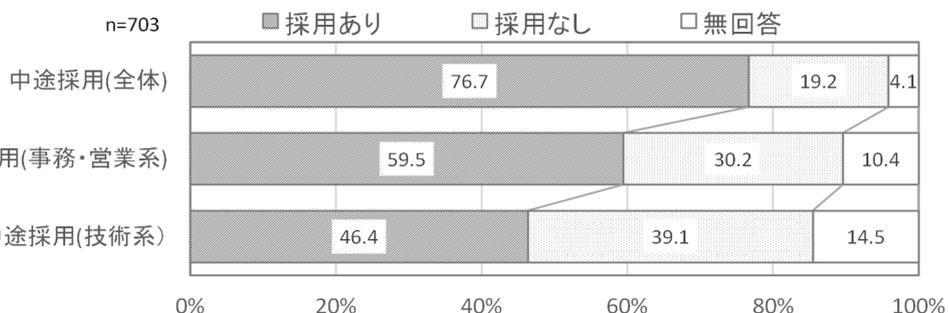
過去1年間（平成28年4月1日～平成29年3月31日）に、中途採用を行った事業所は全体で76.7%、「採用していない」事業所は19.2%である。採用区分別にみると、「採用あり」の割合は「事務・営業系」が59.5%、「技術系」が46.4%である。

中途採用を行った事業所（n=539）のうち、男女とも採用した事業所が68.1%と最も多く、男性のみを採用した事業所は23.4%、女性のみを採用した事業所は8.5%である。

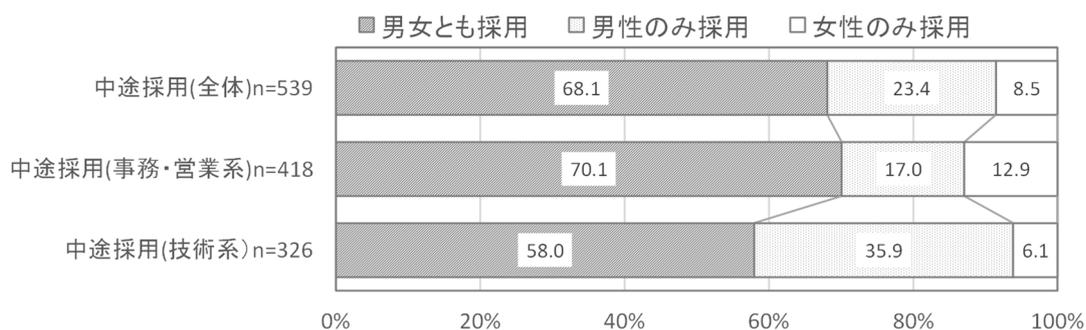
中途採用を行った事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況をみると、「事務・営業系」では「男女とも採用」の割合が70.1%と高い割合を占めているが、「技術系」では「男女とも採用」の58.0%に次いで、「男性のみ採用」が35.9%と割合が高い。（図表2-1-2）

図表 2-1-2 中途採用の状況

中途採用の有無



中途採用の男女別採用状況



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3.7歳低く、平均勤続年数も3.2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3.7歳低い。平均勤続年数は女性の方が男性より3.2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

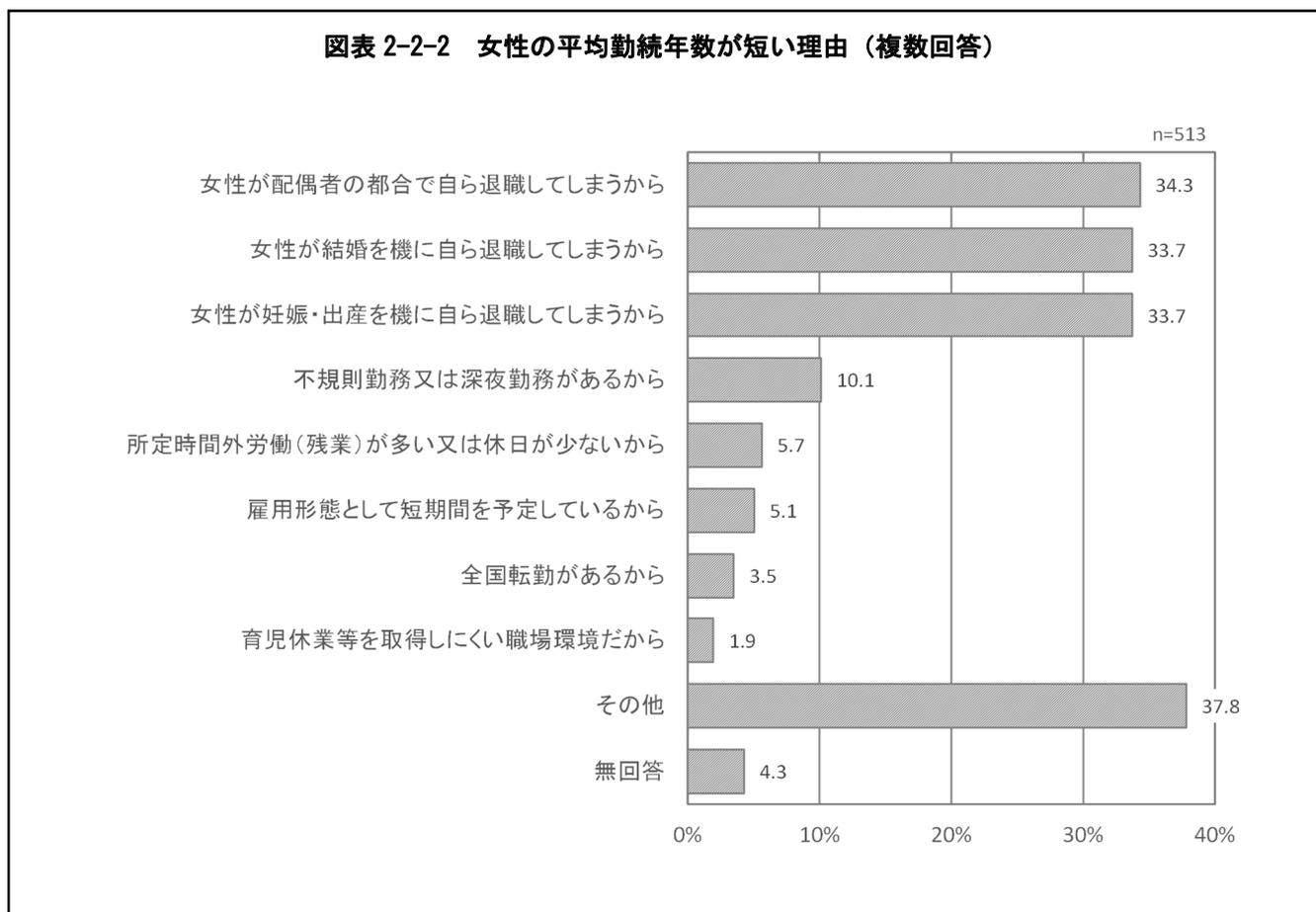
		平均年齢	平均勤続年数
男性		43.9歳	12.2年
女性		40.2歳	9.0年
推移	H28年度(女性)	40.4歳	8.8年
	H27年度(女性)	40.1歳	9.2年
	H26年度(女性)	40.4歳	9.3年
	H16年度(女性)	37.1歳	8.2年
	H5年度(女性)	33.9歳	6.2年

2-1 女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）

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

女性の平均勤続年数が男性より短い事業所（n=513）に対し、短い理由についてたずねたところ、「女性が配偶者の都合で自ら退職してしまうから」（34.3%）、「女性が結婚を機に自ら退職してしまうから」（33.7%）、「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」（33.7%）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3割で、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29.9%、「以前はあったが廃止した」事業所は2.6%、「導入したことはない」事業所は66.1%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」（58.8%）、「不動産業、物品賃貸業」（37.5%）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」（89.7%）、「医療、福祉」（80.6%）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）

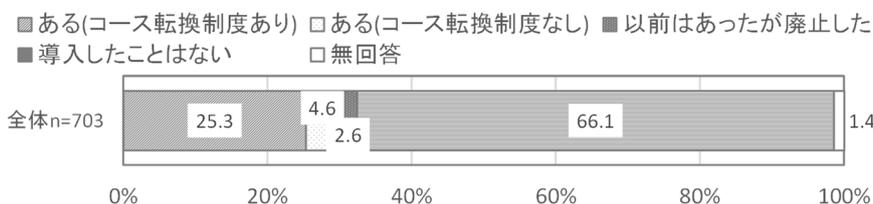
コース別管理雇用制度（コース別人事制度）は、複線型人事制度または進路選択制度とも呼ばれる。複数の職掌や進路を設定しておき、コース別に人材を活用、評価、処遇する制度であり、以下のようなものがある。

- 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。

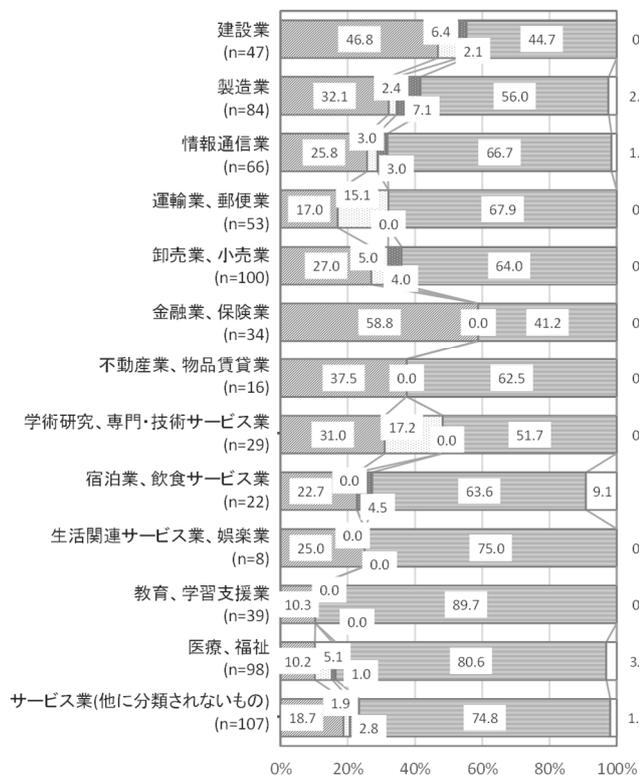
図表 2-3 コース別雇用管理制度の有無

【全体】



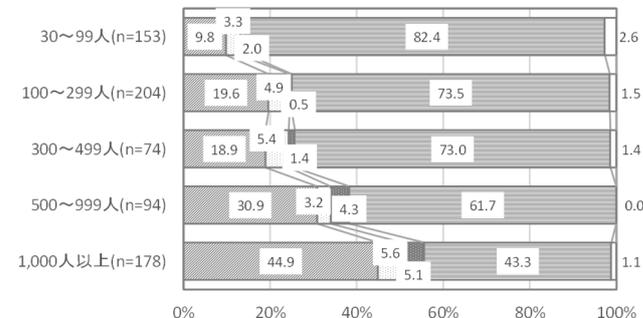
【業種別】

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



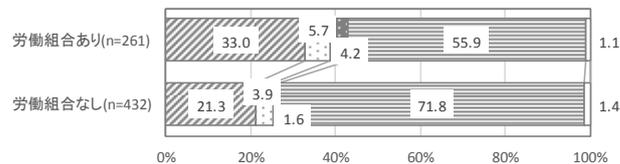
【規模別】

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



【労働組合の有無別】

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



4 女性管理職

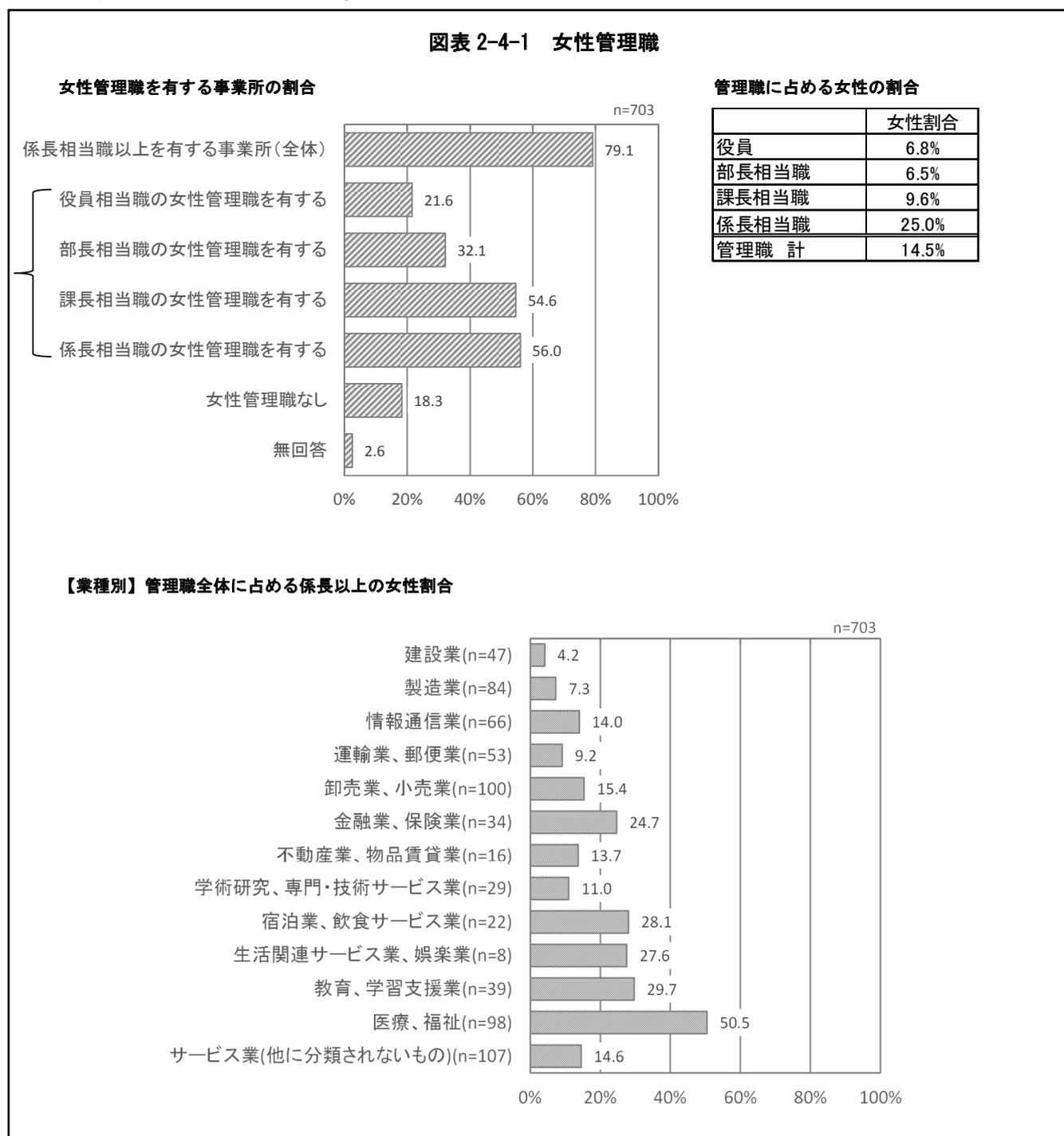
女性管理職が全くいない事業所は1割後半、管理職に占める女性の割合は1割半ば

(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、79.1%の事業所に女性管理職(「係長相当職」以上)がいるとの回答であった。一方、女性管理職のいない事業所は18.3%である。

業種別では「医療、福祉」が50.5%と最も高く、次いで「教育、学習支援業」(29.7%)、「宿泊業、飲食サービス業」(28.1%)と続く。一方、「建設業」(4.2%)、「製造業」(7.3%)が低い。

管理職に占める女性の割合は全体で14.5%であり、比較的女性の多い「係長相当職」で25.0%と2割半ばで、その他の役職では1割未満である。(図表2-4-1)



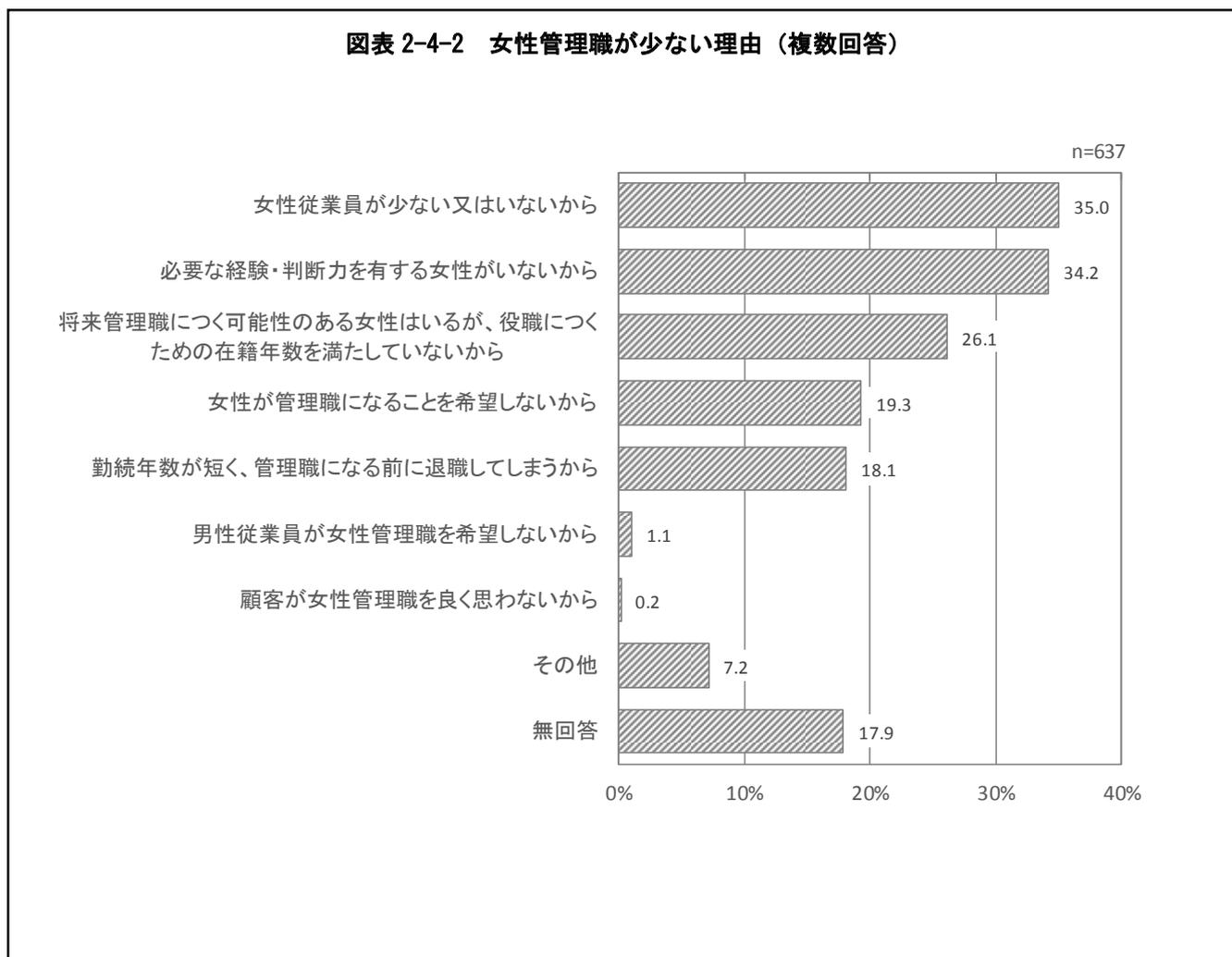
4-1 女性管理職が少ない理由（複数回答）

「女性従業員が少ない又はいないから」、「必要な経験・判断力を有する女性がないから」が3割半ば

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=637）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35.0%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ないから」（34.2%）、「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」（26.1%）、「女性が管理職になることを希望しないから」（19.3%）の順となっている。

（図表 2-4-2）



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約3割（31.7%）

（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割半ば

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」（95.3%）、「生理休暇」（88.3%）、「育児時間」（77.5%）である。（図表 2-5-1）

3つすべての制度を有している事業所は74.0%であり、1つも制度を有していない事業所は2.6%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」（47.8%）、「育児時間」（38.3%）、「産前産後休暇」（31.8%）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3割前半、1つも制度がない事業所は約2割

男女雇用機会均等法で定められた5つの母性保護の項目について、それぞれ制度の有無、給与の支給状況をたずねたところ、「制度あり」の割合は高い順に、「妊娠中の通勤緩和措置」（69.4%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（62.4%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（52.3%）、「妊娠障害休暇」（48.9%）、「出産障害休暇」（39.5%）である。（図表 2-5-1）

5つすべての制度を有している事業所は33.6%であり、かつ労働基準法の3つのすべての制度も有している事業所は31.7%である。一方、1つも有していない事業所は2.4%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」（44.4%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（37.8%）、「妊娠障害休暇」（35.8%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（34.0%）、「出産障害休暇」（28.1%）の順に高い。（図表 2-5-3）

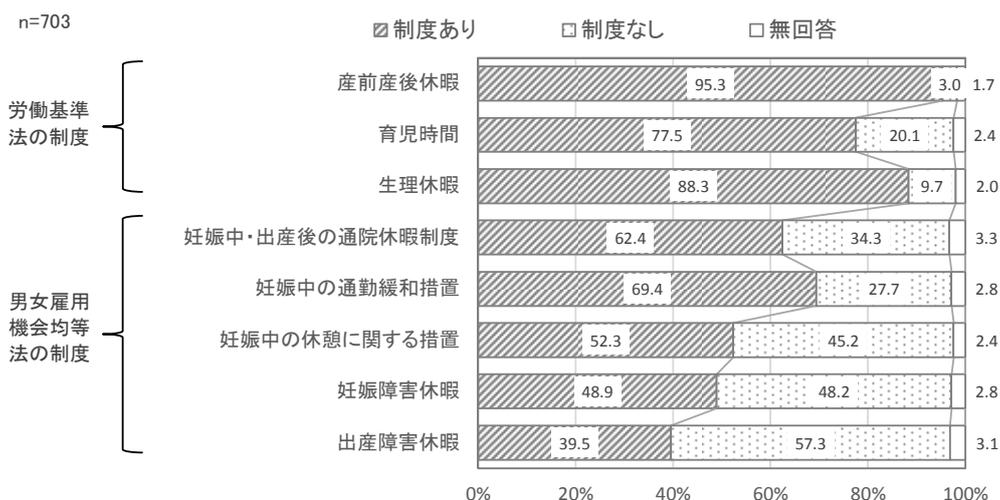
通院休暇制度：妊娠中および産後1年を経過していない女性労働者が請求すれば、母子健康法に定める保健指導または健康診査を受けるために必要な通院休暇を取得できます。

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

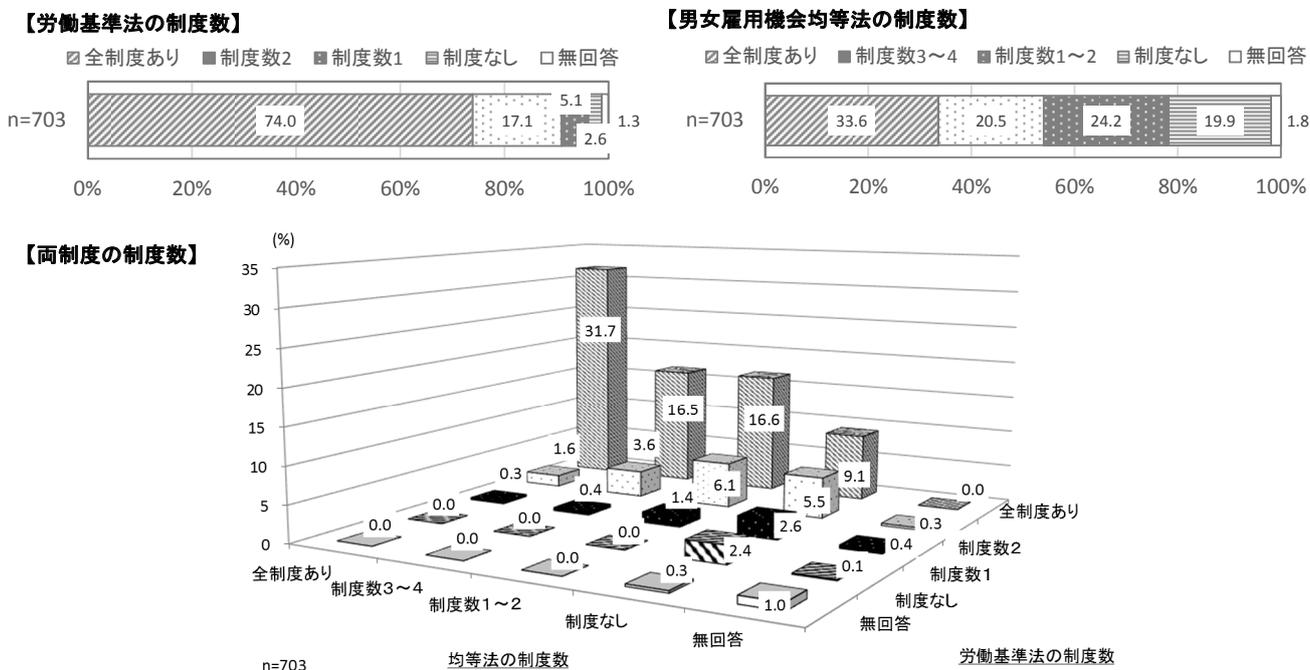
：保健指導または健康診査を受け、医師等から指導を受けた労働者から申し出があった場合、事業主はその指導事項を守ることができるような措置をとらなければなりません。

これらはその措置として代表的なものです。

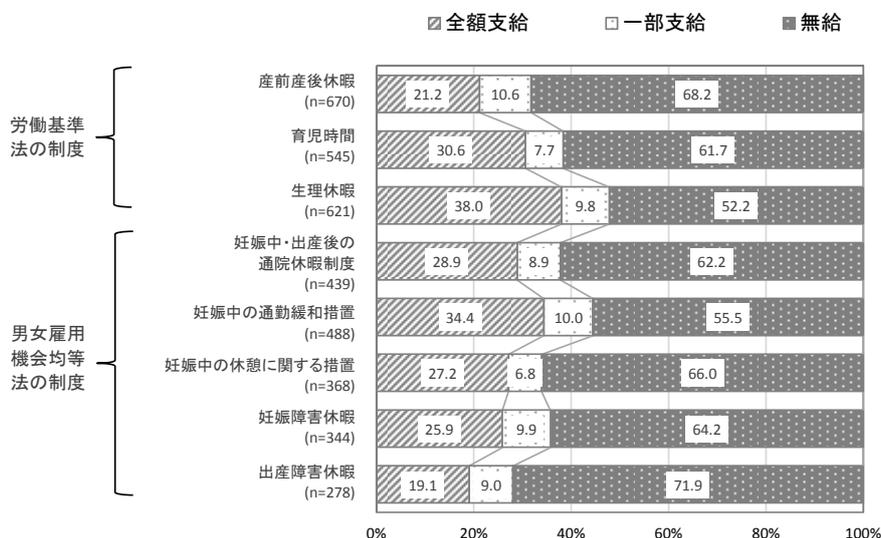
図表 2-5-1 母性保護等に関する制度の有無



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



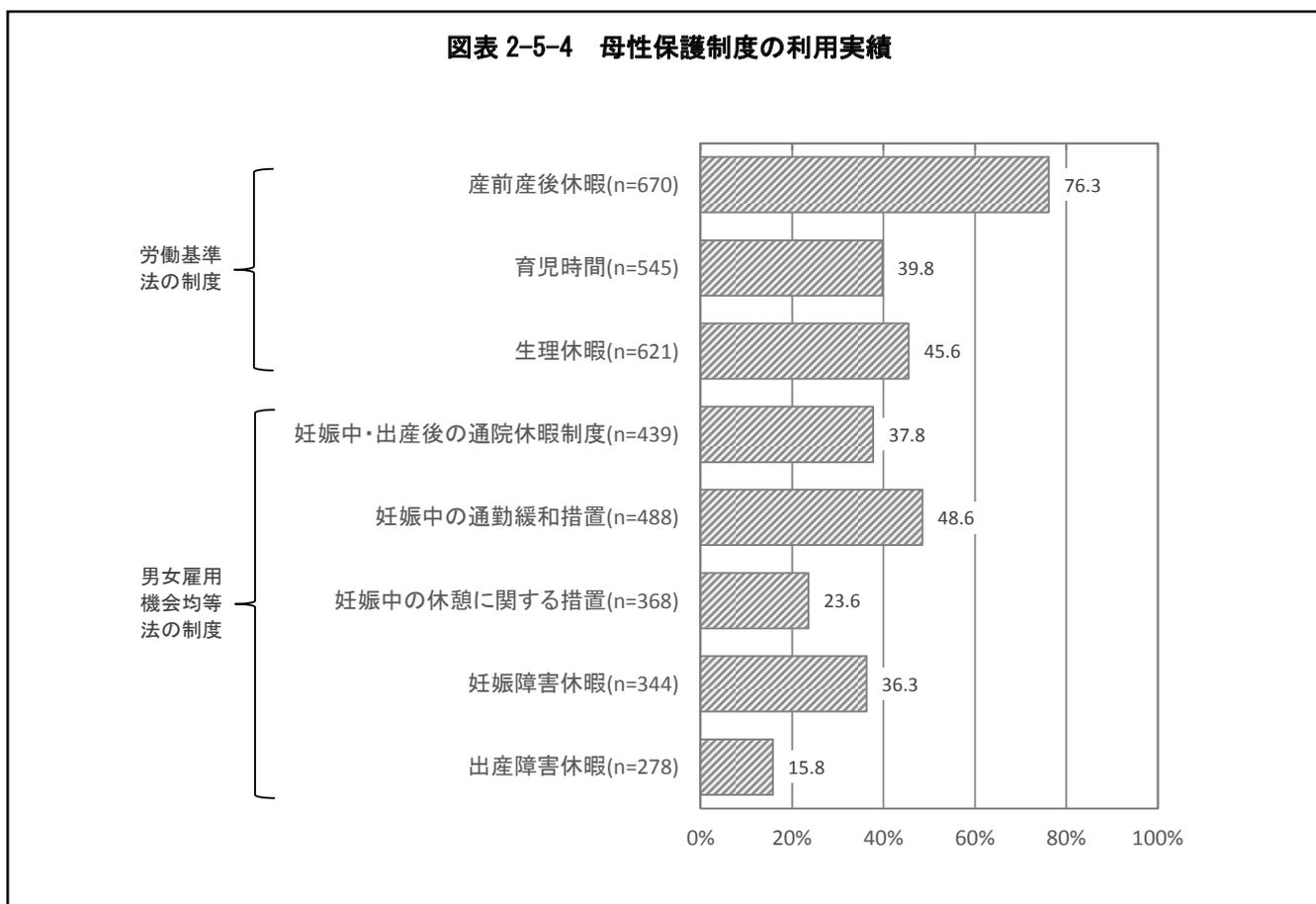
5-1 母性保護制度の過去3年間の利用実績

最も利用実績があるのは「産前産後休暇」で7割半ば

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」(76.3%)、「生理休暇」(45.6%)、「育児時間」(39.8%)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」(48.6%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(37.8%)、「妊娠障害休暇」(36.3%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(23.6%)、「出産障害休暇」(15.8%)の順になっている。(図表 2-5-4)



6 ハラスメント防止策の実施状況

最も多いのは「就業規則等にハラスメント禁止を明記」で8割半ば

ハラスメント防止策の実施状況については、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が84.6%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」78.8%となっている。

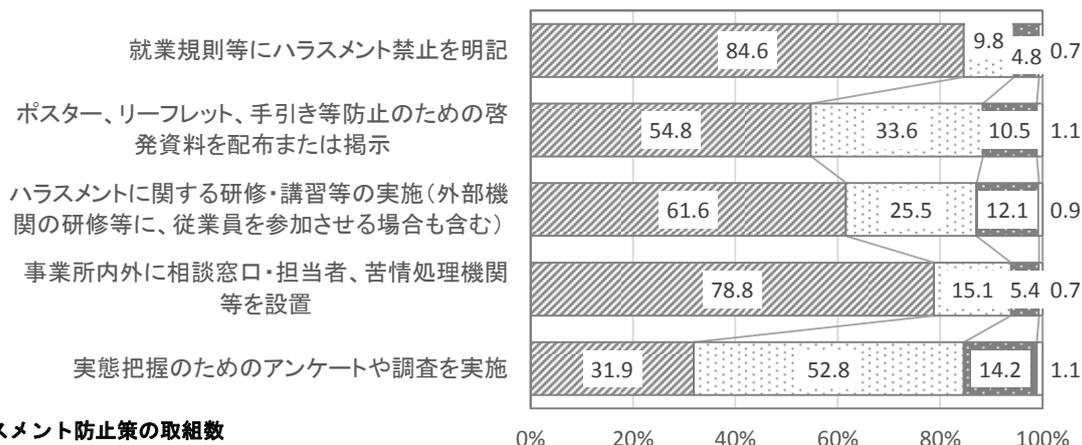
防止策の取組数は「取組数4～5」が46.8%で最も多く、次いで「取組数1～3」45.4%となっている。規模が大きくなるほど取組数が多い。(図表2-6)

図表2-6 ハラスメント防止策の実施状況

ハラスメント防止策の実施状況

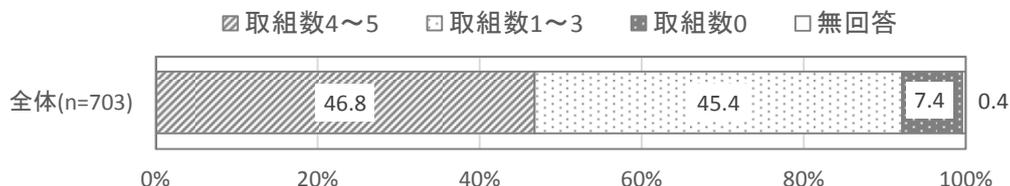
n=703

■ 実施している □ 実施していない ■ 実施していないが実施を検討中 □ 無回答

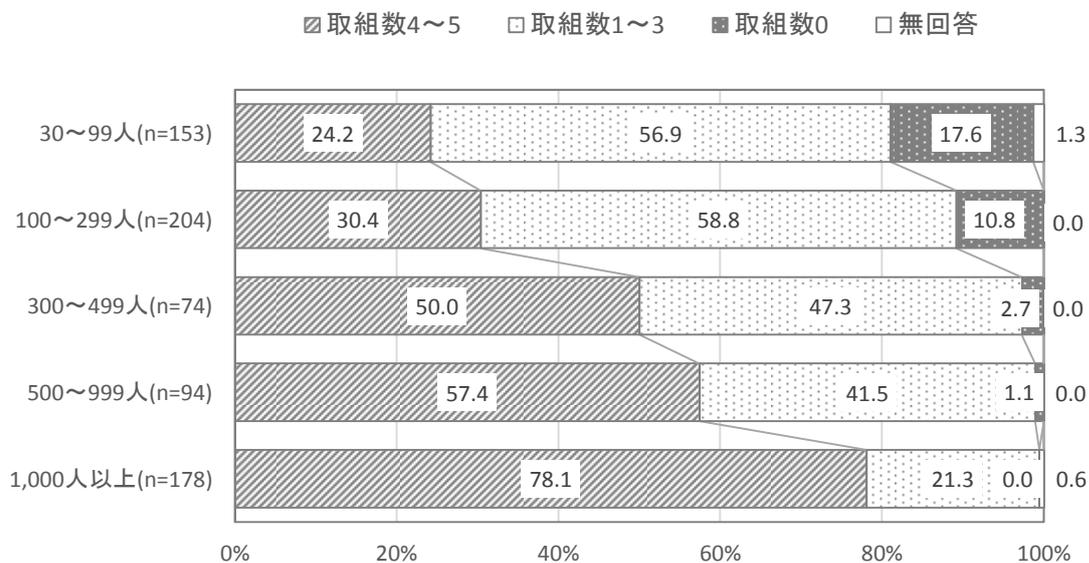


ハラスメント防止策の取組数

【全体】



【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3.0%、法定未満（1歳以下）の期間としている事業所が11.1%

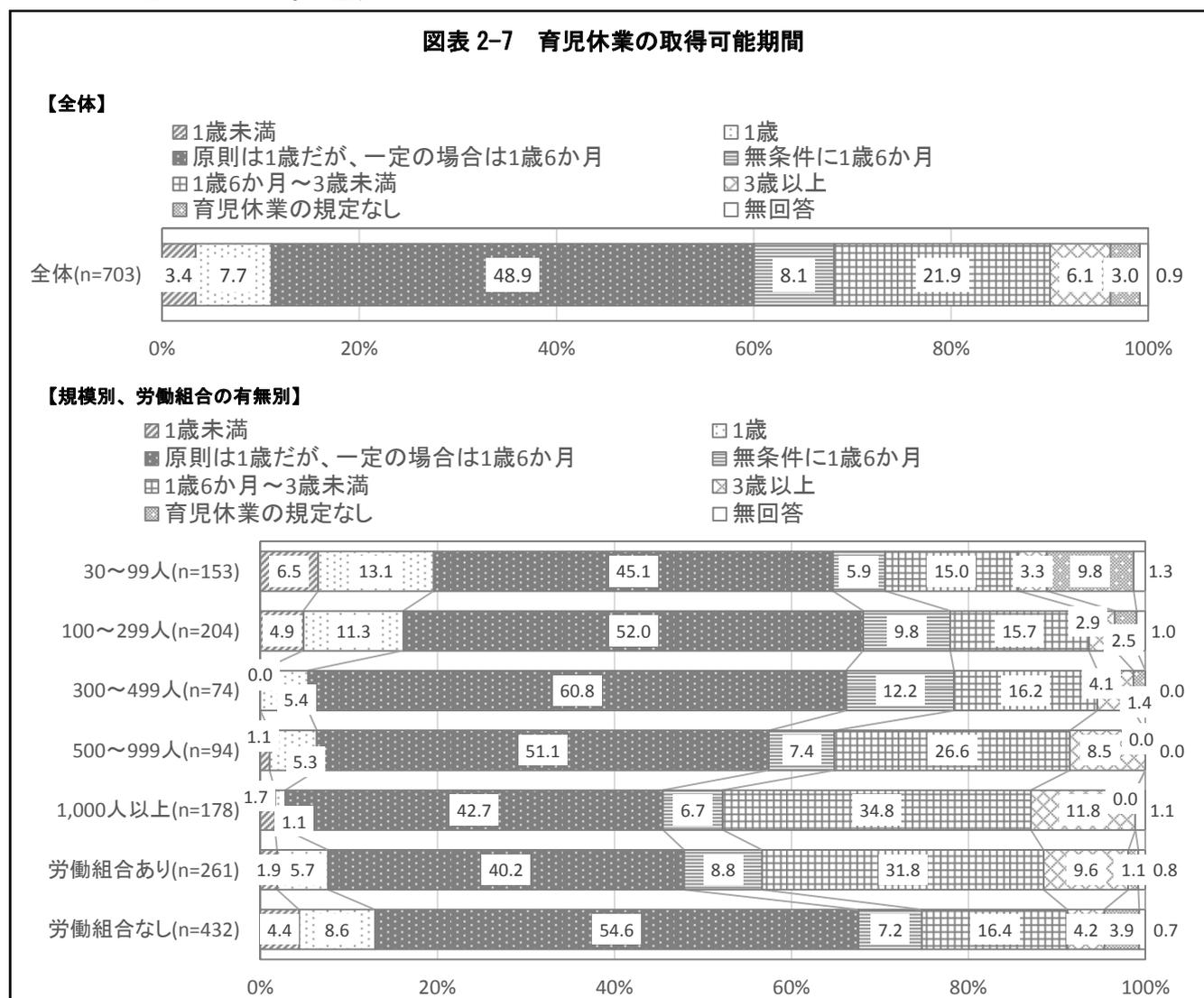
育児休業は、原則として、子が出生した日から1歳に達する日までの間で、労働者が申し出た期間取得することができます。

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か月または2歳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=703）の3.0%で、「30～99人」の事業所では、9.8%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「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」までとする事業所が48.9%と最も高い。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36.1%であり、合わせて85.0%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7.7%であり、「1歳未満」（3.4%）と合わせて、11.1%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96.0%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69.3%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

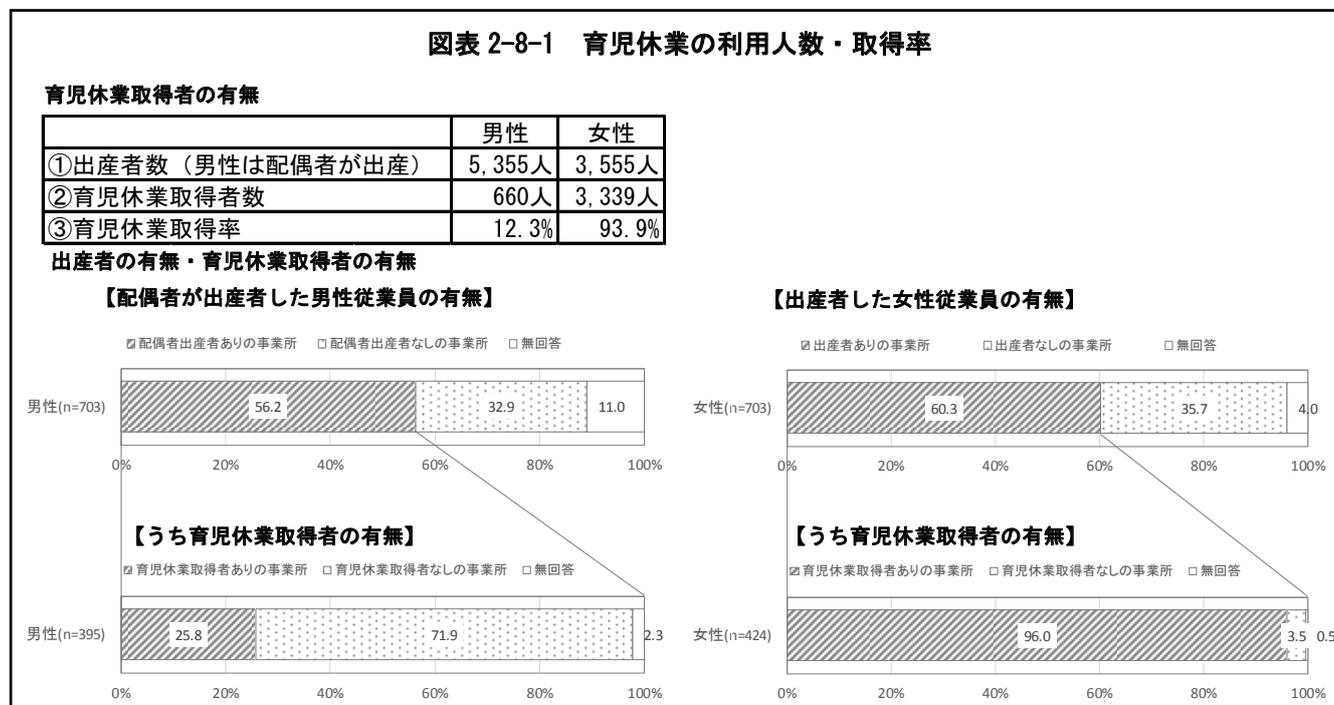


2 育児休業の利用人数・取得率

育児休業取得率は、男性 12.3%、女性 93.9%と男女差が大きい

過去1年間（平成28年4月1日～平成29年3月31日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は56.2%で、そのうち男性の育児休業取得者がいた事業所は25.8%である。また、出産した女性がいた事業所は60.3%で、そのうち女性の育児休業取得者がいた事業所は96.0%である。育児休業取得率は男性12.3%、女性93.9%であり、男性の育児休業取得率は、前年度調査（7.4%）から4.9ポイント上昇し、上昇傾向にある。（図表2-8-1）

図表 2-8-1 育児休業の利用人数・取得率



2-1 育児休業の取得期間

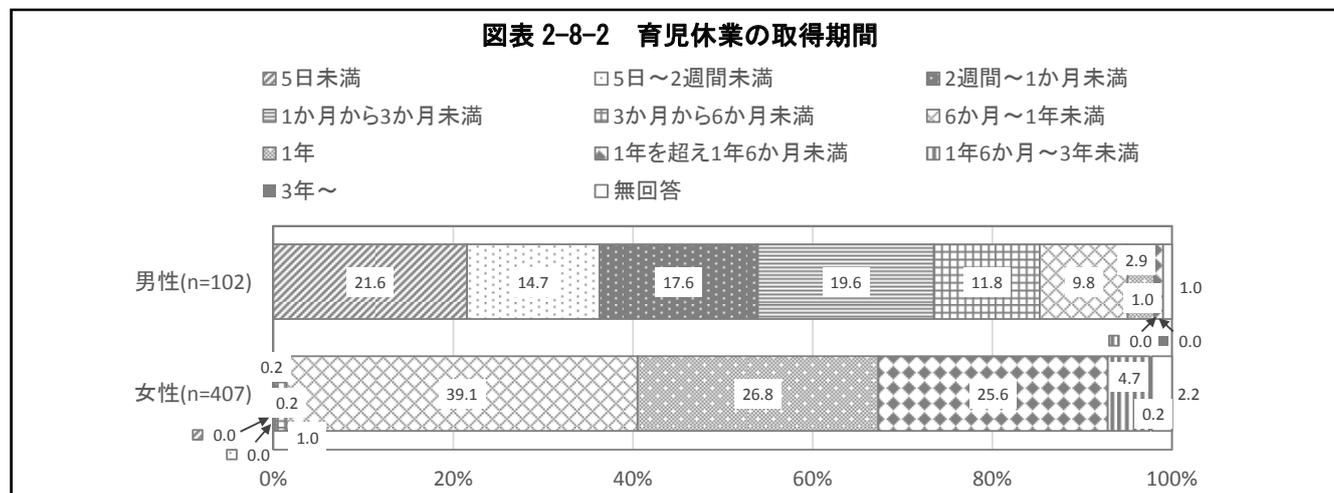
女性は「6か月～1年未満」、男性は「5日未満」が最も多い

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=102、女性n=407）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」（21.6%）が最も多くなっている。女性では「6か月～1年未満」（39.1%）が最も多く、次いで「1年」（26.8%）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



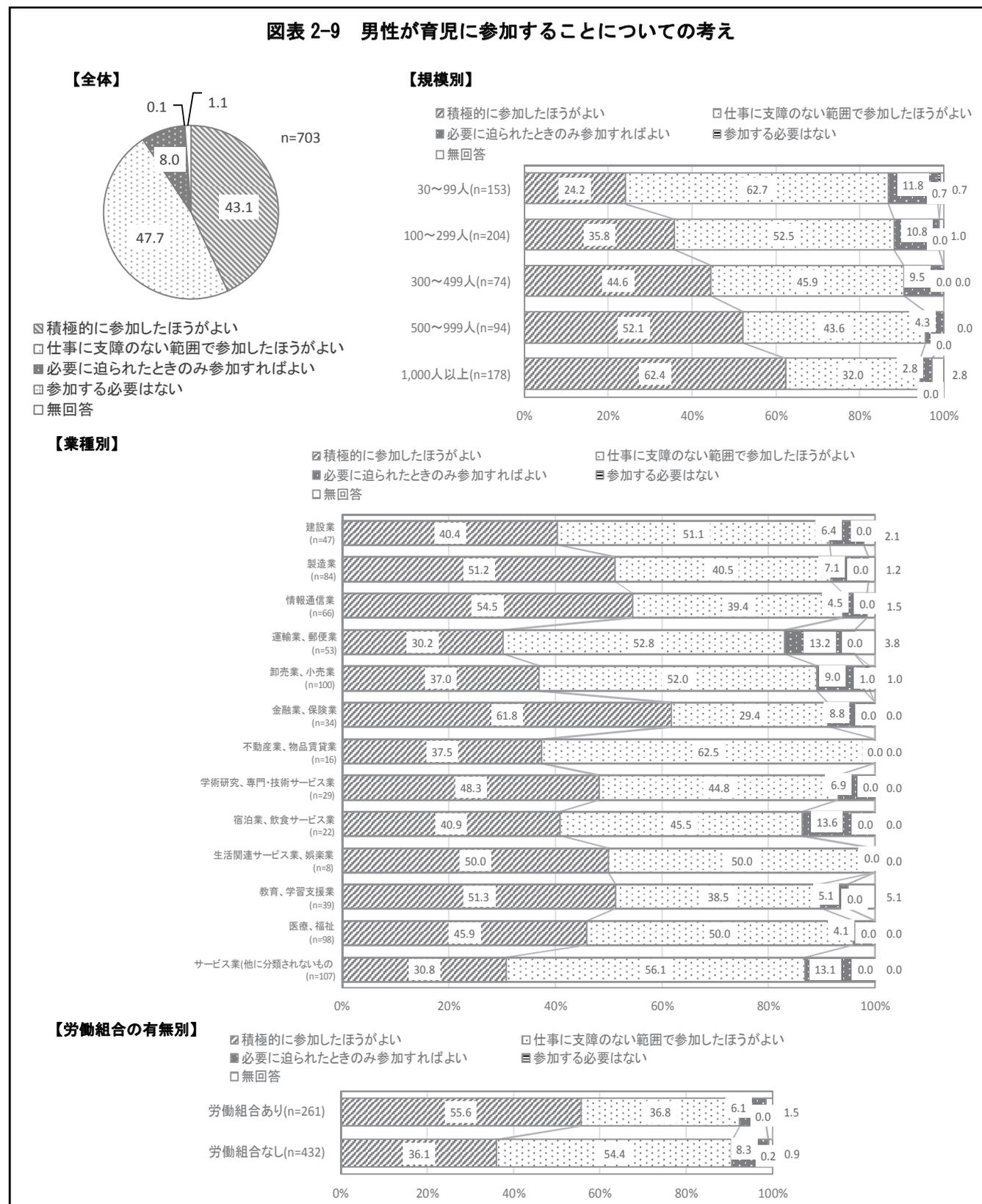
3 男性が育児に参加することについての考え

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」43.1%と「仕事に支障がない範囲で参加したほうがよい」47.7%で合計すると91.8%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

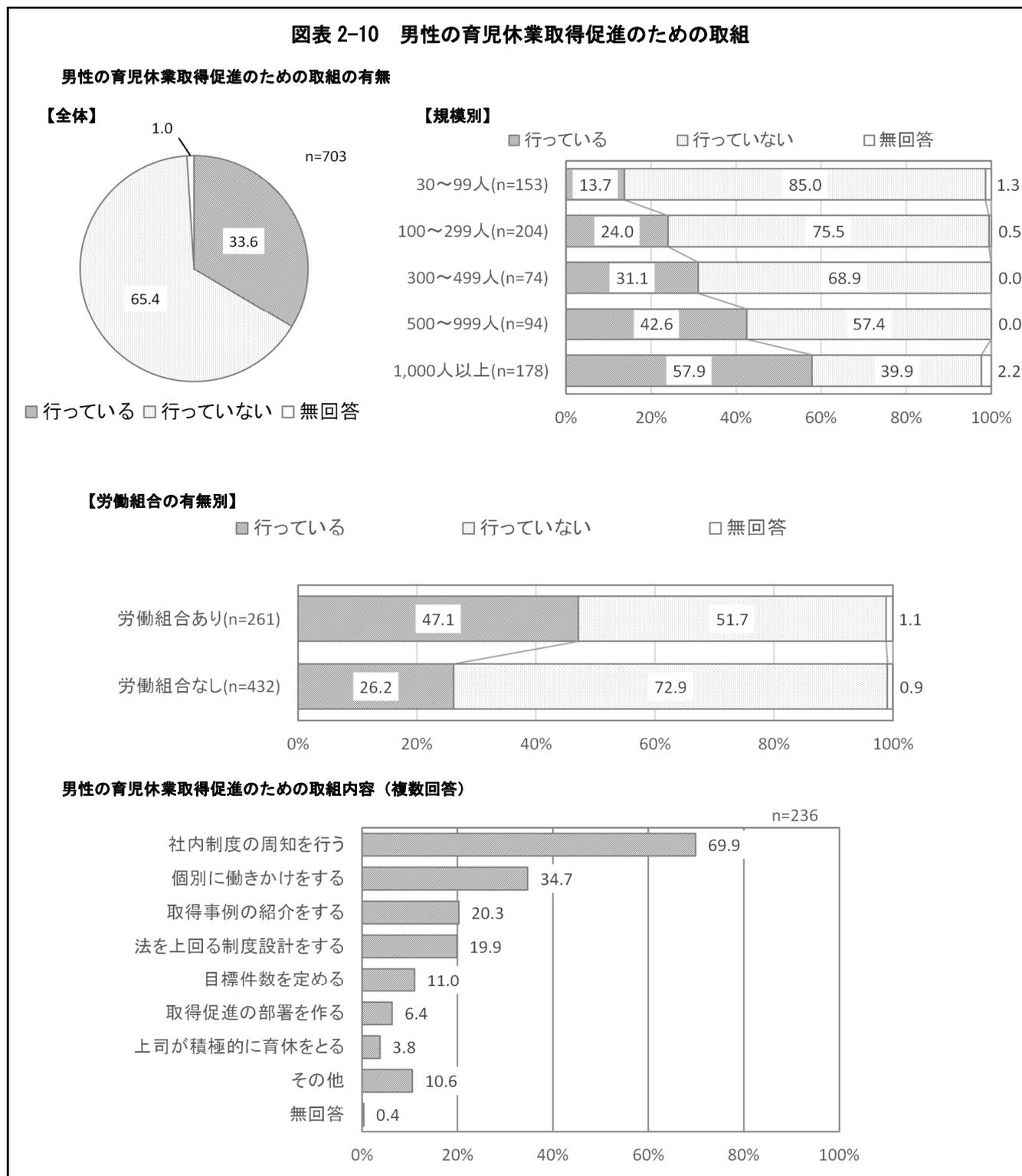


4 男性の育児休業取得促進のための取組

「行っていない」事業所は6割半ば、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33.6%にとどまる。

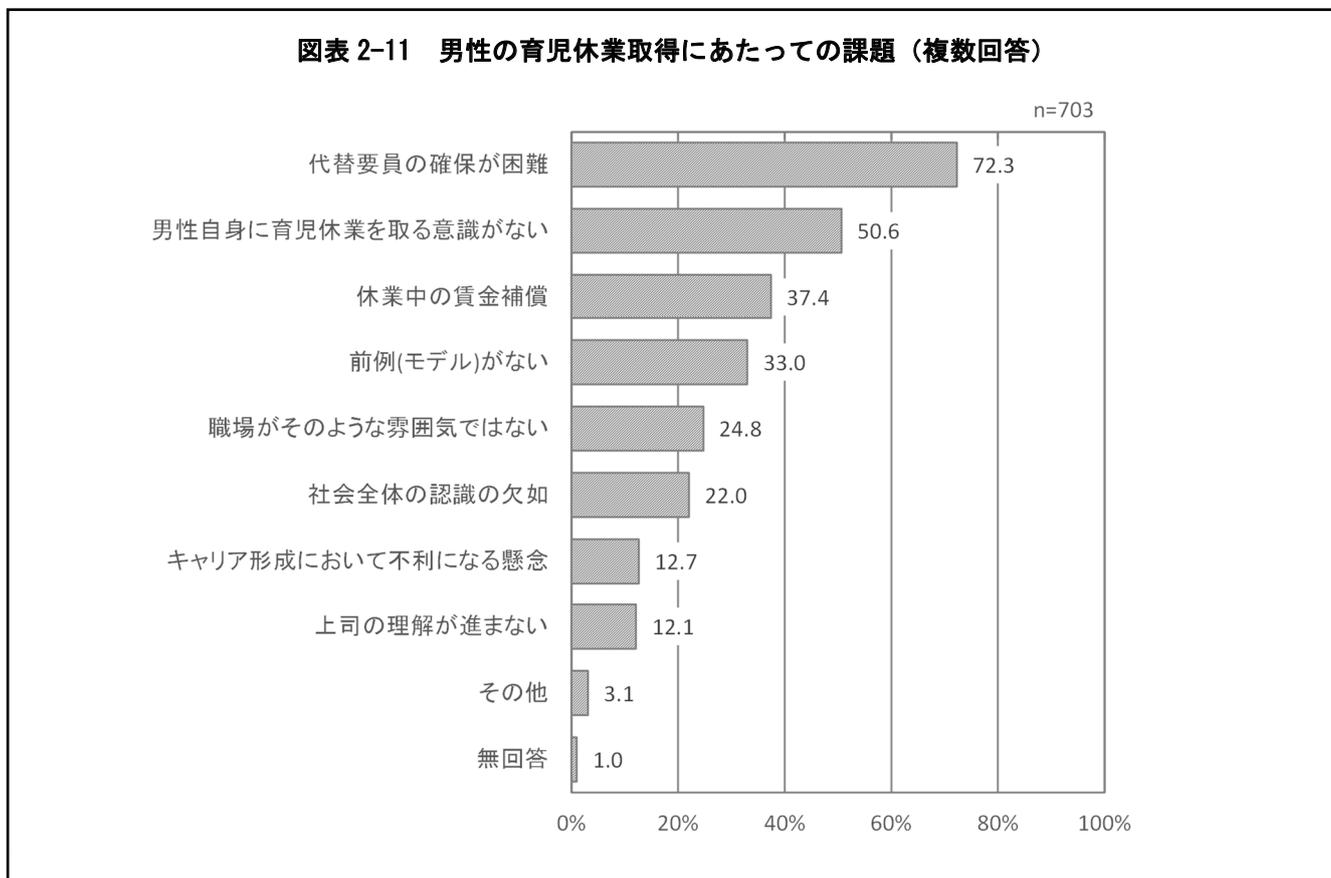
規模別では「1,000人以上」が57.9%、労働組合の有無別では「あり」が47.1%とそれぞれ割合が高くなっている。取組を「行っている」事業所（n=236）での取組の内容は「社内制度の周知を行う」が69.9%で最も多く、以下「個別に働きかけをする」（34.7%）、「取得事例の紹介をする」（20.3%）、「法を上回る制度設計をする」（19.9%）と続いている。（図表 2-10）



5 男性の育児休業取得にあたっての課題（複数回答）

「代替要員の確保が困難」が7割前半

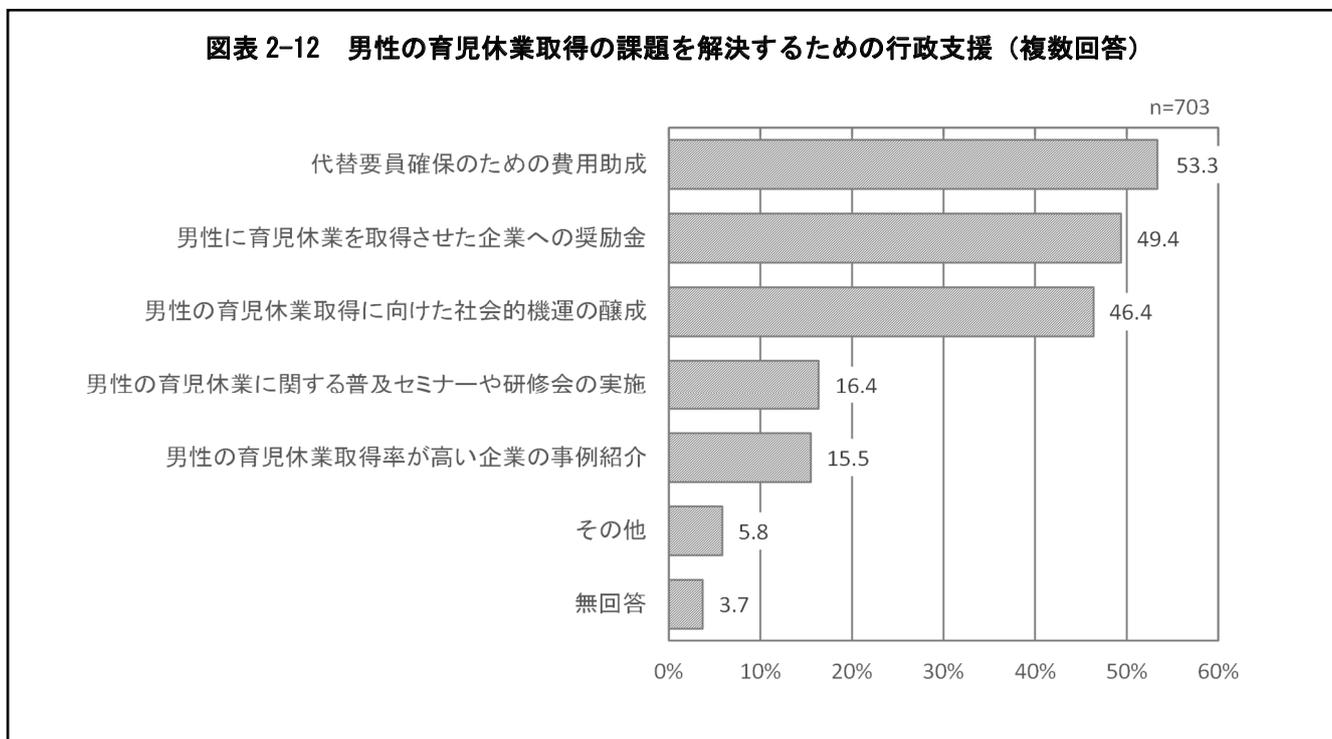
男性従業員の育児休業取得にあたっての課題をたずねた。「代替要員の確保が困難」（72.3%）が最も多く、これに「男性自身に育児休業を取る意識がない」（50.6%）、「休業中の賃金補償」（37.4%）、「前例（モデル）がない」（33.0%）の順に割合が高い。（図表 2-11）



6 男性の育児休業取得の課題を解決するための行政支援（複数回答）

「代替要員確保のための費用助成」が5割前半

男性従業員の育児休業取得の課題を解決するための行政支援についてたずねた。「代替要員確保のための費用助成」(53.3%)が最も多く、これに「男性に育児休暇を取得させた企業への奨励金」(49.4%)、「男性の育児休業取得に向けた社会的機運の醸成」(46.4%)、「男性の育児休業に関する普及セミナーや研修会の実施」(16.4%)、「男性の育児休業取得率が高い企業の事例紹介」(15.5%)の順で続いている。(図表 2-12)



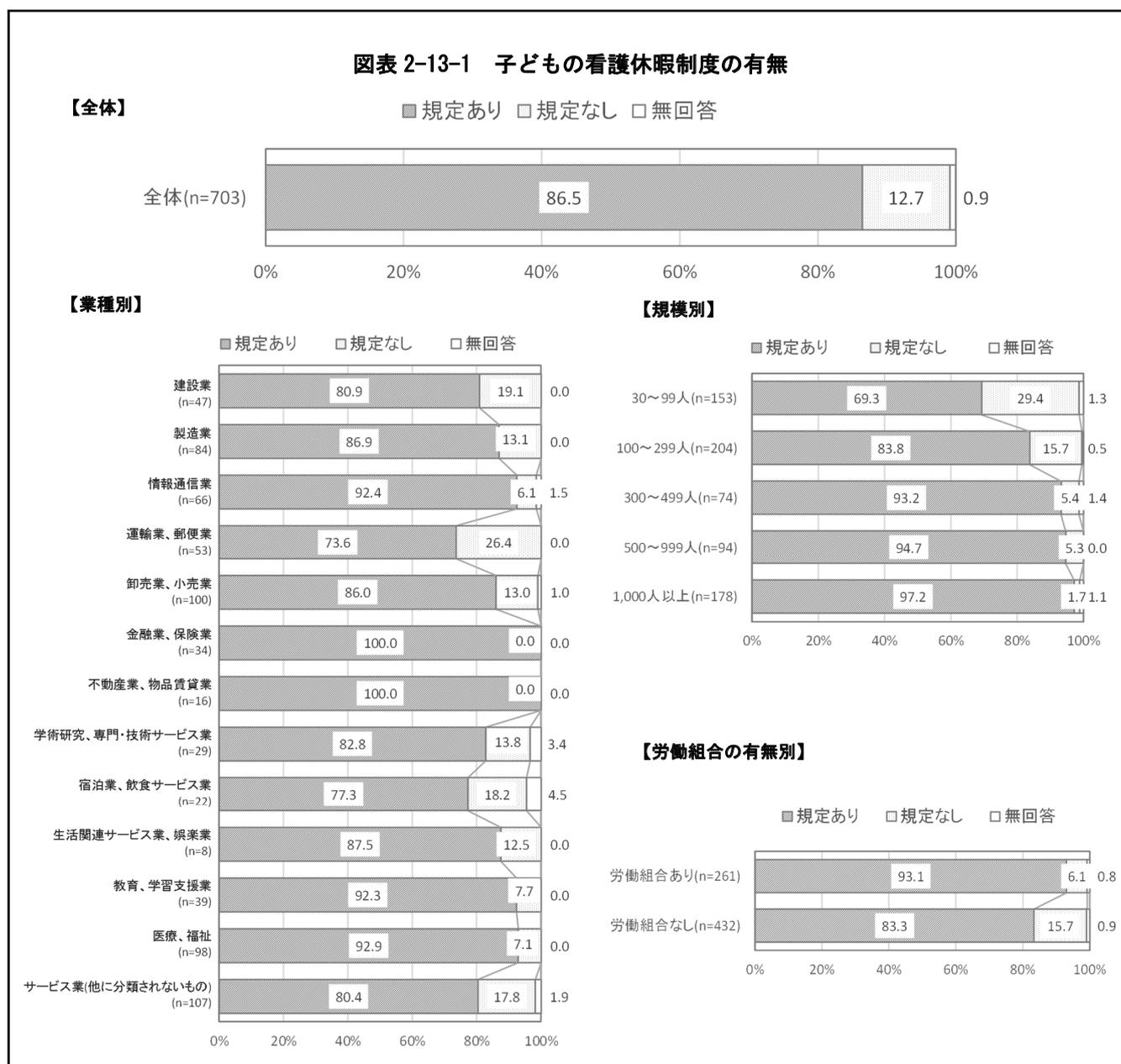
7 子どもの看護休暇について

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) 子どもの看護休暇制度の有無

「規定あり」の事業所は8割半ば

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86.5%、「規定なし」は12.7%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」「不動産業、物品賃貸業」（100.0%）、「医療、福祉」（92.9%）、「情報通信業」（92.4%）、「教育、学習支援業」（92.3%）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69.3%である。労働組合の有無別では「あり」が93.1%である。（図表2-13-1）



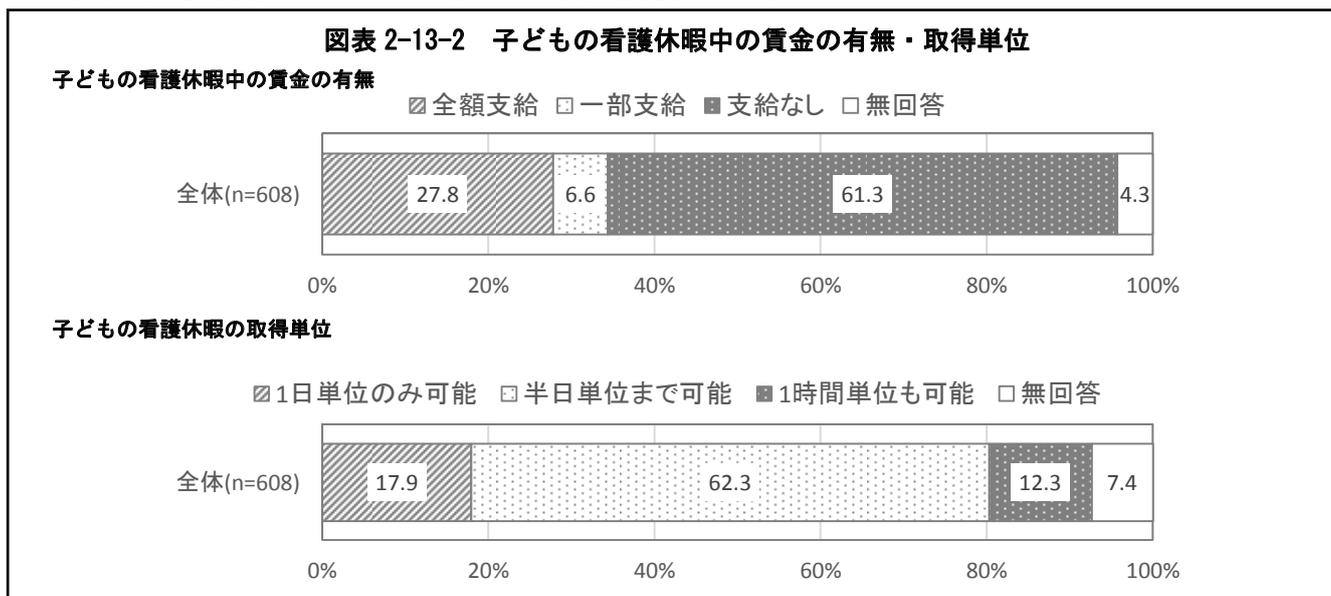
(2) 子どもの看護休暇中の賃金の有無・取得単位

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割半ば

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=608）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34.4%（全額支給（27.8%）+一部支給（6.6%））、一方、支給のない事業所は61.3%である。

取得単位については、「半日単位まで可能」（62.3%）の事業所が最も多く、次いで「1日単位のみ可能」（17.9%）、「1時間単位も可能」（12.3%）と続いている。（図表 2-13-2）

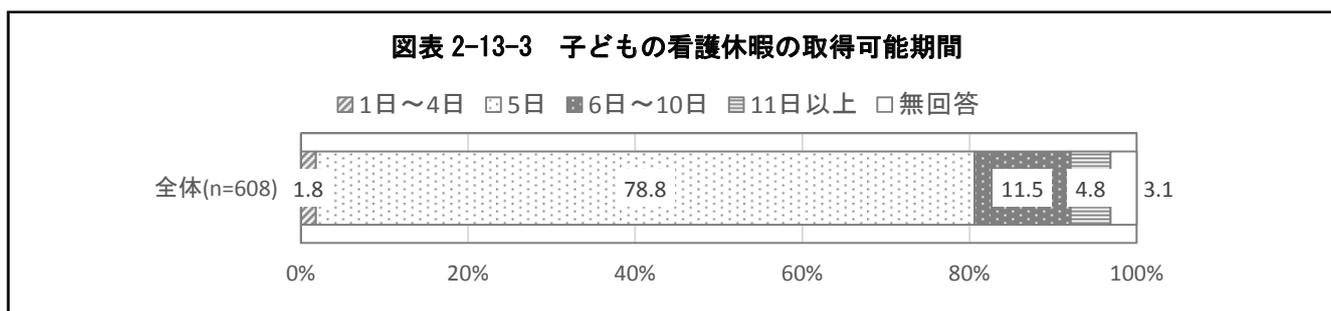


7-1 子どもの看護休暇の取得可能期間

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割半ば

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=608）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78.8%であり、さらに法定を上回る6日以上（6～10日（11.5%）+11日以上（4.8%））の休暇を取得できる事業所は16.3%（6～10日（11.5%）+11日以上（4.8%））で、合計95.1%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1.8%である。（図表 2-13-3）



8 介護休業規定の有無と取得可能期間

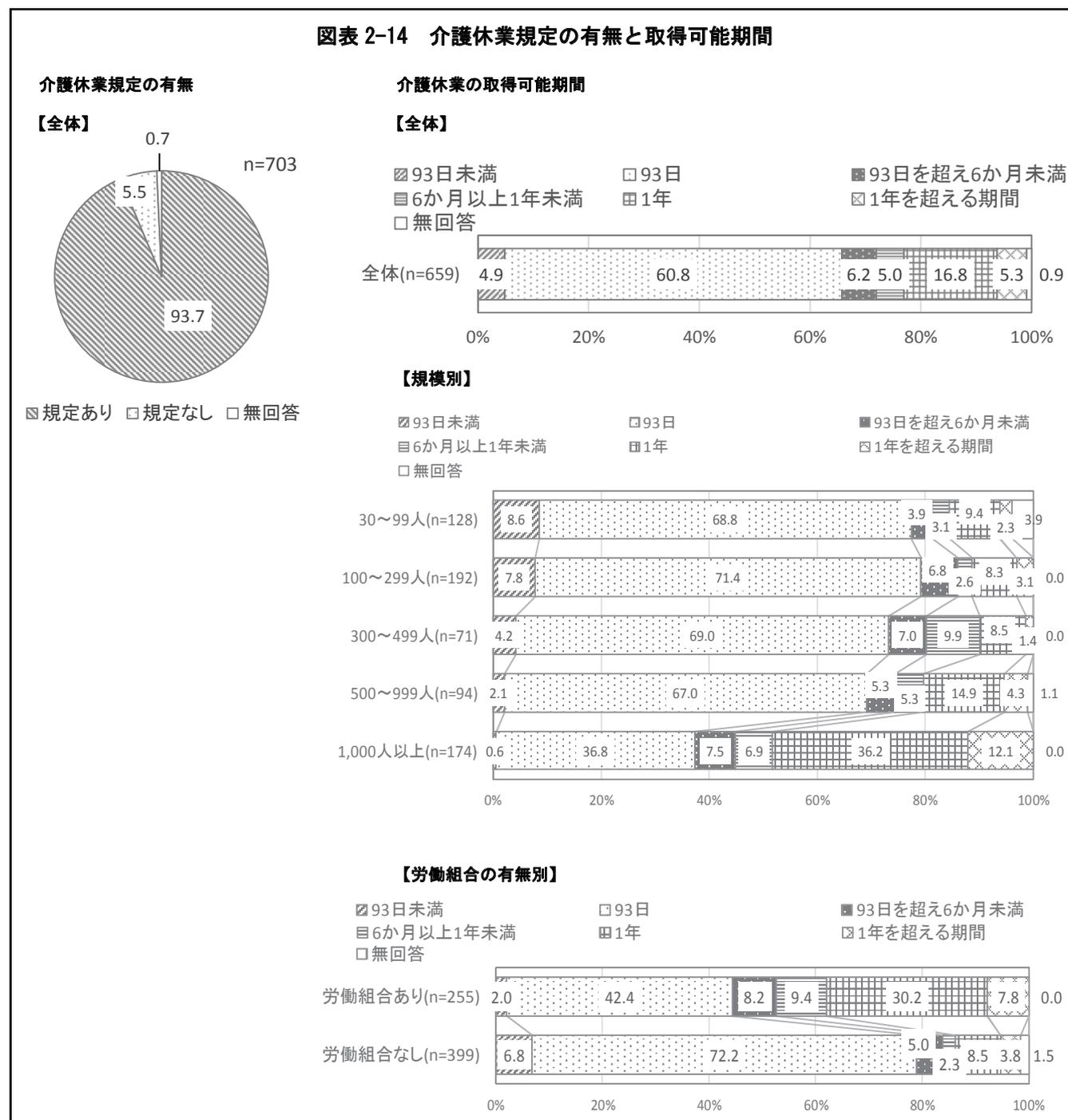
労働者が取得できる介護休業期間は、通算して（のべ）93日までです。（育児・介護休業法15条）

規定がない事業所は5.5%、法定基準（93日）を満たしている事業所は9割前半

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=703）の5.5%となっている。

また、規定のある事業所の介護休業制度の取得可能期間は、法定どおりの「93日」が最も多く60.8%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33.3%で、合わせて94.1%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4.9%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2-14）

図表 2-14 介護休業規定の有無と取得可能期間



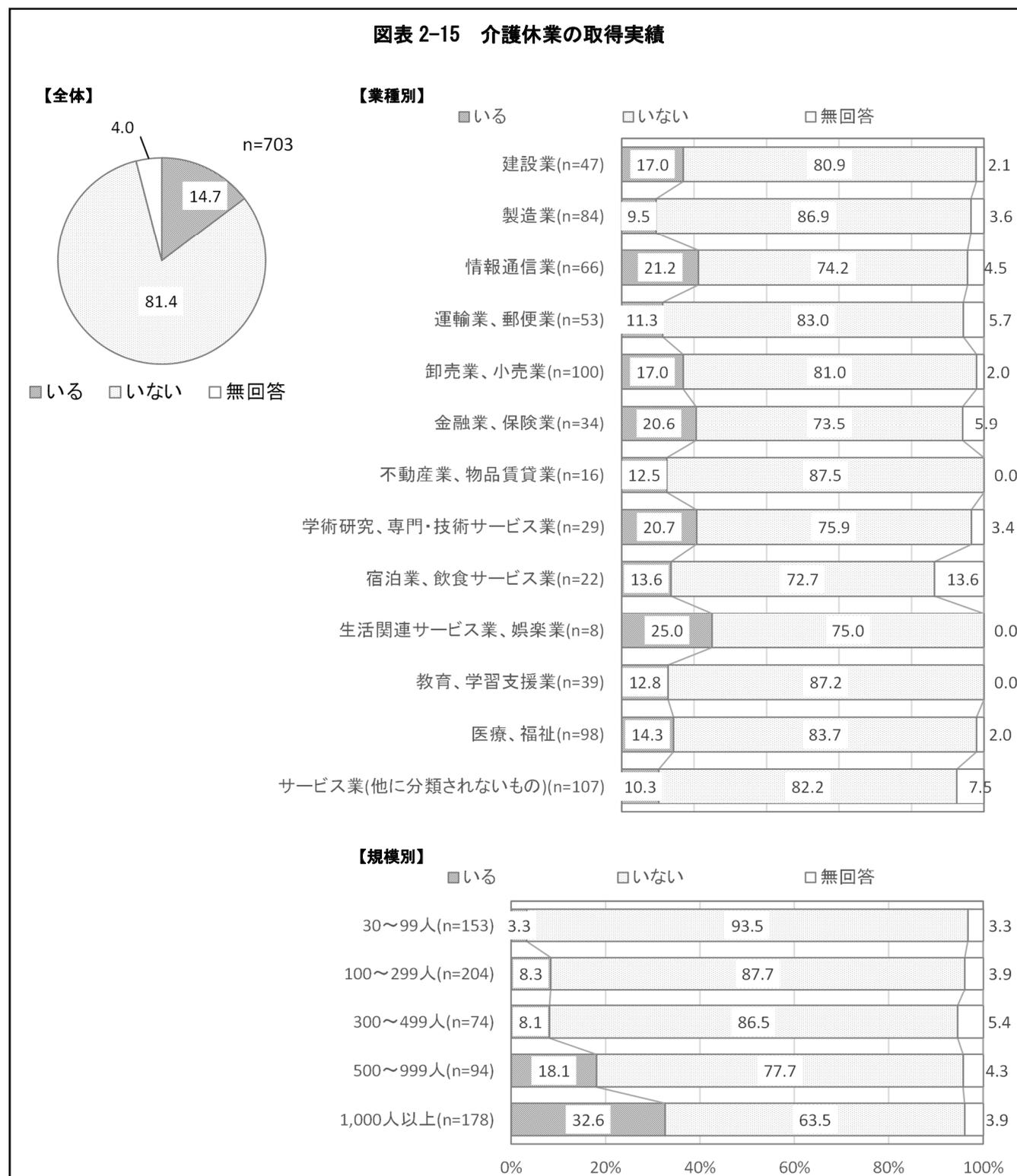
9 介護休業の取得実績

介護休業取得者がいた事業所は1割半ば

過去1年間（平成28年4月1日～平成29年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は14.7%であり、介護休業取得者がいない事業所は81.4%である。

業種別にみると「生活関連サービス業、娯楽業」（25.0%）、「情報通信業」（21.2%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（20.7%）、「金融業、保険業」（20.6%）、「建設業」「卸売業、小売業」（17.0%）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2-15）

図表 2-15 介護休業の取得実績



10 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）

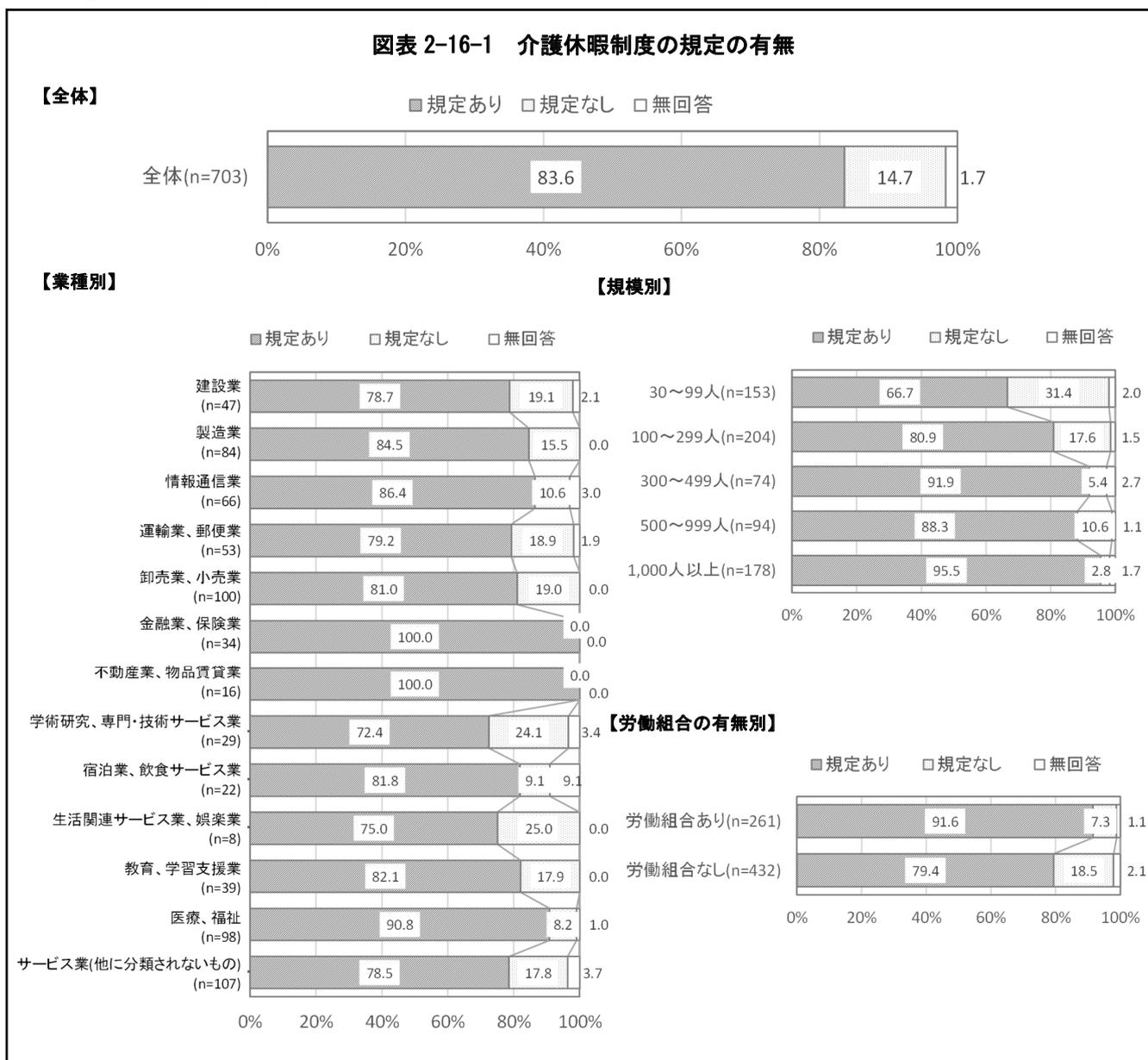
また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

(1) 介護休暇制度の有無

「規定あり」の事業所は8割前半

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83.6%、「規定なし」は14.7%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」と「不動産、物品賃貸業」で100.0%、最も低いのは「学術研究、専門・技術サービス業」で72.4%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66.7%であるが、「1,000人以上」では95.5%で9割を超えている。（図表2-16-1）

図表 2-16-1 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：

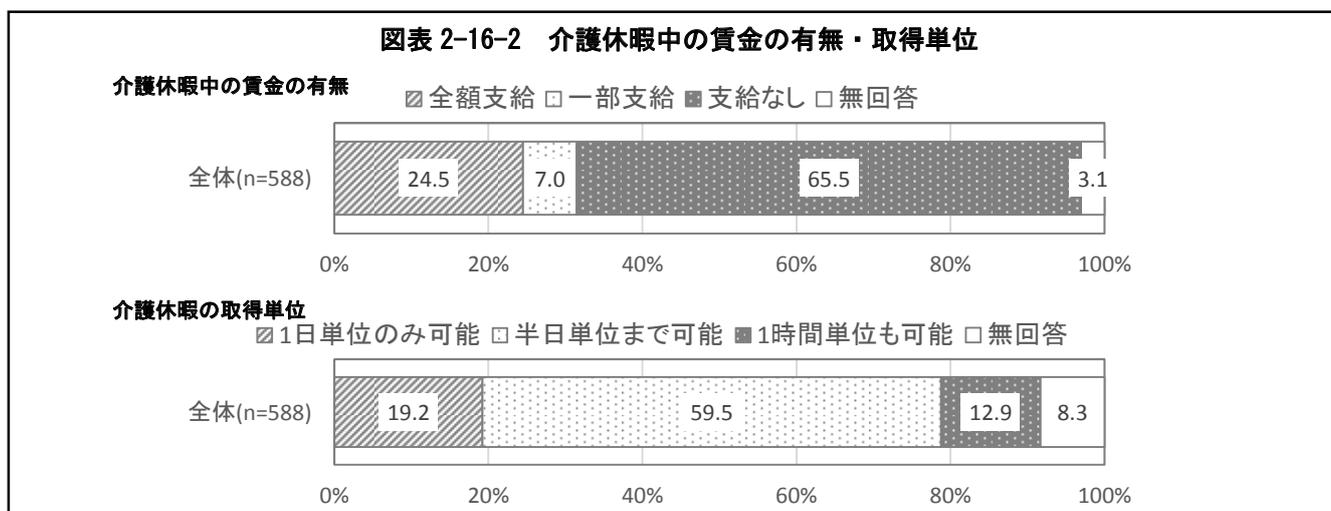
介護休暇の賃金の支払については、法律で定められていません。労使の話し合いによります。

休暇中に給与を支給している事業所は約3割、取得単位は「半日単位まで可能」が約6割

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=588）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31.5%（全額支給（24.5%）+一部支給（7.0%））、支給していない事業所は65.5%である。

取得単位は「半日単位まで可能」と回答した事業所の割合が59.5%と最も高く、次いで「1日単位のみ可能」（19.2%）、「1時間単位も可能」（12.9%）となっている。（図表2-16-2）



10-1 介護休暇の取得可能期間

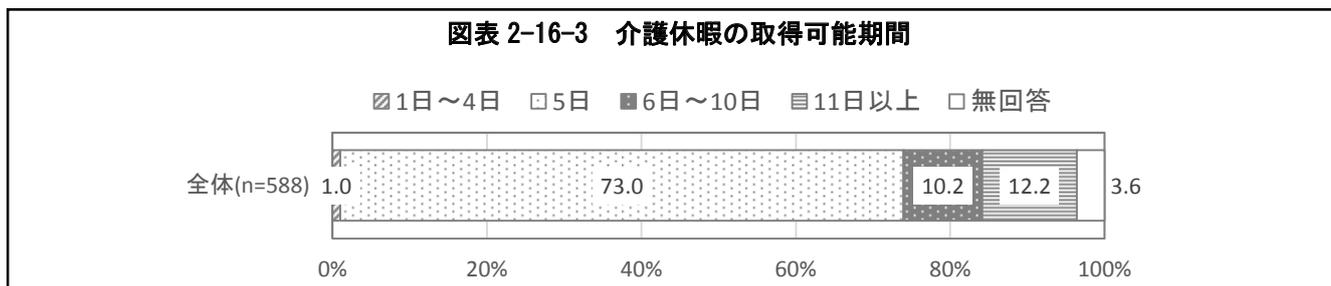
介護休暇期間：

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割半ば

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=588）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73.0%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22.4%（6～10日（10.2%）+11日以上（12.2%））で、合計95.4%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1.0%である。（図表2-16-3）



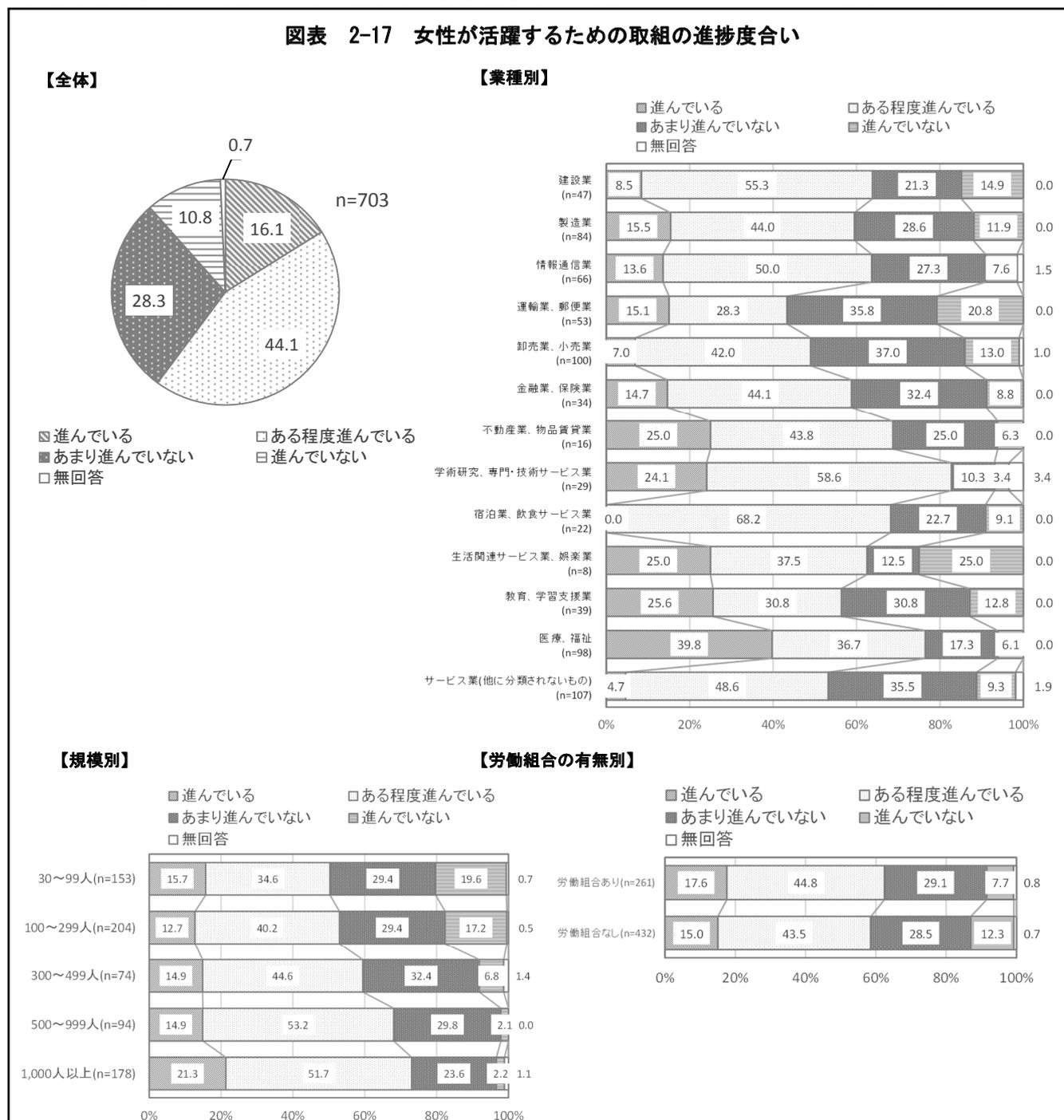
Ⅲ 女性活躍推進法に関する事項

1 女性が活躍するための取組の進捗度合い

女性の活躍推進に関する取組が「進んでいる」と回答している事業所が約6割

女性の活躍推進に関する取組状況についてたずねたところ、「ある程度進んでいる」44.1%が最も多く、「進んでいる」16.1%と合わせると60.2%が「進んでいる」となっている。

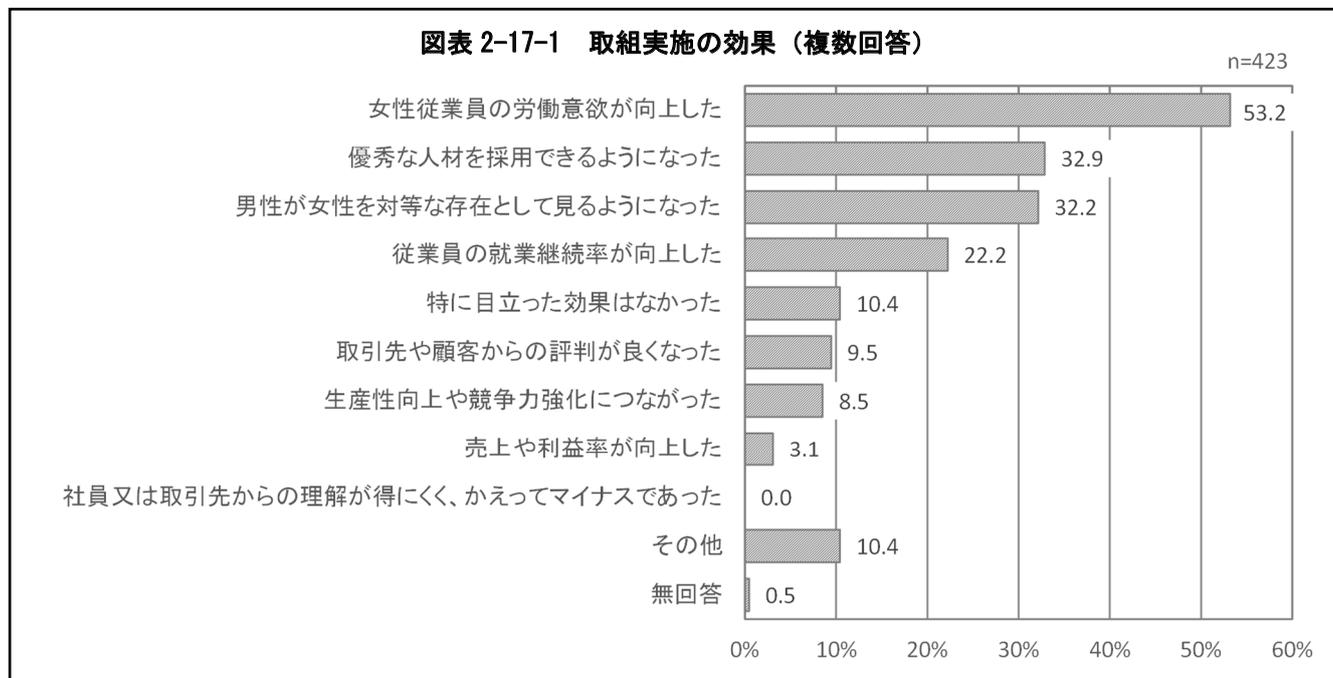
規模別にみると、「進んでいる」と回答している割合が「30～99人」は50.3%であるが、「1,000人以上」は73.0%となっている。業種別で「進んでいる」の割合が高いのは、「学術研究、専門・技術サービス業」（82.7%）、「医療、福祉」（76.5%）、「不動産業、物品賃貸業」（68.8%）などとなっている。（図表2-17）



1-1 取組実施の効果（複数回答）

女性の活躍推進の取組実施の効果は「女性従業員の労働意欲が向上した」が5割前半

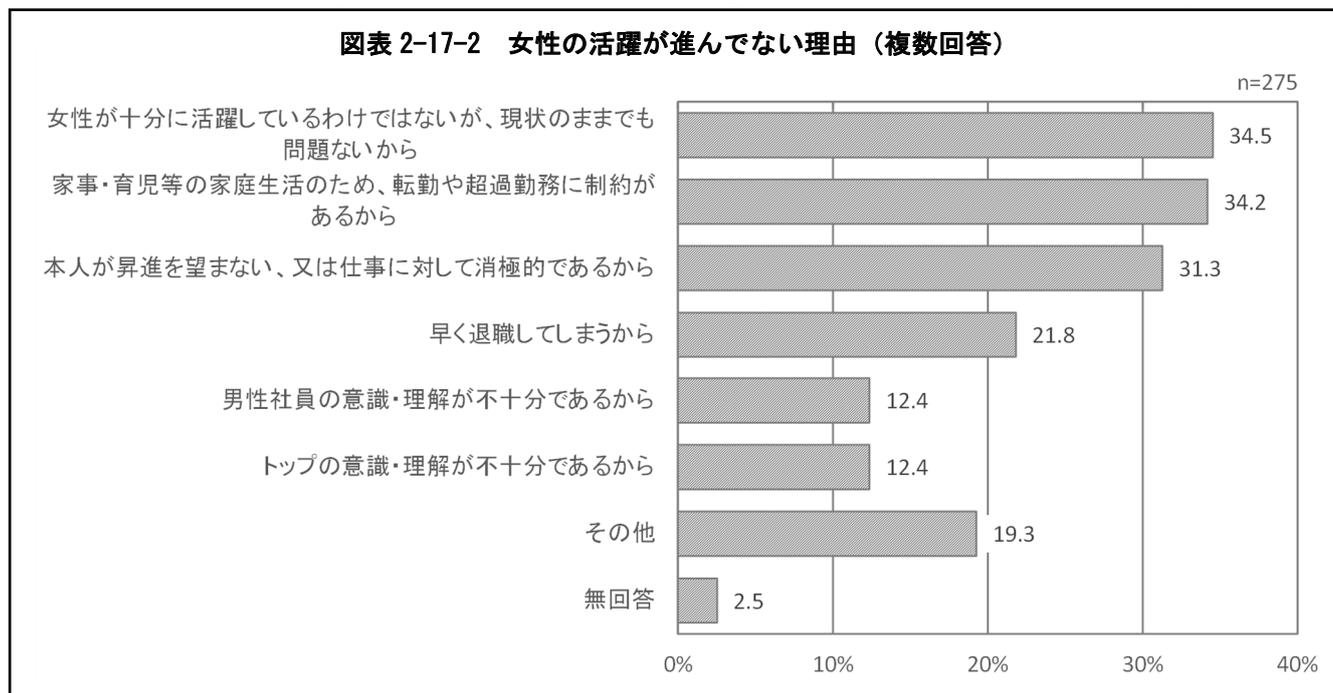
女性の活躍推進に関する取組で「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した事業所（n=423）に取組実施で得られた効果をたずねたところ「女性従業員の労働意欲が向上した」が53.2%と最も高く、次いで「優秀な人材を採用できるようになった」（32.9%）、「男性が女性を対等な存在として見るようになった」（32.2%）となっている。（図表 2-17-1）



1-2 女性の活躍が進んでない理由（複数回答）

女性の活躍が進んでない理由は「女性が活躍しているわけではないが、現状のままだでも問題ないから」

女性の活躍推進に関する取組で「進んでいない」、「あまり進んでいない」と回答した事業所（n=275）に進んでいない理由をたずねたところ、「女性が活躍しているわけではないが、現状のままだでも問題ないから」が34.5%と最も高く、これに「家事・育児等の家庭生活のため、転勤や超過勤務に制約があるから」（34.2%）、「本人が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから」（31.3%）が3割以上で続いている。（図表 2-17-2）

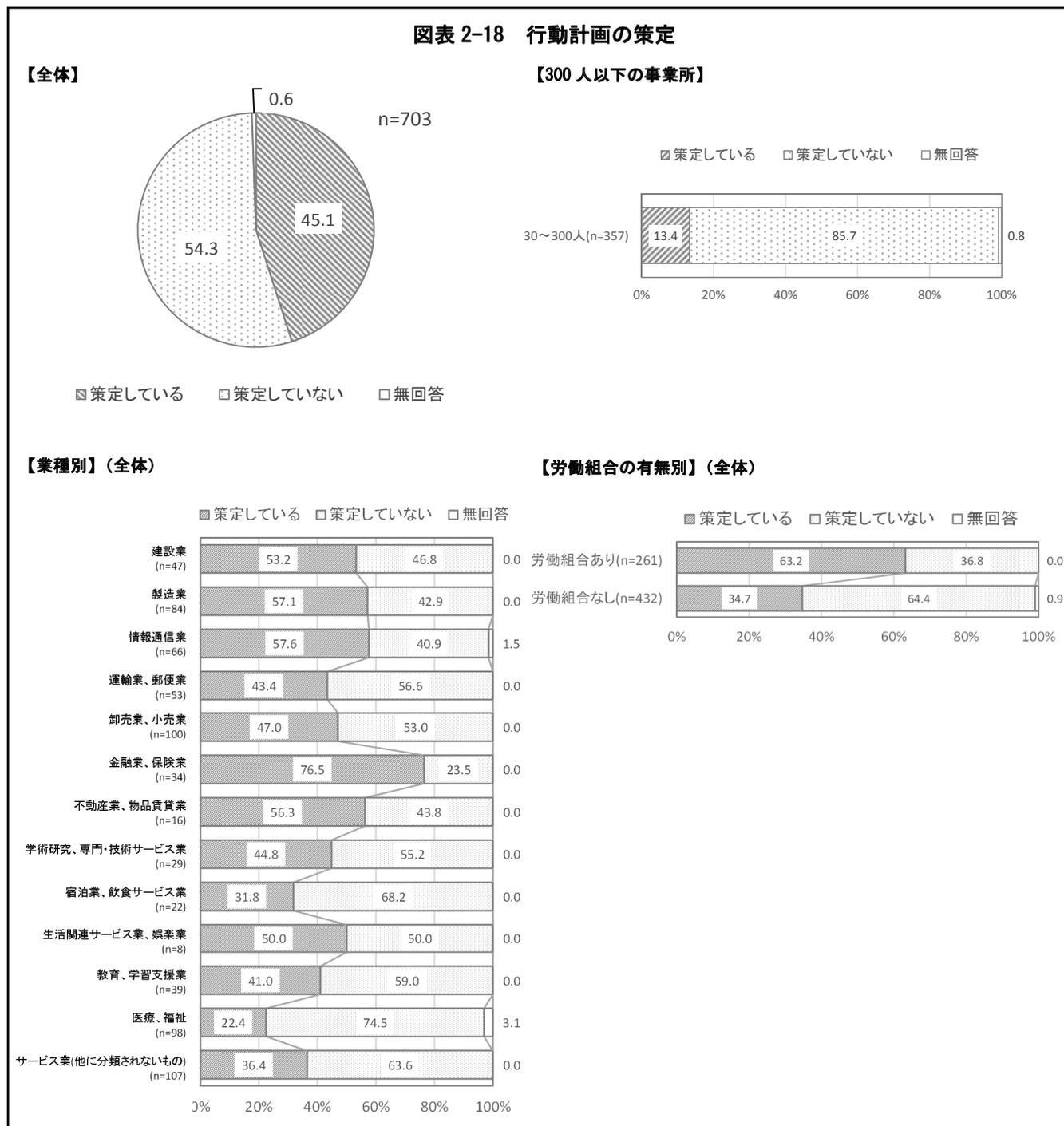


2 女性活躍推進法における行動計画の策定

行動計画の策定をしているが4割半ば

女性活躍推進法における行動計画の策定についてたずねたところ、「策定している」45.1%、「策定していない」54.3%となっている。

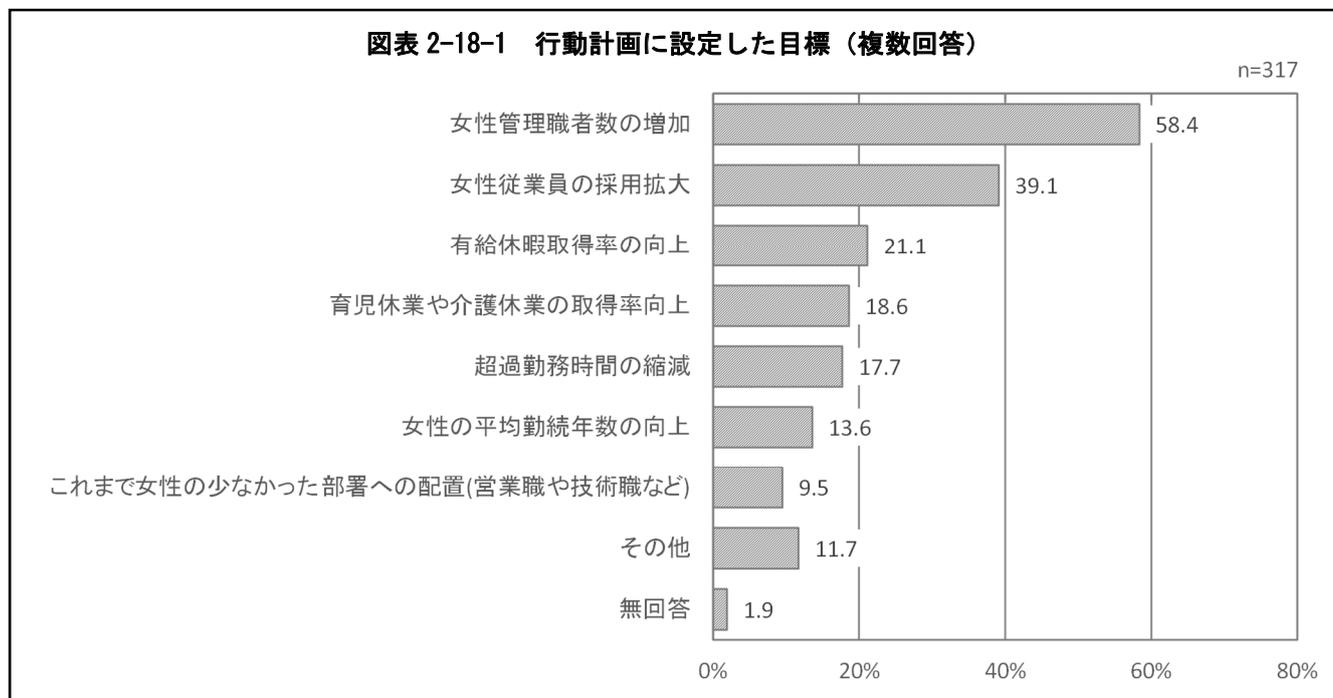
行動計画の策定が努力義務となっている300人以下の事業所では、「策定している」が13.4%、「策定していない」が85.7%となっている。業種別で「策定している」の割合が高いのは、「金融業、保険業」(76.5%)、「情報通信業」(57.6%)、「製造業」(57.1%)などとなっている。(図表 2-18)



2-1 行動計画に設定した目標（複数回答）

行動計画に設定した目標は女性管理職数の増加が5割後半

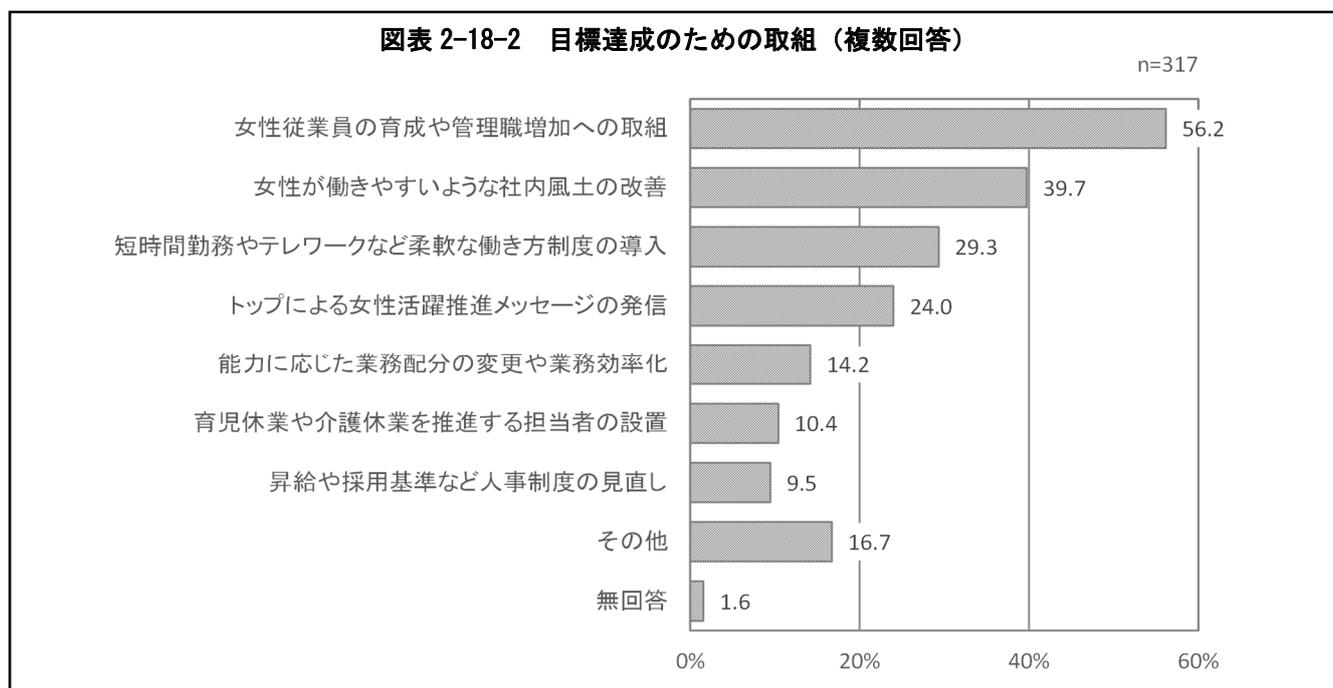
女性活躍推進法における行動計画の策定で「策定している」と回答した事業所（n=317）に行動計画に設定した目標をたずねたところ、「女性管理職者数の増加」が58.4%と最も高く、次いで「女性従業員の採用拡大」（39.1%）、「有給休暇取得率の向上」（21.1%）となっている。（図表 2-18-1）



2-2 目標達成のための取組（複数回答）

目標達成のための取組は「女性従業員の育成や管理職増加への取組」が5割半ば

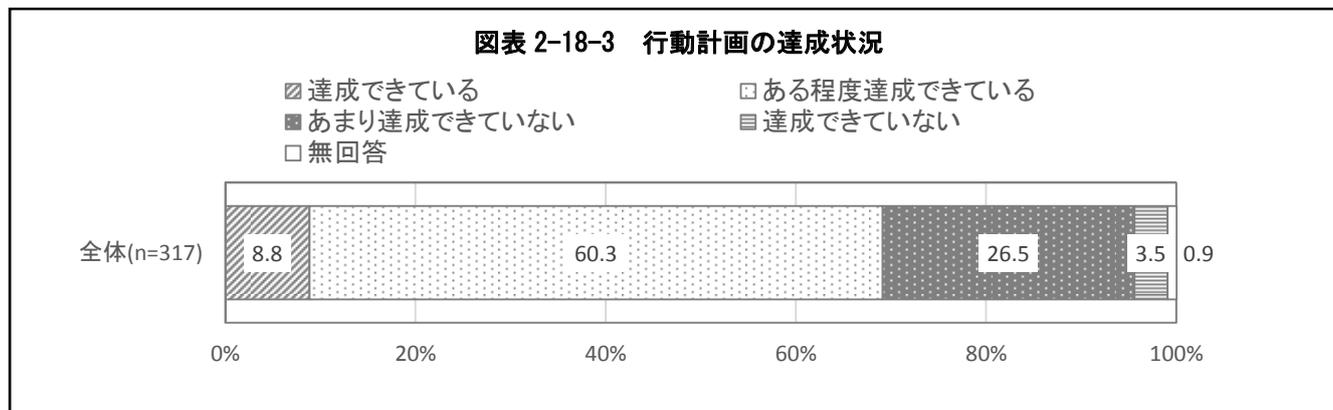
女性活躍推進法における行動計画の策定で「策定している」と回答した事業所（n=317）に目標達成のための取組をたずねたところ、「女性従業員の育成や管理職増加への取組」が56.2%と最も高かった。これに「女性が働きやすいような社内風土の改善」（39.7%）、「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」（29.3%）が続いている。（図表 2-18-2）



2-3 行動計画の達成状況

行動計画は達成できているが約7割

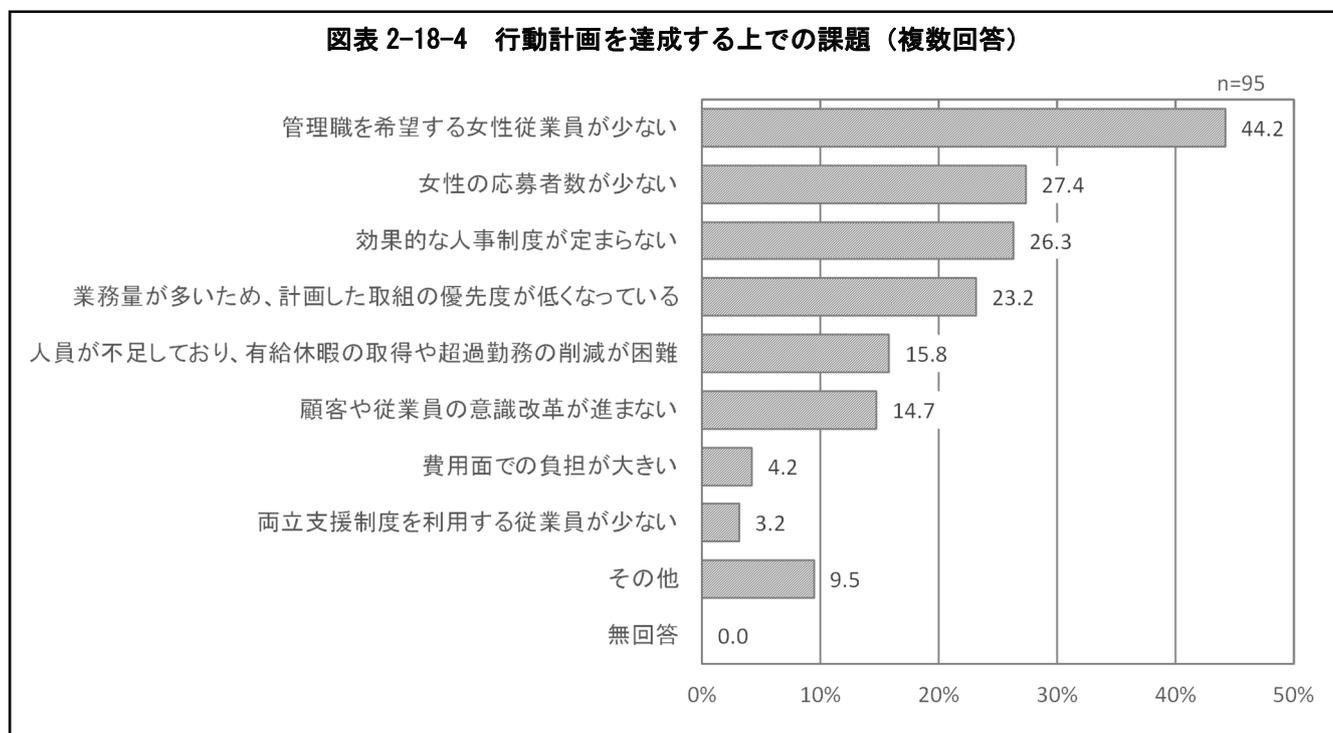
女性活躍推進法における行動計画の策定で「策定している」と回答した事業所（n=317）に行動計画が達成できているかたずねた。達成できている事業所は69.1%（「達成できている」（8.8%）+「ある程度達成できている」（60.3%））、達成できていない事業所は30.0%（「達成できていない」（3.5%）+「あまり達成できていない」（26.5%））となっている。（図表 2-18-3）



2-4 行動計画を達成する上での課題（複数回答）

行動計画の達成の課題は「管理職を希望する女性従業員が少ない」が4割半ば

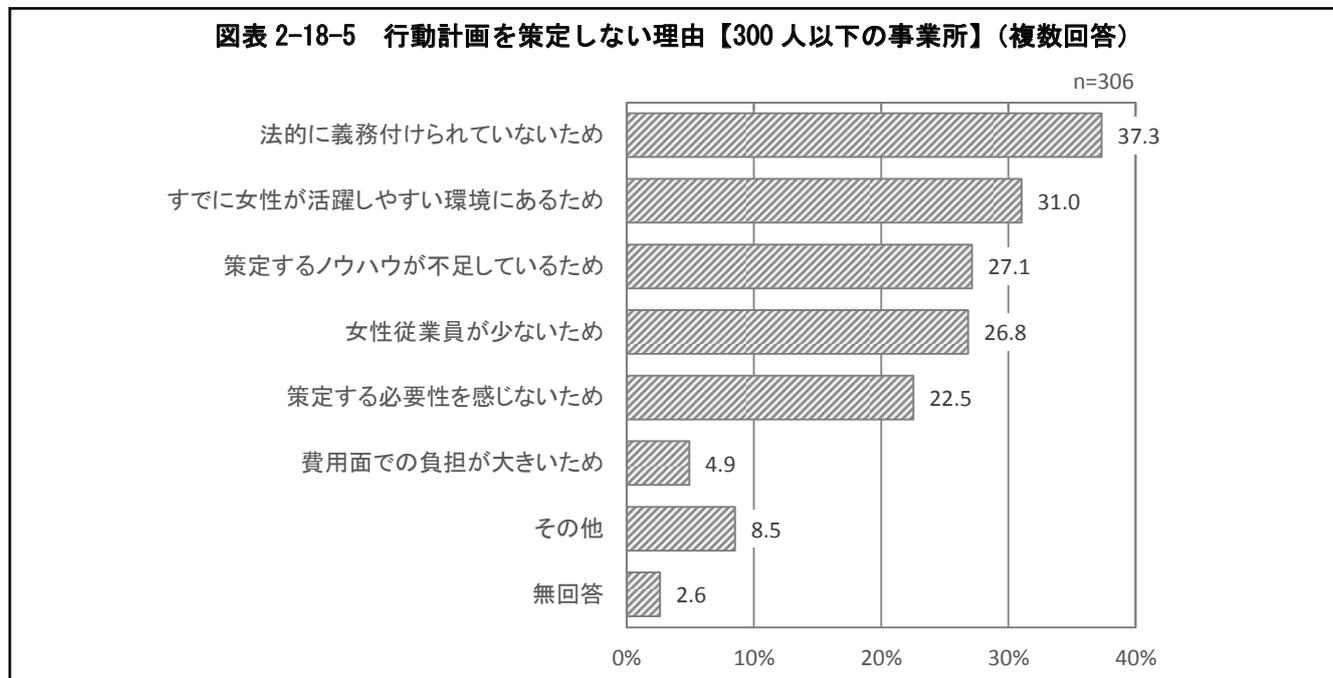
行動計画を達成する上での課題をたずねたところ、「管理職を希望する女性従業員が少ない」（44.2%）が最も高く、これに「女性の応募者数が少ない」（27.4%）、「効果的な人事制度が定まらない」（26.3%）、「業務量が多いため、計画した取組の優先度が低くなっている」（23.2%）が2割以上で続いている。（図表 2-18-4）



2-5 行動計画を策定しない理由（複数回答）

行動計画を策定していない理由は「法的に義務付けられていないため」

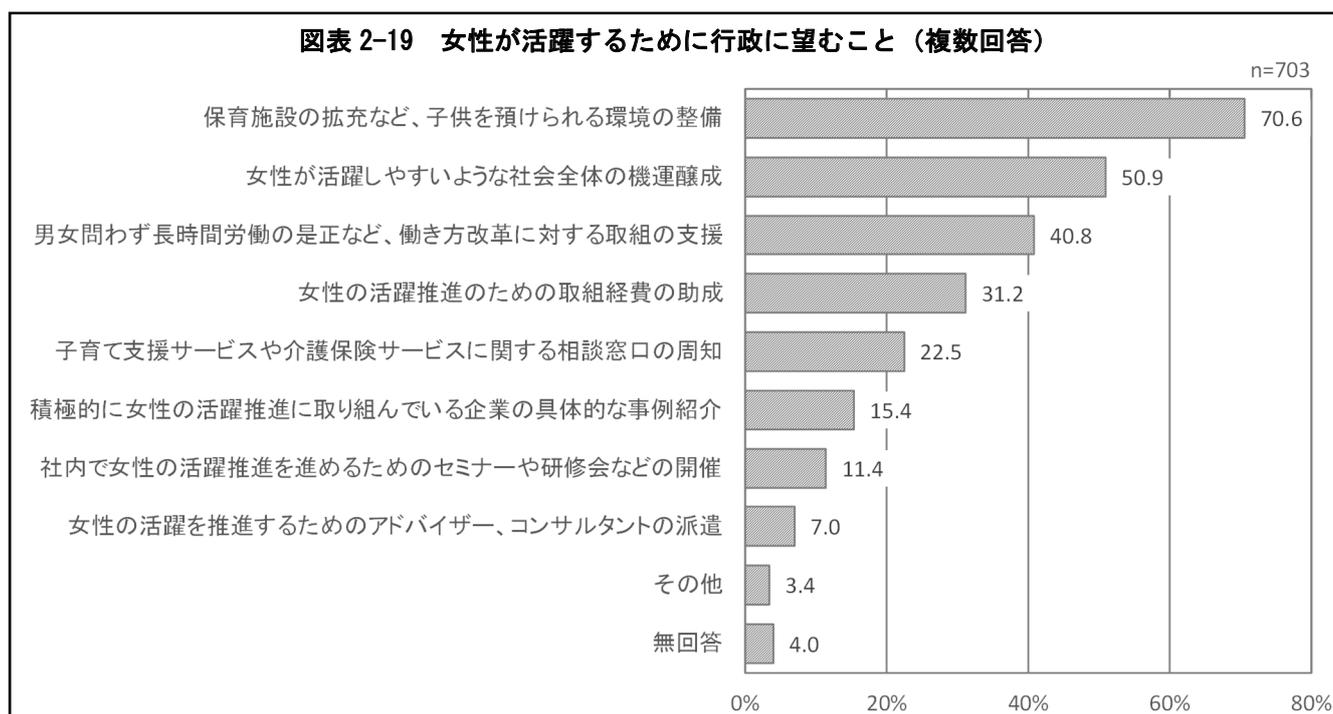
行動計画を「策定していない」と回答した300人以下の事業所（n=306）に策定しない理由をたずねたところ、「法的に義務付けられていないため」が37.3%と最も高く、次いで「すでに女性が活躍しやすい環境にあるため」（31.0%）、「策定するノウハウが不足しているため」（27.1%）となっている。（図表2-18-5）



3 女性が活躍するために行政に望むこと（複数回答）

女性が活躍するために行政に望むことは「保育施設の拡充など、子供を預けられる環境の整備」

女性が活躍するために行政に望むことをたずねたところ、「保育施設の拡充など、子供を預けられる環境の整備」が70.6%と最も高く、これに「女性が活躍しやすいような社会全体の機運醸成」（50.9%）、「男女問わず長時間労働の是正など、働き方改革に対する取組の支援」（40.8%）、「女性の活躍推進のための取組経費の助成」（31.2%）の順で続いている。（図表2-19）



IV 自由意見（事業所（人事労務担当者）の意見）

事業所調査の回答者（703人）のうち、127人（回答者の18.1%）の自由意見が寄せられた。

内容別に分類すると、「保育所に関すること」が35件と最も多く、次いで「男女雇用平等に関すること」が32件、「女性活躍推進に関すること」が23件、「雇用環境や社会に対する要望」が18件となっている。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

- ◆ 職場における男女間の平等を実現するためには、家庭でも家事・育児の負担を均等にすることが必要であるが、日本はいまだ、家事・育児は女性が中心という考えが根強く、女性への負担が非常に大きい。（情報通信業 1,000人以上）
- ◆ 人材確保のためにも男女問わず子育てする社員に対して、柔軟な対応ができるよう、制度化などに取り組んでいるが、一方、その他の社員が不平等に感じていないか気になっている。（学術研究、専門・技術サービス業 30～99人）
- ◆ 職場における男女平等を推進するためには、男女ともに働きやすい環境の整備や能力向上が必要であり、本校においても各種制度を充実させてきている。ただし、制度が利用され、効果的に運用されるためには、職場風土の改善・意識改革がなくてはならない。（医療、福祉 1,000人以上）

2 女性活躍推進に関すること

- ◆ 男性の意識と行動をどう変えるか、がキーポイントのように思います。そのためには、「男性が育児を優先する期間 or 体験」が効果的であると実感しています。実際、弊社男性従業員を見ても、共働きで育児をしている人はそうでない人（妻が専業主婦等）と比較して時間を意識した仕事の進め方をしています。また、子育てと仕事を両立している女性従業員への理解度はとても高く、協力的です。人間誰しも「自分が経験しないとわからない」生きものだと思います。男性が育児と仕事の両立を当事者として体験することで、結果的に女性活躍の土台作りになるのではないかと思います。（製造業 100～299人）
- ◆ 出産、育児等により、女性の短時間勤務等の制度の利用者が増加している一方で、制度利用時、及び、利用後の女性従業員の活用・育成制度が充実していないため、復帰後の活躍が推進されていない。都にも、復帰後のモデルを、様々な業種に応じて現実性のあるものを紹介する場を設けてほしい。（金融業、保険業 1,000人以上）
- ◆ 組織の意識改革には、男性が主体的に意識改革を行うことが重要であり、男性が「長時間労働の是正」、「柔軟な勤務体制の導入」に取り組むことにより、組織のワークライフバランスが実現され、男女を問わず主体的に活動できる社会の構築につながるのではないかと考える。（医療、福祉 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

- ◆ 医療・福祉業界では、女性の比率が高く（70%以上）、両立支援や産休・育休の取得を促進しないと人材を確保できない。産休・育休及び両立支援をしている事業所に対し、もっと手厚い補助金や助成金制度を構築してもらいたい。（医療、福祉 100～299人）
- ◆ 育児に伴う離職等をなくしていくためには男女ともに育児休業期間の賃金を100%政府が負担するなどしないと変化はないと思う。（建設業 500～999人）

「事業所調査結果」

- ◆ 保育施設の拡充と保育士の育成を進めて、安心して働ける環境を整えてほしい。（卸売業、小売業 1,000人以上）
- ◆ 育児短時間勤務期間の給与減額に対する助成金をいただくと育児にも男女関係なく参加できるようになると思います。（医療、福祉 30～99人）

4 男性の育児参加に関すること

- ◆ 女性が安心して働けるように、男性も育児休暇を取得できるような環境を整えてほしい。（教育、学習支援業 30～99人）
- ◆ 男性の育休取得にあたっては、社会全体への認識が広まっておらず、制度的なバックアップも不十分なため、取りにくい状況となっている。男女を問わず育休が取りやすいものとするため、代替要員を確保できる社会的な仕組みを作る必要があると感じている。（医療、福祉 300～499人）

5 保育所に関すること

- ◆ 働く意欲のある女性は増えているにもかかわらず、国全体としての支援（保育所の拡充など）が進んでいないため、苦勞している社員が多い。（卸売業、小売業 100～299人）
- ◆ 保育資格を持っているのに保育施設で働かない人が多くおり、保育士の給与水準が低すぎるという問題を解決すべきである。（情報通信業 100～299人）
- ◆ 男女平等とはいえ、子供がいる場合まだまだ保育施設が不足していることから、通常業務が難しい状況です。働ける意欲があっても保育が可能でなければ働きません。保育施設の拡充、子供を預けられる環境の整備をお願いします。（宿泊業、飲食サービス業 100～299人）
- ◆ 保育託児施設の充実だけでなく、比較的安価で安心して利用できる家事や育児の代行サービスが増えていけば、社会において活躍できる女性はより増えると考えられるので、そういったサービスの提供も期待している。（情報通信業 1,000人以上）

6 行政に望むこと

- ◆ 当社のダイバーシティ委員会は発足して間がなく、手さぐりで事を進めている状態です。行政支援として、アドバイザーやコンサルタント、セミナー、研修会等利用できる機会を増やして頂きたいです。（卸売業、小売業 500～999人）
- ◆ 介護のために離職する従業員が増えてきたきたので、介護と仕事の両立ができるような制度構築のための支援を行ってほしい。（教育、学習支援業 100～299人）
- ◆ 公共事業における入札参加資格要件に、「くるみん」「プラチナくるみん」「えるぼし」等を積極的に採用して欲しい。（学術研究、専門・技術サービス業 1,000人以上）

7 雇用環境や社会に対する要望

- ◆ 年金受給者の所得制限撤廃（シニア層の更なる活用の為）（医療、福祉 1,000人以上）
- ◆ 時差ビズなどのキャンペーンは、社会全体の意識改革につながることから、定期的実施することで、男性中心の働き方が変わり男女ともに働きやすい社会の実現につながるのではないのでしょうか。（建設業 1,000人以上）