

### 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<br>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            |       | 1,275         |  | 608          |  | 666          |  | 1           |  | 63            |  | 13           |  | 50           |  |
|               |       | 100.0 (100.0) |  | 100.0 (47.7) |  | 100.0 (52.2) |  | 100.0 (0.1) |  | 100.0 (100.0) |  | 100.0 (20.6) |  | 100.0 (79.4) |  |
| 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   | 156           |  | 76           |  | 80           |  | 0           |  | 5             |  | 0            |  | 5            |  |
|               |       | 12.2 (100.0)  |  | 12.5 (48.7)  |  | 12.0 (51.3)  |  | 0.0 (0.0)   |  | 7.9 (100.0)   |  | 0.0 (0.0)    |  | 10.0 (100.0) |  |
|               | 30代   | 538           |  | 271          |  | 267          |  | 0           |  | 14            |  | 1            |  | 13           |  |
|               |       | 42.2 (100.0)  |  | 44.6 (50.4)  |  | 40.1 (49.6)  |  | 0.0 (0.0)   |  | 22.2 (100.0)  |  | 7.7 (7.1)    |  | 26.0 (92.9)  |  |
|               | 40代   | 401           |  | 182          |  | 219          |  | 0           |  | 19            |  | 4            |  | 15           |  |
|               |       | 31.5 (100.0)  |  | 29.9 (45.4)  |  | 32.9 (54.6)  |  | 0.0 (0.0)   |  | 30.2 (100.0)  |  | 30.8 (21.1)  |  | 30.0 (78.9)  |  |
|               | 50代   | 145           |  | 59           |  | 85           |  | 1           |  | 11            |  | 2            |  | 9            |  |
|               |       | 11.4 (100.0)  |  | 9.7 (40.7)   |  | 12.8 (58.6)  |  | 100.0 (0.7) |  | 17.5 (100.0)  |  | 15.4 (18.2)  |  | 18.0 (81.8)  |  |
|               | 60代以上 | 32            |  | 19           |  | 13           |  | 0           |  | 14            |  | 6            |  | 8            |  |
|               |       | 2.5 (100.0)   |  | 3.1 (59.4)   |  | 2.0 (40.6)   |  | 0.0 (0.0)   |  | 22.2 (100.0)  |  | 46.2 (42.9)  |  | 16.0 (57.1)  |  |
|               | 無回答   | 3             |  | 1            |  | 2            |  | 0           |  | 0             |  | 0            |  | 0            |  |
|               |       | 0.2 -         |  | 0.2 -        |  | 0.3 -        |  | 0.0 -       |  | 0.0 -         |  | 0.0 -        |  | 0.0 -        |  |

（２）勤務先の業種

| 上段：実数<br>下段：％     |  | 合計    | 性別    |       |       |
|-------------------|--|-------|-------|-------|-------|
|                   |  |       | 男性    | 女性    | 無回答   |
| 全体                |  | 1,275 | 608   | 666   | 1     |
|                   |  | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 建設業               |  | 95    | 45    | 50    | 0     |
|                   |  | 7.5   | 7.4   | 7.5   | 0.0   |
| 製造業               |  | 170   | 84    | 86    | 0     |
|                   |  | 13.3  | 13.8  | 12.9  | 0.0   |
| 情報通信業             |  | 100   | 51    | 49    | 0     |
|                   |  | 7.8   | 8.4   | 7.4   | 0.0   |
| 運輸業、郵便業           |  | 91    | 44    | 47    | 0     |
|                   |  | 7.1   | 7.2   | 7.1   | 0.0   |
| 卸売業、小売業           |  | 142   | 72    | 70    | 0     |
|                   |  | 11.1  | 11.8  | 10.5  | 0.0   |
| 金融業、保険業           |  | 66    | 35    | 31    | 0     |
|                   |  | 5.2   | 5.8   | 4.7   | 0.0   |
| 不動産業、物品賃貸業        |  | 20    | 10    | 10    | 0     |
|                   |  | 1.6   | 1.6   | 1.5   | 0.0   |
| 学術研究、専門・技術サービス業   |  | 33    | 18    | 15    | 0     |
|                   |  | 2.6   | 3.0   | 2.3   | 0.0   |
| 宿泊業、飲食サービス業       |  | 33    | 17    | 16    | 0     |
|                   |  | 2.6   | 2.8   | 2.4   | 0.0   |
| 生活関連サービス業、娯楽業     |  | 8     | 3     | 5     | 0     |
|                   |  | 0.6   | 0.5   | 0.8   | 0.0   |
| 教育、学習支援業          |  | 82    | 43    | 39    | 0     |
|                   |  | 6.4   | 7.1   | 5.9   | 0.0   |
| 医療、福祉             |  | 199   | 88    | 110   | 1     |
|                   |  | 15.6  | 14.5  | 16.5  | 100.0 |
| サービス業（他に分類されないもの） |  | 163   | 75    | 88    | 0     |
|                   |  | 12.8  | 12.3  | 13.2  | 0.0   |
| その他               |  | 67    | 22    | 45    | 0     |
|                   |  | 5.3   | 3.6   | 6.8   | 0.0   |
| 無回答               |  | 6     | 1     | 5     | 0     |
|                   |  | 0.5   | 0.2   | 0.8   | 0.0   |

（３）勤務先の企業規模

| 上段：実数<br>下段：％ |  | 合計    | 性別    |       |       |
|---------------|--|-------|-------|-------|-------|
|               |  |       | 男性    | 女性    | 無回答   |
| 全体            |  | 1,275 | 608   | 666   | 1     |
|               |  | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 30～99人        |  | 239   | 114   | 125   | 0     |
|               |  | 18.7  | 18.8  | 18.8  | 0.0   |
| 100～299人      |  | 343   | 163   | 180   | 0     |
|               |  | 26.9  | 26.8  | 27.0  | 0.0   |
| 300～499人      |  | 117   | 47    | 70    | 0     |
|               |  | 9.2   | 7.7   | 10.5  | 0.0   |
| 500～999人      |  | 177   | 92    | 85    | 0     |
|               |  | 13.9  | 15.1  | 12.8  | 0.0   |
| 1,000人以上      |  | 387   | 187   | 199   | 1     |
|               |  | 30.4  | 30.8  | 29.9  | 100.0 |
| 無回答           |  | 12    | 5     | 7     | 0     |
|               |  | 0.9   | 0.8   | 1.1   | 0.0   |

「従業員調査結果」

(4) 回答者の職種

| 上段：実数<br>下段：%       | 合計             | 性別           |              |            |
|---------------------|----------------|--------------|--------------|------------|
|                     |                | 男性           | 女性           | 無回答        |
| 全体                  | 1,275<br>100.0 | 608<br>100.0 | 666<br>100.0 | 1<br>100.0 |
| 専門・技術職（技術者、看護師、教員等） | 220<br>17.3    | 122<br>20.1  | 98<br>14.7   | 0<br>0.0   |
| 事務職（経理事務、オペレーター等）   | 735<br>57.6    | 270<br>44.4  | 464<br>69.7  | 1<br>100.0 |
| 営業職                 | 89<br>7.0      | 70<br>11.5   | 19<br>2.9    | 0<br>0.0   |
| 販売・サービス職（店員等）       | 59<br>4.6      | 34<br>5.6    | 25<br>3.8    | 0<br>0.0   |
| 技能・労務職（運転手、作業員等）    | 51<br>4.0      | 36<br>5.9    | 15<br>2.3    | 0<br>0.0   |
| 管理職（課長相当職以上）        | 59<br>4.6      | 46<br>7.6    | 13<br>2.0    | 0<br>0.0   |
| その他                 | 57<br>4.5      | 29<br>4.8    | 28<br>4.2    | 0<br>0.0   |
| 無回答                 | 5<br>0.4       | 1<br>0.2     | 4<br>0.6     | 0<br>0.0   |

(5) 回答者の勤続年数

| 上段：実数<br>下段：% | 合計             | 勤続年数      |              |               |                |             |          |
|---------------|----------------|-----------|--------------|---------------|----------------|-------------|----------|
|               |                | 3年未満      | 3年以上<br>5年未満 | 5年以上<br>10年未満 | 10年以上<br>20年未満 | 20年以上       | 無回答      |
| 全 体           | 1,275<br>100.0 | 81<br>6.4 | 122<br>9.6   | 435<br>34.1   | 456<br>35.8    | 178<br>14.0 | 3<br>0.2 |
| 男性            | 608<br>100.0   | 34<br>5.6 | 55<br>9.0    | 213<br>35.0   | 217<br>35.7    | 86<br>14.1  | 3<br>0.5 |
| 女性            | 666<br>100.0   | 47<br>7.1 | 67<br>10.1   | 221<br>33.2   | 239<br>35.9    | 92<br>13.8  | 0<br>0.0 |
| 無回答           | 1<br>100.0     | 0<br>0.0  | 0<br>0.0     | 1<br>100.0    | 0<br>0.0       | 0<br>0.0    | 0<br>0.0 |

(6) 回答者の役職

| 上段：実数<br>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           | 1,275<br>100.0 | 656<br>51.5 | 288<br>22.6 | 187<br>14.7 | 75<br>5.9  | 17<br>1.3 | 39<br>3.1 | 13<br>1.0 |
| 男性            | 608<br>100.0   | 245<br>40.3 | 145<br>23.8 | 123<br>20.2 | 61<br>10.0 | 14<br>2.3 | 12<br>2.0 | 8<br>1.3  |
| 女性            | 666<br>100.0   | 410<br>61.6 | 143<br>21.5 | 64<br>9.6   | 14<br>2.1  | 3<br>0.5  | 27<br>4.1 | 5<br>0.8  |
| 無回答           | 1<br>100.0     | 1<br>100.0  | 0<br>0.0    | 0<br>0.0    | 0<br>0.0   | 0<br>0.0  | 0<br>0.0  | 0<br>0.0  |

(7) 回答者の雇用形態

| 上段：実数<br>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           | 1,275<br>100.0 | 1,202<br>94.3 | 36<br>2.8 | 27<br>2.1 | 10<br>0.8 |
| 男性            | 608<br>100.0   | 587<br>96.5   | 5<br>0.8  | 8<br>1.3  | 8<br>1.3  |
| 女性            | 666<br>100.0   | 614<br>92.2   | 31<br>4.7 | 19<br>2.9 | 2<br>0.3  |
| 無回答           | 1<br>100.0     | 1<br>100.0    | 0<br>0.0  | 0<br>0.0  | 0<br>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<br>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<br>20時間以下 | 20時間超<br>45時間以下 | 45時間超<br>60時間以下 | 60時間超     | 無回答       |
| 全 体           | 1,275<br>100.0 | 246<br>19.3 | 390<br>30.6 | 255<br>20.0     | 303<br>23.8     | 50<br>3.9       | 20<br>1.6 | 11<br>0.9 |
| 男性            | 608<br>100.0   | 53<br>8.7   | 157<br>25.8 | 134<br>22.0     | 201<br>33.1     | 40<br>6.6       | 18<br>3.0 | 5<br>0.8  |
| 女性            | 666<br>100.0   | 193<br>29.0 | 233<br>35.0 | 120<br>18.0     | 102<br>15.3     | 10<br>1.5       | 2<br>0.3  | 6<br>0.9  |
| 無回答           | 1<br>100.0     | 0<br>0.0    | 0<br>0.0    | 1<br>100.0      | 0<br>0.0        | 0<br>0.0        | 0<br>0.0  | 0<br>0.0  |

(9) 昨年度の年次有給休暇取得日数

| 上段：実数<br>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           | 1,275<br>100.0 | 107<br>8.4     | 272<br>21.3 | 340<br>26.7 | 270<br>21.2 | 219<br>17.2 | 51<br>4.0 | 16<br>1.3 |
| 男性            | 608<br>100.0   | 52<br>8.6      | 165<br>27.1 | 183<br>30.1 | 117<br>19.2 | 66<br>10.9  | 17<br>2.8 | 8<br>1.3  |
| 女性            | 666<br>100.0   | 55<br>8.3      | 106<br>15.9 | 157<br>23.6 | 153<br>23.0 | 153<br>23.0 | 34<br>5.1 | 8<br>1.2  |
| 無回答           | 1<br>100.0     | 0<br>0.0       | 1<br>100.0  | 0<br>0.0    | 0<br>0.0    | 0<br>0.0    | 0<br>0.0  | 0<br>0.0  |

(10) 配偶者の有無

| 上段：実数<br>下段：% | 合計             | 配偶者の有無      |             |          |
|---------------|----------------|-------------|-------------|----------|
|               |                | いる          | いない         | 無回答      |
| 全 体           | 1,275<br>100.0 | 791<br>62.0 | 479<br>37.6 | 5<br>0.4 |
| 男性            | 608<br>100.0   | 420<br>69.1 | 184<br>30.3 | 4<br>0.7 |
| 女性            | 666<br>100.0   | 371<br>55.7 | 294<br>44.1 | 1<br>0.2 |
| 無回答           | 1<br>100.0     | 0<br>0.0    | 1<br>100.0  | 0<br>0.0 |

(11) 子どもの有無

| 上段：実数<br>下段：% | 合計             | 子どもの有無      |            |              |             |           |
|---------------|----------------|-------------|------------|--------------|-------------|-----------|
|               |                | 末子が就学前      | 末子が<br>小学生 | 末子が<br>中学生以上 | いない         | 無回答       |
| 全 体           | 1,275<br>100.0 | 366<br>28.7 | 117<br>9.2 | 183<br>14.4  | 594<br>46.6 | 15<br>1.2 |
| 男性            | 608<br>100.0   | 202<br>33.2 | 64<br>10.5 | 75<br>12.3   | 257<br>42.3 | 10<br>1.6 |
| 女性            | 666<br>100.0   | 164<br>24.6 | 53<br>8.0  | 107<br>16.1  | 337<br>50.6 | 5<br>0.8  |
| 無回答           | 1<br>100.0     | 0<br>0.0    | 0<br>0.0   | 1<br>100.0   | 0<br>0.0    | 0<br>0.0  |

(12) 勤務先労働組合の有無

| 上段：実数<br>下段：% | 合計             | 労働組合の有無       |                |             |           |           |
|---------------|----------------|---------------|----------------|-------------|-----------|-----------|
|               |                | あって加入し<br>ている | あるが加入し<br>ていない | ない          | わからない     | 無回答       |
| 全 体           | 1,275<br>100.0 | 363<br>28.5   | 167<br>13.1    | 635<br>49.8 | 87<br>6.8 | 23<br>1.8 |
| 男性            | 608<br>100.0   | 165<br>27.1   | 87<br>14.3     | 308<br>50.7 | 38<br>6.3 | 10<br>1.6 |
| 女性            | 666<br>100.0   | 198<br>29.7   | 80<br>12.0     | 326<br>48.9 | 49<br>7.4 | 13<br>2.0 |
| 無回答           | 1<br>100.0     | 0<br>0.0      | 0<br>0.0       | 1<br>100.0  | 0<br>0.0  | 0<br>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。

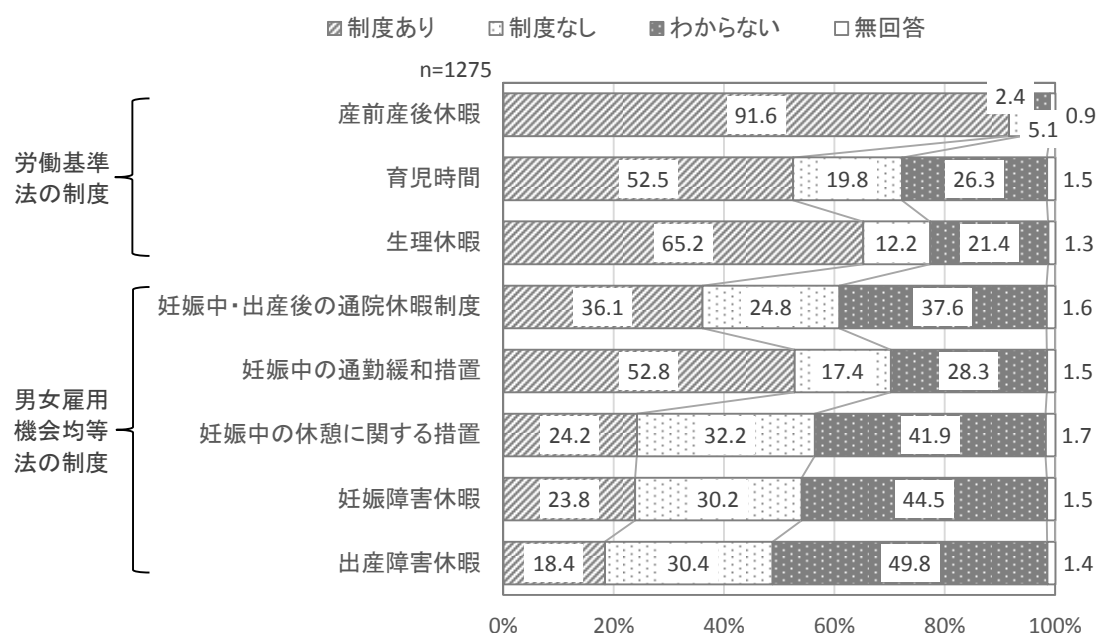
労働基準法で定められた3つの項目について「制度あり」の割合の高い順に、「産前産後休暇」(91.6%)、「生理休暇」(65.2%)、「育児時間」(52.5%)となっている。

男女雇用機会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」(52.8%)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)

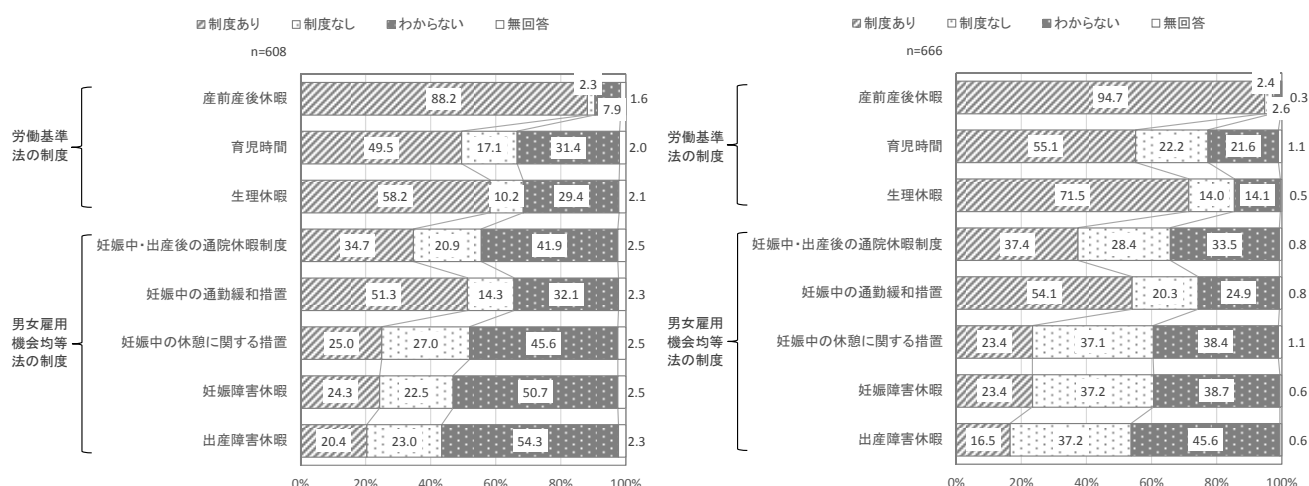
図表 3-1 母性保護等に関する制度の有無

## 【全体】



## 【男性】

## 【女性】

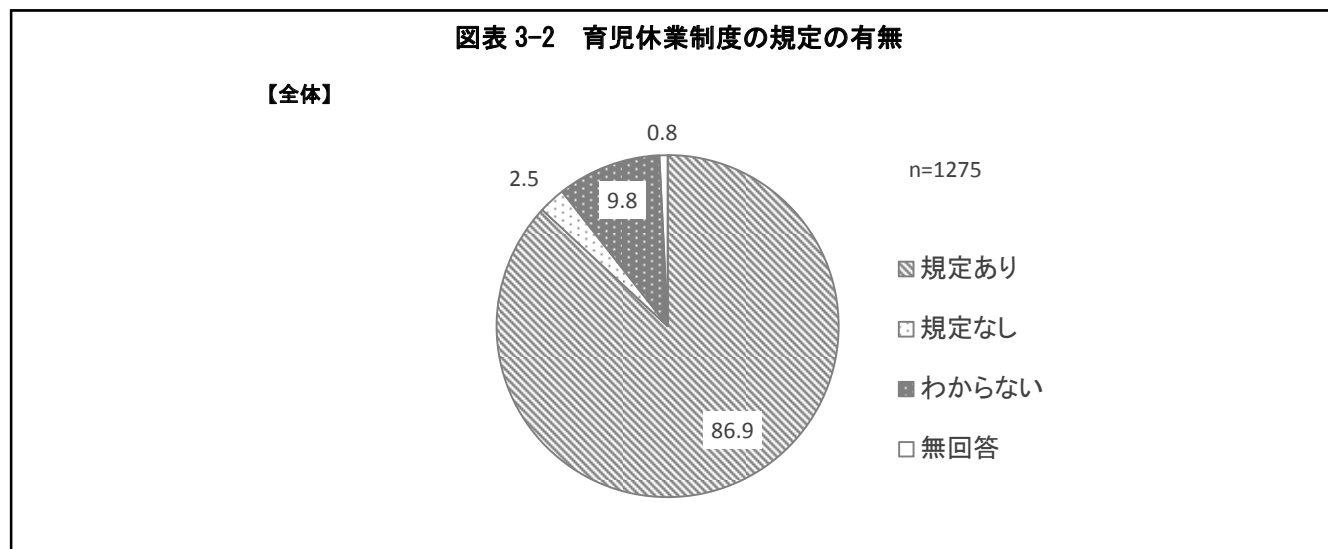


## Ⅱ 育児・介護休業法等に関する事項

### 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86.9%、「規定なし」は2.5%、「わからない」は9.8%となっている。(図表 3-2)

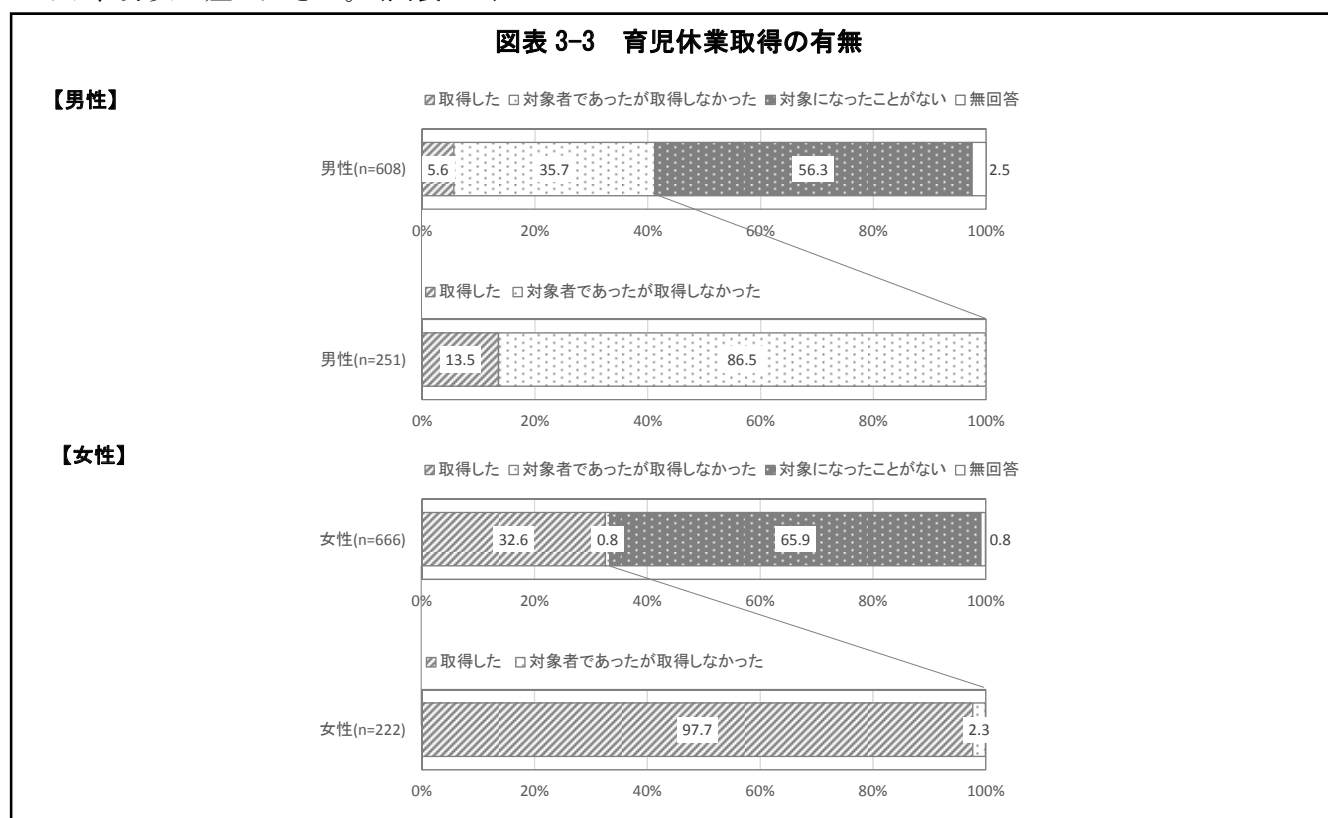


### 2 育児休業取得の有無

#### 女性の取得率 97.7%に対して、男性の取得率は 13.5%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 41.3% (「取得した」(5.6%) + 「取得しなかった」(35.7%))、女性は 33.4% (同様に (32.6%) + (0.8%)) である。

育児休業対象者 (男性 n=251、女性 n=222) のうち、休業を取得したことがあるのは、男性 13.5%、女性 97.7% であり、男女の差が大きい。(図表 3-3)

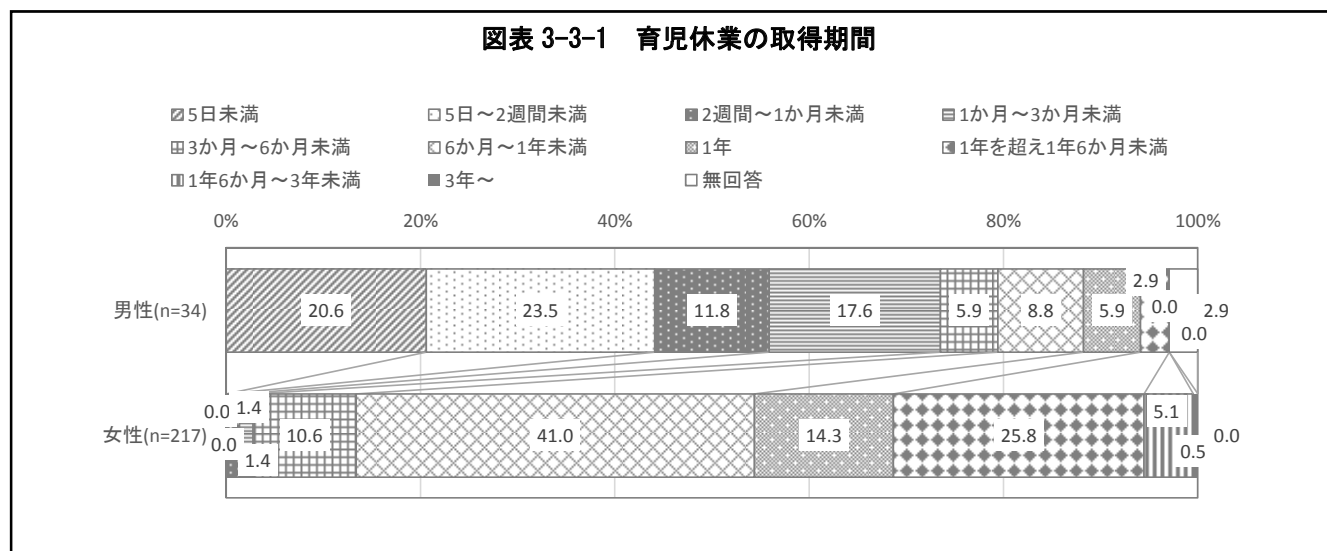


## 2-1 育児休業の取得期間

女性は「6か月～1年未満」、男性は「5日～2週間未満」が最も高い

育児休業取得者（男性：n=34、女性：n=217）に対し、育児休業取得期間はどのくらいかをたずねた。

男性では「5日～2週間未満」（23.5%）が最も高く、次いで「5日未満」（20.6%）となっている。女性では「6か月～1年未満」（41.0%）が最も高く、次いで「1年を超え1年6か月未満」（25.8%）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みられる。（図表 3-3-1）

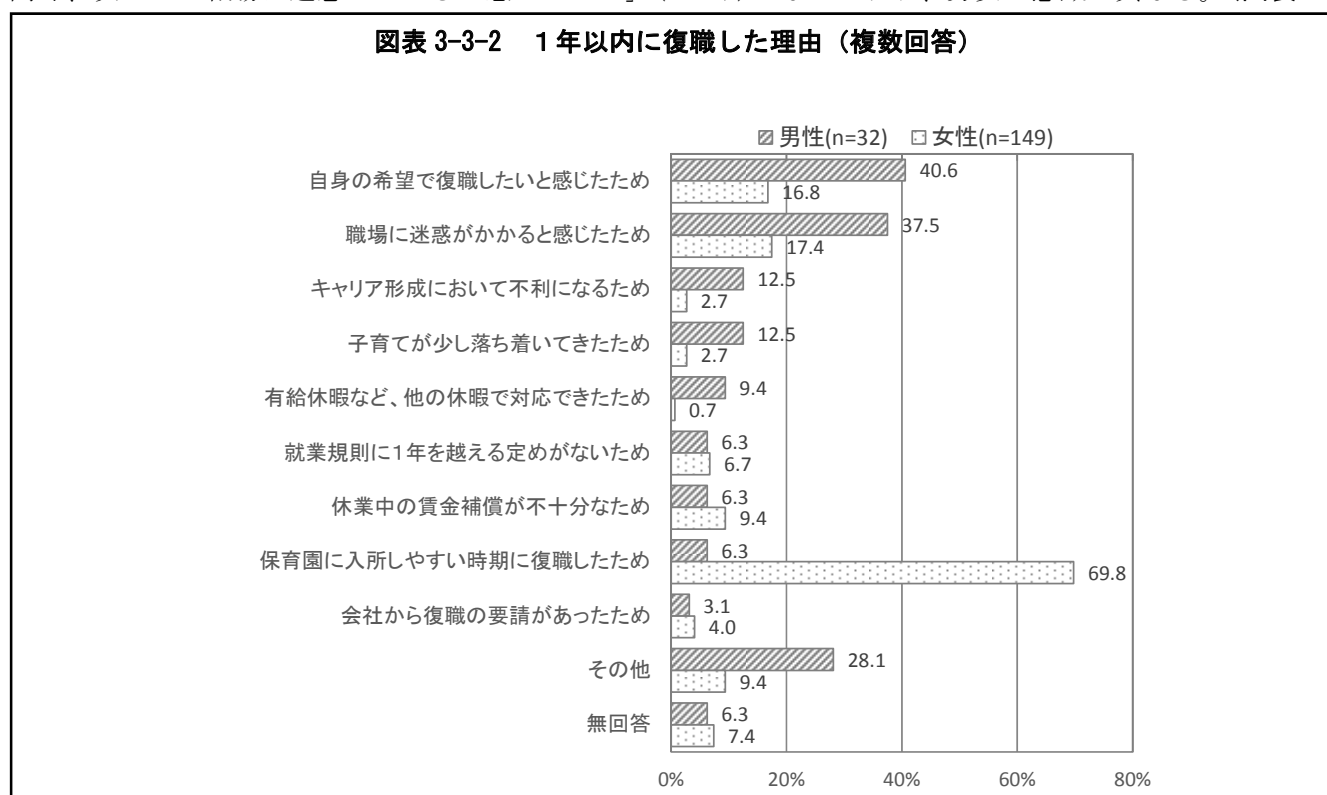


## 2-2 1年以内に復職した理由（複数回答）

男性は「自身の希望で復職したいと感じたため」、女性は「保育所に入所しやすい時期に復職したため」が最も高い

育児休業取得者で1年以内に復職した理由をたずねた。

男性では「自身の希望で復職したいと感じたため」（40.6%）が最も高く、次いで「職場に迷惑がかかると感じたため」（37.5%）となっている。女性では「保育所に入所しやすい時期に復職したため」（69.8%）が最も高く、次いで「職場に迷惑がかかると感じたため」（17.4%）となっており、男女の意識が異なる。（図表 3-3-2）

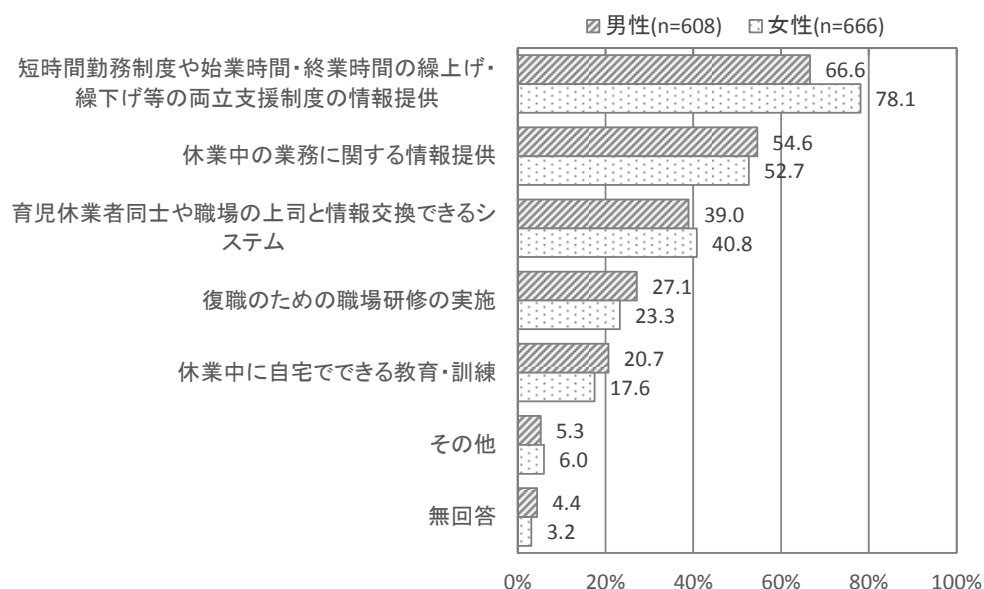


### 3 育児休業取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）

#### 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78.1%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52.7%、「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39.0%、女性40.8%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（複数回答）



## 4 男性が育児に参加することについての考え

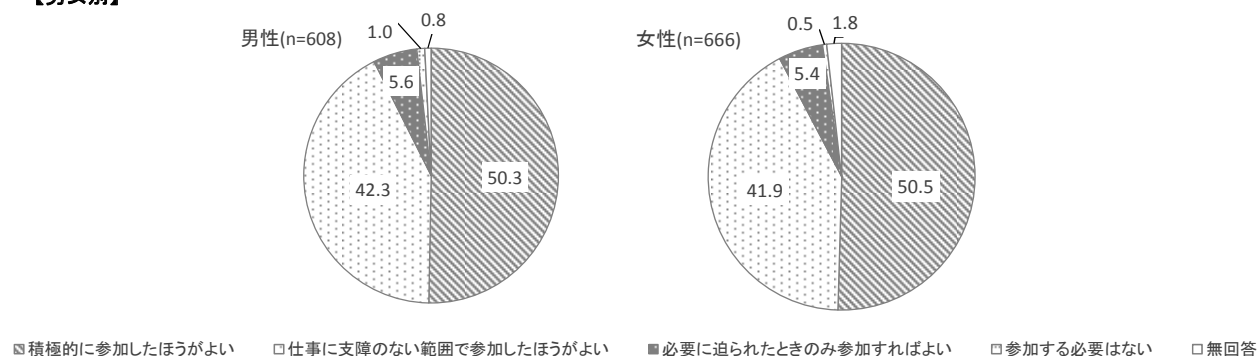
### 男女ともに「積極的に参加した方がよい」が最も高い

男性の育児参加への考えをたずねた。男性は「積極的に参加した方がよい」(50.3%)、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(42.3%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(5.6%)の順、女性は「積極的に参加した方がよい」(50.5%)、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(41.9%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(5.4%)の順となっている。

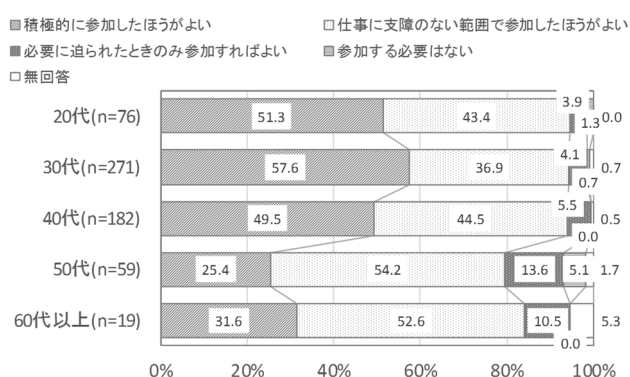
年代別にみると、男性は30代、女性では20代で「積極的に参加した方がよい」と考えている割合が最も高くなっている。規模別でみると、男女ともに規模が大きくなるにしたがい「積極的に参加したほうが良い」の割合が高くなる傾向がみられる。(図表3-5)

図表3-5 男性が育児に参加することについての考え

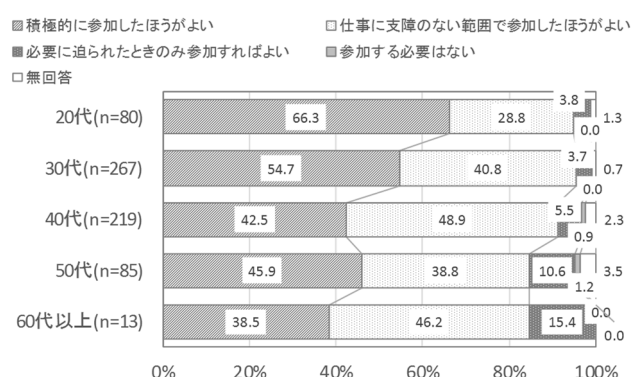
#### 【男女別】



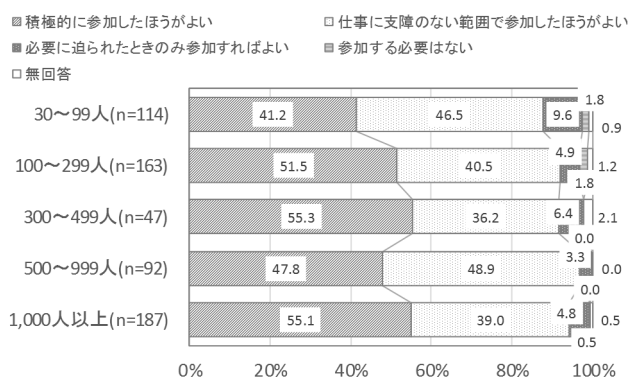
#### 【男性・年代別】



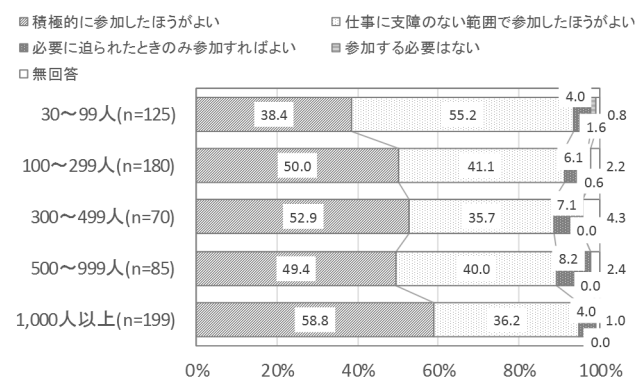
#### 【女性・年代別】



#### 【男性・規模別】



#### 【女性・規模別】

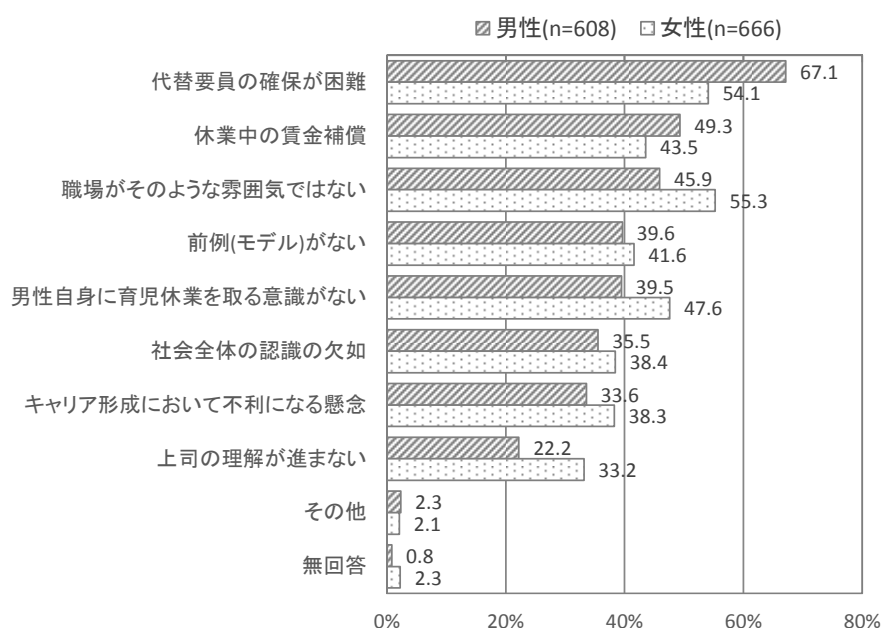


## 5 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題（複数回答）

**男性は「代替要員の確保が困難」、女性は「職場がそのような雰囲気ではない」が最も高い**

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「代替要員の確保が困難」（67.1%）、「休業中の賃金補償」（49.3%）、「職場がそのような雰囲気ではない」（45.9%）、女性では「職場がそのような雰囲気ではない」（55.3%）、「代替要員の確保が困難」（54.1%）、「男性自身に育児休業を取る意識がない」（47.6%）、の順に割合が高い。（図表 3-6）

**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）**

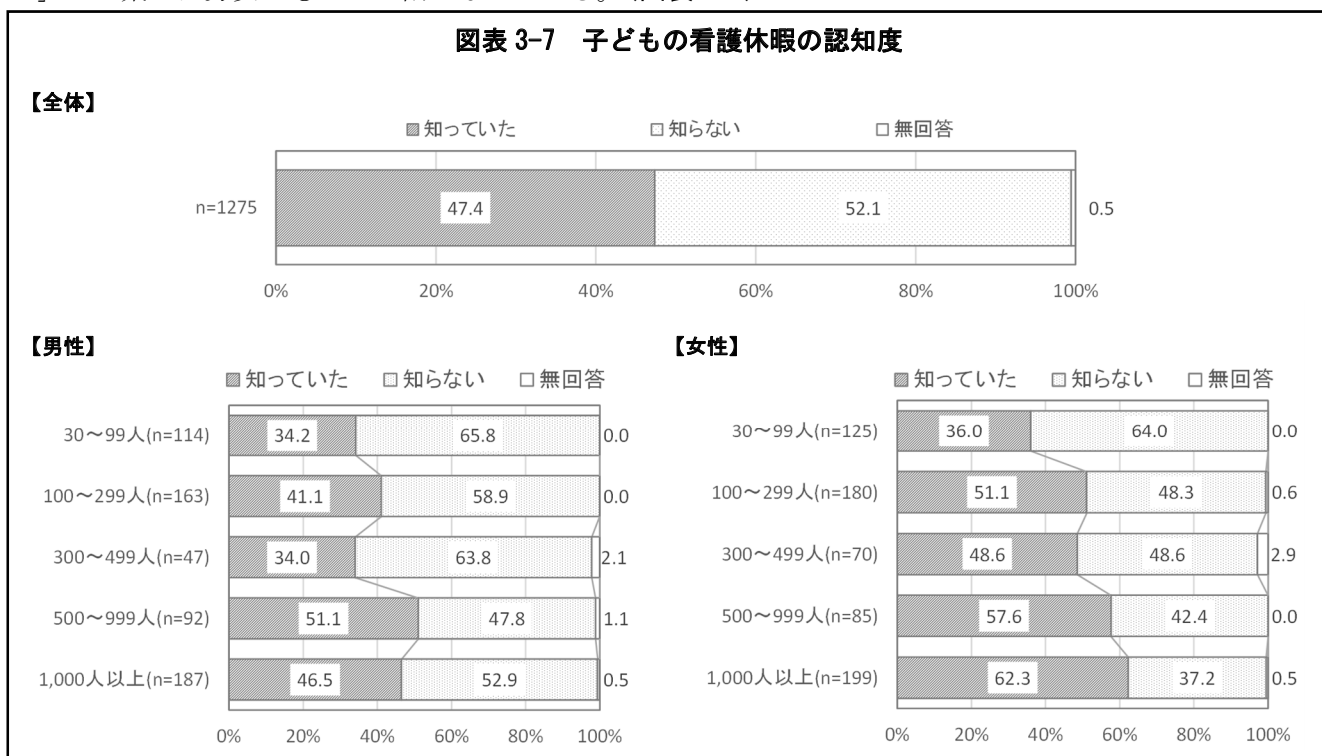


## 6 子どもの看護休暇の認知度

### 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割前半

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52.1%と半数を超えており、「知っていた」(47.4%)を上回っている。

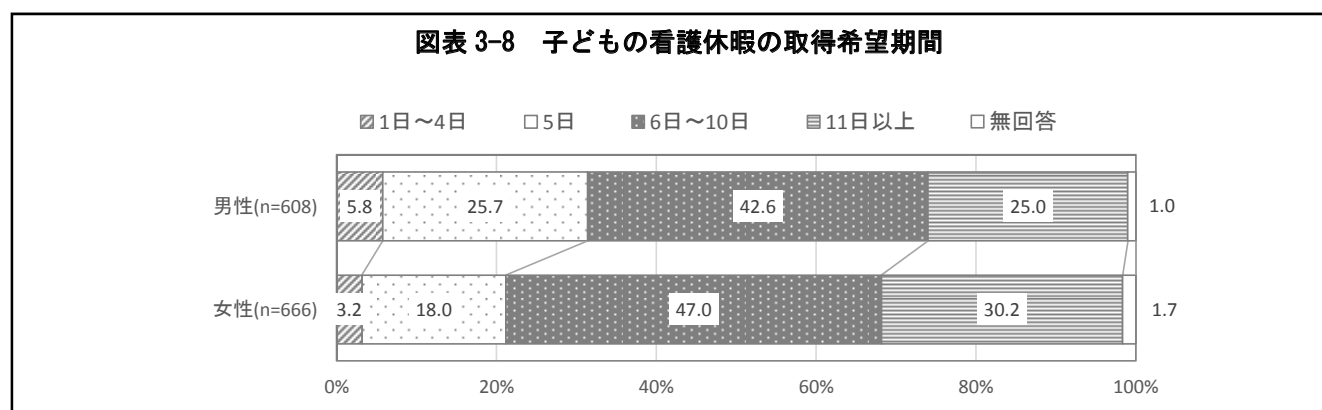
規模別にみると「知っていた」割合は、男女とも「30～99人」の企業では3割台であるのに対し、「500人以上」の企業では男女とも4～6割となっている。(図表3-7)



## 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42.6%、女性47.0%)が最も割合が高い。以下、男性では「5日」(25.7%)、「11日以上」(25.0%)の順、女性では「11日以上」(30.2%)、「5日」(18.0%)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

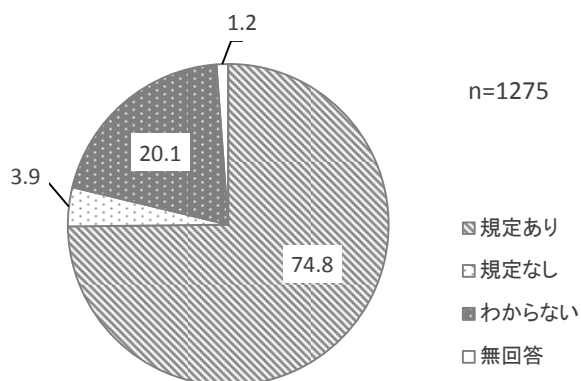
### 「規定あり」は7割半ば

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74.8%、「規定なし」は3.9%、「わからない」は20.1%となっている。

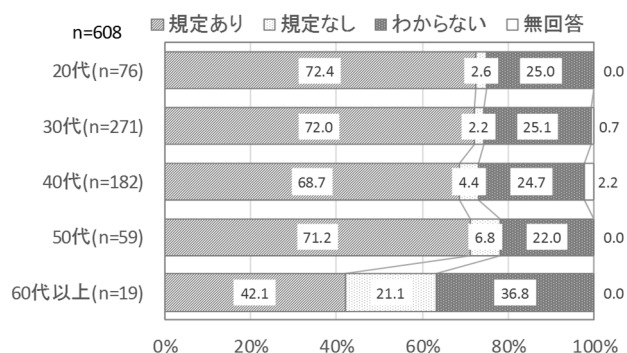
年代別にみると、「規定あり」の割合は、男女とも60代未満は6割以上であるのに対し、60代以上の年代では「規定あり」の割合が5割未満となっている。（図表3-9）

図表3-9 介護休業制度の規定の有無

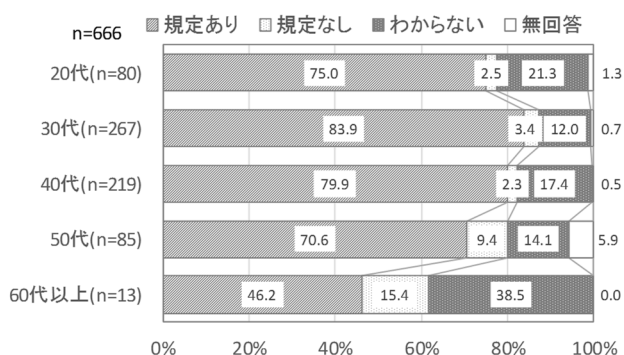
#### 【全体】



#### 【男性】



#### 【女性】

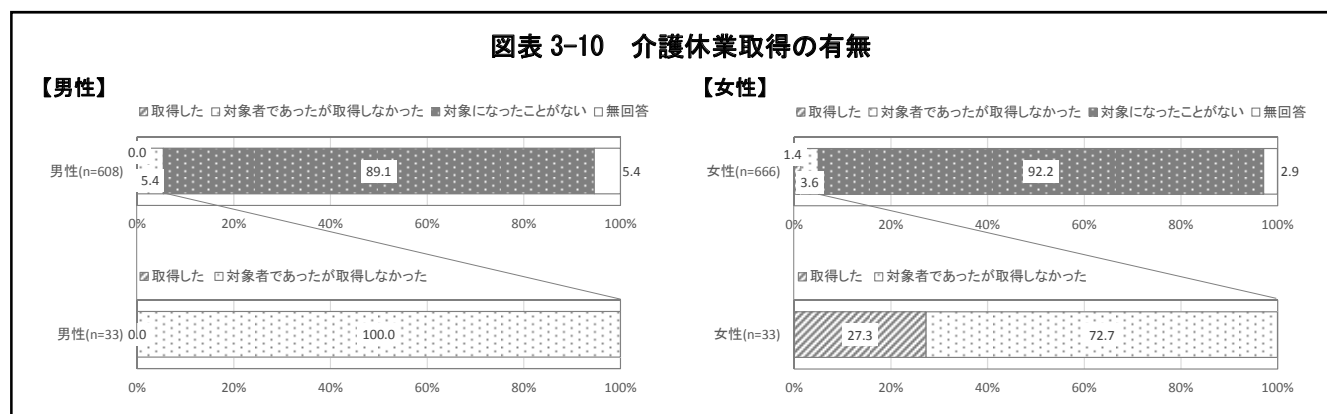


## 9 介護休業取得の有無

### 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 5.4%（取得した（0.0%）+取得しなかった（5.4%））、女性は 5.0%（同様に（1.4%）+（3.6%））であった。

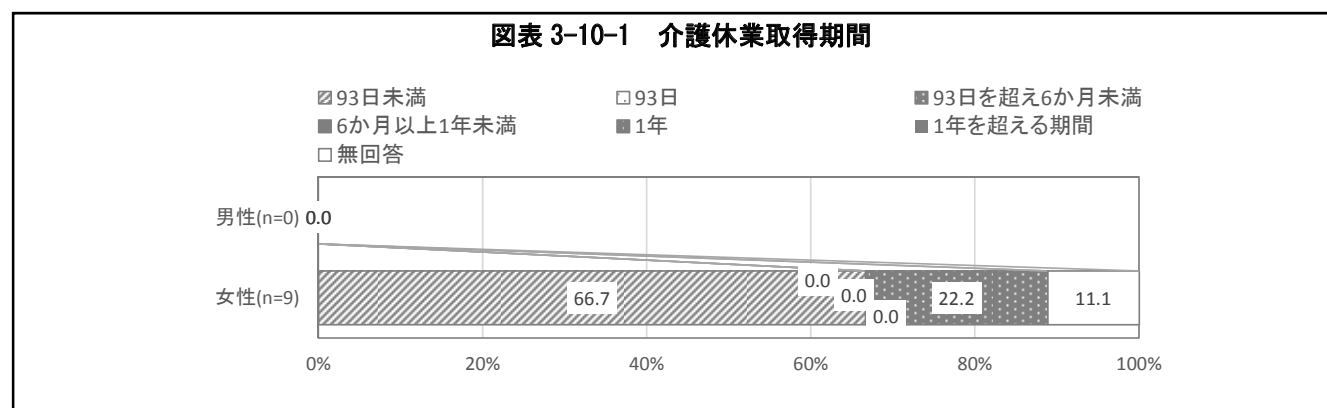
介護休業対象者（男性：n=33、女性：n=33）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性 0.0%（0名）、女性 27.3%（9名）であった。（図表 3-10）



### 9-1 介護休業取得期間

#### 「93日未満」6名、「1年」2名、「無回答」1名

介護休業を取得したと回答した者（男性：n=0、女性：n=9）に、取得期間をたずねた。女性は「93日未満」が6名、「1年」が2名、「無回答」が1名となっている。（図表 3-10-1）

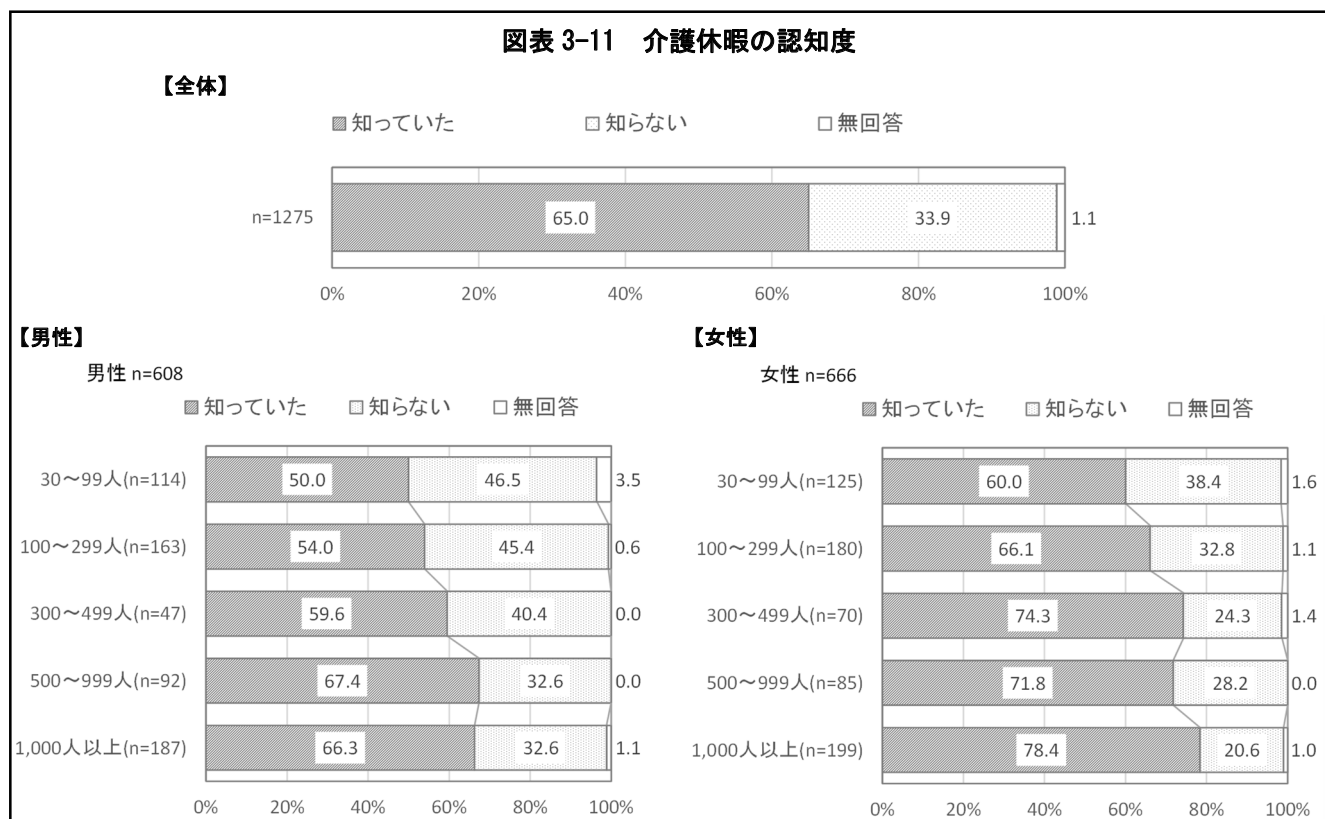


## 10 介護休暇の認知度

### 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割半ば

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65.0%と過半数を超えている。

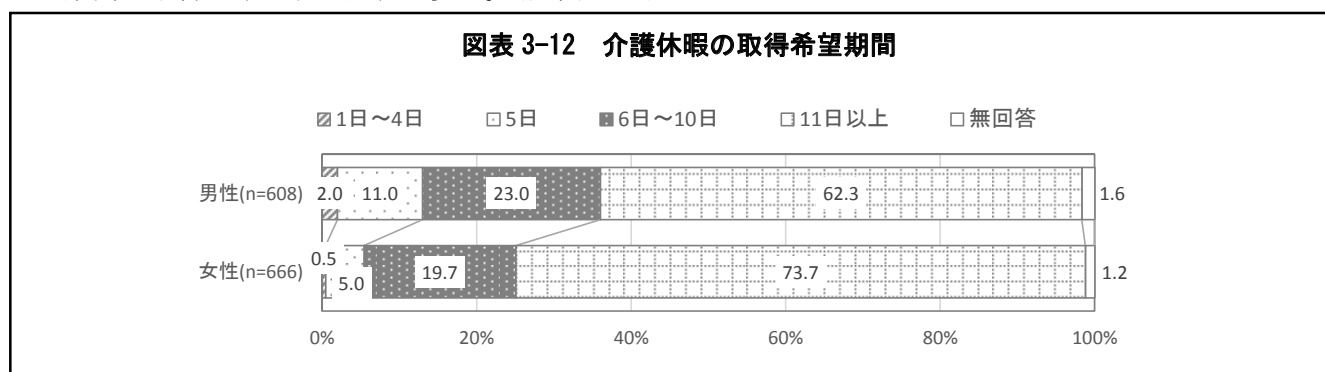
規模別にみると、「知っていた」の割合は、「30～99人」の企業では、男性では5割、女性では6割であるのに対し、「500人以上」の企業では、男女ともに6割半ば以上となっている。（図表3-11）



## 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：62.3%、女性：73.7%）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：23.0%、女性：19.7%）、「5日」（男性：11.0%、女性：5.0%）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）

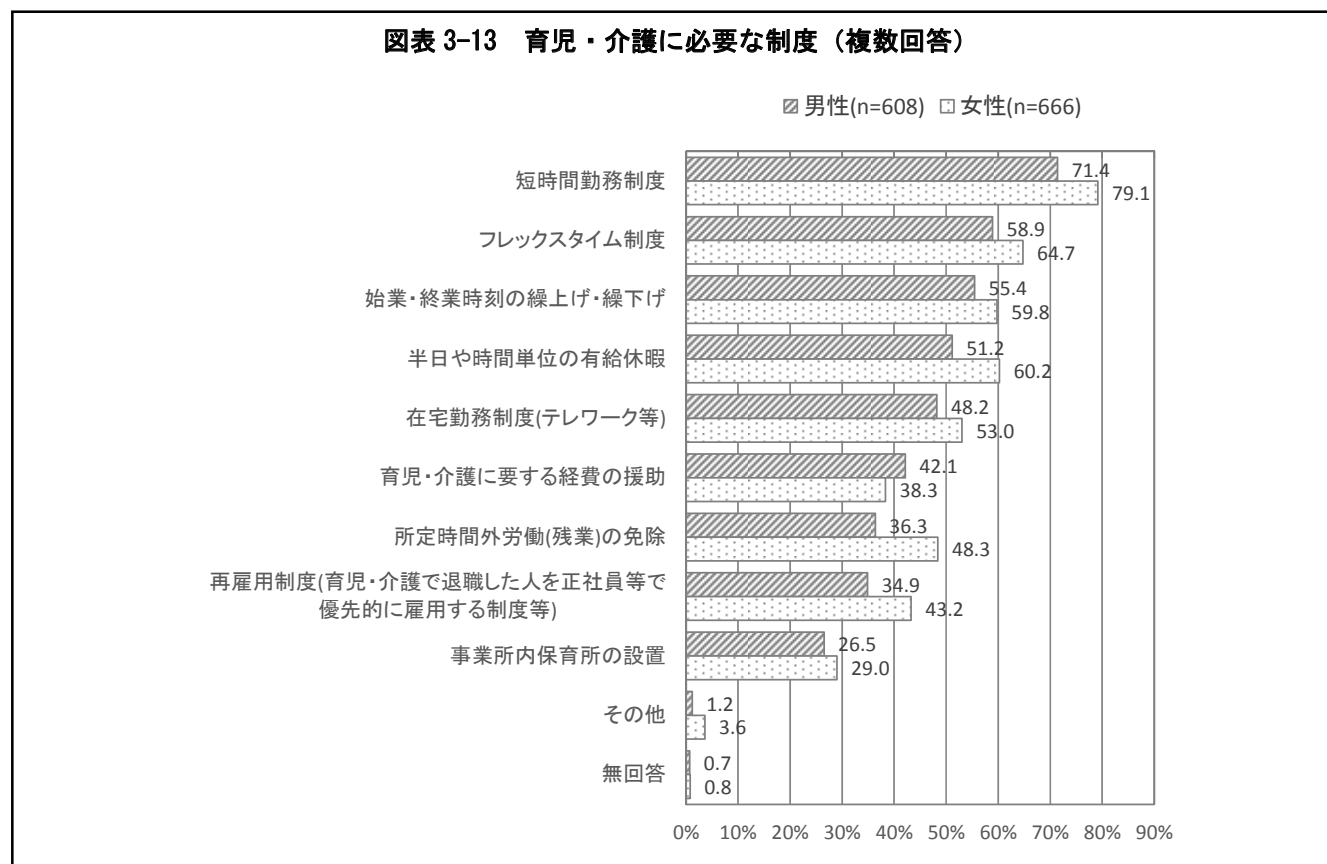


## 1 2 育児・介護に必要な制度（複数回答）

### 男女とも「短時間勤務制度」の割合が最も高い

育児・介護に必要な制度をたずねた。男女とも「短時間勤務制度」が最も高く、男性 71.4%、女性 79.1%となっている。次いで、男性は「フレックスタイム制度」（58.9%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（55.4%）の順、女性は「フレックスタイム制度」（64.7%）、「半日や時間単位の有給休暇」（60.2%）の順となっている。

（図表 3-13）



## 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

男性は「ある程度進んでいる」が約4割、女性は「ある程度進んでいる」が4割前半

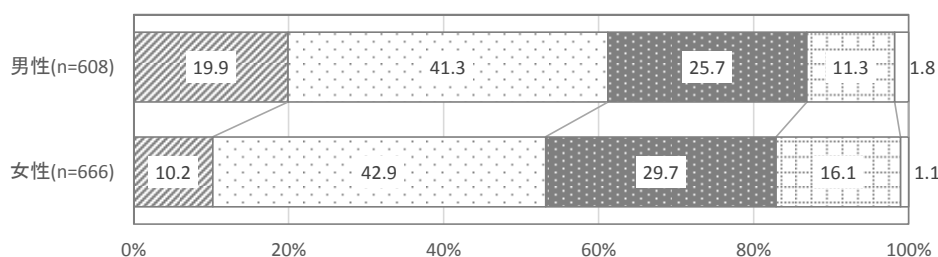
女性が活躍するための取組の進捗度をたずねた。男女とも「ある程度進んでいる」が男性 41.3%、女性 42.9%で最も高くなっている。

年代別にみると、男性は20代、30代、50代で「ある程度進んでいる」が4割以上、女性では60代以上を除くすべての年代で「ある程度進んでいる」が4割以上となっている。(図表 3-14)

図表 3-14 女性が活躍するための取組の進捗度合い

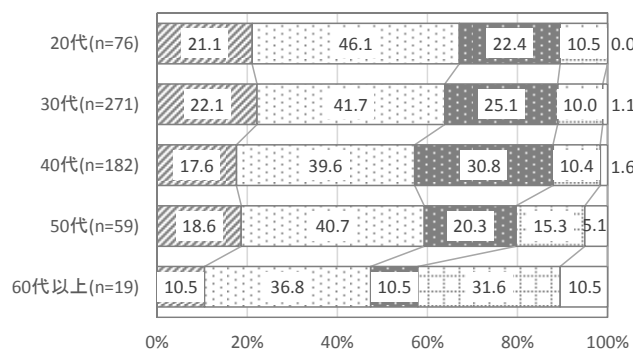
## 【全体】

■ 進んでいる □ ある程度進んでいる ■ あまり進んでいない □ 進んでいない □ 無回答



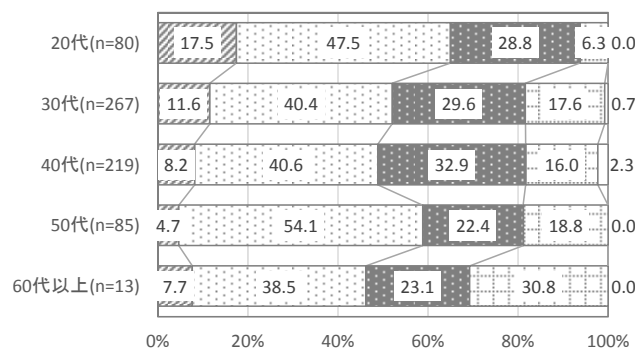
## 【男性・年代別】

■ 進んでいる □ ある程度進んでいる ■ あまり進んでいない □ 進んでいない □ 無回答



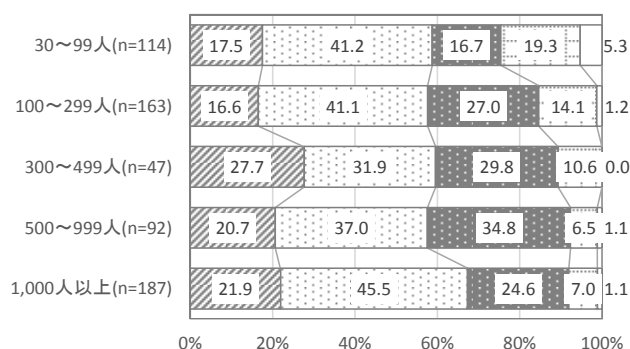
## 【女性・年代別】

■ 進んでいる □ ある程度進んでいる ■ あまり進んでいない □ 進んでいない □ 無回答



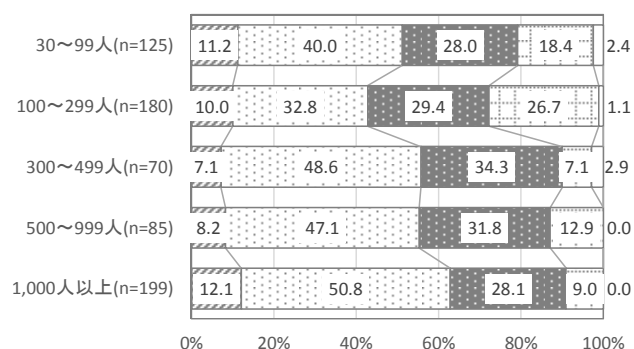
## 【男性・規模別】

■ 進んでいる □ ある程度進んでいる ■ あまり進んでいない □ 進んでいない □ 無回答



## 【女性・規模別】

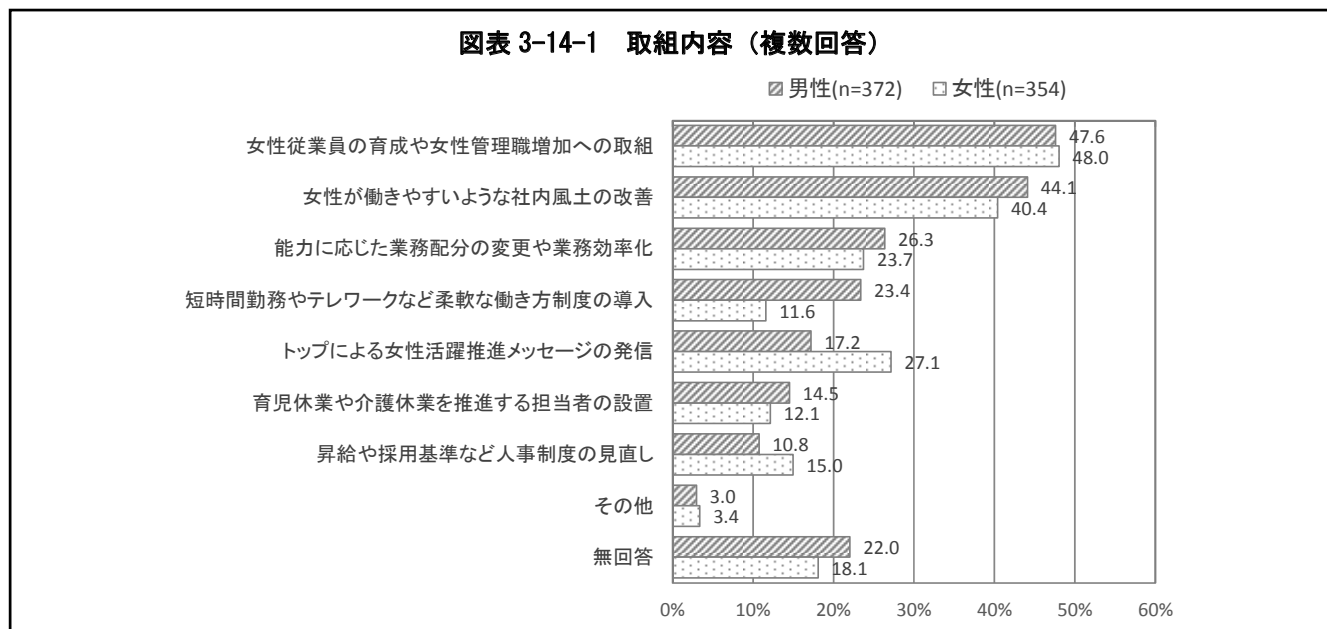
■ 進んでいる □ ある程度進んでいる ■ あまり進んでいない □ 進んでいない □ 無回答



## 1-1 女性が活躍するための取組の内容（複数回答）

### 男女とも「女性従業員の育成や女性管理職増加への取組」が4割後半

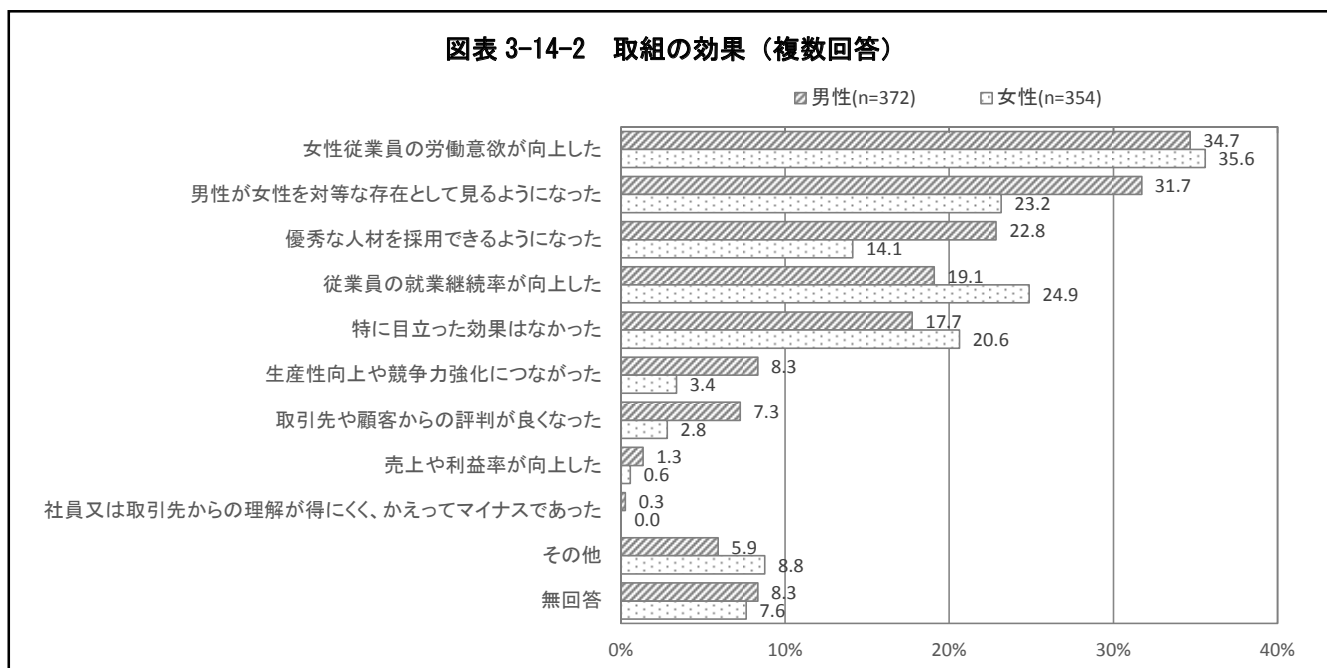
「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した従業員（男性：n=372、女性：n=354）に、女性が活躍するための取組の内容についてたずねた。男女ともに「女性従業員の育成や女性管理職増加への取組」（男性：47.6%、女性：48.0%）が最も高く、次いで「女性が働きやすいような社内風土の改善」（男性：44.1%、女性：40.4%）となっている。（図表 3-14-1）



## 1-2 女性が活躍するための取組を実施した効果（複数回答）

### 男女とも「女性従業員の労働意欲が向上した」が3割半ば

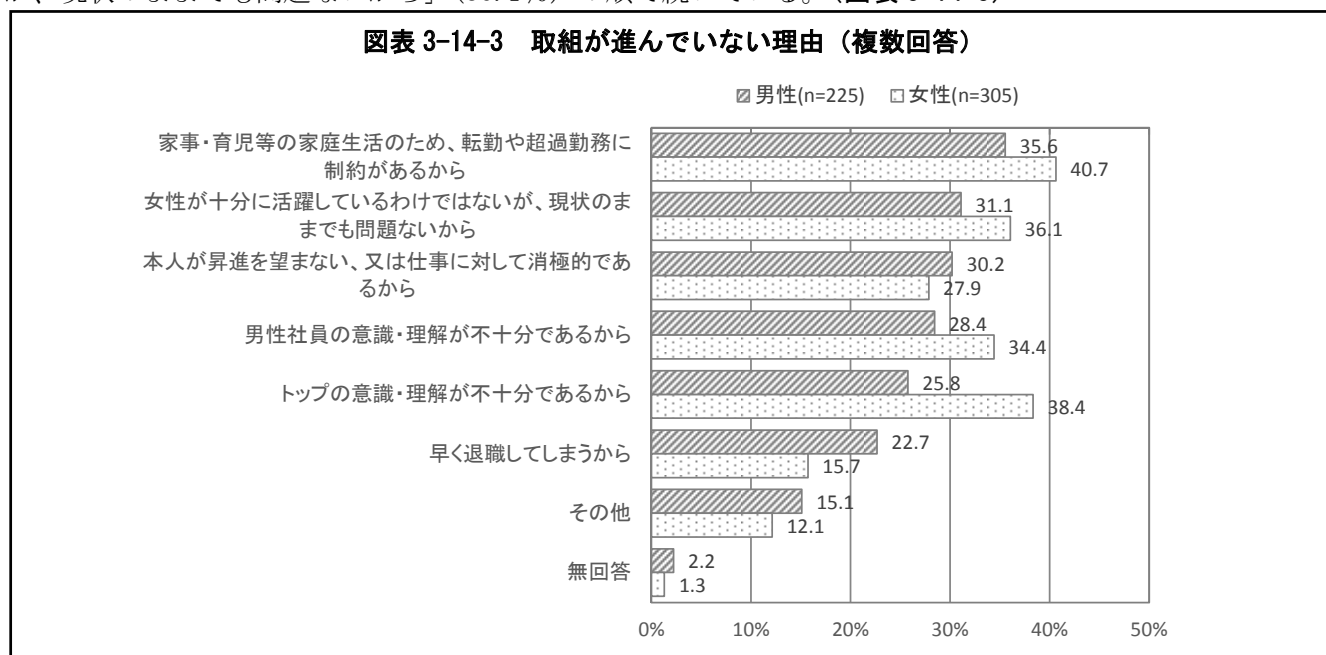
「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した従業員（男性：n=372、女性：n=354）に、女性が活躍するための取組を実施した効果についてたずねた。男女ともに「女性従業員の労働意欲が向上した」（男性：34.7%、女性：35.6%）が最も高かった。次いで、男性では「男性が女性を対等な存在として見るようになった」（31.7%）、「優秀な人材を採用できるようになった」（22.8%）の順、女性では「従業員の就業継続率が向上した」（24.9%）、「特に目立った効果はなかった」（20.6%）の順で続いている。（図表 3-14-2）



### 1-3 女性の活躍への取組が進んでいない理由（複数回答）

**男女ともに「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」が最も高い**

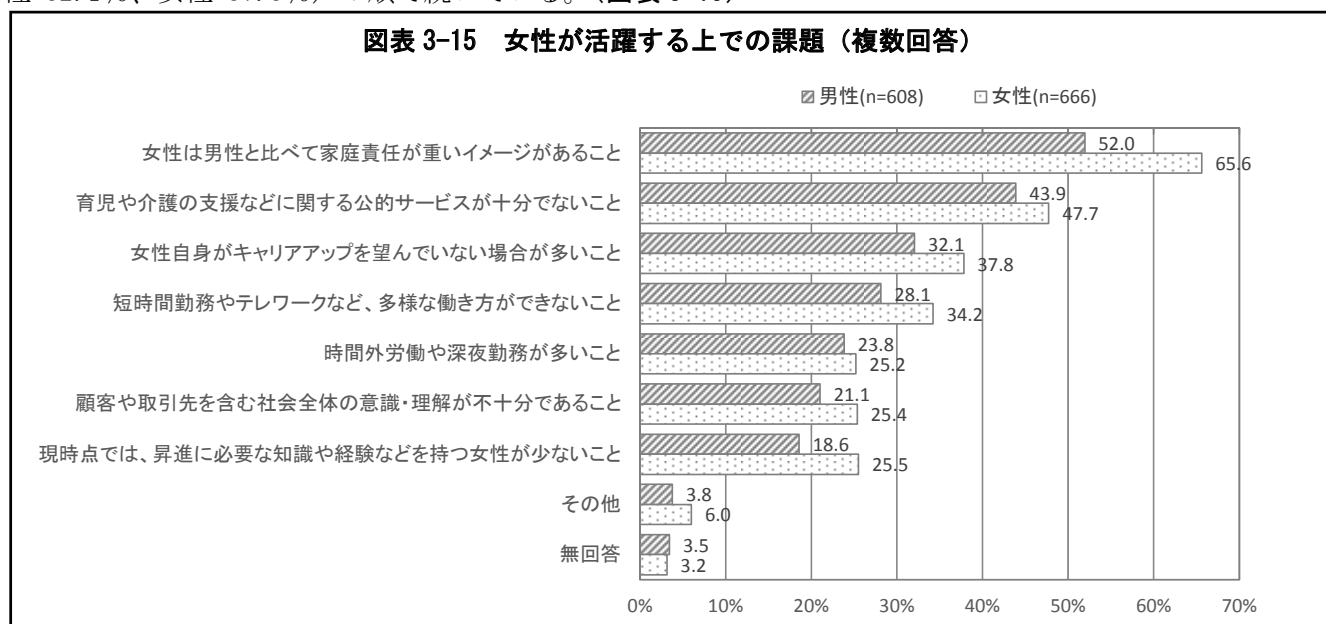
「あまり進んでいない」、「進んでいない」と回答した従業員（男性：n=225、女性：n=305）に、取組が進んでいない理由についてたずねた。男女ともに「家事・育児等の家庭生活のため、転勤や超過勤務に制約があるから」（男性：35.6%、女性：40.7%）が最も高く、以下、男性は「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題ないから」（31.1%）、「本人が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから」（30.2%）の順、女性は「トップの意識・理解が不十分であるから」（38.4%）、「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題ないから」（36.1%）の順で続いている。（図表 3-14-3）



### 2 女性が活躍する上での課題（複数回答）

**男女とも「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」が高い**

女性が活躍する上での課題については、男女とも「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」（男性：52.0%、女性：65.6%）が最も高く、これに「育児や介護の支援などに関する公的サービスが十分でないこと」（男性：43.9%、女性：47.7%）、「女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多いこと」（男性：32.1%、女性：37.8%）の順で続いている。（図表 3-15）

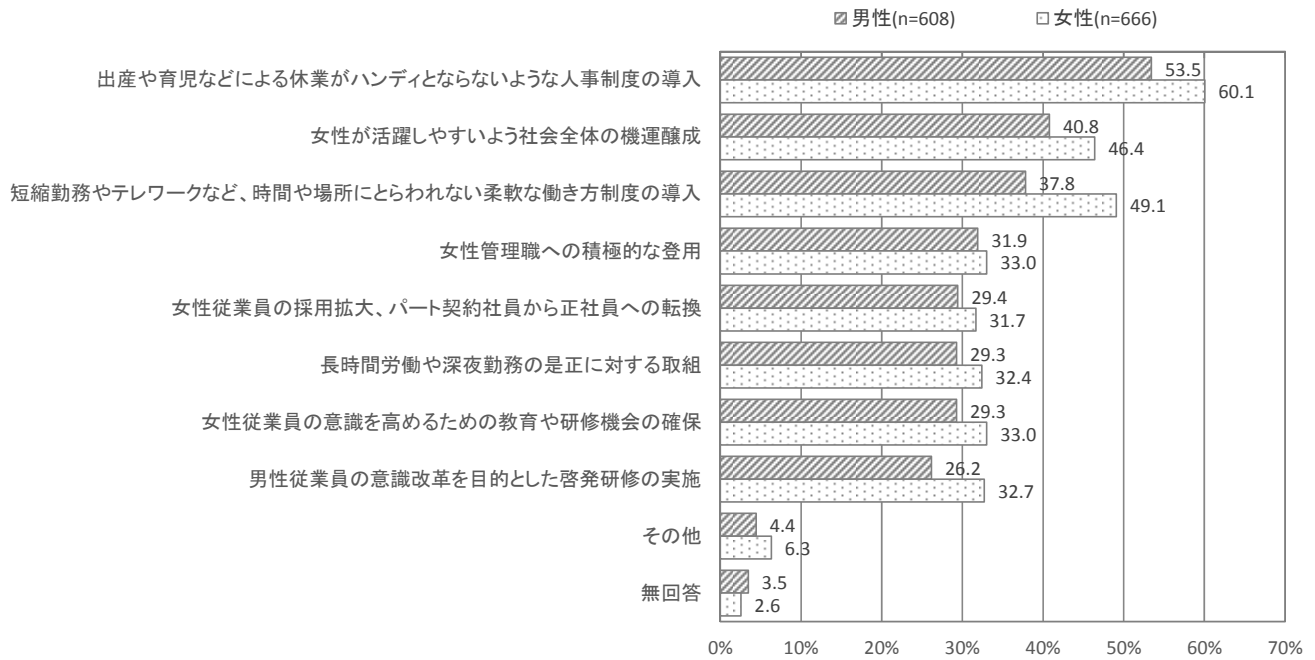


### 3 女性が活躍する上で必要な取組（複数回答）

男女とも「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」が高い

女性が活躍する上で必要な取組については、男女とも「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」（男性：53.5%、女性：60.1%）が最も高く、これに、男性では「女性が活躍しやすいよう社会全体の機運醸成」（40.8%）、「短縮勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入」（37.8%）の順、女性では「短縮勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入」（49.1%）、「女性が活躍しやすいよう社会全体の機運醸成」（46.4%）の順で続いている。（図表 3-16）

図表 3-16 女性の活躍に必要な取組（複数回答）



## 4 管理職になることについて

## 4-1 上司から管理職になることを薦められたら引き受けるか

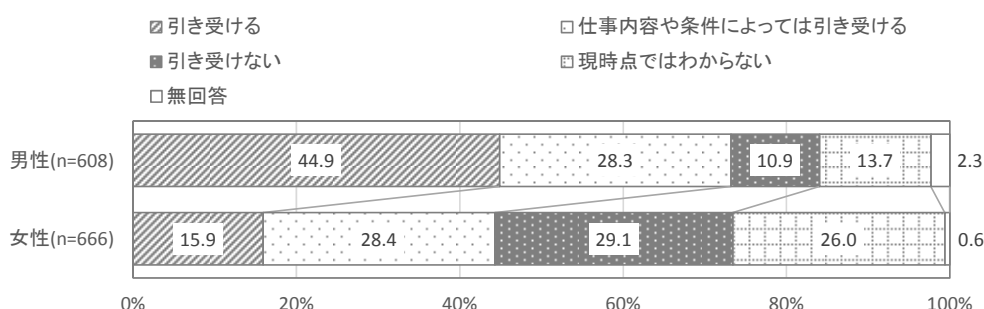
**男性は「引き受ける」が4割半ば、女性は「引き受けない」が約3割で高い**

上司から管理職になることを進められたら引き受けるかについてたずねたところ、男性では「引き受ける」が44.9%で最も高いのに対し、女性では、「引き受けない」が29.1%で最も高かった。次いで、男女とも「仕事内容や条件によっては引き受ける」（男性:28.3%、女性:28.4%）となっている。

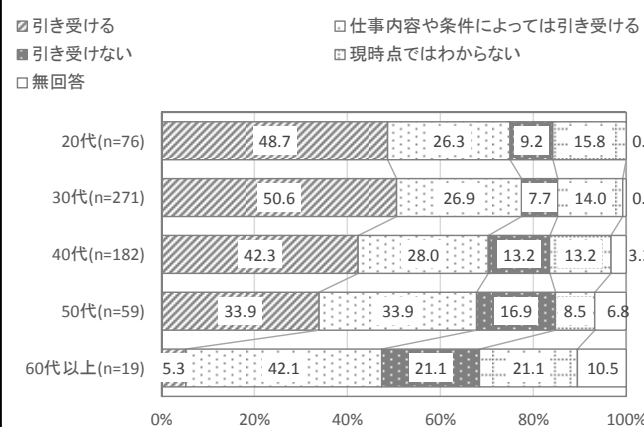
年代別にみると、男性では30代以上で年代が高くなるにしたがい「引き受ける」の割合が減少傾向を示しているのに対し、女性では年代が高くなるにしたがい増加傾向を示している。一方で、「引き受けない」の割合も男女で年代が高くなるにしたがい増加傾向がみられる。（図表 3-17-1）

**図表 3-17-1 上司から管理職になることを薦められたら引き受けるか**

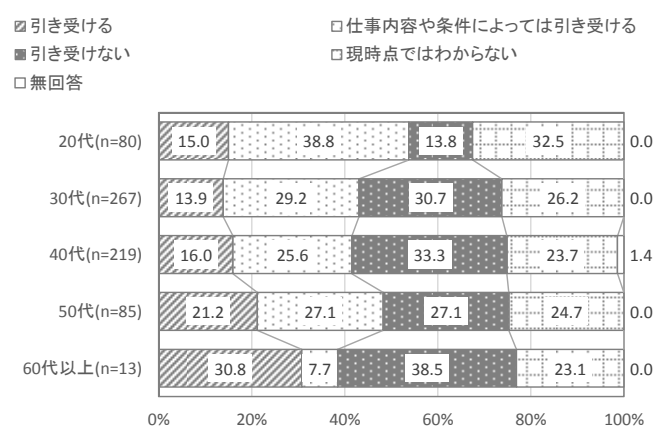
## 【全体】



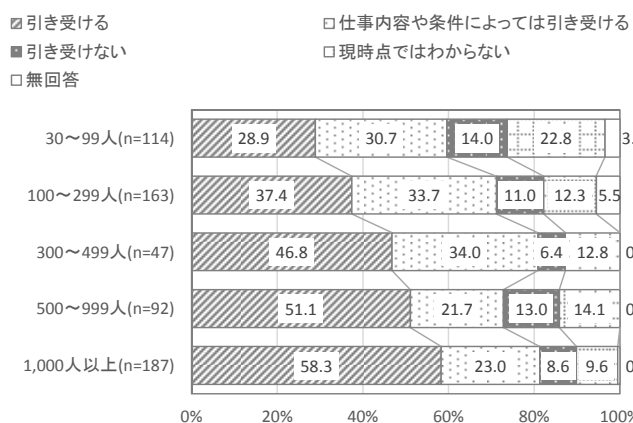
## 【男性・年代別】



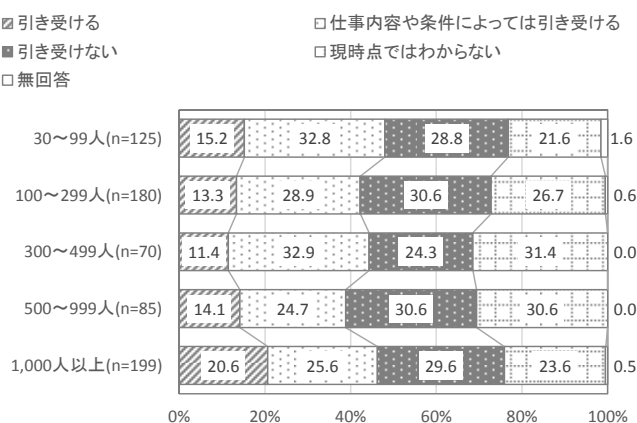
## 【女性・年代別】



## 【男性・規模別】



## 【女性・規模別】

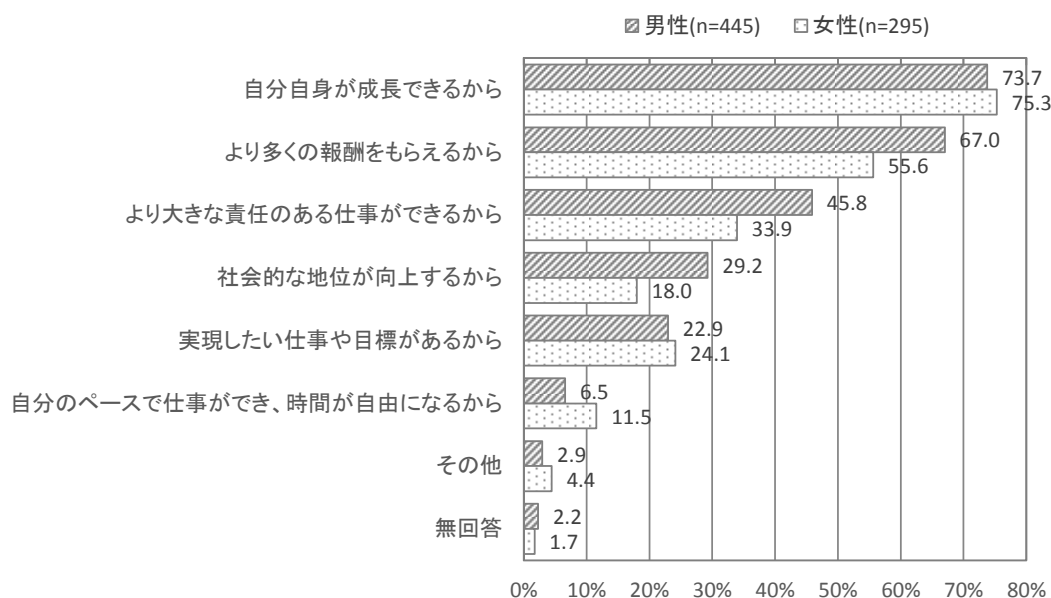


#### 4-2 管理職を引き受ける理由（複数回答）

##### 男女とも「自分自身が成長できるから」が7割以上

上司から管理職になることを進められたら「引き受ける」、「仕事内容や条件によっては引き受ける」と回答した従業員（男性：n=445、女性：n=295）に、管理職を引き受ける理由についてたずねた。男女ともに「自分自身が成長できるから」（男性：73.7%、女性：75.3%）が最も高く、これに「より多くの報酬をもらえるから」（男性：67.0%、女性：55.6%）、「より大きな責任のある仕事ができるから」（男性：45.8%、女性：33.9%）が3割以上で続いている。（図表 3-17-2）

図表 3-17-2 管理職を引き受ける理由（複数回答）

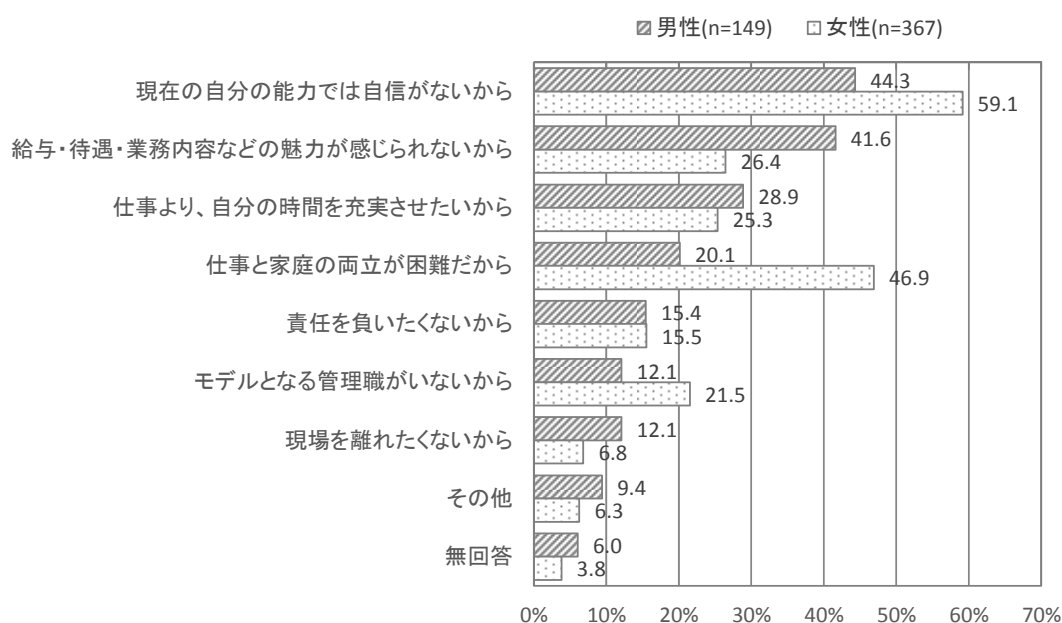


#### 4-3 管理職を引き受けない理由又は現時点ではわからない理由（複数回答）

**男女とも「現在の自分の能力では自信がないから」が高い**

上司から管理職になることを進められたら「引き受けない」、「現時点ではわからない」と回答した従業員（男性：n=149、女性：n=367）に、管理職を引き受けない理由又は現時点ではわからない理由についてたずねた。男女ともに「現在の自分の能力では自信がないから」（男性：44.3%、女性：59.1%）が最も高く、これに、男性では「給与・待遇・業務内容などの魅力を感じられないから」（41.6%）、「仕事より、自分の時間を充実させたいから」（28.9%）の順、女性では「仕事と家庭の両立が困難だから」（46.9%）、「給与・待遇・業務内容などの魅力を感じられないから」（26.4%）の順で続いている。（図表 3-17-3）

**図表 3-17-3 管理職を引き受けない理由（複数回答）**



## Ⅳ 自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,275人（男性608人、女性666人、性別無回答1人））のうち、407人（男性169人、女性238人、性別無回答0人）、回答者の31.9%（男性27.8%、女性35.7%、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126件（男性50件、女性76件）と最も多く、次いで「雇用環境や社会に関する要望」に関する意見が101件（男性36件、女性65件）、「女性活躍推進に関すること」が84件（男性32件、女性52件）、「行政に望むこと」が51件（男性27件、女性24件）、「保育所に関すること」が46件（男性10件、女性36件）となっている。

### 1 男女雇用平等に関すること

#### 【男性】

- ◆ 職場における男女平等の対策は、「女性の積極的な管理職登用」「女性の再雇用制度実施」「男性の育児・介護休暇取得促進」にあると思います。（卸売業、小売業 1,000人以上）
- ◆ 社会全体（特に40歳より上の年代）における「女性は家庭、男性は仕事」という誤った価値観が消えない限り、職場における男女平等は実現できないと感じています。ただ、30歳代の人たちは、「仕事と家事も平等折半」という考えを持つ人が多くいると感じます。そういう我々の世代が先頭に立ち、実践することで後続の良い例となり、社会を変えていかなければならないと考えています。女性が社会に進出して活躍を続けていくということは、その分、男性が育児、家事に進出して活躍しなければならないという事を、一体どのくらいの方が本当に理解しているのでしょうか。これは自分自身として経験しなければ絶対に理解は出来ないと思います。そのことを今まさに、日々奮闘している我々若手子育て世代が、身をもってより良い生き方を探っていかなければならないと考えています。そのためには、上の世代の理解が不可欠だと思います。（教育、学習支援業 500～999人）
- ◆ 自分の会社に限って言えば、不平等感を感じる事はありませんが、いまだに社会全体で女性の家庭責任が重いイメージがある以上、平等に働くのは難しいと思います。（建設業 30～99人）

#### 【女性】

- ◆ “女性だから”という事で、重要な仕事を任せてもらえない不満を抱えています。新しい体制を整えたり、今までのやり方を変えることに億劫な気持ちがあったりと面倒に感じている上層部や男性社員がまだまだ多いと思います。女性社員に対して今まで管理職になるための十分な教育の機会がなかったのに、法律が変わるために急に管理職となったケースもあり、本当に本人や会社のためになっているのか不明です。中小企業では円滑に取組が進んでいるとははっきり言えません。まだまだ男性中心の企業が多いと感じます。（卸売業、小売業 300～499人）
- ◆ 技術職に関しては男女間の格差は無くなってきているが、事務職の場合、同様の仕事をしていても男性=総合職、女性=一般職とくくられており、待遇面でも基本給や一時金が著しく低い、退職金が無いなど大きな格差がある。（学術研究、専門・技術サービス業 100～299人）
- ◆ 社会、企業で女性活躍推進の機運が高まっているが、それを素直に受け止められない男性も多いと感じる。そのため、「女性だから優遇されている」と男性から嫉妬されるのが嫌で昇進をためらう女性も多いと思う。（情報通信業 1,000人以上）
- ◆ 部署によっては、同じ総合職の同じ職種だとしても、お茶出しや庶務的な仕事を女性がさせられている場面が見受けられる。根本的な平等の意識改革がまだまだ必要に感じられる。（製造業 500～999人）

## 「従業員調査結果」

- ◆ 誰も口に出したり、露骨な態度で示される方はおりませんが、同期入社にも関わらず、男女の昇進スピードが明らかに違います。男性と同様の努力を強いられながらも、上記の結果が何年も続くことは、女性にとってモチベーションの維持や、自信に影響が出てしまいます。男女関係なく、努力を重ね、能力のある方が、「男女フィルター」にかけられることなく、組織を牽引して行ける社会を強く望みます。（建設業 100～299 人）

## 2 女性活躍推進に関すること

### 【男性】

- ◆ 弊社内で女性管理職比率を上げる目標を定め、女性管理職を増やす動きがあります。目標達成を急ぐあまり性別以外の資質の評価が疎かになることを懸念しています。（製造業 500～999 人）
- ◆ 男性の意見が出ると、ほとんどの女性が意見を言わなくなってしまう。本人の積極性の問題の部分も多いのですが、女性自身が上を目指したいと思える環境作りが必要だと思います。セクハラやパワハラが怖い人も多いのではと思う。（医療、福祉 100～299 人）

### 【女性】

- ◆ 既存の企業の多くがオールド・ボーイズ・ネットワークによって成り立っているため、女性がこのネットワークに入るのは難しく、また女性を否定しないと仲間入りができない構造になっているため、女性の活躍推進ができないのだと思います。既存の仕組みを変えるよりも、女性企業家や女性を中心に活躍できる仕組みを取り込んだ企業を応援し、女性中心で大成功しているモデル企業をつくるのが早道のような気がします。（情報通信業 1,000 人以上）
- ◆ 50 代前後の女性がパートで多く働いているが、結婚や子育てで一度離職していた人がほとんど。そのうちの多くの方が経歴を聞くととても優秀・有能だと感じる。正直、今パートで働いていることがもったいなく思う。社会的にもとても貴重な人材だと思うので、ぜひ再び活躍できるような外的な動機づけを行ってほしい。（医療、福祉 300～499 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】

- ◆ 職場内での取組み（制度の規定や啓発活動等）により、育児、介護休業や女性活躍に対する社員の意識は変わってきていると感じる。私自身、育児休業を取る際に上司や関係者を含め非常に前向きに受け取って頂けた。ただし、やはり何か特別な理由がないと休みを取りにくい（まだ男性が育児休暇を取るのが珍しく、何か特別な理由があるのか聞かれることが多い）雰囲気はある。もっと普通に取れるよう（とっていいと思えるようになれば）になれば男性の育児休業取得率も上がると思う。（情報通信業 1,000 人以上）
- ◆ 産前産後の休暇、育児休暇については、社会全体の認識が進んでいる感じはするが、未就学児がいる場合に看護のための休暇を取得できる制度があることがあまり周知されていないので、社会全体として認知される必要があると思う。（教育、学習支援業 1,000 人以上）

### 【女性】

- ◆ 育児休暇や介護休暇など制度そのものに対しての理解が進んでいないのが現状であり、当事者になれば必要になるので良く調べたりするが、休暇を必要としない人は全く知らなかったりするので温度差が生じている。職場で制度そのものに関しての勉強会を奨励したり、管理職の立場の人間には研修会

## 「従業員調査結果」

を行ったりするなど、まず皆が制度を詳しく知る機会を増やすことが重要と感じます。（サービス業（他に分類されないもの） 100～299 人）

- ◆ 家事、育児、介護の大半は「女性がやるべき仕事」との認識があります。職場でも「育児休暇」「介護休暇」を取得した男性はおらず、取得したら良くない噂が立ちそうに感じます。このような休暇を男性も取りやすくし、その分女性に今まで以上に責任ある仕事をしていただければよいと思います。（製造業 100～299 人）

## 4 男性の育児参加に関すること

### 【男性】

- ◆ 女性の育休、産休は取りやすいですが、まだまだ男性の育休、産休は取りにくいのが現状です。もっともっと男性が育児に参加できる勤務体制が必要です。そのためには、定時で上がっても普通の生活ができるくらいの収入がないと男性の育児参加は難しいです。（学術研究、専門・技術サービス業 30～99 人）
- ◆ 男性従業員が積極的に育児に参加できる取組や制度を広げて行くために、今一度検討を進めていくべき。スウェーデンの育児休業に関する取組について聞く機会があったが、男性の育児参加に対して国自体が手厚い保障をしていることを聞き、同時に東京や日本はまだまだ保障されていないと感じる。是非ともヨーロッパ等の福祉、制度について参考にして頂きたい。（教育、学習支援業 100～299 人）

### 【女性】

- ◆ 女性ばかりが育児に追われていて大変さを分かっていない事が多いです。保育園の迎えや家事、子供の風邪の時、男性でも必ず年に何回か育児休業を取得しなければいけない制度が必要だと思います。（サービス業（他に分類されないもの） 1,000 人以上）
- ◆ もっと男性自身が家庭や育児に積極的な姿勢を見せることが重要。本人の意識がなければ何も変わらない。子供のお迎えも「父が行く日」というのを作ってくればよいと思う。一部の企業ではなく、社会全体の統一の制度としなければ、子どものいる家庭の女性はなかなか活躍できるようにならないと思う。（運輸業、郵便業 500～999 人）

## 5 保育所に関すること

### 【男性】

- ◆ 子供を安心して預ける事ができるかどうか、男女関わらず仕事に打ち込むことが出来るか否かのポイントであるように思います。（製造業 1,000 人以上）
- ◆ 駅や企業内に保育園の設置を要望（早朝や夜間も必要）。（教育、学習支援業 500～999 人）

### 【女性】

- ◆ “小学1年生の壁”がとても高く感じます。学童は学校の授業後ですが、授業前、開門前の子どもの居場所がなくて困っています。開門前の子ども達の居場所をつくって頂きたいです。（親の出勤時間が早く、開門まで待てられないので。育休・時短勤務制度も、就学前で終了してしまうことが多い。）（医療、福祉 100～299 人）
- ◆ 都心のビルに小さな保育所をいくつも作ってもらえると会社で託児所を設置できなかったとしても近くに預けられるので、男性、女性に関わらず育児がしやすい環境になると考えています。（運輸業、郵便業 1,000 人以上）

## 6 行政に望むこと

### 【男性】

- ◆ 通勤時間帯の混雑には辟易している。フレックスタイムやテレワークの積極的な導入を都として推進して欲しい。今でも企業や家庭には旧態依然とした考えが色濃く残っている。プレミアムフライデー等を導入しているのも一部に大手企業のみである。中小企業が実現可能な施策でなければ意味がない。（その他 1,000人以上）
- ◆ 東京都自体がどのような取り組みを行っていて、どれだけの実績があるかが良く分からない。また、特に中小企業では、限られた人員の中で業務を行っていかなければならないという現実問題をもっと行政に知ってほしい。（学術研究、専門・技術サービス業 1,000人以上）

### 【女性】

- ◆ 民間の会社を男女平等にする前に議員さんなど公務員の女性の割合が少ないことが問題だと思います。法律を作り民意を反映する場に女性が少ないのはそれだけ男性の意見ばかりが反映された社会になっていることだと思うので、まずは公務員の方から女性の割合を一定数になるように法で定めたら良いのではと思います。（製造業 30～99人）
- ◆ 会社の看板が無くなってもパフォーマンスを出せるような人材を育てる仕事に対して、働くということに対して小学校などでも教育をしていくべき。日本国内だけではビジネスが成り立たない現実をもっときちんと教えて、その中で生き抜くための手段と知恵を学ぶ場や機会を作っていくべきだと思います。（情報通信業 300～499人）

## 7 雇用環境や社会に対する要望

### 【男性】

- ◆ 9時から18時までといったように所定の時間は会社に居なければならないという慣習がなくなると良いと思います。時間の使い方が自由になれば育児、介護と仕事の両立は進むと思いますし職場のストレスが軽減してメンタル不調になる人数も減少すると思います。（製造業 500～999人）
- ◆ いわゆる制約社員と呼ばれる人はこれからも増加すると思われる中で、パラレルキャリア、テレワークなどの多様な働き方を支援することで労働力不足を少しでも解消できれば、経済が活性化し、これまで働くことをあきらめていた人々にも雇用機会が与えられていくのだと思います。（その他 30～99人）

### 【女性】

- ◆ 育児休暇を取得することで、それまで積みあげてきた個人の評価が一度下がってしまうのは理解し難いです。だいぶ周囲の理解は見られるものの、復帰するにあたっての配置や、仕事内容も、スムーズにいったいないように思います。本人と会社側の調整は大変難しいものと思いますが、仕事を続けたいと一人でも多くの人が思える職場になってくれることを望んでいます。（製造業 1,000人以上）
- ◆ 職場では男女平等のチャンスがあると思いますが、結局は少しでも早く帰宅しようと働いている社員よりだらだらと長時間職場にいる人が貢献していると評価されている気がするので不満です。（教育、学習支援業 100～299人）