

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 | 53 | 7.5 |
| 製造業 | 103 | 14.5 |
| 情報通信業 | 50 | 7.1 |
| 運輸業、郵便業 | 57 | 8.1 |
| 卸売業、小売業 | 81 | 11.4 |
| 金融業、保険業 | 38 | 5.4 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 8 | 1.1 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 22 | 3.1 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 21 | 3.0 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 13 | 1.8 |
| 教育、学習支援業 | 44 | 6.2 |
| 医療、福祉 | 108 | 15.3 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 110 | 15.5 |
| 全体 | 708 | 100.0 |

(2) 企業全体の常用労働者数

| | | 件数 | 構成比(%) |
|-------|----------|---------|--------|
| 合計 | 30～99人 | 212 | 29.9 |
| | 100～299人 | 246 | 34.7 |
| | 300～499人 | 81 | 11.4 |
| | 500～999人 | 70 | 9.9 |
| | 1,000人以上 | 99 | 14.0 |
| | 無回答 | 0 | 0.0 |
| | 全体 | 708 | 100.0 |
| | 全体の平均 | 1490.4人 | |
| | 男性労働者 | 0人 | 0 |
| | 1～99人 | 323 | 45.6 |
| | 100～299人 | 208 | 29.4 |
| | 300～499人 | 58 | 8.2 |
| | 500～999人 | 45 | 6.4 |
| | 1,000人以上 | 74 | 10.5 |
| | 無回答 | 0 | 0.0 |
| | 全体 | 708 | 100.0 |
| | 男性従業員の平均 | 933.1人 | |
| 女性労働者 | 0人 | 0 | 0.0 |
| | 1～99人 | 444 | 62.7 |
| | 100～299人 | 159 | 22.5 |
| | 300～499人 | 47 | 6.6 |
| | 500～999人 | 19 | 2.7 |
| | 1,000人以上 | 39 | 5.5 |
| | 無回答 | 0 | 0 |
| | 全体 | 708 | 100.0 |
| | 女性従業員の平均 | 557.4人 | |

(3) 事業所の性格別

| | 件数 | 構成比(%) |
|-------|-----|--------|
| 単独事業所 | 220 | 31.1 |
| 本社・本店 | 359 | 50.7 |
| 支社・支店 | 117 | 16.5 |
| 無回答 | 12 | 1.7 |
| 全体 | 708 | 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 | 223 | 31.5 |
| 20～40%未満 | 194 | 27.4 |
| 40～60%未満 | 133 | 18.8 |
| 60%以上 | 158 | 22.3 |
| 無回答 | 0 | 0.0 |
| 事務所計 | 708 | 100.0 |
| 全体平均 | 37.3% | |

(5) 労働組合の有無

| | 件数 | 構成比(%) |
|-----|-----|--------|
| 有 | 194 | 27.4 |
| 無 | 506 | 71.5 |
| 無回答 | 8 | 1.1 |
| 全体 | 708 | 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 | 385,506 | 314,147 | 71,359 |
| | 100.0 | 81.5 | 18.5 |
| 女性 | 256,797 | 149,821 | 106,976 |
| | 100.0 | 58.3 | 41.7 |
| 合計 | 642,303 | 463,968 | 178,335 |
| | 100.0 | 72.2 | 27.8 |

「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 | 87.4% | 90.6% | 95.1% | 85.5% | 68.3% | 87.2% | 93.0% | 82.0% | 24.7% | 72.8% | 53.7% | 79.9% | 62.6% |
| 女性正社員比率 | 74.8% | 72.4% | 80.4% | 56.2% | 26.1% | 60.8% | 69.3% | 68.9% | 10.0% | 47.4% | 60.2% | 79.4% | 35.2% |

(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 | | 708 | 212 | 246 | 81 | 70 | 99 | 0 |
| | | 100.0 | 29.9 | 34.7 | 11.4 | 9.9 | 14.0 | 0.0 |
| 業 種 別 | 建設業 | 53 | 15 | 24 | 3 | 5 | 6 | 0 |
| | | 100.0 | 28.3 | 45.3 | 5.7 | 9.4 | 11.3 | 0.0 |
| | 製造業 | 103 | 25 | 22 | 10 | 15 | 31 | 0 |
| | | 100.0 | 24.3 | 21.4 | 9.7 | 14.6 | 30.1 | 0.0 |
| | 情報通信業 | 50 | 17 | 16 | 5 | 5 | 7 | 0 |
| | | 100.0 | 34.0 | 32.0 | 10.0 | 10.0 | 14.0 | 0.0 |
| | 運輸業、郵便業 | 57 | 12 | 27 | 7 | 3 | 8 | 0 |
| | | 100.0 | 21.1 | 47.4 | 12.3 | 5.3 | 14.0 | 0.0 |
| | 卸売業、小売業 | 81 | 22 | 30 | 13 | 8 | 8 | 0 |
| | | 100.0 | 27.2 | 37.0 | 16.0 | 9.9 | 9.9 | 0.0 |
| | 金融業、保険業 | 38 | 5 | 18 | 8 | 2 | 5 | 0 |
| | | 100.0 | 13.2 | 47.4 | 21.1 | 5.3 | 13.2 | 0.0 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 8 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 |
| | | 100.0 | 12.5 | 25.0 | 12.5 | 25.0 | 25.0 | 0.0 |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 22 | 8 | 8 | 0 | 4 | 2 | 0 |
| | | 100.0 | 36.4 | 36.4 | 0.0 | 18.2 | 9.1 | 0.0 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 21 | 5 | 6 | 2 | 2 | 6 | 0 |
| | | 100.0 | 23.8 | 28.6 | 9.5 | 9.5 | 28.6 | 0.0 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 13 | 3 | 7 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| | | 100.0 | 23.1 | 53.8 | 15.4 | 7.7 | 0.0 | 0.0 |
| 教育、学習支援業 | 44 | 16 | 18 | 6 | 1 | 3 | 0 | |
| | 100.0 | 36.4 | 40.9 | 13.6 | 2.3 | 6.8 | 0.0 | |
| 医療、福祉 | 108 | 43 | 40 | 10 | 7 | 8 | 0 | |
| | 100.0 | 39.8 | 37.0 | 9.3 | 6.5 | 7.4 | 0.0 | |
| サービス業（他に分類されないもの） | 110 | 40 | 28 | 14 | 15 | 13 | 0 | |
| | 100.0 | 36.4 | 25.5 | 12.7 | 13.6 | 11.8 | 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 | | 708 | 223 | 194 | 133 | 158 | 0 |
| | | 100.0 | 31.5 | 27.4 | 18.8 | 22.3 | 0.0 |
| 業 種 別 | 建設業 | 53 | 48 | 4 | 1 | 0 | 0 |
| | | 100.0 | 90.6 | 7.5 | 1.9 | 0.0 | 0.0 |
| | 製造業 | 103 | 44 | 34 | 15 | 10 | 0 |
| | | 100.0 | 42.7 | 33.0 | 14.6 | 9.7 | 0.0 |
| | 情報通信業 | 50 | 20 | 26 | 4 | 0 | 0 |
| | | 100.0 | 40.0 | 52.0 | 8.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 運輸業、郵便業 | 57 | 41 | 13 | 3 | 0 | 0 |
| | | 100.0 | 71.9 | 22.8 | 5.3 | 0.0 | 0.0 |
| | 卸売業、小売業 | 81 | 12 | 40 | 22 | 7 | 0 |
| | | 100.0 | 14.8 | 49.4 | 27.2 | 8.6 | 0.0 |
| | 金融業、保険業 | 38 | 6 | 18 | 11 | 3 | 0 |
| | | 100.0 | 15.8 | 47.4 | 28.9 | 7.9 | 0.0 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 8 | 0 | 5 | 2 | 1 | 0 |
| | | 100.0 | 0.0 | 62.5 | 25.0 | 12.5 | 0.0 |
| | 学術研究、専門・技術 サービス業 | 22 | 9 | 9 | 2 | 2 | 0 |
| | | 100.0 | 40.9 | 40.9 | 9.1 | 9.1 | 0.0 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 21 | 0 | 6 | 8 | 7 | 0 |
| | | 100.0 | 0.0 | 28.6 | 38.1 | 33.3 | 0.0 |
| | 生活関連サービス業 娯楽業 | 13 | 0 | 2 | 6 | 5 | 0 |
| | | 100.0 | 0.0 | 15.4 | 46.2 | 38.5 | 0.0 |
| 教育、学習支援業 | 44 | 0 | 12 | 13 | 19 | 0 | |
| | 100.0 | 0.0 | 27.3 | 29.5 | 43.2 | 0.0 | |
| 医療、福祉 | 108 | 0 | 1 | 18 | 89 | 0 | |
| | 100.0 | 0.0 | 0.9 | 16.7 | 82.4 | 0.0 | |
| サービス業 (他に分類されないもの) | 110 | 43 | 24 | 28 | 15 | 0 | |
| | 100.0 | 39.1 | 21.8 | 25.5 | 13.6 | 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 | | 708 | 223 | 194 | 133 | 158 | 0 |
| | | 100.0 | 31.5 | 27.4 | 18.8 | 22.3 | 0.0 |
| 常 用 労 働 者 数 （ 企 業 全 体 ） 別 | 30～99人 | 212 | 64 | 53 | 37 | 58 | 0 |
| | | 100.0 | 30.2 | 25.0 | 17.5 | 27.4 | 0.0 |
| | 100～299人 | 246 | 78 | 71 | 46 | 51 | 0 |
| | | 100.0 | 31.7 | 28.9 | 18.7 | 20.7 | 0.0 |
| | 300～499人 | 81 | 18 | 24 | 19 | 20 | 0 |
| | | 100.0 | 22.2 | 29.6 | 23.5 | 24.7 | 0.0 |
| | 500～999人 | 70 | 20 | 23 | 16 | 11 | 0 |
| | | 100.0 | 28.6 | 32.9 | 22.9 | 15.7 | 0.0 |
| | 1,000人以上 | 99 | 43 | 23 | 15 | 18 | 0 |
| | | 100.0 | 43.4 | 23.2 | 15.2 | 18.2 | 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

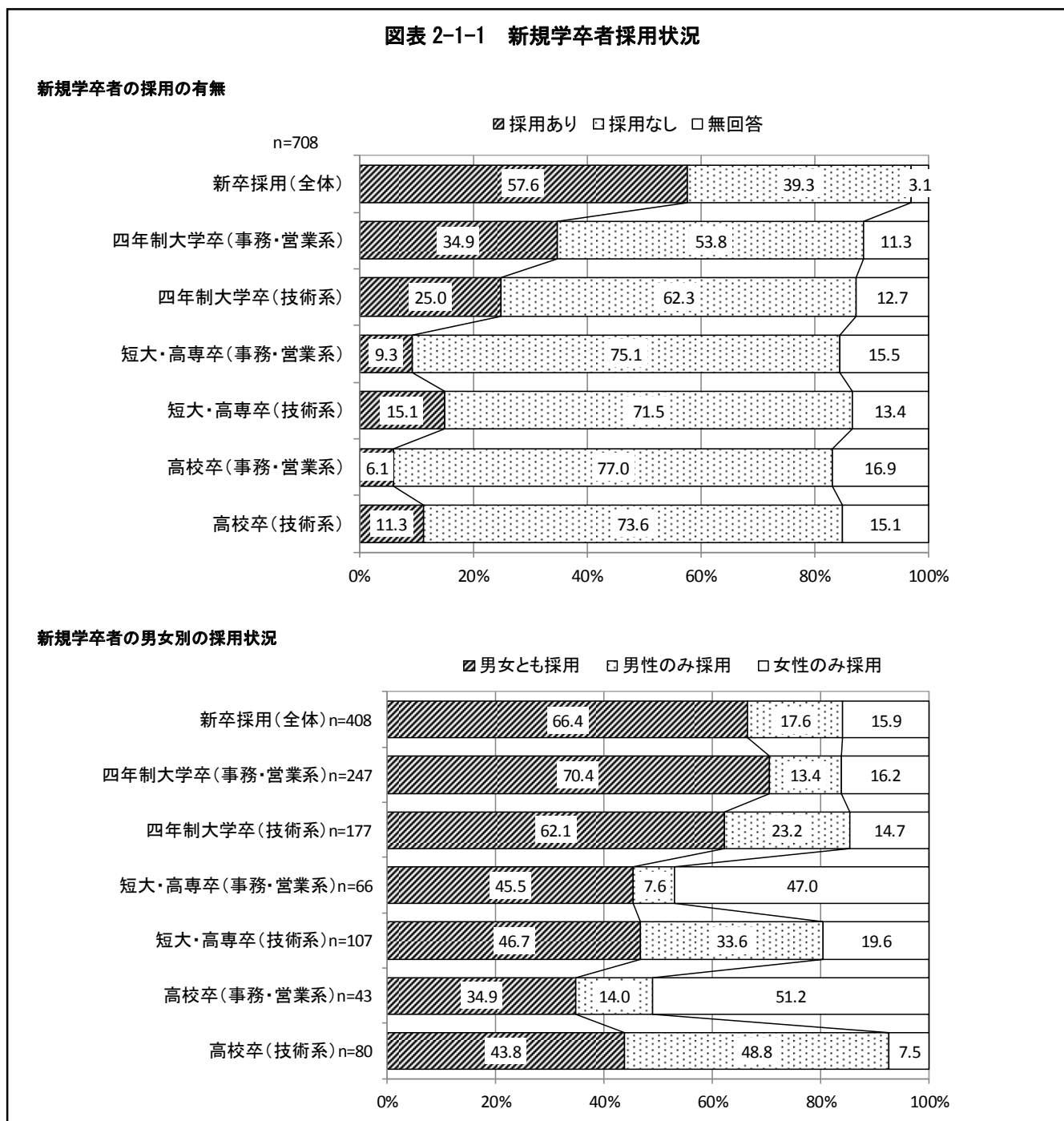
(1) 新規学卒者（高等学校卒を含む。以下同じ）採用状況

平成30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6割後半

平成30年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は全体で57.6%、「採用していない」事業所は39.3%である。

新規採用を行った事業所（n=408）のうち、男女とも採用した事業所が66.4%と最も多く、男性のみを採用した事業所は17.6%、女性のみを採用した事業所は15.9%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5割前後となっている。（図表2-1-1）



(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」事業所は約7割

過去1年間（平成29年4月1日～平成30年3月31日）に、中途採用を行った事業所は全体で76.6%、「採用していない」事業所は20.2%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58.8%、「技術系」が46.5%である。

中途採用を行った事業所（n=542）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21.2%、女性のみを採用した事業所は8.9%である。

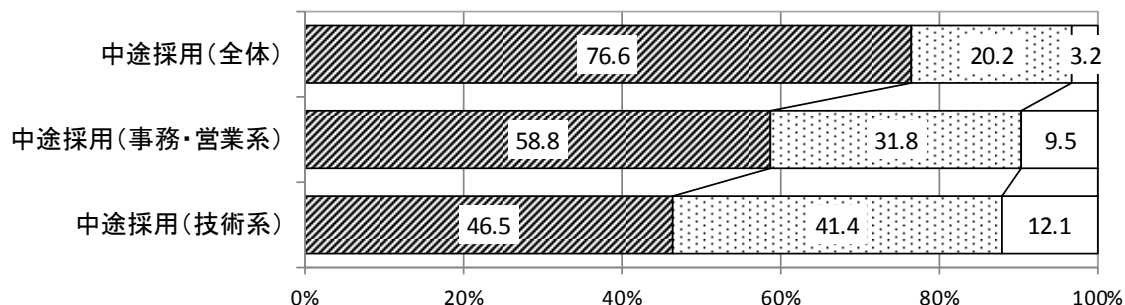
中途採用を行った事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況をみると、「事務・営業系」では「男女とも採用」の割合が66.6%と高い割合を占めているが、「技術系」では「男女とも採用」の55.3%に次いで、「男性のみ採用」が36.8%と割合が高い。（図表2-1-2）

図表 2-1-2 中途採用の状況

中途採用の有無

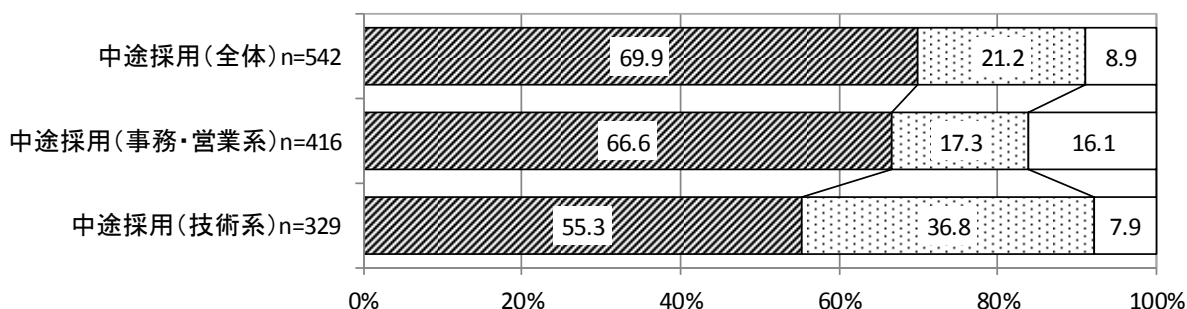
n=708

■ 採用あり □ 採用なし □ 無回答



中途採用の男女別採用状況

■ 男女とも採用 □ 男性のみ採用 □ 女性のみ採用



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3.6歳低く、平均勤続年数も2.6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3.6歳低い。平均勤続年数は女性の方が男性より2.6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

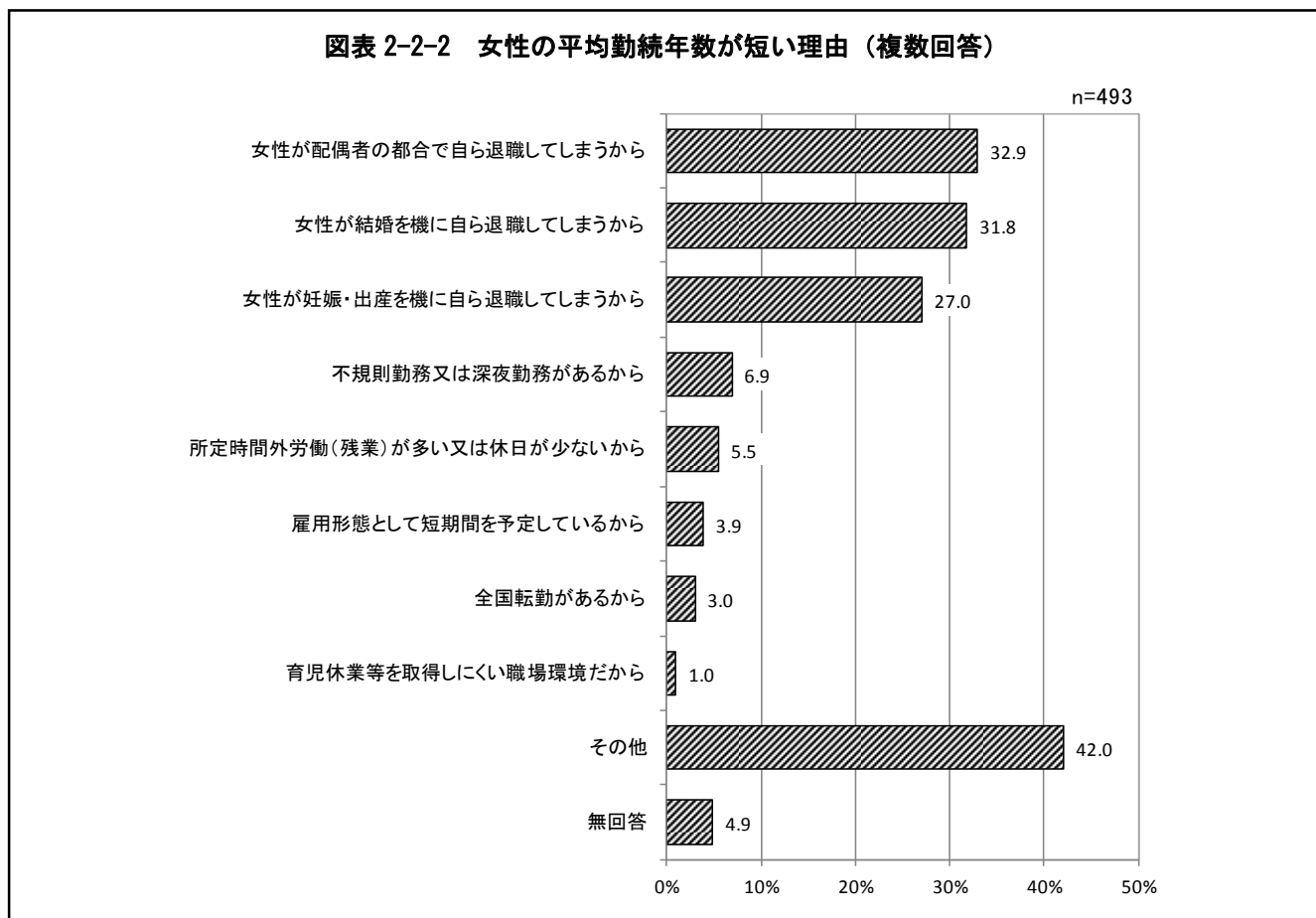
| | | 平均年齢 | 平均勤続年数 |
|----------|-----------|-------|--------|
| 男性 | | 44.4歳 | 11.8年 |
| 女性 | | 40.8歳 | 9.2年 |
| 推移 | H29年度(女性) | 40.2歳 | 9.0年 |
| | H28年度(女性) | 40.4歳 | 8.8年 |
| | H27年度(女性) | 40.1歳 | 9.2年 |
| | H26年度(女性) | 40.4歳 | 9.3年 |
| | H16年度(女性) | 37.1歳 | 8.2年 |
| H5年度(女性) | | 33.9歳 | 6.2年 |

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=493）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」（32.9%）、「女性が結婚を機に自ら退職してしまうから」（31.8%）、「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」（27.0%）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2割後半で、規模が大きいほど制度がある割合が高い傾向

コース別雇用管理制度が「ある」（コース転換制度あり、なしの合計。以下同様）事業所は27.6%、「以前はあったが廃止した」事業所は1.8%、「導入したことはない」事業所は68.8%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」（52.6%）、「不動産業、物品賃貸業」（50.0%）である。一方、「導入したことはない」割合が高いのは、「医療、福祉」（88.0%）、「教育、学習支援業」（81.8%）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）

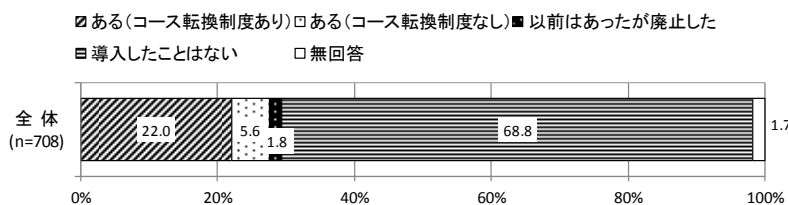
コース別管理雇用制度（コース別人事制度）は、複線型人事制度または進路選択制度とも呼ばれる。複数の職掌や進路を設定しておき、コース別に人材を活用、評価、処遇する制度であり、以下のようなものがある。

- 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）

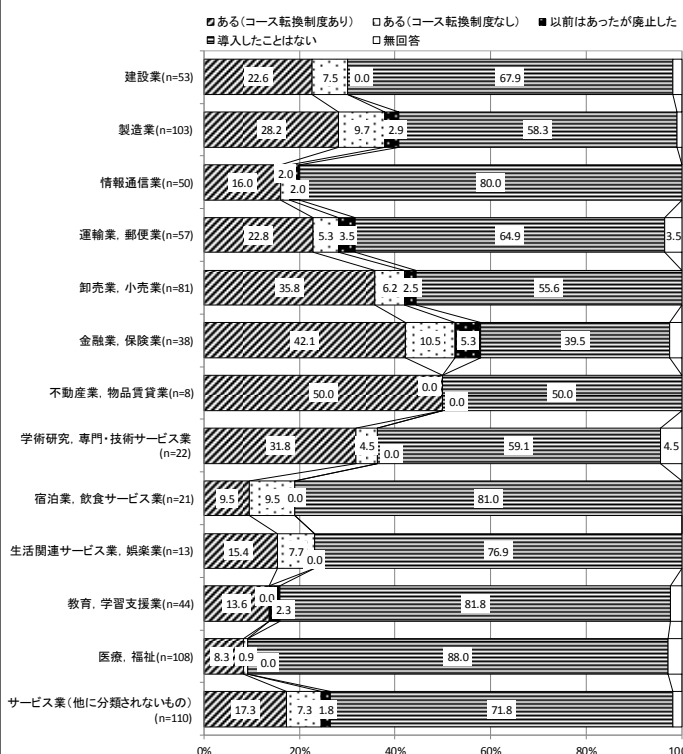
近年の労務管理制度は、単線型から多線型（複線型）に移行していると言われている。

図表 2-3 コース別雇用管理制度の有無

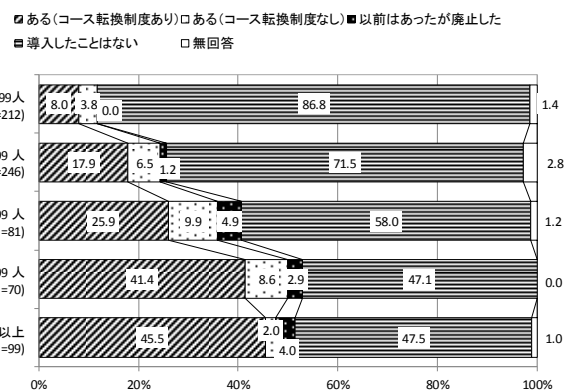
【全体】



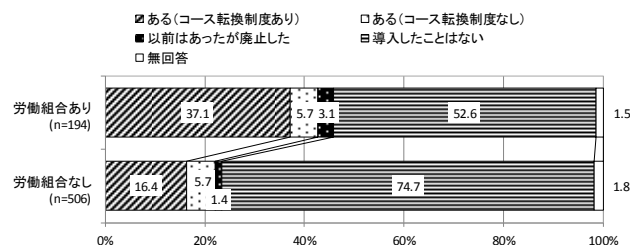
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



4 女性管理職

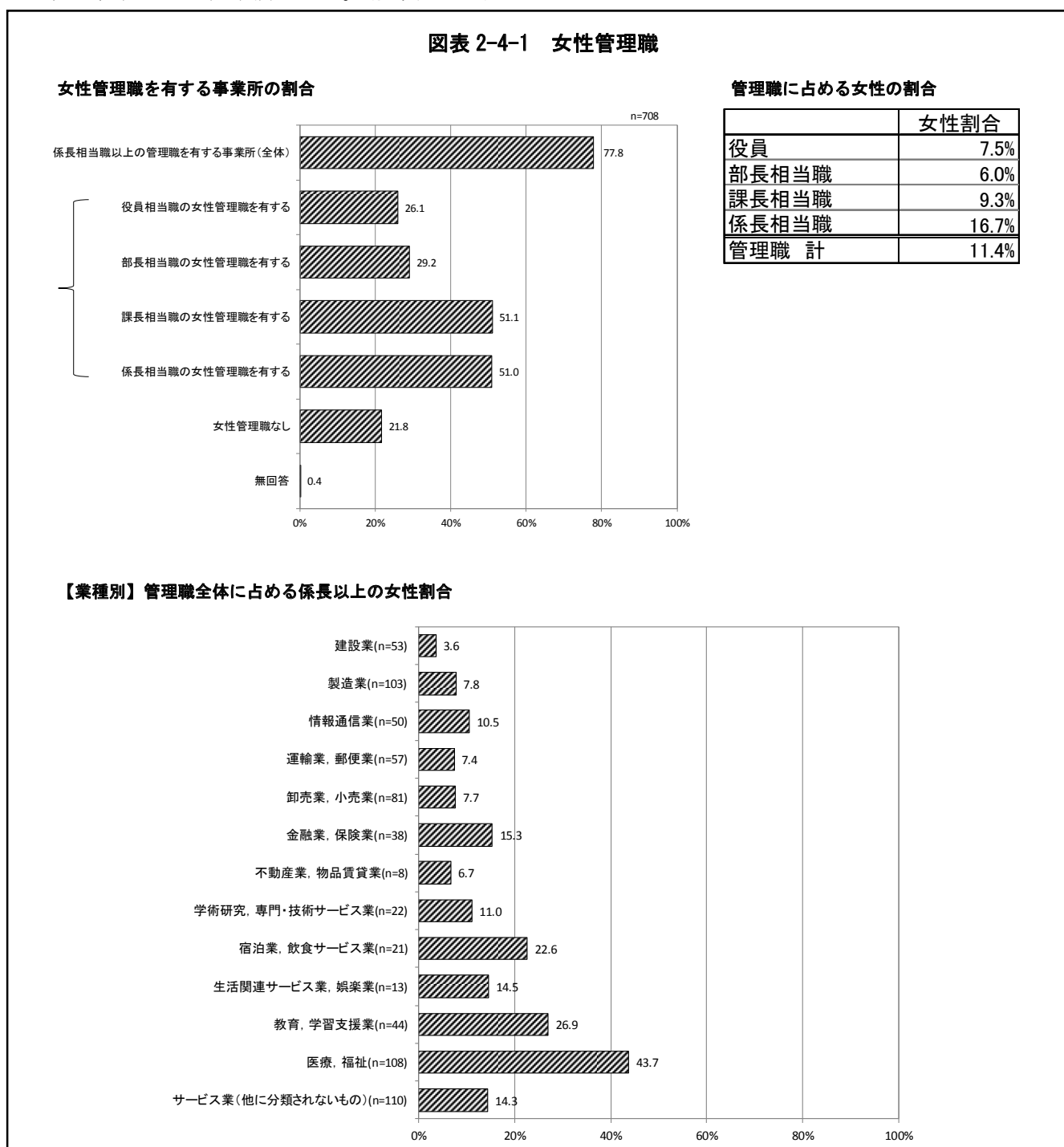
女性管理職が全くいない事業所は約2割、管理職に占める女性の割合は約1割

(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、77.8%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21.8%である。

業種別では「医療、福祉」が43.7%と最も高く、次いで「教育、学習支援業」(26.9%)、「宿泊業、飲食サービス業」(22.6%)と続く。一方、「建設業」(3.6%)、「不動産業、物品賃貸業」(6.7%)が低い。

管理職に占める女性の割合は全体で11.4%であり、比較的女性の多い「係長相当職」で16.7%と1割半ばで、その他の役職では1割未満である。(図表2-4-1)



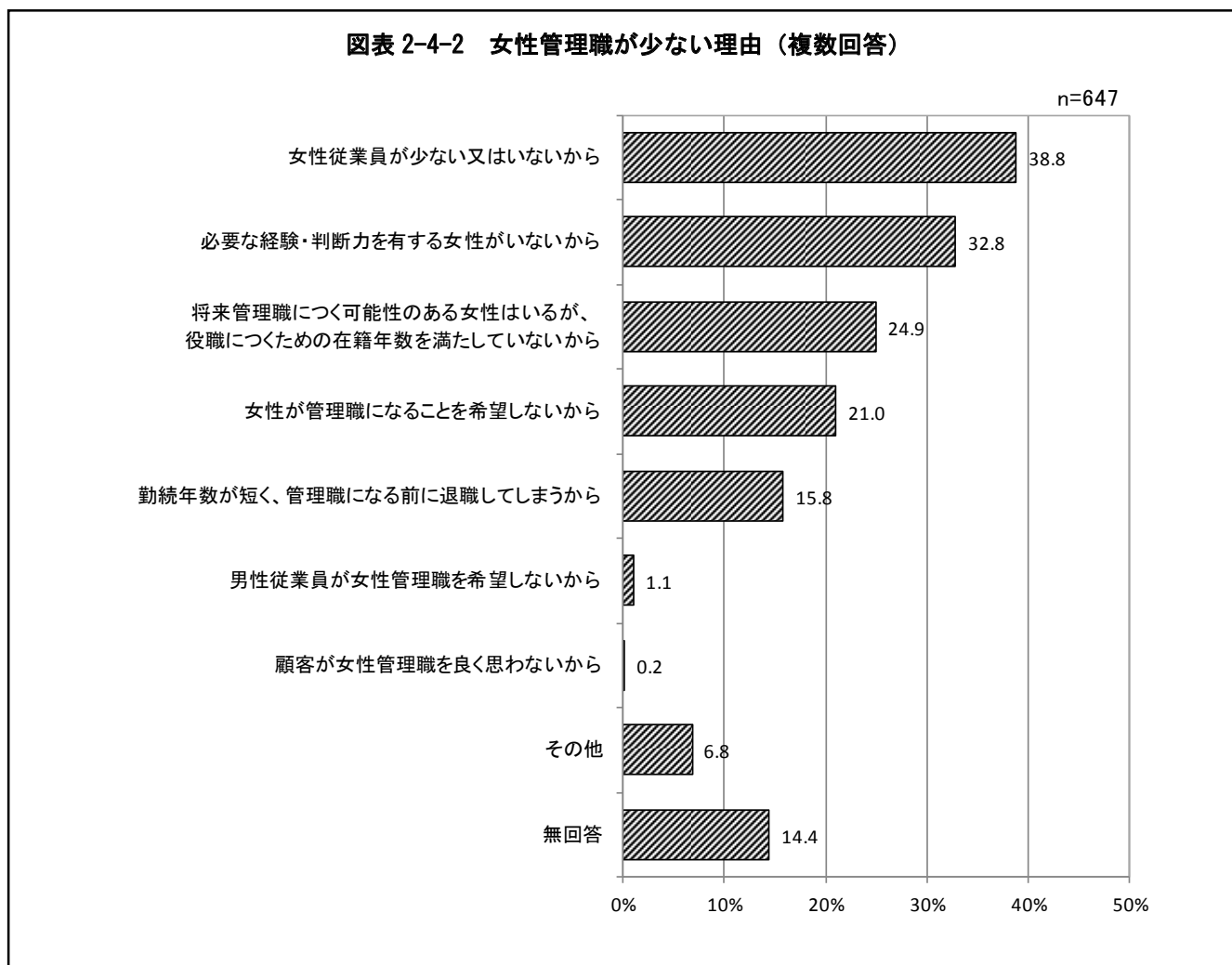
4-1 女性管理職が少ない理由（複数回答）

「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いらないから」が3割以上

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=647）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38.8%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いらないから」（32.8%）、「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」（24.9%）、「女性が管理職になることを希望しないから」（21.0%）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（31.5%）

（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約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」（94.8%）、「生理休暇」（86.3%）、「育児時間」（76.1%）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71.6%であり、1つも制度を有していない事業所は3.4%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、「生理休暇」（43.7%）、「育児時間」（30.3%）、「産前産後休暇」（27.9%）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割半ば、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」（63.3%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（59.5%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（51.3%）、「妊娠障害休暇」（47.3%）、「出産障害休暇」（40.0%）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34.7%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31.5%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」（38.4%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（35.4%）、「妊娠障害休暇」（33.2%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（33.0%）、「出産障害休暇」（24.8%）の順に高い。（図表 2-5-3）

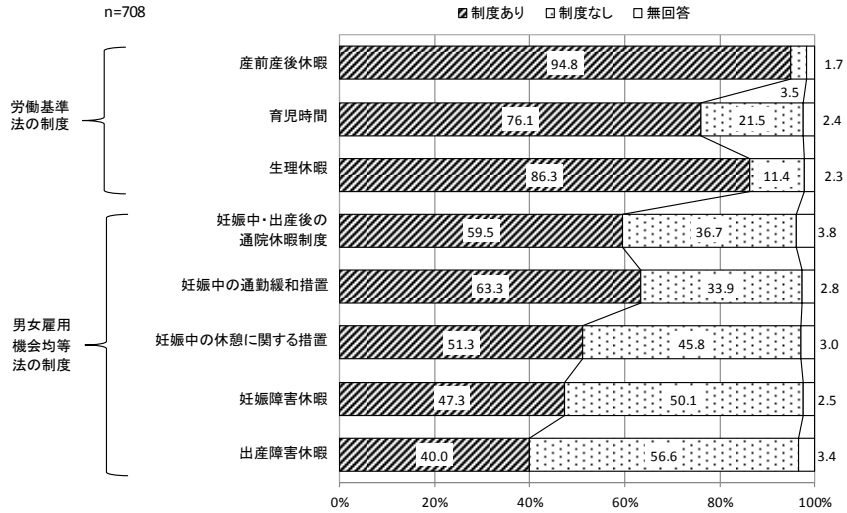
通院休暇制度：妊娠中および産後1年を経過していない女性労働者が請求すれば、母子健康法に定める保健指導または健康診査を受けるために必要な通院休暇を取得できます。

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。

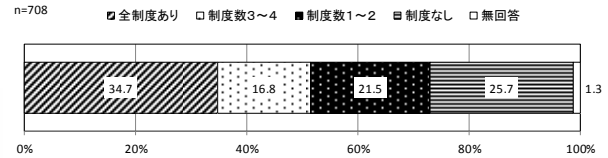
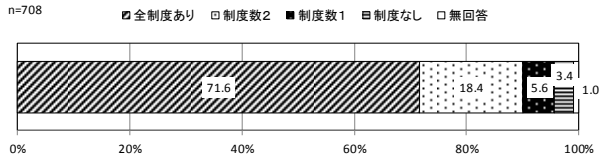
図表 2-5-1 母性保護等に関する制度の有無



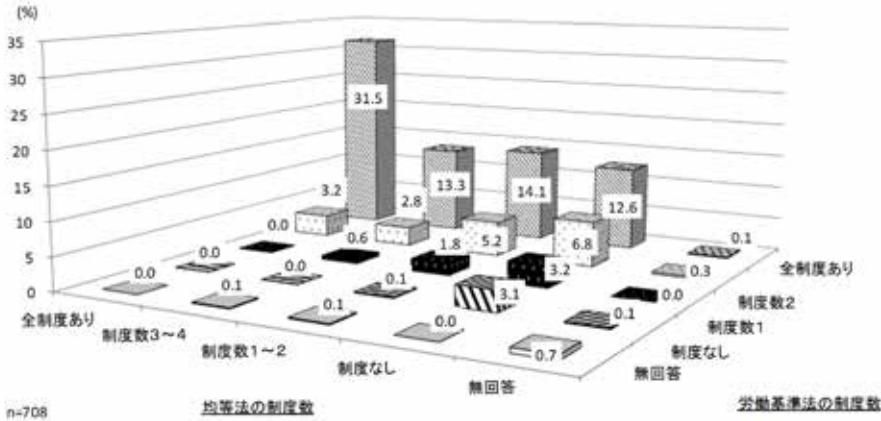
図表 2-5-2 母性保護等に関する制度数

【労働基準法の制度数】

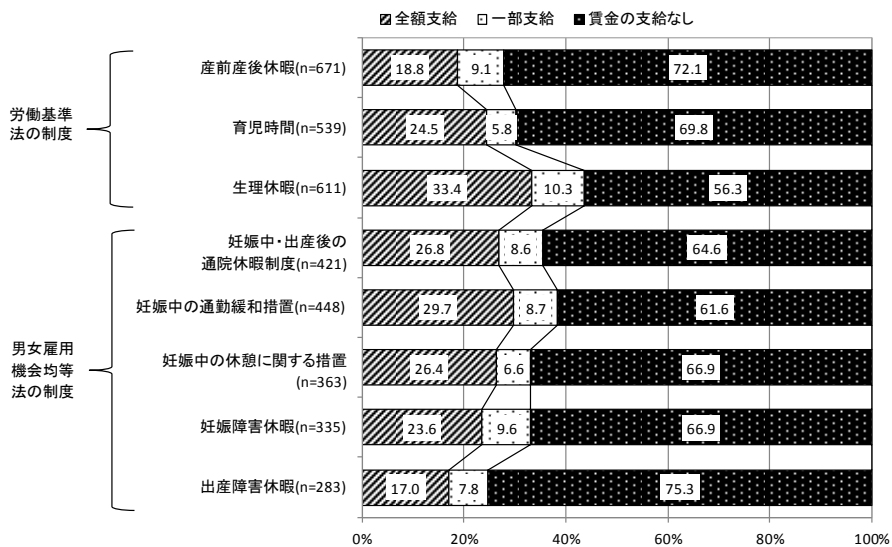
【男女雇用機会均等法の制度数】



【両制度の制度数】



図表 2-5-3 母性保護等に関する制度の給与支給の状況



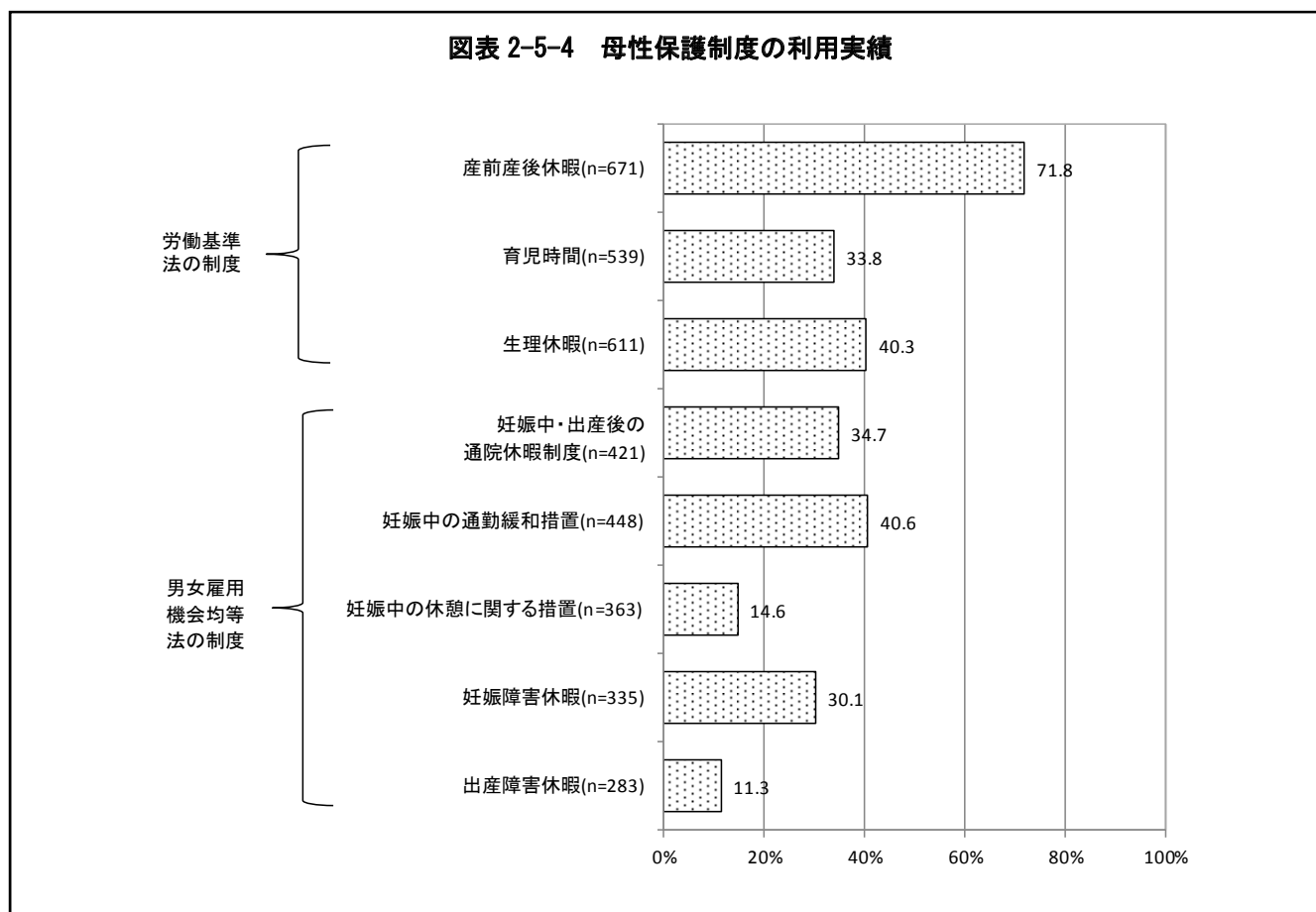
5-1 母性保護制度の過去3年間の利用実績

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」(71.8%)、「生理休暇」(40.3%)、「育児時間」(33.8%)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」(40.6%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(34.7%)、「妊娠障害休暇」(30.1%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(14.6%)、「出産障害休暇」(11.3%)の順になっている。(図表2-5-4)

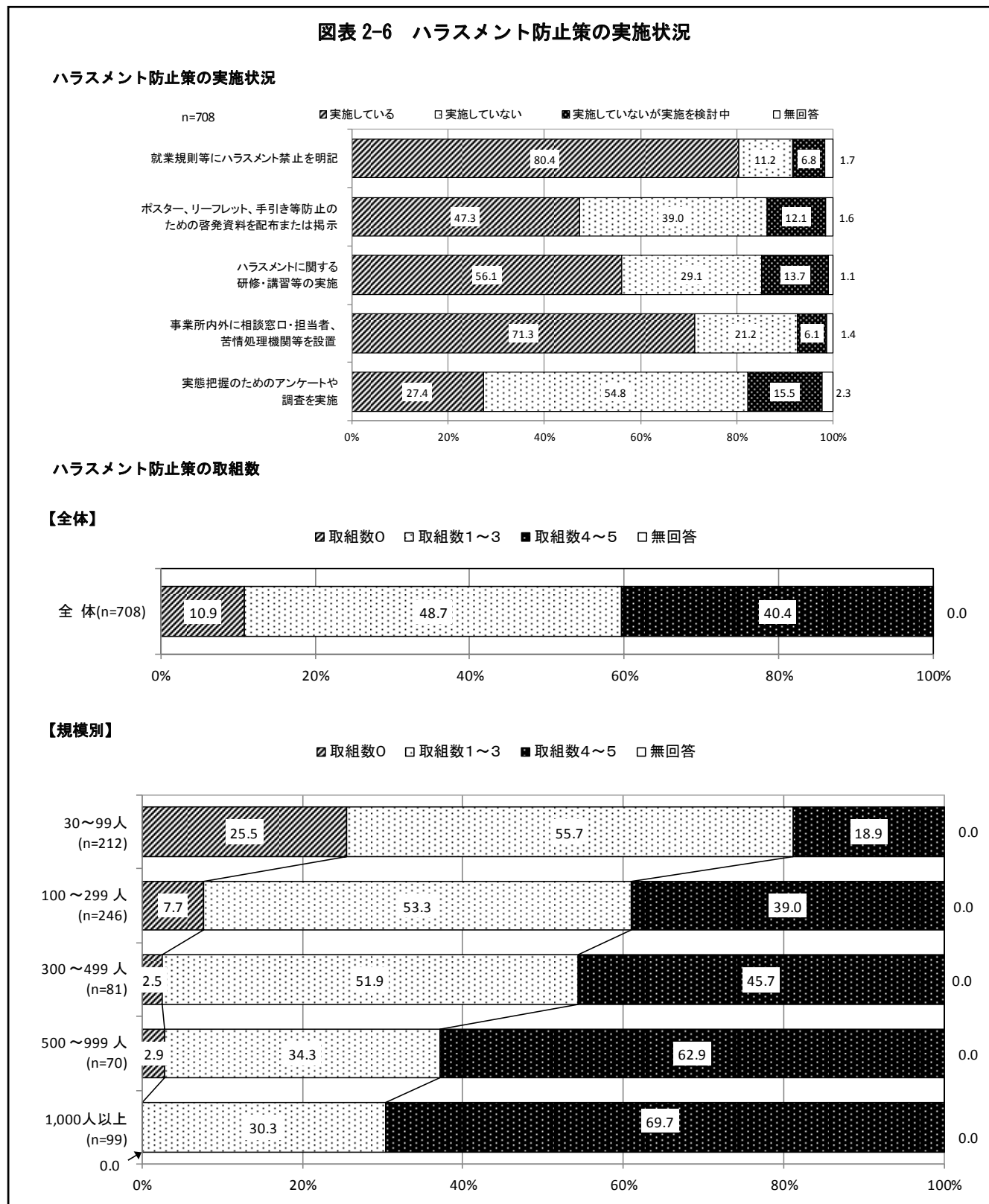


6 ハラスメント防止策の実施状況

最も多いのは「就業規則等にハラスメント禁止を明記」で約8割

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80.4%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」71.3%となっている。

防止策の取組数は「取組数1～3」が48.7%で最も多く、次いで「取組数4～5」40.4%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)

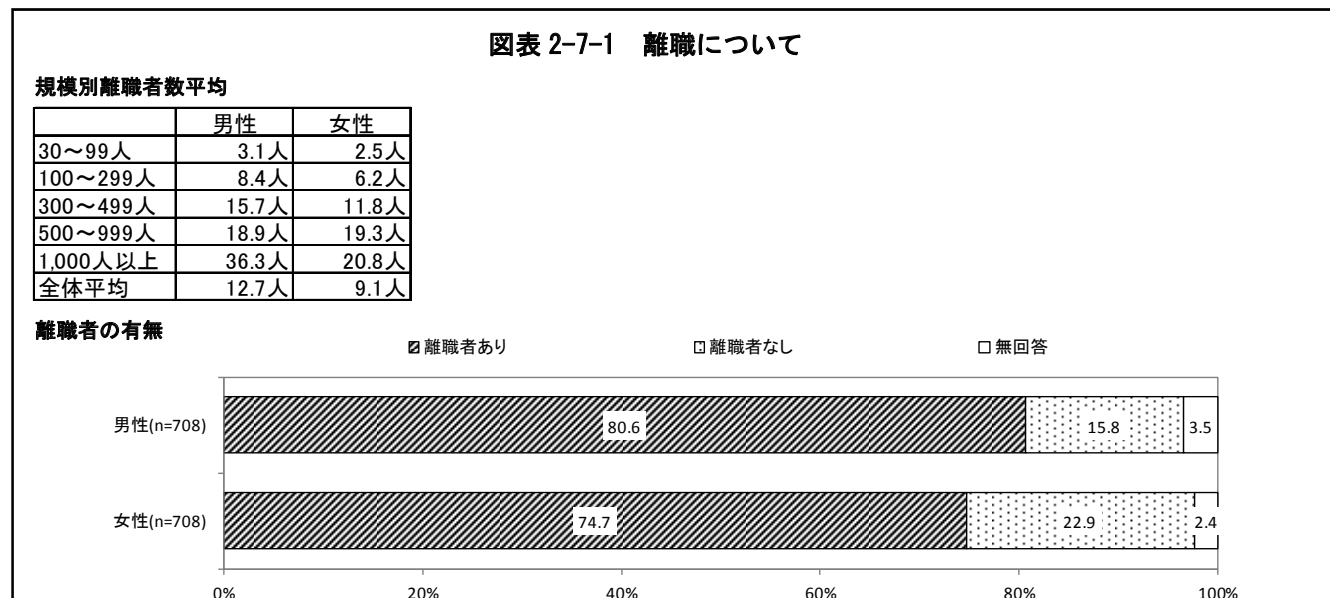


7 離職について

離職者数平均は男性 12.7 人、女性 9.1 人。男性の離職者がいた事業所は約 8 割、女性は 7 割半ば

過去 1 年間（平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日）における離職者数の平均は、男性が 12.7 人、女性が 9.1 人となっている。

男性の離職者がいた事業所は 80.6%、女性の離職者がいた事業所は 74.7%となっている。（図表 2-7-1）

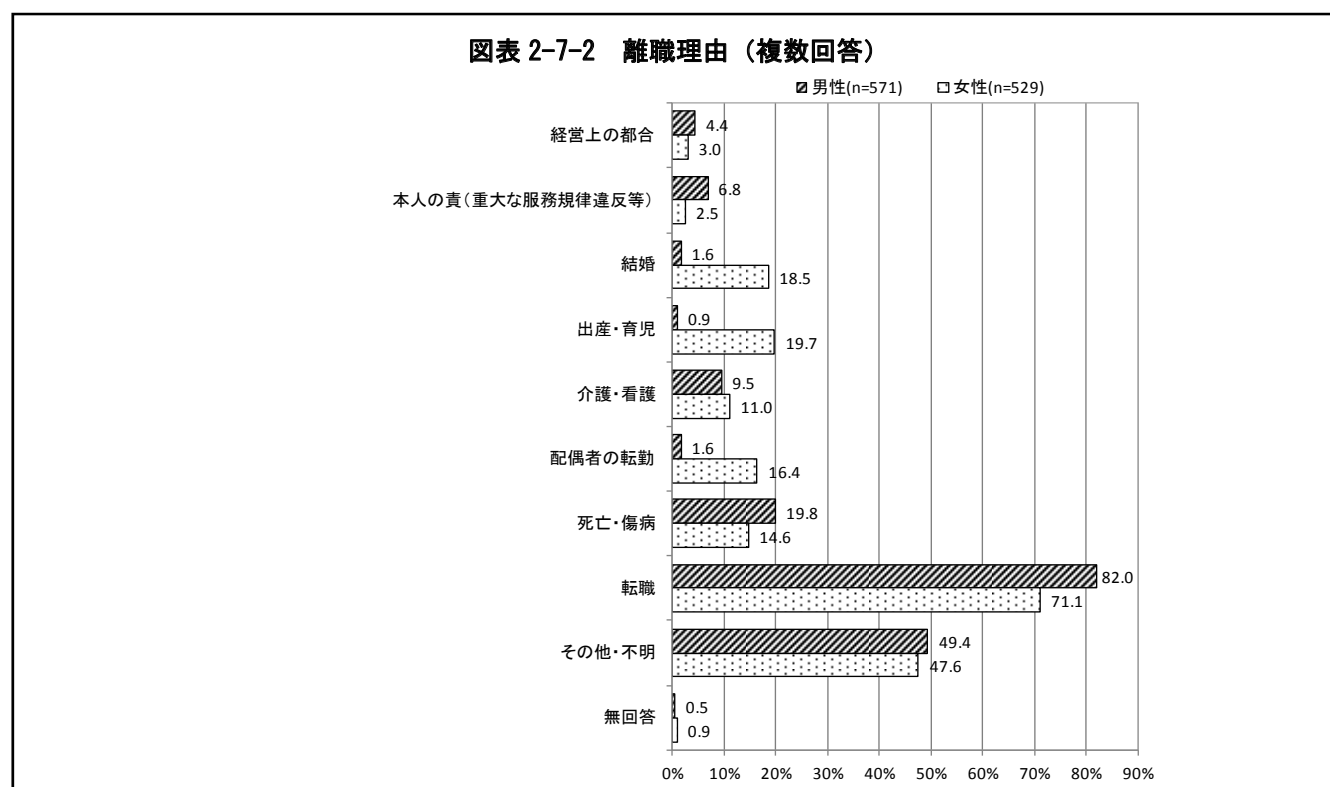


7-1 離職理由（複数回答）

離職理由は男女とも「転職」が 7 割以上で最多

離職者がいた事業所（男性 n=571、女性 n=529）に対してその理由をたずねた。

男女とも「転職」が最も多く、男性で 82.0%、女性で 71.1%となっている。「その他・不明」を挟んで男性は「死亡・傷病」19.8%、「介護・看護」9.5%と続くが、女性は「出産・育児」19.7%、「結婚」18.5%、「配偶者の転勤」16.4%と続く。（図表 2-7-2）



Ⅱ 育児・介護休業法等に関する事項

1 育児・介護休業法の改正について

～ 育児・介護休業法の改正について ～

平成 29 年 1 月 1 日及び同年 10 月 1 日に、育児・介護休業法が改正されました。

【概要抜粋】※詳細は厚生労働省のHPをご覧ください。

<平成 29 年 1 月 1 日改正>

| | |
|-------|--|
| 育児休業等 | ① 有期契約労働者の育児休業取得要件が緩和され、子が <u>1歳6か月</u> になるまでの間に、雇用契約が満了することが明らかでない限り、取得できるようになりました。 ② 子の看護休暇の取得単位（改正前：1日単位）が柔軟化され、 <u>半日（所定労働時間の2分の1）単位</u> での取得が可能になりました。 |
| 介護休業等 | ③ 介護休業の対象となる家族1人につき、通算93日間、 <u>3回</u> を上限として分割取得が可能になりました。 ④ 介護休暇の取得単位（改正前：1日単位）が柔軟化され、 <u>半日（所定労働時間の2分の1）単位</u> での取得が可能になりました。 |

<平成 29 年 10 月 1 日改正>

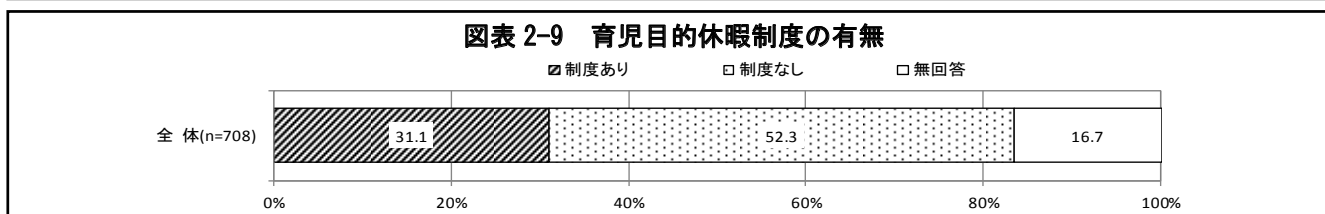
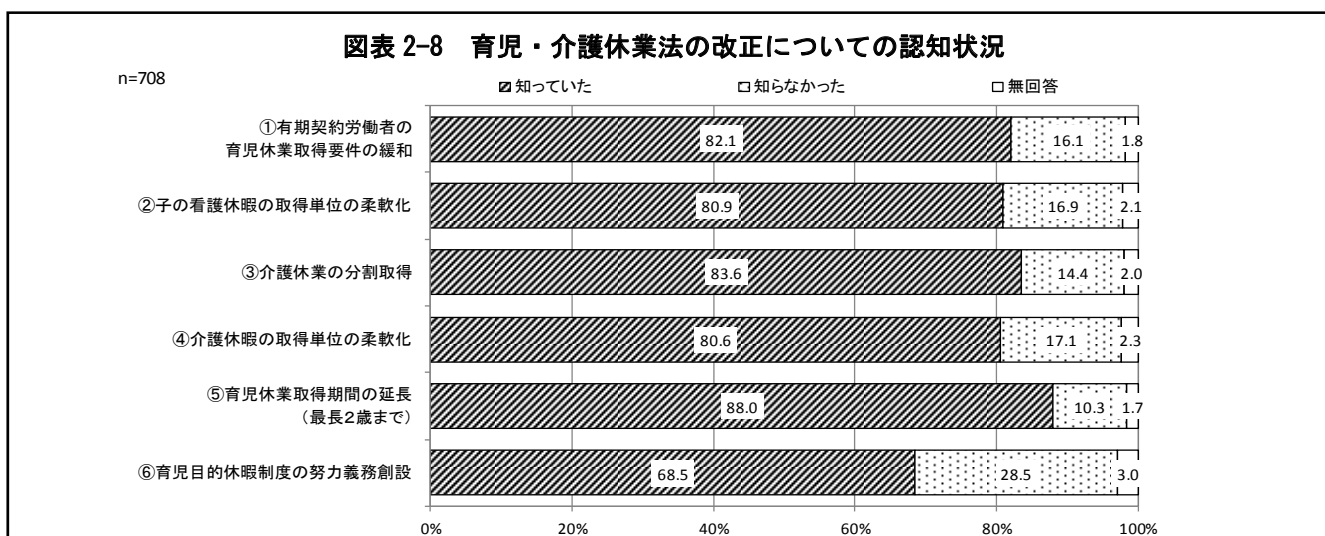
| | |
|-------|---|
| 育児休業等 | ⑤ 育児休業（原則1歳まで）を6か月延長しても保育園に入れない場合等に限り、 <u>更に6か月（2歳まで）の再延長が可能</u> となりました（併せて、 <u>雇用保険法の育児休業給付の支給期間も延長</u> ）。 ⑥ 事業主に対し、育児目的休暇制度（小学校就学に達するまでの子を養育する労働者が、育児に関する目的で利用できる休暇制度）を設けることに努めることが新たに義務付けられました。 |
|-------|---|

6項目中5項目で、「知っていた」の割合が8割以上

育児・介護休業法の改正項目を6項目挙げて、知っているかをたずねた。また、そのうち努力義務とされている「育児目的休暇」について制度の有無をたずねた。

「知っていた」と回答した事業所の割合をみると、「⑤育児休業取得期間の延長（最長2歳まで）」が88.0%で最も高く、次いで「③介護休業の分割取得」83.6%となっている。6項目中5項目で「知っていた」が8割を超えているが、「⑥育児目的休暇制度の努力義務創設」のみ「知っていた」が68.5%と低くなっている。（図表 2-8）

育児目的休暇制度の有無については「制度なし」が52.3%と過半数で、「制度あり」は31.1%となっている。（図表 2-9）



2 育児休業の取得可能期間

育児休業規定がない事業所が 4.7%、取得可能期間を法定未満（最長が2歳未満）としている事業所が 32.3%

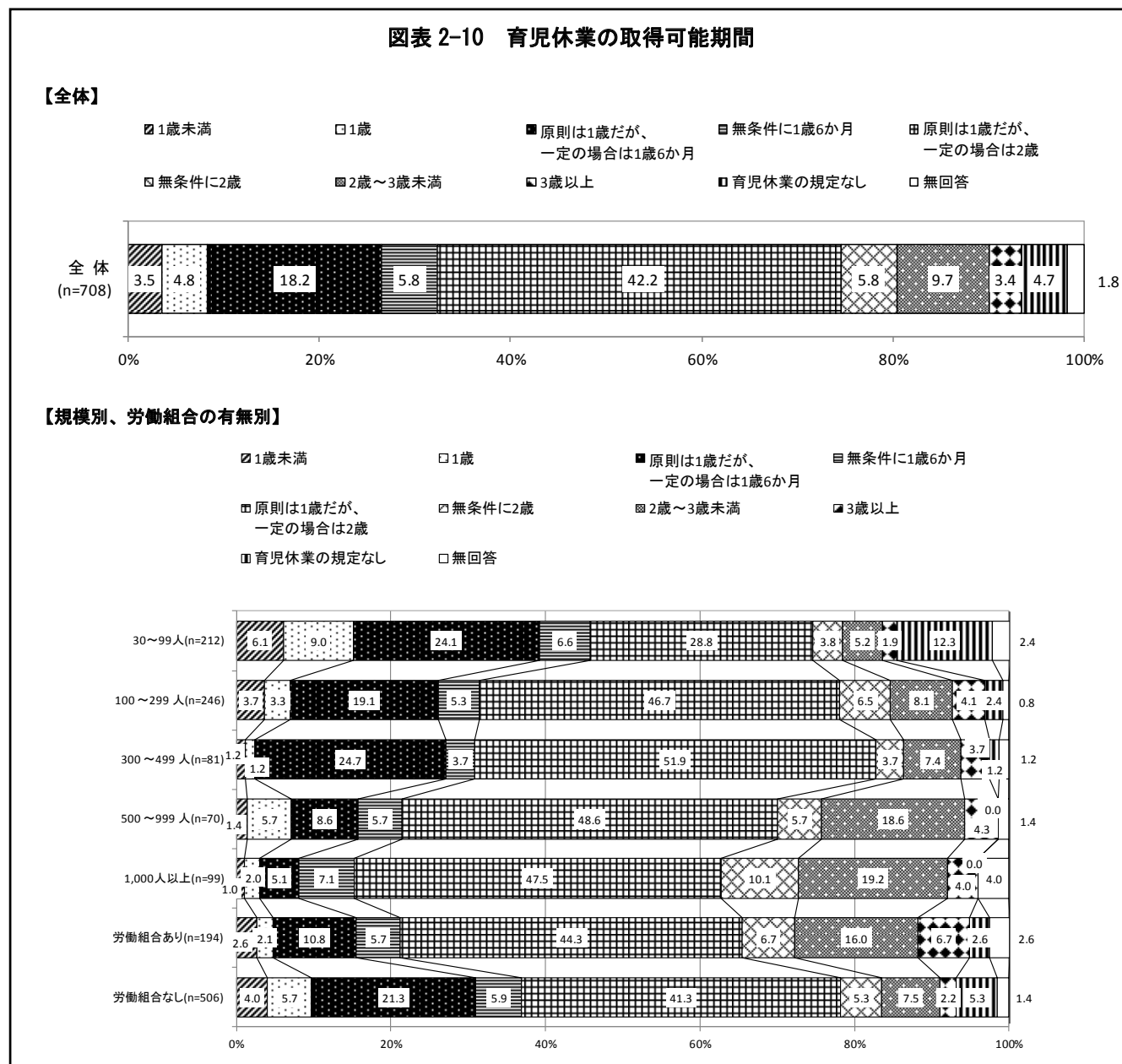
育児休業は、原則として、子が出生した日から1歳に達する日までの間で、労働者が申し出た期間取得することができます。

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、最長で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=708）の4.7%で、「30～99人」の事業所では、12.3%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「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」までとする事業所が42.2%と最も高い。また2歳を超える等、法定を上回る期間の休業が可能な事業所は、合わせて18.9%となっている。一方、取得可能期間を法定未満（最長が2歳未満）とする事業所は、合わせて32.3%となっている。

規模別にみると、「1,000人以上」では80.8%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39.7%となっている。（図表2-10）

図表2-10 育児休業の取得可能期間

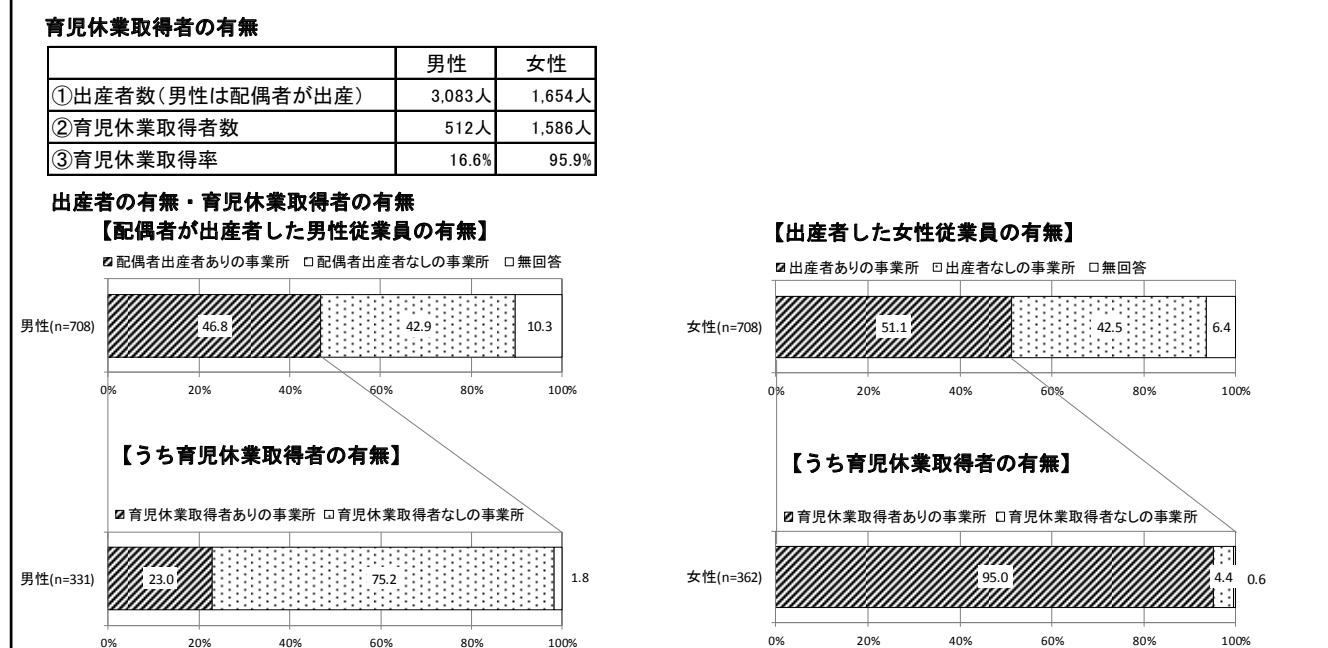


3 育児休業の利用人数・取得率

育児休業取得率は、男性 16.6%、女性 95.9%と男女差が大きい

過去1年間（平成29年4月1日～平成30年3月31日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は46.8%で、そのうち男性の育児休業取得者がいた事業所は23.0%である。また、出産した女性がいた事業所は51.1%で、そのうち女性の育児休業取得者がいた事業所は95.0%である。育児休業取得率は男性16.6%、女性95.9%であり、男性の育児休業取得率は、前年度調査（12.3%）から4.3ポイント上昇し、上昇傾向にある。（図表2-11-1）

図表 2-11-1 育児休業の利用人数・取得率



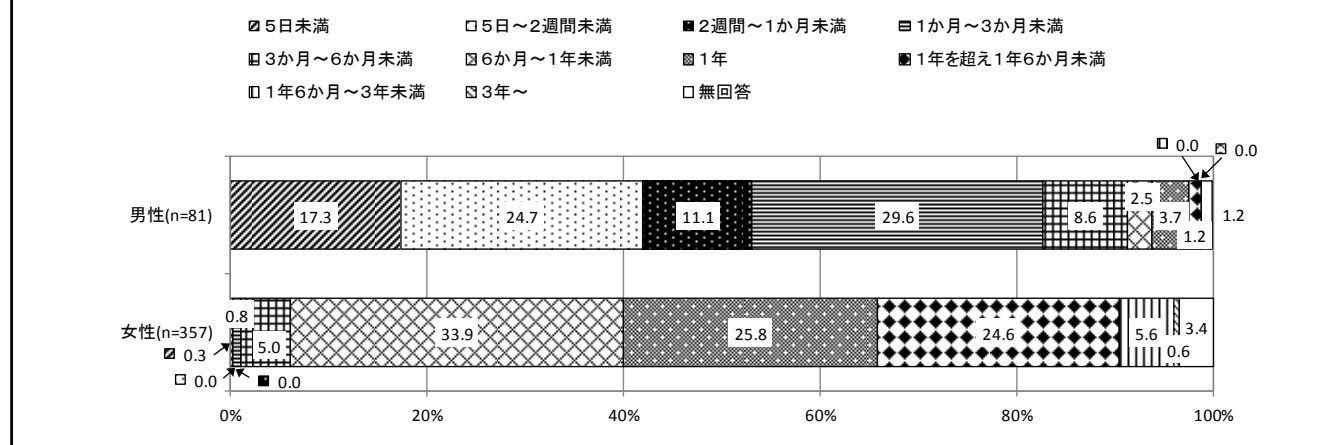
3-1 育児休業の取得期間

女性は「6か月～1年未満」、男性は「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=81、女性n=357）に対し、取得者（申し出）が最も多かった育児休業取得期間をたずねた。

男性では「1か月～3か月未満」（29.6%）が最も多くなっている。女性では「6か月～1年未満」（33.9%）が最も多く、次いで「1年」（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ある。（図表2-11-2）

図表 2-11-2 育児休業の取得期間

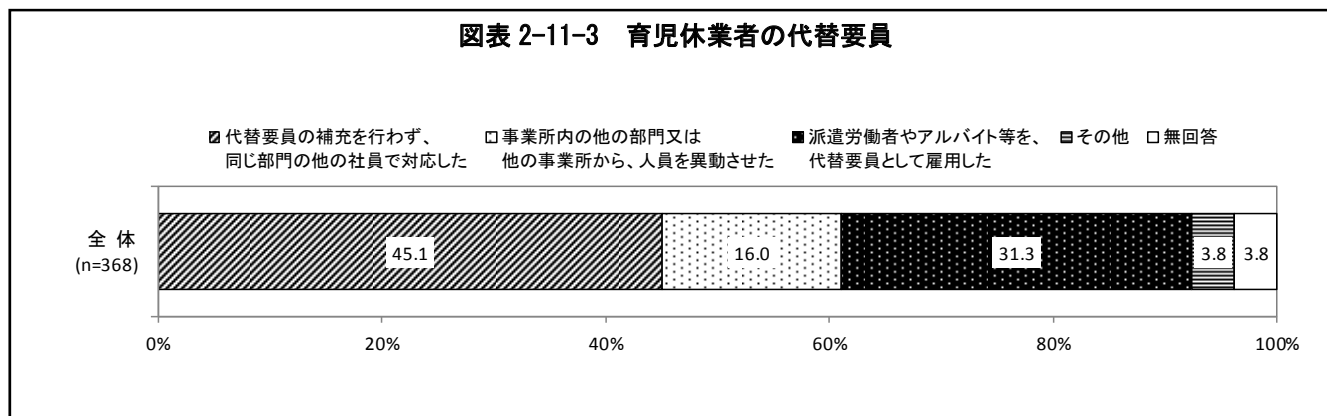


3-2 育児休業者がいた場合の対応

「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が4割半ば

育児休業者がいた事業所（n=368）に、休業者の業務にどのように対応したかをたずねた。

「代替要員の補充は行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が45.1%で最も多く、以下「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した」（31.3%）、「事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた」（16.0%）と続く。（図表 2-11-3）

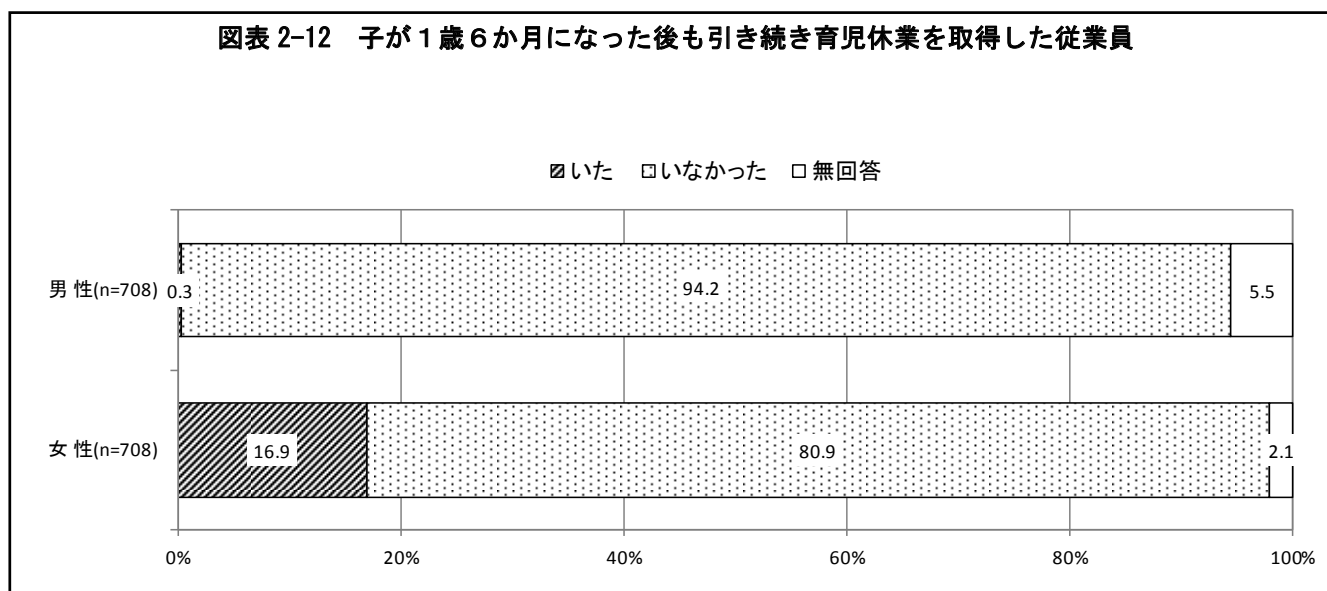


4 子が1歳6か月になった後も引き続き育児休業を取得した従業員（育児・介護休業法の改正後）

男性では0.3%、女性では16.9%が、子が1歳6か月になった後も引き続き育児休業を取得

育児休業取得可能期間を最長で2歳まで延長する法改正の後、平成29年10月1日～平成30年9月1日の間に、子が1歳6か月になった後も引き続き育児休業を取得した従業員の有無についてたずねた。

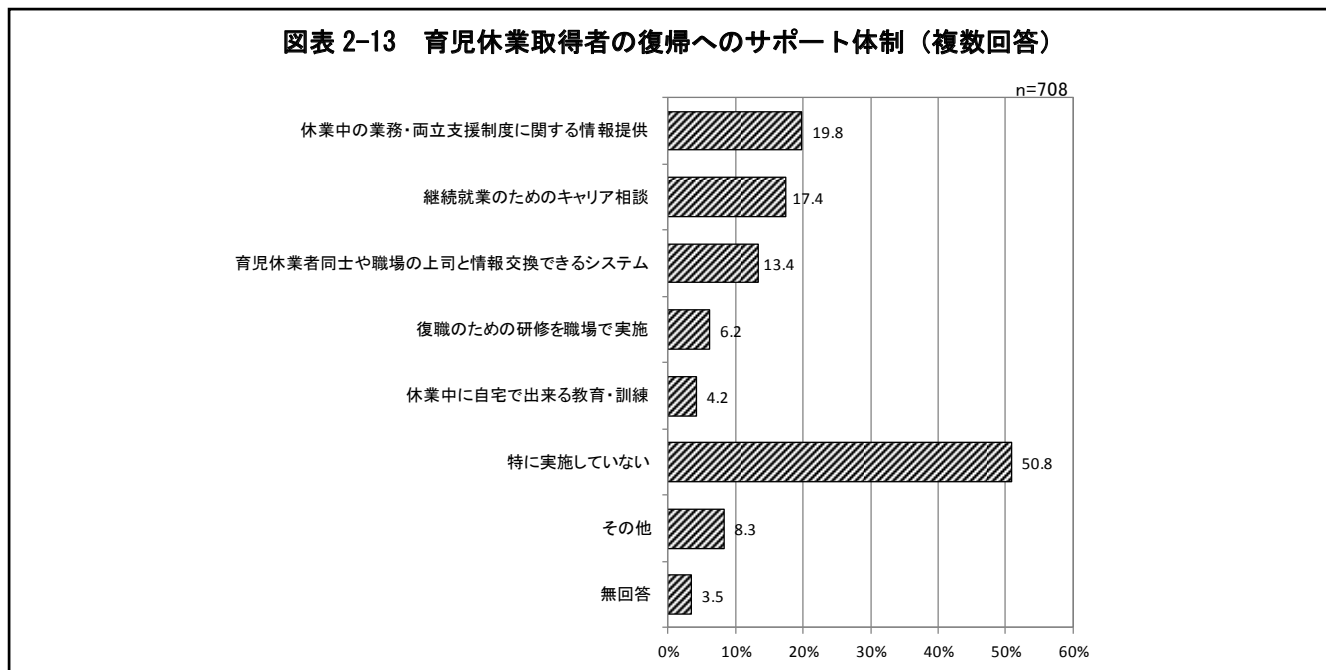
男性は「いた」が0.3%とわずかであるのに対し、女性は16.9%と男女で差がみられる。（図表 2-12）



5 育児休業取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）

「特に実施していない」事業所が約5割

育児休業から復職する者のためのサポート体制についてたずねたところ、実施内容の中では、「休業中の業務・両立支援制度に関する情報提供」が19.8%と最も多く、次いで「継続就業のためのキャリア相談」(17.4%)、「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」(13.4%)の順である。一方、「特に実施していない」事業所は、50.8%である。(図表2-13)

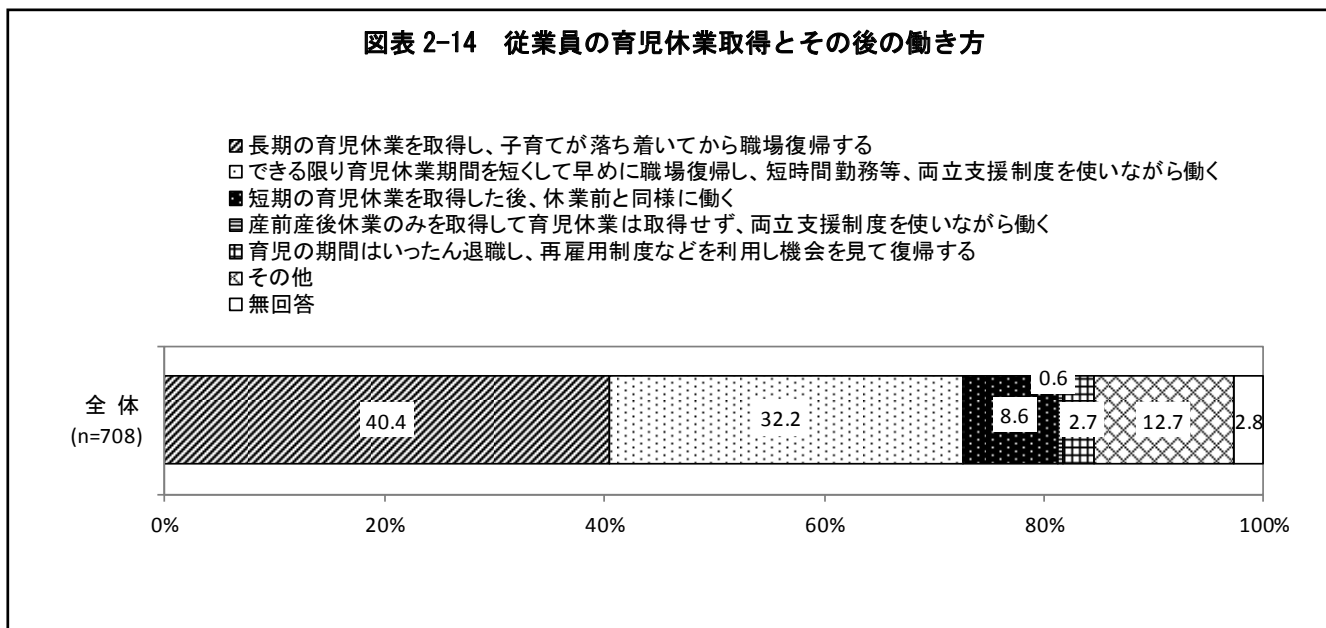


6 従業員の育児休業取得とその後の働き方

「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」が最も高く、約4割

従業員の育児休業の取得とその後の働き方について、どのようにすることが望ましいかたずねた。

最も多いのは「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」で40.4%、次いで「できる限り育児休業期間を短くして早めに職場復帰し、短時間勤務等、両立支援制度を使いながら働く」(32.2%)となっている。(図表2-14)



7 男性が育児に参加することについての考え

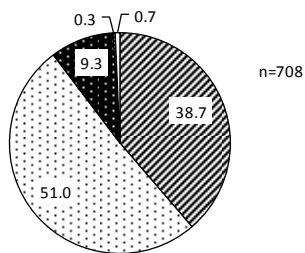
約9割の事業所が男性の育児参加に前向き

全体では「積極的に参加したほうがよい」38.7%と「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」51.0%で合計すると89.7%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「積極的に参加したほうがよい」の割合が高くなる傾向があるが、「仕事に支障の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割以上が参加したほうがよいと考えている。業種別、労働組合の有無別でも全ての区分で8割以上が育児に参加したほうがよいと考えている。(図表 2-15)

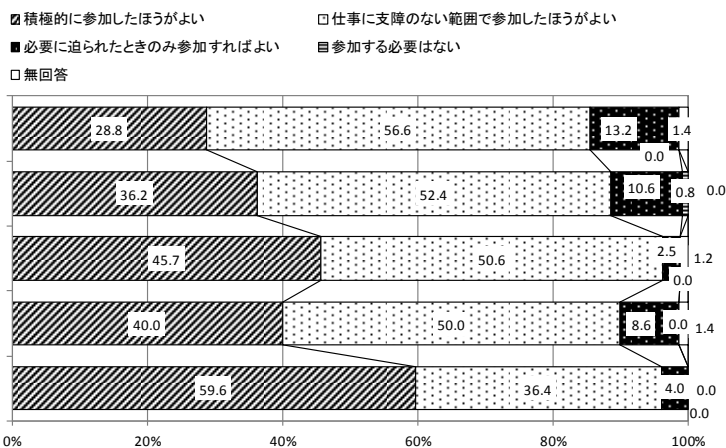
図表 2-15 男性が育児に参加することについての考え

【全体】

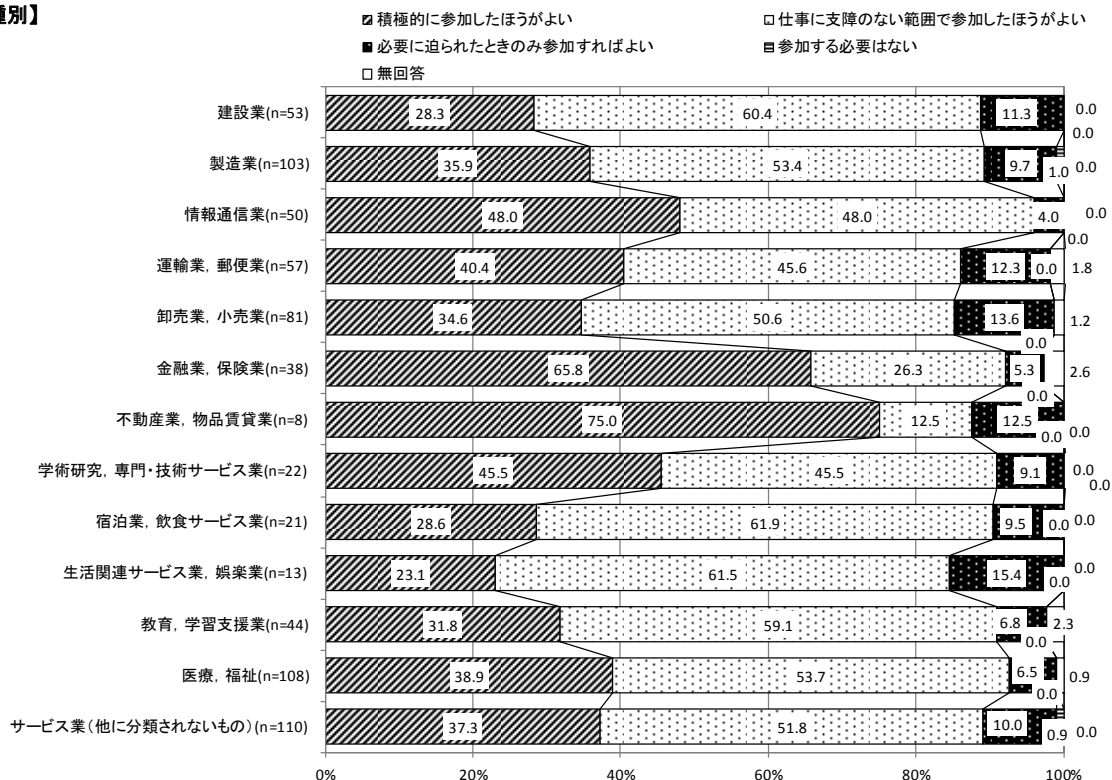


- 積極的に参加したほうがよい
- 仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい
- 必要に迫られたときのみ参加すればよい
- 参加する必要はない
- 無回答

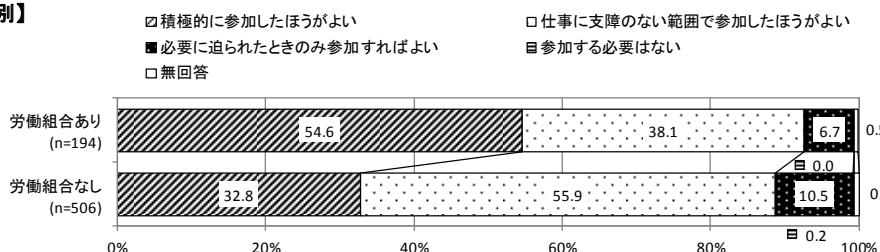
【規模別】



【業種別】



【労働組合の有無別】



8 男性の育児休業取得促進のための取組

「行っていない」事業所は約7割、取組の内容は「社内制度の周知を行う」が7割と最も多い

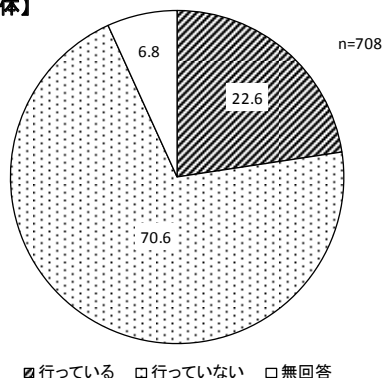
男性の育児休業取得促進のための取組の有無、取組内容についてたずねた。取組を「行っている」は全体で22.6%にとどまる。

規模別では「1,000人以上」が44.4%、労働組合の有無別では「あり」が35.6%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=160）での取組の内容は「社内制度の周知を行う」が70.0%で最も多く、次いで「個別に働きかけをする」（36.3%）、「取得事例の紹介をする」（14.4%）、「法を上回る制度設計をする」（12.5%）と続いている。（図表 2-16）

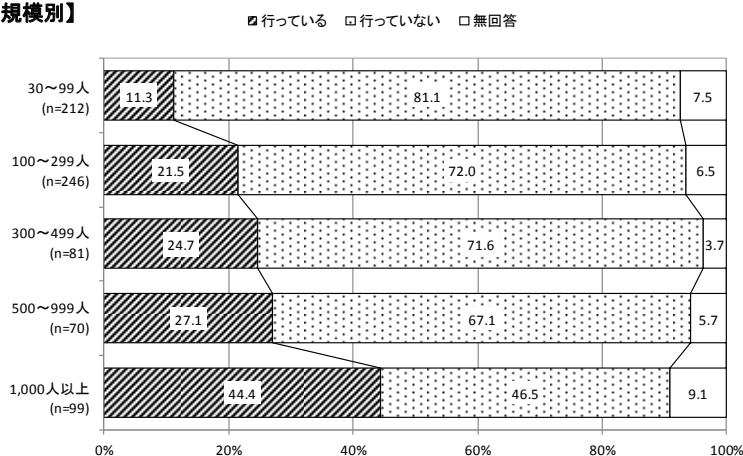
図表 2-16 男性の育児休業取得促進のための取組

男性の育児休業取得促進のための取組の有無

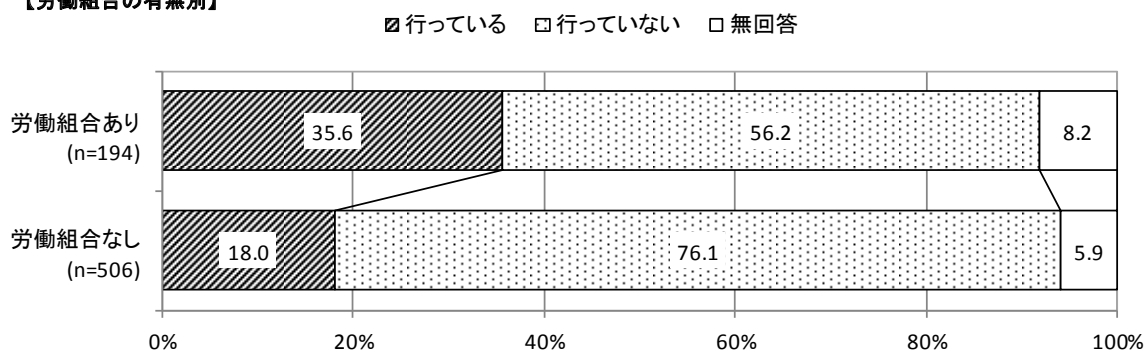
【全体】



【規模別】

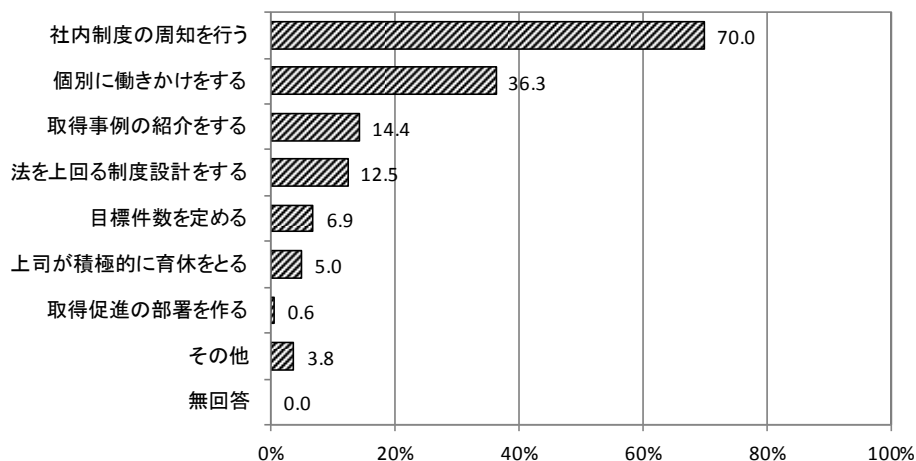


【労働組合の有無別】



男性の育児休業取得促進のための取組内容（複数回答）

n=160



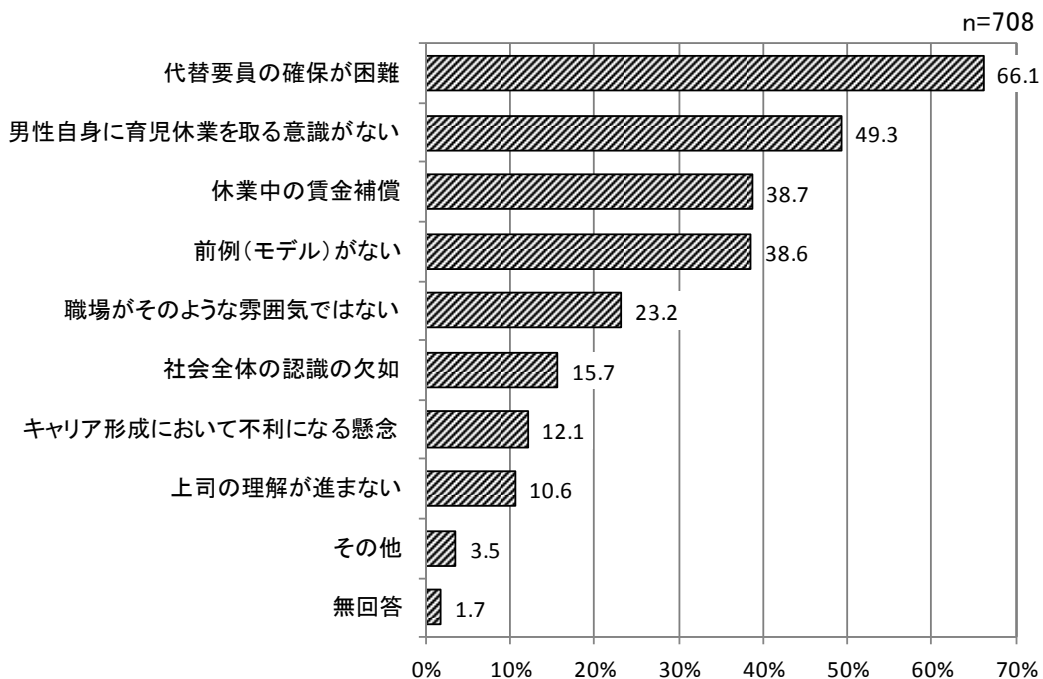
9 男性の育児休業取得に当たっての課題（複数回答）

「代替要員の確保が困難」が6割後半

男性従業員の育児休業取得に当たっての課題をたずねた。

「代替要員の確保が困難」（66.1%）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」（49.3%）、
「休業中の賃金補償」（38.7%）、「前例（モデル）がない」（38.6%）の順に割合が高い。（図表 2-17）

図表 2-17 男性の育児休業取得に当たっての課題（複数回答）

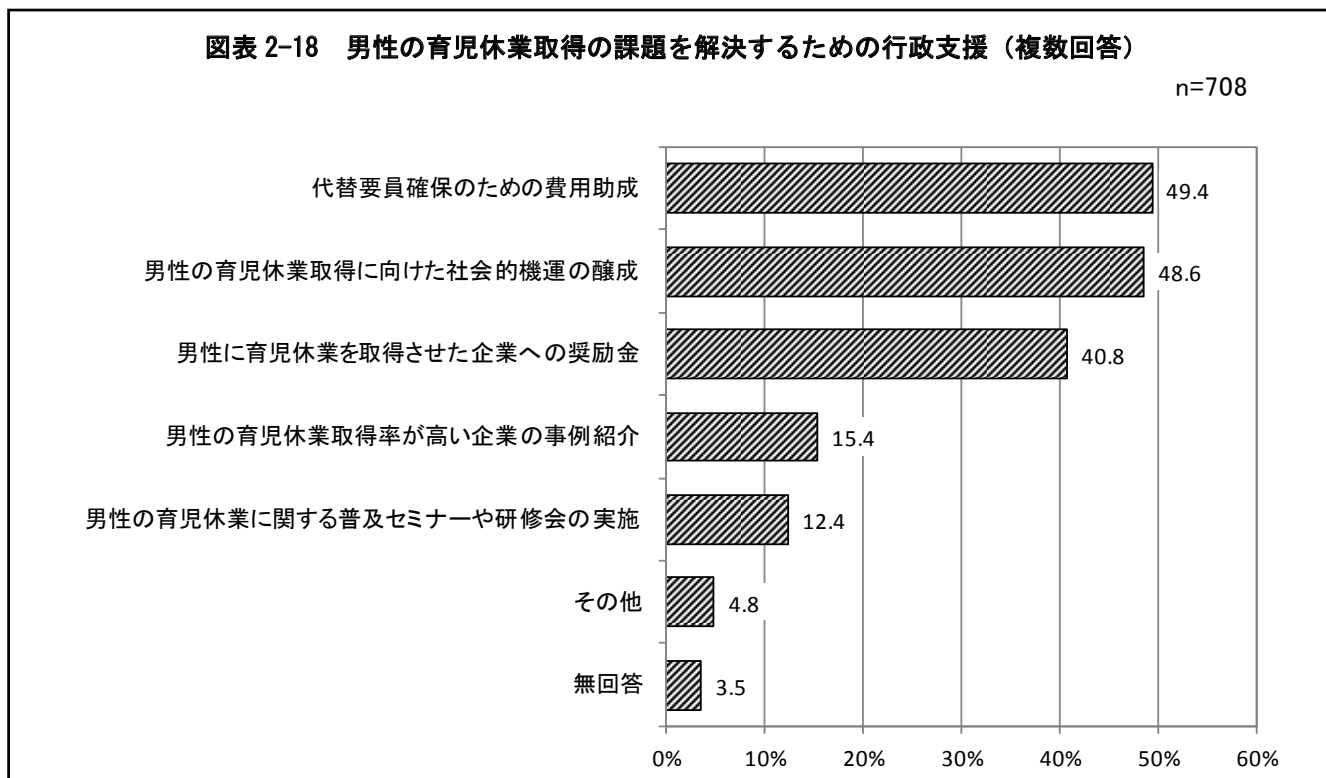


10 男性の育児休業取得の課題を解決するための行政支援（複数回答）

「代替要員確保のための費用助成」が約5割

男性従業員の育児休業取得の課題を解決するために必要な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」（49.4%）が最も多く、これに「男性の育児休業取得に向けた社会的機運の醸成」（48.6%）、「男性に育児休業を取得させた企業への奨励金」（40.8%）、「男性の育児休業取得率が高い企業の事例紹介」（15.4%）、「男性の育児休業に関する普及セミナーや研修会の実施」（12.4%）の順で続いている。（図表 2-18）



11 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。

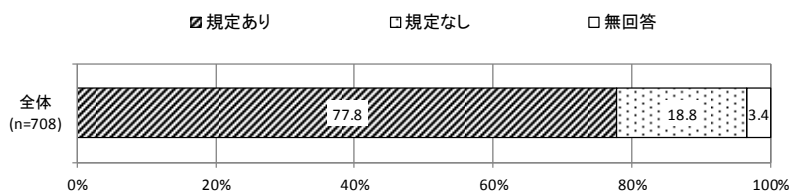
(1) 子どもの看護休暇制度の規定の有無

「規定あり」の事業所は7割後半

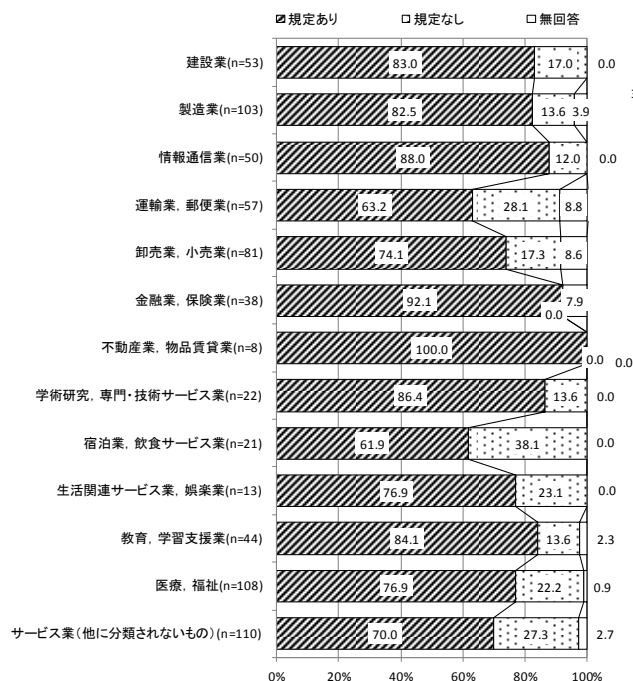
子どもの看護休暇制度の規定の有無についてたずねたところ、「規定あり」と回答した事業所は77.8%、「規定なし」は18.8%である。業種別にみると、「規定あり」の割合が高いのは、「不動産業、物品賃貸業」（100.0%）、「金融業、保険業」（92.1%）、「情報通信業」（88.0%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（86.4%）である。規模別にみると、「300～499人」では92.6%である一方で、「30～99人」では57.1%である。労働組合の有無別では「あり」が89.7%である。（図表2-19-1）

図表 2-19-1 子どもの看護休暇制度の規定の有無

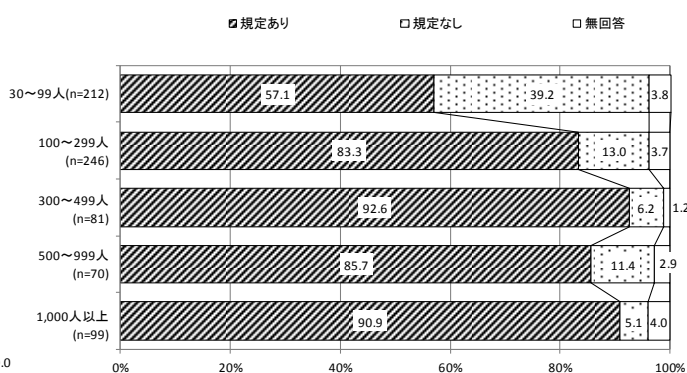
【全体】



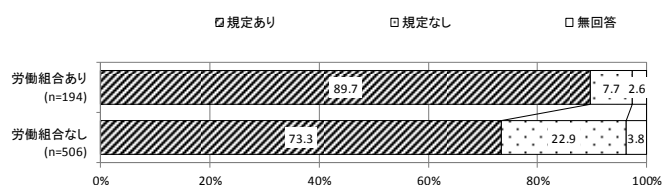
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



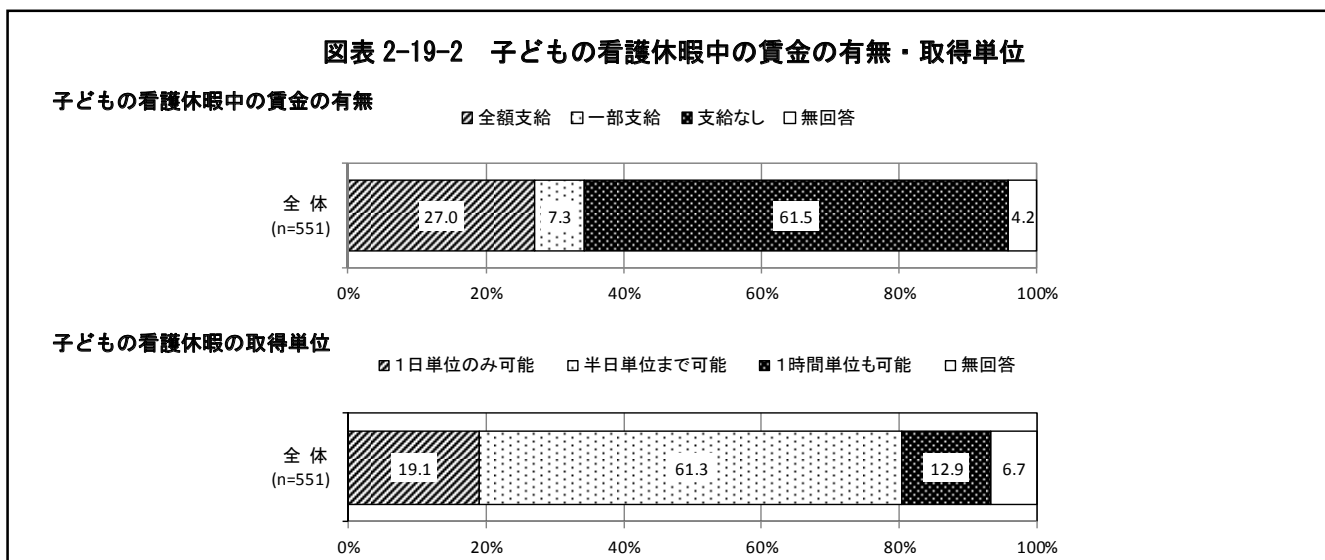
(2) 子どもの看護休暇中の賃金の有無・取得単位

看護休暇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。
 看護休暇の取得単位については、労働者は1日又は半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得できることが法律で定められています（育児・介護休業法第16条の2、施行規則第34条）。なお、1時間単位の取得も可能とすることは差し支えありません。

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=551）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34.3%（全額支給（27.0%）+一部支給（7.3%））、一方、支給のない事業所は61.5%である。

取得単位については、法定どおり「半日単位まで可能」（61.3%）とする事業所が最も多く、法定を上回る「1時間単位も可能」とする事業所は12.9%となっている。一方、法定を下回る「1日単位のみ可能」とする事業所は19.1%である。（図表 2-19-2）

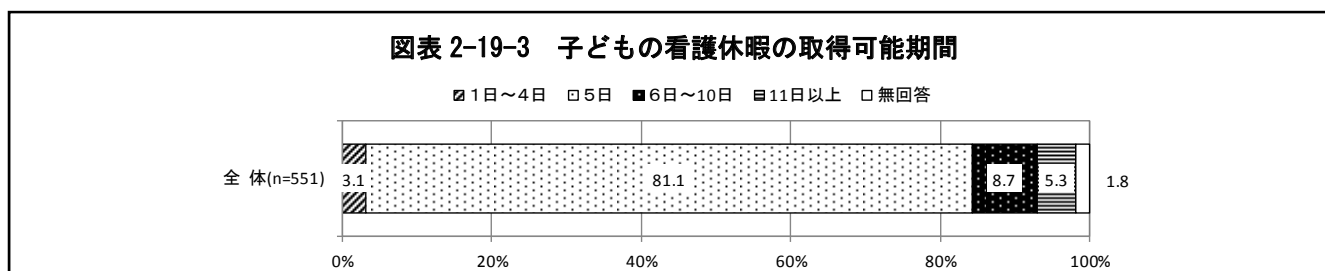


11-1 子どもの看護休暇の取得可能期間

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=551）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81.1%であり、さらに法定を上回る6日以上（6日～10日（8.7%）+11日以上（5.3%））の休暇を取得できる事業所は14.0%（6日～10日（8.7%）+11日以上（5.3%））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3.1%である。（図表 2-19-3）



12 介護休業規定の有無と取得可能期間

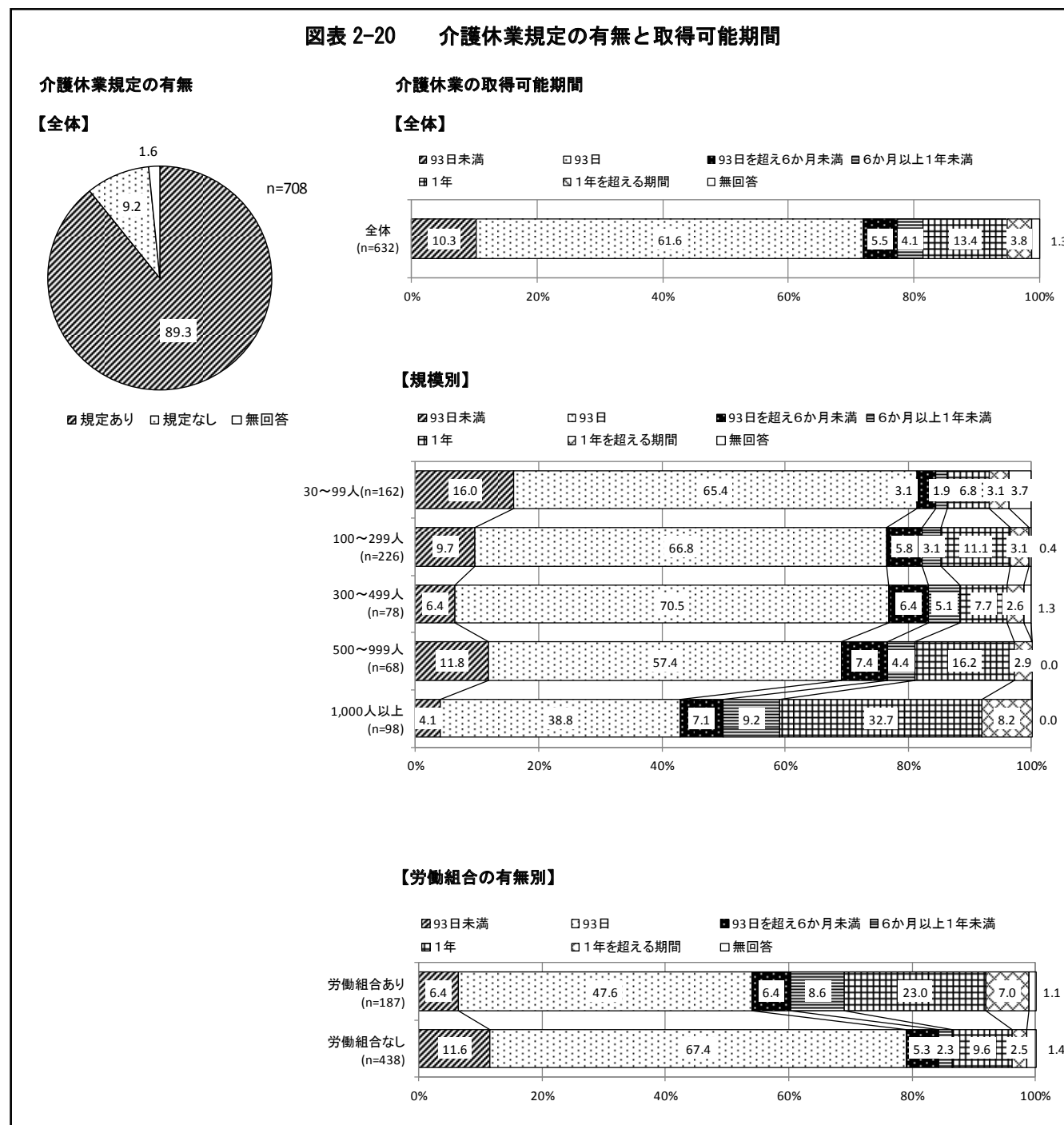
労働者が取得できる介護休業期間は、対象となる家族1人につき、通算して（のべ）93日までです（育児・介護休業法15条）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

規定がない事業所は9.2%、法定基準（93日）を満たしている事業所は8割後半

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=708）の9.2%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61.6%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26.8%で、合わせて88.4%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10.3%である。規模別にみると、概ね規模が大きいほど93日以上の休業が可能な割合が高い。（図表2-20）

図表2-20 介護休業規定の有無と取得可能期間



13 介護休業の分割可能回数

介護休業の分割取得については、対象となる家族1人につき、3回まで可能です（育児・介護休業法第11条）。なお、4回以上の分割を可能とすることは差し支えありません。

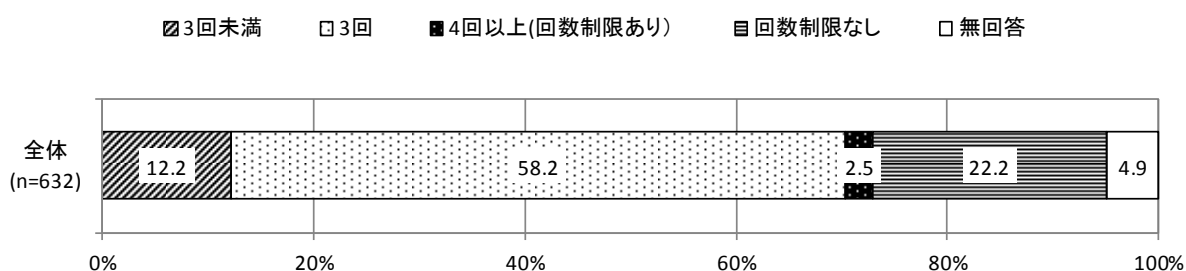
法定基準（3回）を満たしている事業所は8割前半

就業規則上に介護休業の規定があると回答した事業所（n=632）における介護休業の分割可能回数は、法定どおりの「3回」が58.2%で最も割合が高い。法定を超えて分割可能な事業所は24.7%（4回以上（回数制限あり）（2.5%）+回数制限なし（22.2%））で、法定を下回る「3回未満」とする事業所は12.2%となっている。

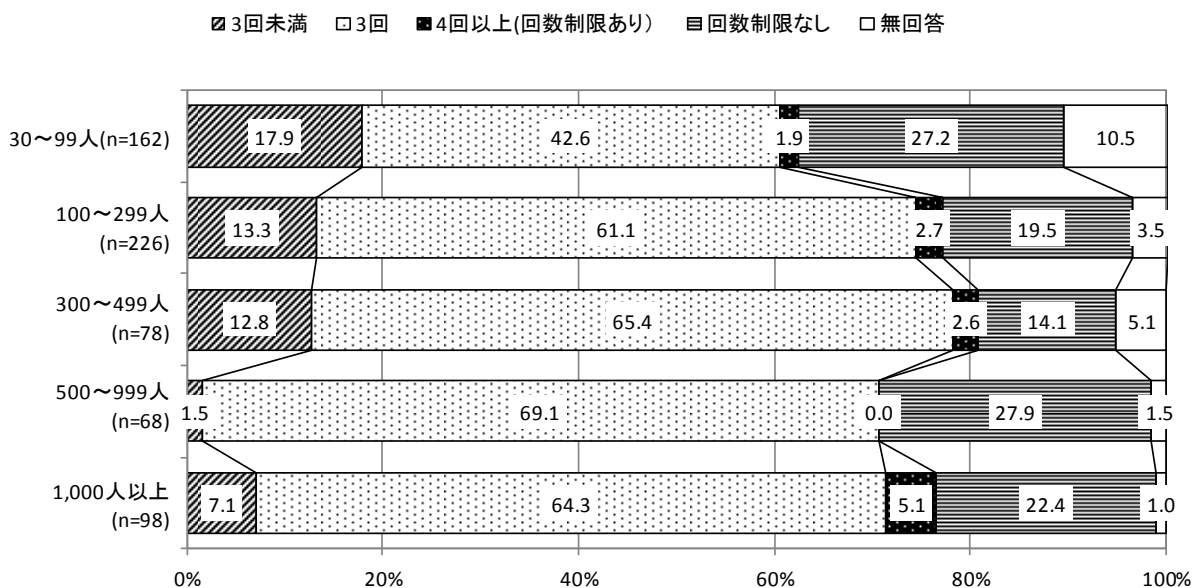
規模別にみると「30～99人」では「3回未満」が17.9%で全体と比べて高い。（図表2-21）

図表 2-21 介護休業の分割可能回数

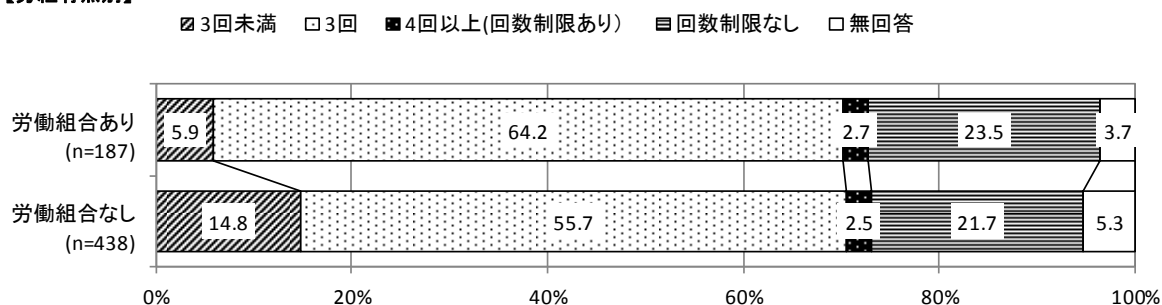
【全体】



【規模別】



【労組有無別】



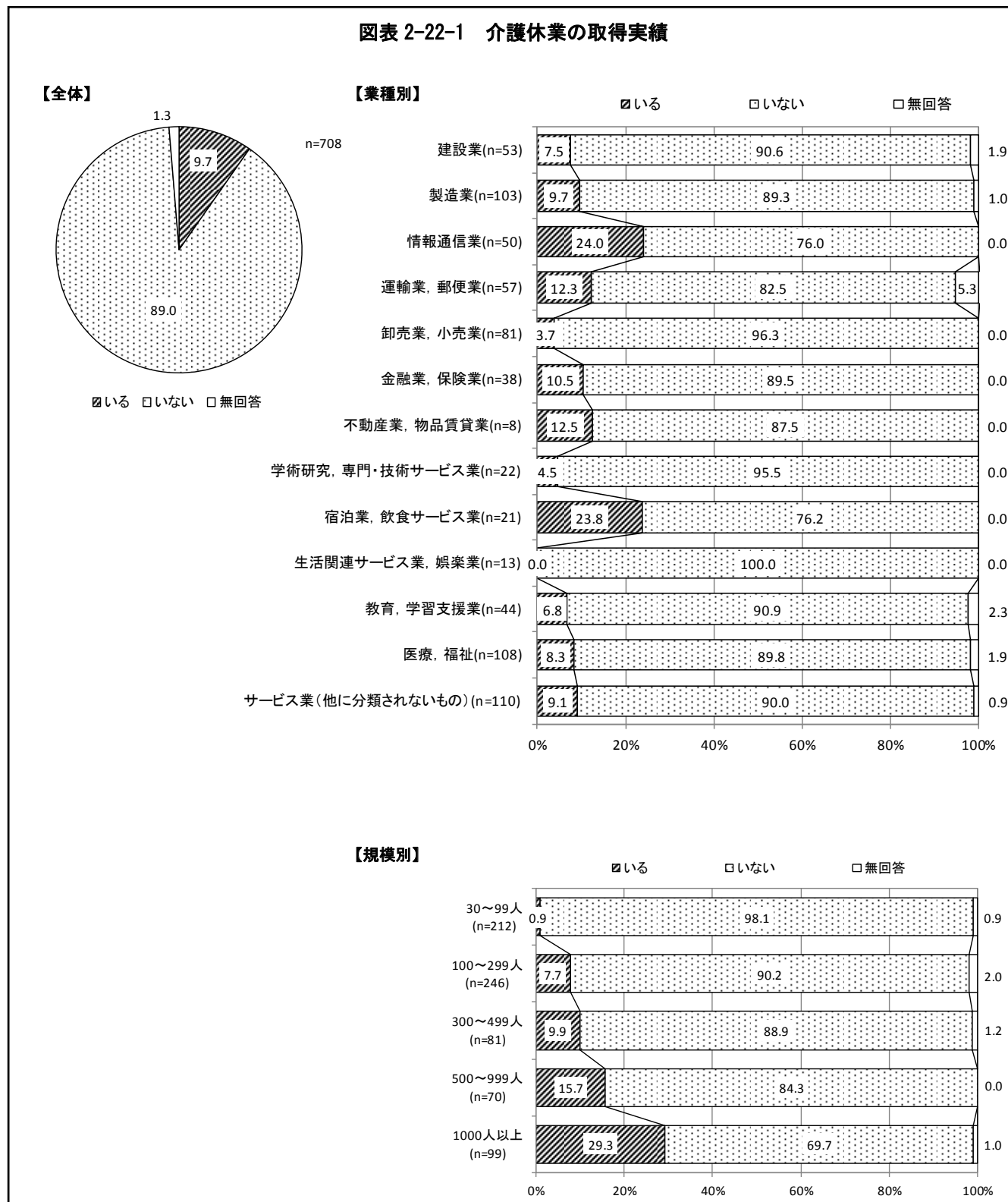
14 介護休業の取得実績

介護休業取得者がいた事業所は約1割

過去1年間（平成29年4月1日～平成30年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は9.7%であり、介護休業取得者がいない事業所は89.0%である。

業種別にみると「情報通信業」（24.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」（23.8%）、「不動産業、物品賃貸業」（12.5%）、「運輸業、郵便業」（12.3%）の順に介護休業取得者がいる割合が高い。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2-22-1）

図表2-22-1 介護休業の取得実績

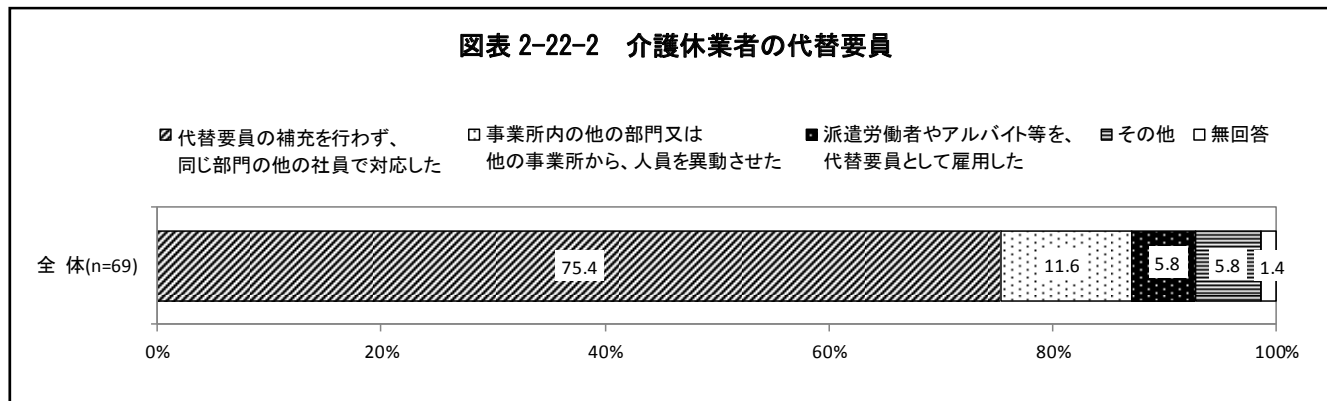


14-1 介護休業者がいた場合の対応

「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が7割半ば

介護休業者がいた事業所（n=69）に、休業者の業務にどのように対応したかをたずねた。

「代替要員の補充は行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が75.4%で最も多く、「事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた」（11.6%）、以下「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用了」（5.8%）と続く。（図表 2-22-2）



15 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）

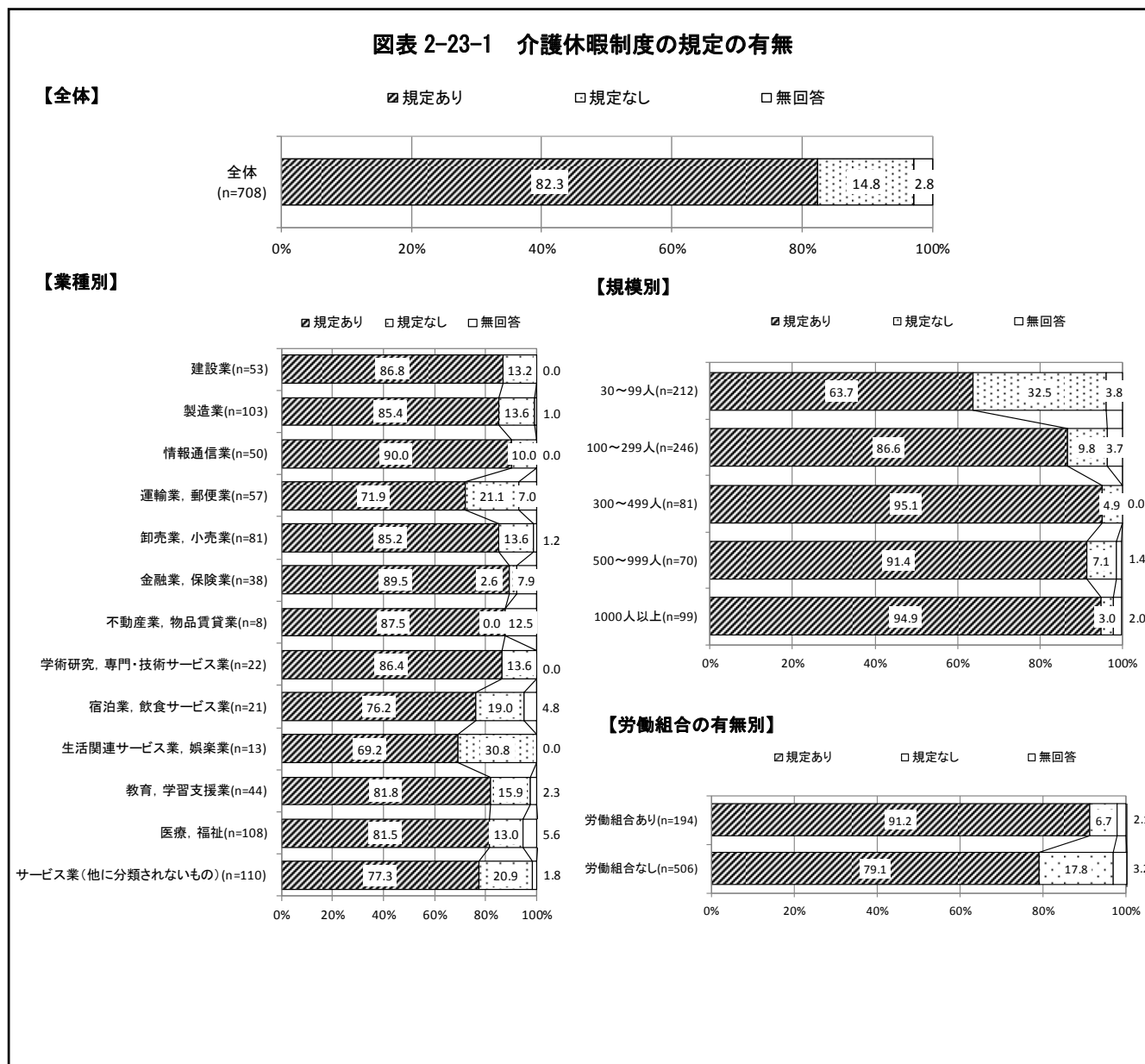
事業主は、介護休暇の制度があらかじめ導入され、就業規則に記載されるべきものであることに留意してください（指針）。

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) 介護休暇制度の規定の有無

「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82.3%、「規定なし」は14.8%である。業種別にみると「規定あり」の割合が最も高いのは「情報通信業」で90.0%、最も低いのは「生活関連サービス業、娯楽業」で69.2%である。規模別にみると、「30人～99人」は63.7%であるが、「100～299人」は86.6%、300人以上ではいずれも9割を超えている。（図表2-23-1）



(2) 介護休暇中の賃金の有無・取得単位

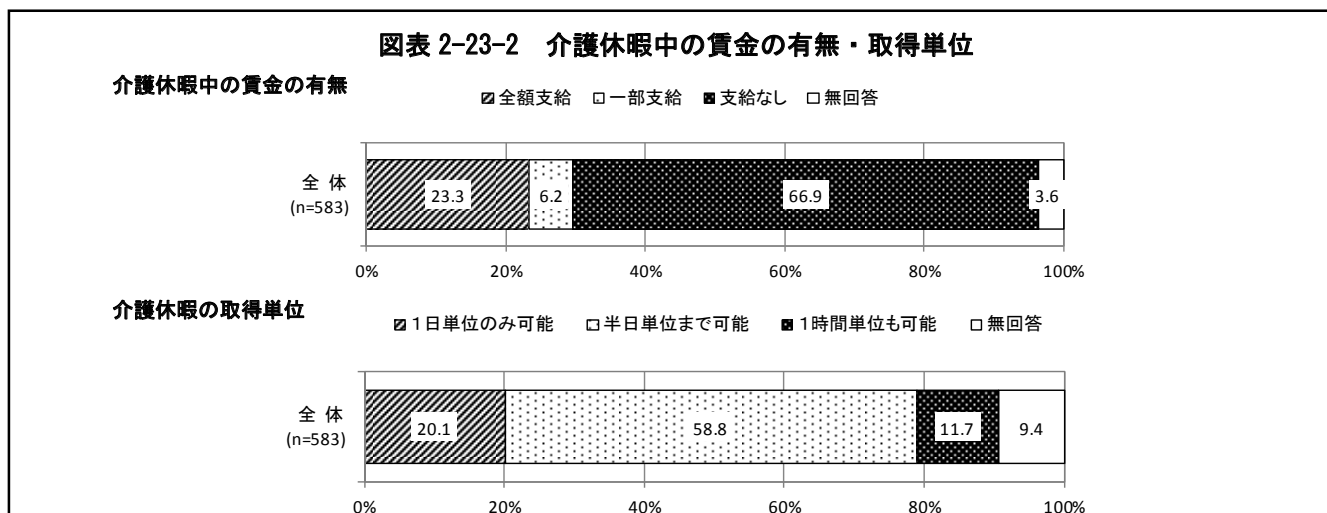
介護休暇の賃金の支払については、法律で定められていません。労使の話し合いによります。

介護休暇の取得単位については、労働者は1日又は半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得できることが法律で定められています（育児・介護休業法第16条の5、施行規則第40条）。なお、1時間単位の取得も可能とすることは差し支えありません。

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=583）に、介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29.5%（全額支給（23.3%）+一部支給（6.2%））、一方、支給のない事業所は66.9%である。

取得単位については、法定どおり「半日単位まで可能」（58.8%）とする事業所が最も多く、法定を上回る「1時間単位も可能」とする事業所は11.7%となっている。一方、法定を下回る「1日単位のみ可能」とする事業所は20.1%である。（図表2-23-2）



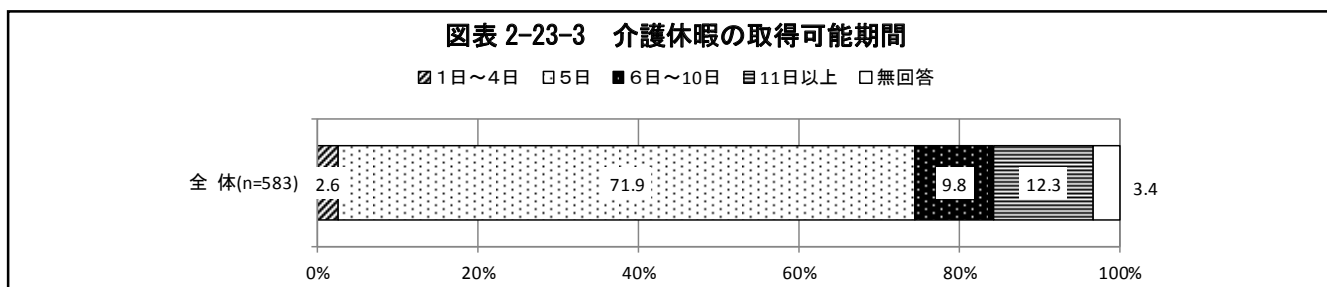
15-1 介護休暇の取得可能期間

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=583）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71.9%であり、さらに法定を上回る6日以上（6日～10日（9.8%）+11日以上（12.3%））で、合計94.0%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2.6%である。（図表2-23-3）



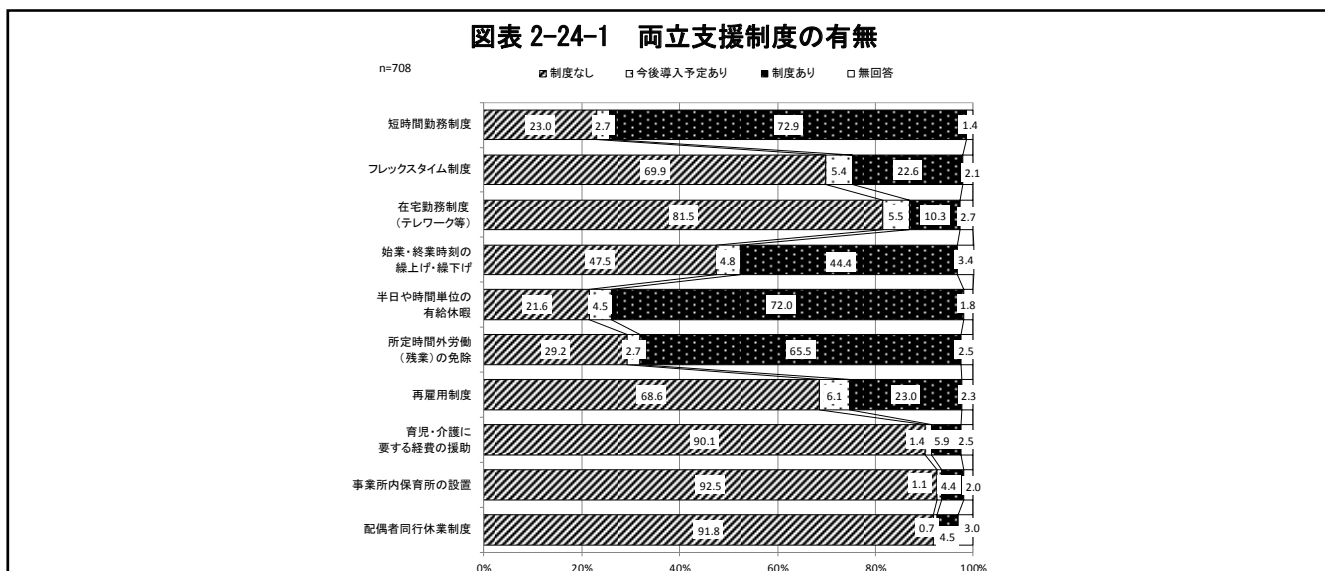
Ⅲ 生活と仕事の両立支援制度について

1 生活（育児・介護等）と仕事の両立支援制度の導入状況

(1) 制度の有無

制度がある割合が最も高いのは「短時間勤務制度」で7割前半

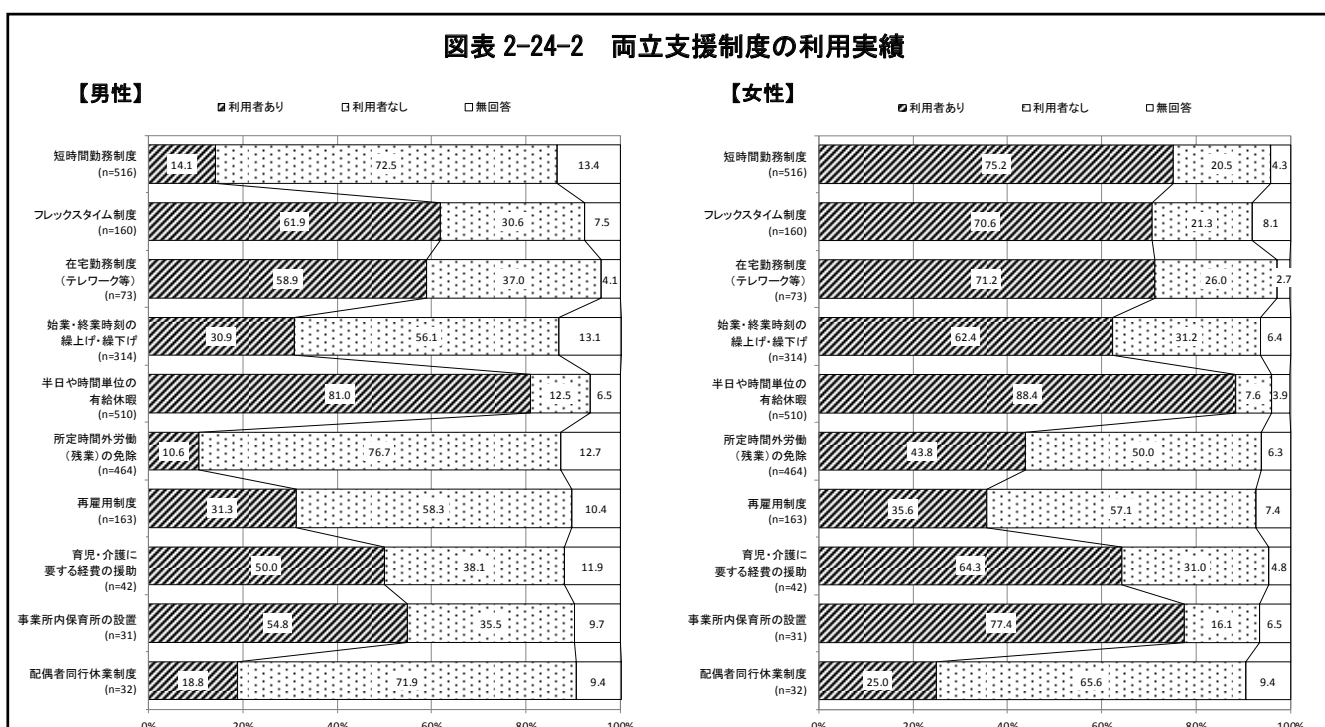
従業員の生活と仕事の両立を支援する制度9項目を挙げて、それぞれの制度の有無をたずねた。「制度あり」の割合が高いのは、「短時間勤務制度」(72.9%)、「半日や時間単位の有給休暇」(72.0%)、「所定時間外労働(残業)の免除」(65.5%)である。「制度なし」の割合が高いのは、「事業所内保育所の設置」(92.5%)、「配偶者同行休業制度」(91.8%)、「育児・介護に要する経費の援助」(90.1%)などとなっている。(図表2-24-1)



(2) 利用実績

利用実績の割合は「半日や時間単位の有給休暇」が最も高く、男女ともに8割以上

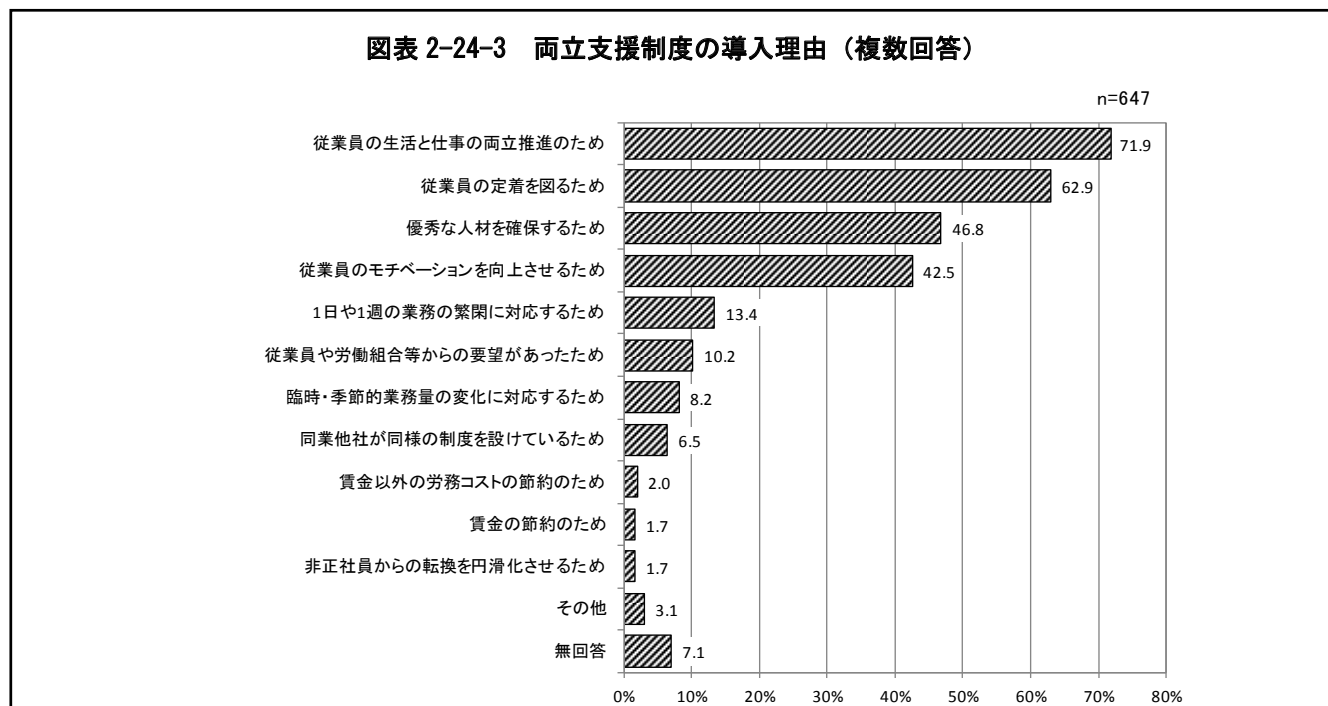
「制度あり」と回答した事業所に、利用者の有無をたずねた。「利用者あり」の割合が高いのは、男女ともに「半日や時間単位の有給休暇」(男性 81.0%、女性 88.4%)である。一方、「利用者なし」の割合が高いのは、男性は「所定時間外労働(残業)の免除」(76.7%)、女性は「配偶者同行休業制度」(65.6%)などとなっている。(図表2-24-2)



1-1 両立支援制度の導入理由（複数回答）

制度を導入しようとしている、又は導入した理由は「従業員の生活と仕事の両立推進のため」が約7割

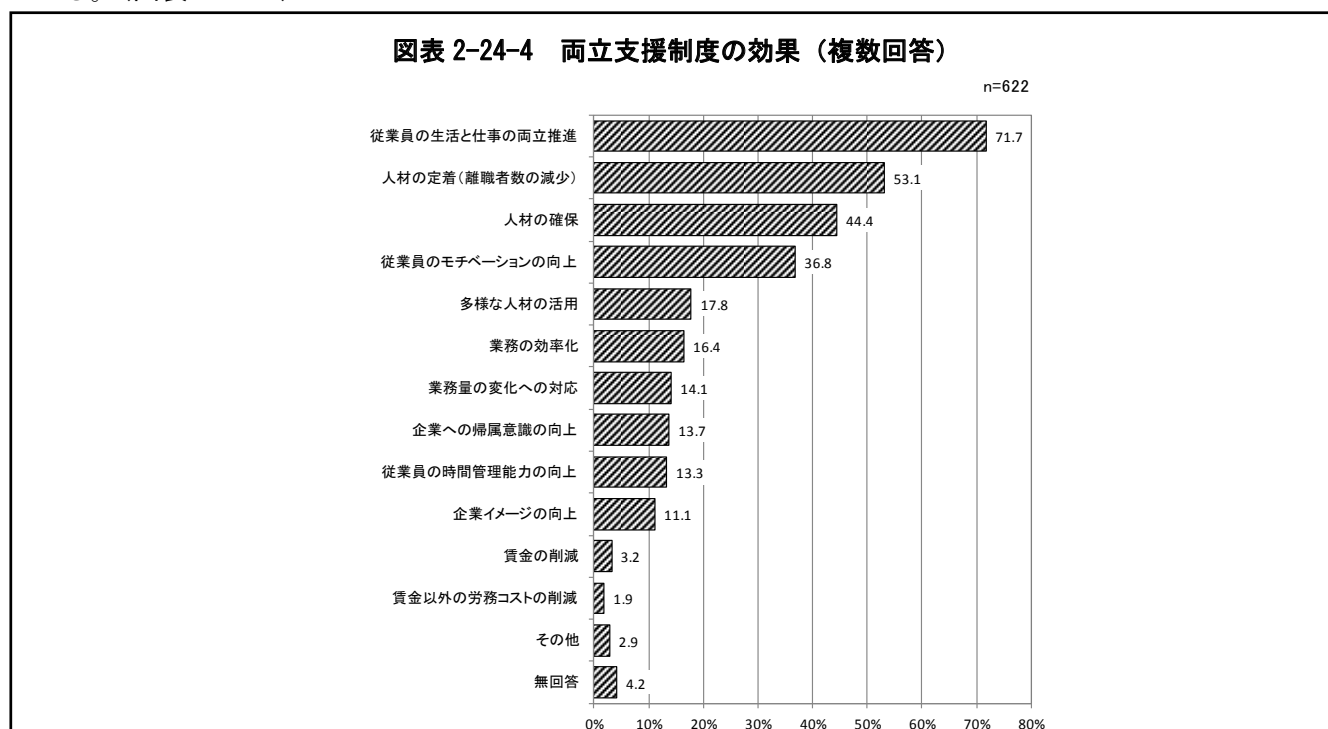
両立支援制度について「今後導入予定あり」、又は「制度あり」とひとつでも回答した事業所（n=647）に導入理由をたずねたところ、「従業員の生活と仕事の両立推進のため」が最も多く71.9%、次いで「従業員の定着を図るため」62.9%、「優秀な人材を確保するため」46.8%となっている。（図表 2-24-3）



1-2 両立支援制度の効果（複数回答）

制度の導入によって得られた効果は「従業員の生活と仕事の両立推進」が約7割

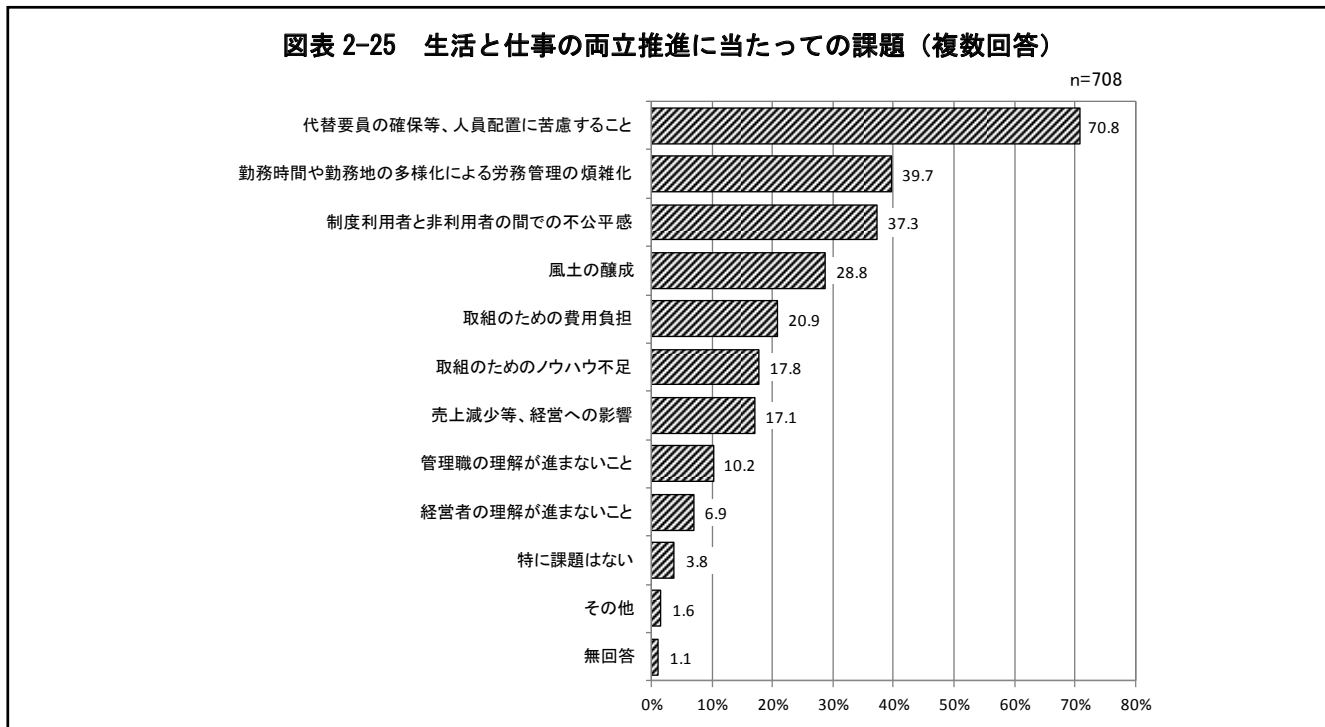
育児・介護等の両立支援の「制度あり」とひとつでも回答した事業所（n=622）に制度を設けたことで得られた効果をたずねたところ「従業員の生活と仕事の両立推進」が71.7%と最も割合が高く、次いで「人材の定着（離職者数の減少）」53.1%、「人材の確保」（44.4%）、「従業員のモチベーションの向上」（36.8%）となっている。（図表 2-24-4）



2 生活と仕事の両立推進に当たっての課題（複数回答）

「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が最も多く、約7割

生活と仕事の両立推進に当たっての課題についてたずねたところ、「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が70.8%で最も割合が高く、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」（39.7%）、「制度利用者と非利用者の間での不公平感」（37.3%）、「風土の醸成」（28.8%）となっている。（図表 2-25）



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（708人）のうち、80人（回答者の11.3%）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11件、「雇用環境や社会に対する要望」が8件、「保育所に関すること」が4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

- ◆ 昇給、昇格等、基本的にはすべて男女平等に取り組んでいるつもりです。ただし、課長以上に女性がいないのが残念です。（卸売業、小売業 30～99人）
- ◆ 「女性活躍」が推進されていますが、少なくとも当社では、女性はそれほど管理職になりたいという要望がないので、実態と推進内容にギャップを感じています。（情報通信業 1,000人以上）
- ◆ 女性が少ない業界のため、職場にも女性が少なく、男性従業員の多くが育児・介護は女性が行うものだという認識がまだまだ見受けられます。育児休業や時短勤務は問題なく取得できますが、取引先への要員の提案では時短勤務をマイナス要素として報告してしまっている節があります。女性の社会進出が進んでおりますが、同時に男性の家庭進出が当然であるような風土に社会全体がなることを望みます。（情報通信業 30～99人）
- ◆ 仕事の内容、評価に関しては大分理解が進んでいると感じていますが、出産、育児になるとまだまだ女性の仕事という固定観念は強いと思います。当団体は女性が9割以上ですが、世代間における認識の違いも大きく、同性に対して厳しい意見も聞かれます。（医療、福祉 30～99人）
- ◆ 職場における男女平等に関しては、まだまだ知識が薄い部分はあるものの浸透してきていると感じている。（サービス業（他に分類されないもの） 500～999人）

2 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

- ◆ 保育園に入れるかどうか最大の復職のキーポイントになってしまっており、復職できる時期も分からないため、育休取得者のポジション確保が非常に難しい。（卸売業、小売業 300～499人）
- ◆ 制度先行で現場単位まで浸透していない。育休等は当事者以外は制度の内容をほとんど理解していない。（生活関連サービス業、娯楽業 100～299人）
- ◆ 女性社員は優秀であるが、育休取得後の取扱いに悩みます。原状復帰が基本で、そうした場合の周囲の反応も気になりますし、同じ女性の場合でも、未婚の女性と、不平等にならないようにするにはどうするべきかも難しいところです。一番大きいのは、少ない人数でやりくりをしている中小企業の場合、一人が懐妊しただけで、仕事が円滑にまわらなくなってしまうのが大きい問題です。（建設業 30～99人）

3 男性の育児参加に関すること

- ◆ 男性が普段から育児に協力的でないと、女性は就業継続できないと思うので、その意識をもっと男性にも持ってほしいです。『男性の育児キャンペーン』のような施策があるといいなと思います。（情報通信業 1,000人以上）
- ◆ 男性の育休取得は義務づけるべき。そうでもしないと企業側は動かない。何よりも本人が動かない。（情報通信業 100～299人）

4 保育所に関すること

- ◆ 保育施設の充実。安心して働ける環境を。一企業では難しい。（製造業 30～99人）
- ◆ 待機児童問題について、早急に解決のための対策を実施いただきたい。保育士不足問題についても給与などの処遇や残業時間の改善を進めてほしい。（製造業 1,000人以上）
- ◆ 保育所・保育士の配置を国基準にし、あとは自治体毎の加配に任せているが、横浜市等と比較すると23区バラバラであり、これが保育所の質の平準化の大きな妨げになっていると思われます。東京都として保育の質の保障として、他県に誇る「都基準」制定を強く望みます。（医療、福祉 30～99人）

5 行政に望むこと

- ◆ 男女平等、男女参画等は社会的機運がとても重要と感じるため、社会全体への啓蒙活動を行って欲しい。学校教育の中でも、取り組みを希望する。（製造業 100～299人）
- ◆ 補助金や助成金について、申込みの簡素化が望ましく思います。女性ばかりの会社なので、他の同じような女性ばかりの会社のやり方が知りたいと思っています。（教育、学習支援業 30～99人）
- ◆ 問17のような、行政支援で企業の取組みを後押しし、社会の流れを作り、育児・介護の問題に積極的に取組む企業が、社会的に注目され、高く評価される環境を整備していただきたい。（医療、福祉 1,000人以上）
- ◆ 働く父母を支える保育園といたしましては、男性はもちろん、お母さんたちも職場の母職員も、制度の充実と実行できる世の中になってほしいと心より思います。制度があっても知らない、ゆるしてくれないと泣く母親は多いです。私たちは組合もあり、要望を出し今いる職員が働きやすい職場を労使で目指しております。世界の宝、子どものために今後もよろしくお願ひします。（医療、福祉 30～99人）

6 雇用環境や社会に対する要望

- ◆ 制度をいくら整えても利用する人がいなければ意味がありません。まずは「働きすぎ」の社会を変えなければならぬと思います。（情報通信業 100～299人）
- ◆ 制度は整いつつあるが、実際に運用となると、まだまだこれからと思う。（製造業 1,000人以上）
- ◆ この制度を使う人、使わない人、また以前はこんな制度がなく、自分達で克服してきた人達など、不公平感があり、全体の理解が進むには、時間や労力がかかりそう。（サービス業（他に分類されないもの） 1,000人以上）
- ◆ 個人や各階層の意識改革が難しい。制度を整備しても、職場環境改善につながる継続的な活動を会社が本気であると社員に示しながら推進していくための努力が必要。（学術研究、専門・技術サービス業 500～999人）
- ◆ 従業員=教員という職場環境から、代替要員確保に制約があり、機動的な休暇取得が難しい雰囲気があります。（教育、学習支援業 100～299人）