

### 第3章 従業員調査結果

「従業員調査結果」

【回答者（従業員）の属性】

(1) 性別と年代

上段：実数 下段：%	全体				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	無回答
全体	1,245	595	647	3	68	14	53	1
	100.0 (100.0)	100.0 (47.8)	100.0 (52.0)	100.0 (0.2)	100.0 (100.0)	100.0 (20.6)	100.0 (77.9)	100.0 (1.5)
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 (0.0)	0.0 (0.0)
20代	150	61	88	1	6	2	4	0
	12.0 (100.0)	10.3 (40.7)	13.6 (58.7)	33.3 (0.7)	8.8 (100.0)	14.3 (33.3)	7.5 (66.7)	0.0 (0.0)
30代	496	243	252	1	17	0	17	0
	39.8 (100.0)	40.8 (49.0)	38.9 (50.8)	33.3 (0.2)	25.0 (100.0)	0.0 (0.0)	32.1 (100.0)	0.0 (0.0)
40代	380	187	193	0	15	5	10	0
	30.5 (100.0)	31.4 (49.2)	29.8 (50.8)	0.0 (0.0)	22.1 (100.0)	35.7 (33.3)	18.9 (66.7)	0.0 (0.0)
50代	166	81	85	0	12	1	11	0
	13.3 (100.0)	13.6 (48.8)	13.1 (51.2)	0.0 (0.0)	17.6 (100.0)	7.1 (8.3)	20.8 (91.7)	0.0 (0.0)
60代以上	52	23	28	1	18	6	11	1
	4.2 (100.0)	3.9 (44.2)	4.3 (53.8)	33.3 (1.9)	26.5 (100.0)	42.9 (33.3)	20.8 (61.1)	100.0 (5.6)
無回答	1	0	1	0	0	0	0	0
	0.1 (100.0)	0.0 (0.0)	0.2 (100.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)

(2) 勤務先の業種

上段：実数 下段：%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全体	1,245	595	647	3
	100.0	100.0	100.0	100.0
建設業	97	44	53	0
	7.8	7.4	8.2	0.0
製造業	190	98	91	1
	15.3	16.5	14.1	33.3
情報通信業	77	35	42	0
	6.2	5.9	6.5	0.0
運輸業、郵便業	94	47	47	0
	7.6	7.9	7.3	0.0
卸売業、小売業	101	46	55	0
	8.1	7.7	8.5	0.0
金融業、保険業	71	34	37	0
	5.7	5.7	5.7	0.0
不動産業、物品賃貸業	18	9	9	0
	1.4	1.5	1.4	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	52	30	22	0
	4.2	5.0	3.4	0.0
宿泊業、飲食サービス業	34	17	17	0
	2.7	2.9	2.6	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	22	11	11	0
	1.8	1.8	1.7	0.0
教育、学習支援業	94	45	49	0
	7.6	7.6	7.6	0.0
医療、福祉	173	80	93	0
	13.9	13.4	14.4	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	182	87	95	0
	14.6	14.6	14.7	0.0
その他	29	8	19	2
	2.3	1.3	2.9	66.7
無回答	11	4	7	0
	0.9	0.7	1.1	0.0

(3) 勤務先の企業規模

上段：実数 下段：%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全体	1,245	595	647	3
	100.0	100.0	100.0	100.0
30～99人	330	157	172	1
	26.5	26.4	26.6	33.3
100～299人	410	192	216	2
	32.9	32.3	33.4	66.7
300～499人	153	71	82	0
	12.3	11.9	12.7	0.0
500～999人	126	66	60	0
	10.1	11.1	9.3	0.0
1,000人以上	226	109	117	0
	18.2	18.3	18.1	0.0
無回答	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0

「従業員調査結果」

(4) 回答者の職種

上段：実数 下段：%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全体	1,245 100.0	595 100.0	647 100.0	3 100.0
専門・技術職（技術者、看護師、教員等）	216 17.3	120 20.2	96 14.8	0 0.0
事務職（経理事務、オペレーター等）	724 58.2	254 42.7	469 72.5	1 33.3
営業職	102 8.2	88 14.8	14 2.2	0 0.0
販売・サービス職（店員等）	28 2.2	12 2.0	16 2.5	0 0.0
技能・労務職（運転手、作業員等）	60 4.8	47 7.9	11 1.7	2 66.7
管理職（課長相当職以上）	79 6.3	63 10.6	16 2.5	0 0.0
その他	33 2.7	11 1.8	22 3.4	0 0.0
無回答	3 0.2	0 0.0	3 0.5	0 0.0

(5) 回答者の勤続年数

上段：実数 下段：%	合計	勤続年数					無回答
		3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	
全体	1,245 100.0	99 8.0	131 10.5	391 31.4	449 36.1	170 13.7	5 0.4
男性	595 100.0	47 7.9	58 9.7	205 34.5	203 34.1	79 13.3	3 0.5
女性	647 100.0	52 8.0	73 11.3	184 28.4	246 38.0	90 13.9	2 0.3
無回答	3 100.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7	0 0.0	1 33.3	0 0.0

(6) 回答者の役職

上段：実数 下段：%	合計	役職						無回答
		役職につ いていない	主任級	係長級	課長級	部長級	その他	
全体	1,245 100.0	675 54.2	225 18.1	164 13.2	90 7.2	34 2.7	46 3.7	11 0.9
男性	595 100.0	252 42.4	118 19.8	106 17.8	67 11.3	30 5.0	19 3.2	3 0.5
女性	647 100.0	422 65.2	106 16.4	58 9.0	23 3.6	4 0.6	26 4.0	8 1.2
無回答	3 100.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0

(7) 回答者の雇用形態

上段：実数 下段：%	合計	雇用形態			無回答
		正社員	パートタイマー	その他	
全体	1,245 100.0	1167 93.7	29 2.3	39 3.1	10 0.8
男性	595 100.0	576 96.8	1 0.2	13 2.2	5 0.8
女性	647 100.0	589 91.0	28 4.3	25 3.9	5 0.8
無回答	3 100.0	2 66.7	0 0.0	1 33.3	0 0.0

「従業員調査結果」

(8) 回答者の1か月平均残業時間

上段：実数 下段：%	合計	1か月の平均残業時間						
		残業なし	10時間以下	10時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超	無回答
全 体	1,245 100.0	301 24.2	398 32.0	238 19.1	249 20.0	36 2.9	11 0.9	12 1.0
男性	595 100.0	66 11.1	170 28.6	143 24.0	175 29.4	24 4.0	11 1.8	6 1.0
女性	647 100.0	234 36.2	228 35.2	94 14.5	73 11.3	12 1.9	0 0.0	6 0.9
無回答	3 100.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(9) 昨年度の年次有給休暇取得日数

上段：実数 下段：%	合計	昨年度の年次有給休暇取得日数						
		0日	1～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21日以上	無回答
全 体	1,245 100.0	106 8.5	279 22.4	353 28.4	236 19.0	204 16.4	47 3.8	20 1.6
男性	595 100.0	51 8.6	158 26.6	198 33.3	105 17.6	67 11.3	7 1.2	9 1.5
女性	647 100.0	55 8.5	121 18.7	154 23.8	130 20.1	136 21.0	40 6.2	11 1.7
無回答	3 100.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0

(10) 配偶者の有無

上段：実数 下段：%	合計	配偶者の有無		
		いる	いない	無回答
全 体	1,245 100.0	771 61.9	471 37.8	3 0.2
男性	595 100.0	397 66.7	196 32.9	2 0.3
女性	647 100.0	374 57.8	272 42.0	1 0.2
無回答	3 100.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0

(11) 子どもの有無

上段：実数 下段：%	合計	子どもの有無				
		末子が就学前	末子が 小学生	末子が 中学生以上	いない	無回答
全 体	1,245 100.0	354 28.4	127 10.2	180 14.5	572 45.9	12 1.0
男性	595 100.0	167 28.1	73 12.3	81 13.6	270 45.4	4 0.7
女性	647 100.0	187 28.9	54 8.3	99 15.3	299 46.2	8 1.2
無回答	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0

(12) 勤務先労働組合の有無

上段：実数 下段：%	合計	労働組合の有無				
		あつて加入 している	あるが加入 していない	ない	わからない	無回答
全 体	1,245 100.0	251 20.2	143 11.5	712 57.2	120 9.6	19 1.5
男性	595 100.0	107 18.0	76 12.8	350 58.8	55 9.2	7 1.2
女性	647 100.0	144 22.3	67 10.4	360 55.6	64 9.9	12 1.9
無回答	3 100.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7	1 33.3	0 0.0

I 職場の雇用管理の概況

1 母性保護等に関する制度の有無

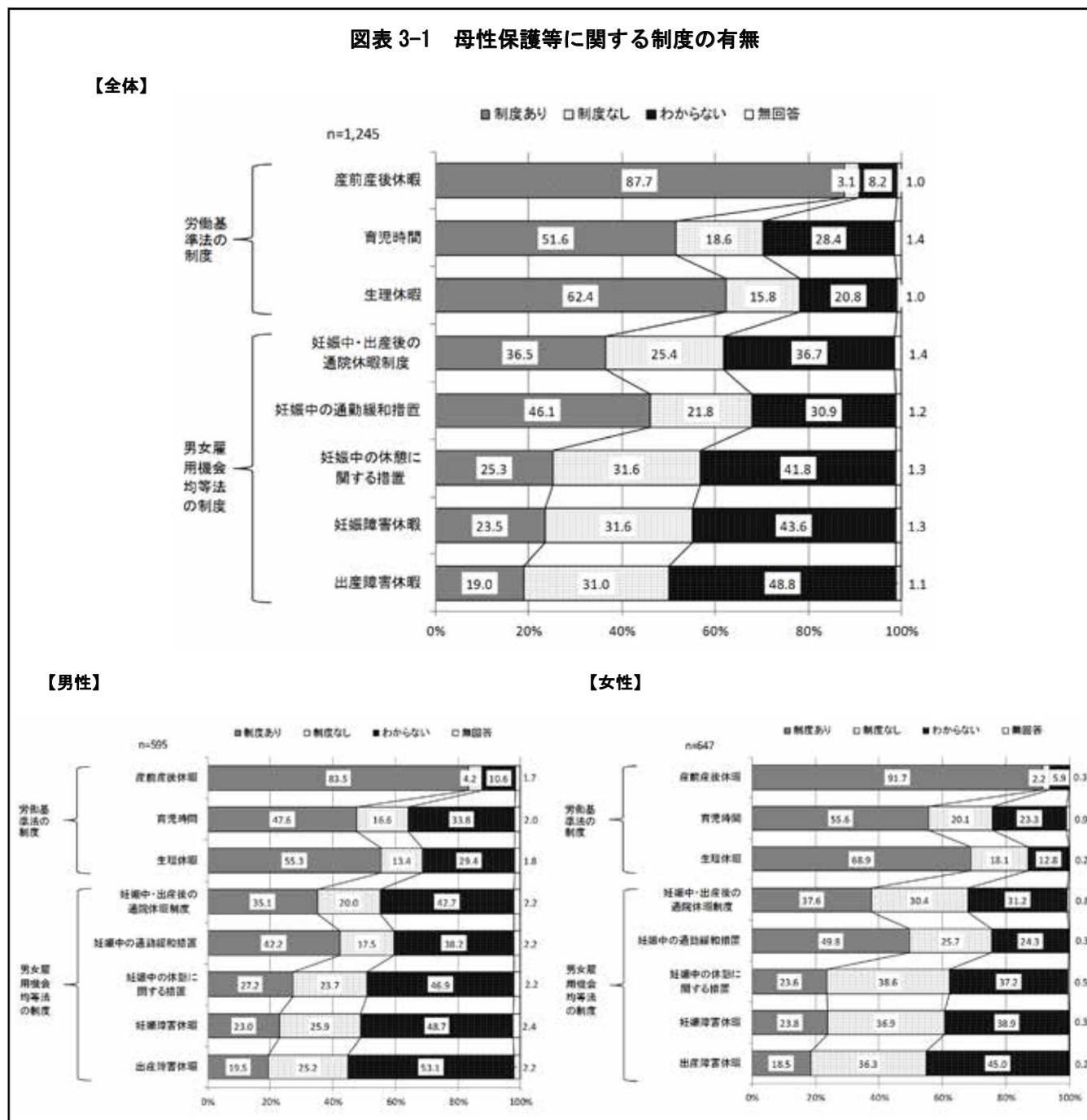
8項目中5項目で、制度の有無について「わからない」が3割以上

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」(87.7%)、「生理休暇」(62.4%)、「育児時間」(51.6%)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」(46.1%)の割合が高い。ただし、5項目とも「わからない」の割合が3割を超えており、特に「妊娠中の休憩に関する措置」、「妊娠障害休暇」、「出産障害休暇」は4割以上が「わからない」と回答している。

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)



## 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

「知っていた」の割合は6項目とも女性の方が男性より高い

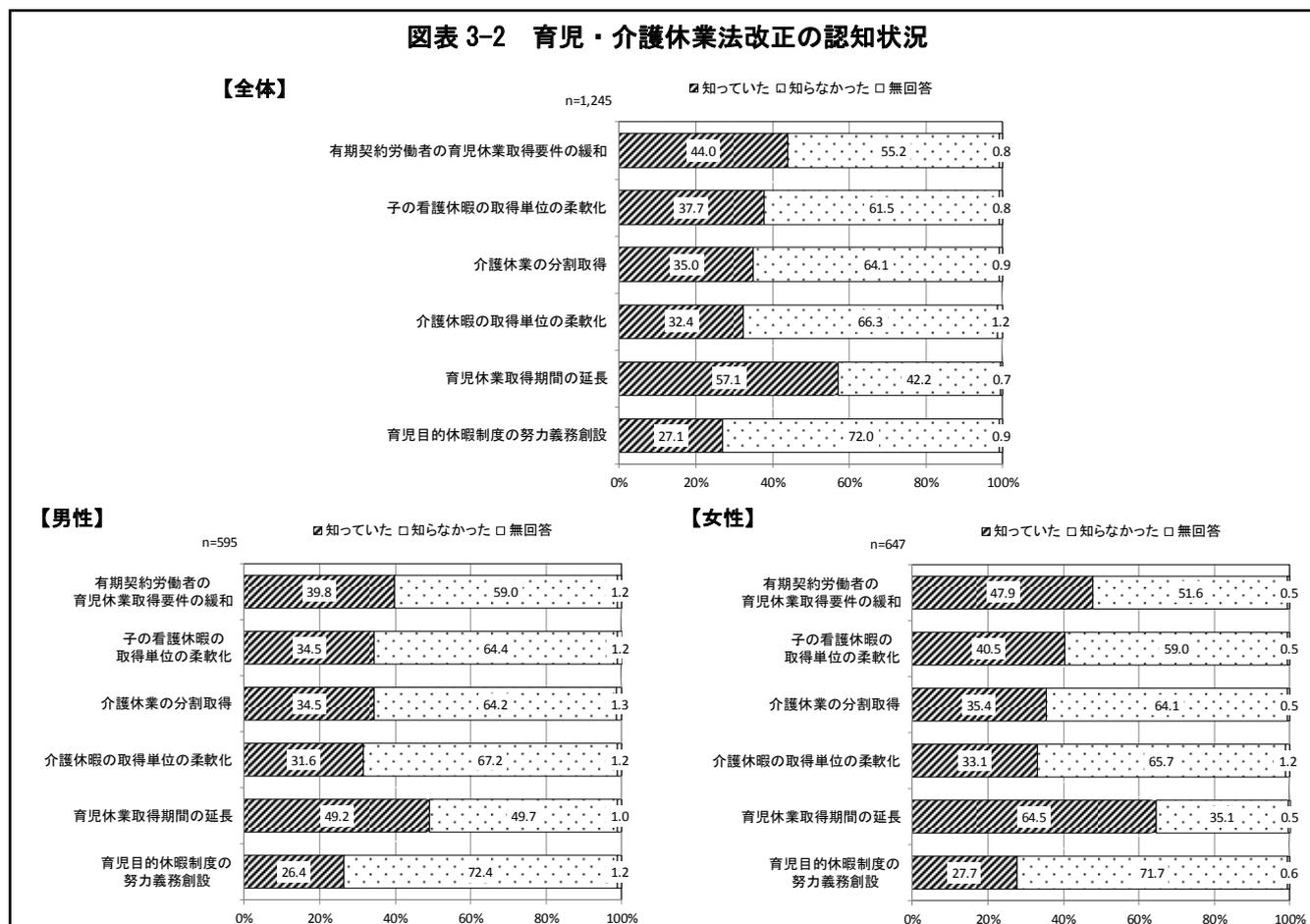
育児・介護休業法の6つの項目の改正について認知状況をたずねた。

「知っていた」の割合が最も高いのは「育児休業取得期間の延長」で57.1%となっている。その他の5項目はいずれも「知らなかった」が5割を超えている。

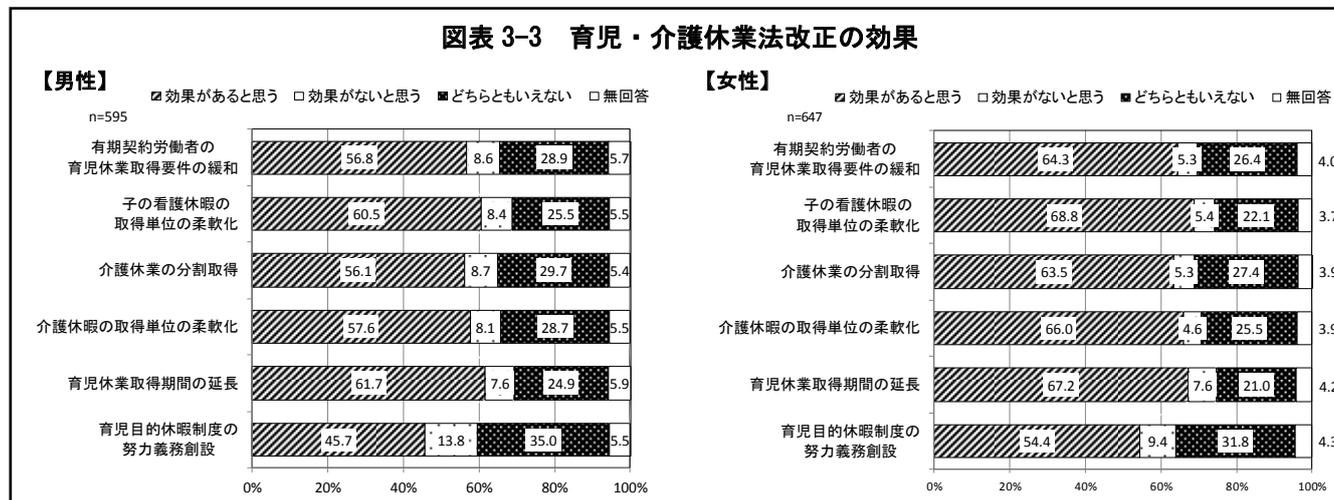
男女別にみると、6項目とも、女性の方が男性より「知っていた」とする割合が高い。(図表3-2)

また、これらの項目の改正が育児・介護と仕事の両立に効果があると思うかをたずねたところ、男女とも「子の看護休暇の取得単位の柔軟化」(男性 60.5%、女性 68.8%)、「育児休業取得期間の延長」(男性 61.7%、女性 67.2%)については、「効果があると思う」が6割を超えている。(図表3-3)

図表 3-2 育児・介護休業法改正の認知状況



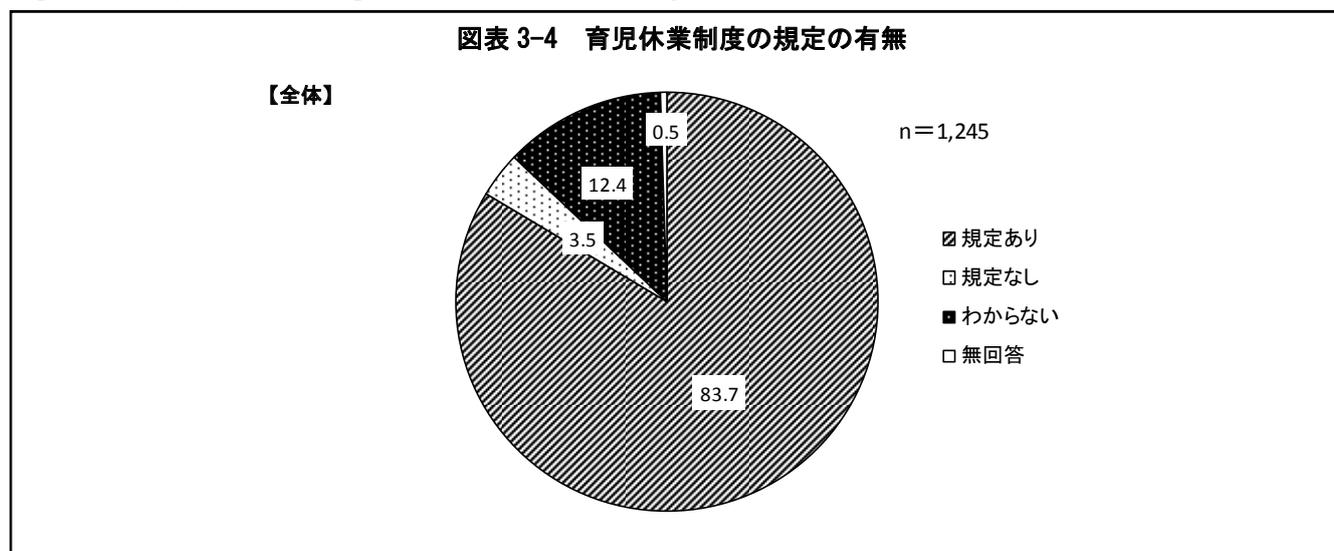
図表 3-3 育児・介護休業法改正の効果



## 2 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83.7%、「規定なし」は3.5%、「わからない」は12.4%となっている。(図表 3-4)

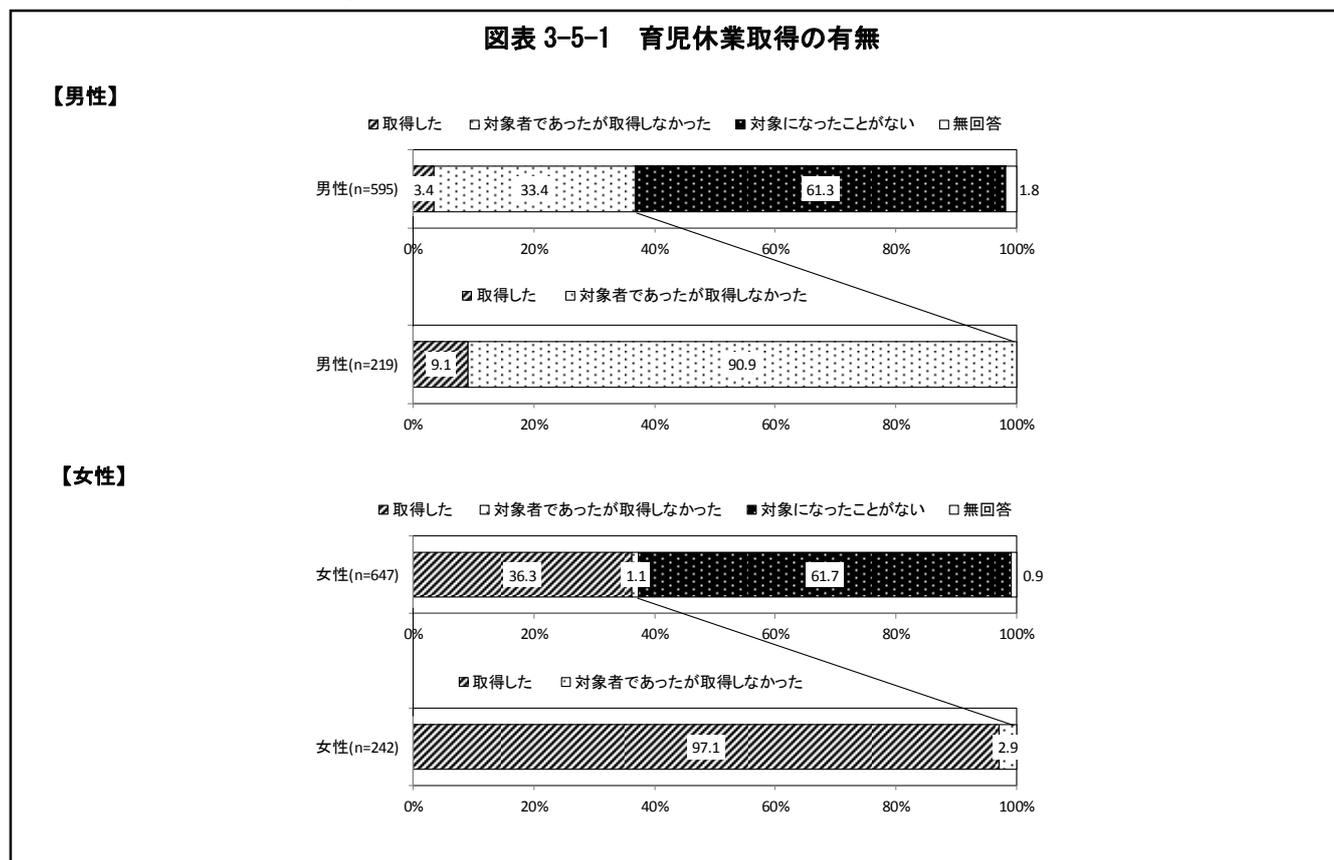


## 3 育児休業取得の有無

### 女性の取得率 97.1%に対して、男性の取得率は9.1%と男女差が大きい

育児休業取得の有無をたずねた。育児休業対象者は、男性 36.8% (「取得した」(3.4%) + 「取得しなかった」(33.4%))、女性は 37.4% (同様に (36.3%) + (1.1%)) である。

育児休業対象者 (男性 n=219、女性 n=242) のうち、休業を取得したことがあるのは、男性 9.1%、女性 97.1% であり、男女の差が大きい。(図表 3-5-1)

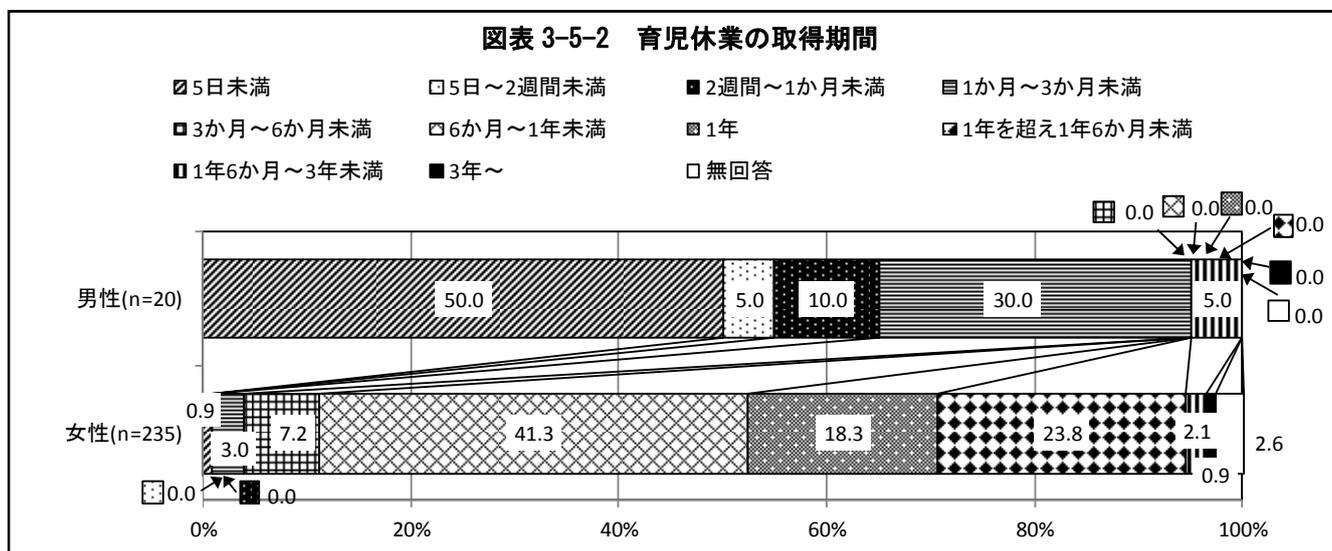


### 3-1 育児休業の取得期間

**女性は「6か月～1年未満」、男性は「5日未満」が最も高い**

育児休業取得者（男性：n=20、女性：n=235）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」（50.0%）が最も高く、次いで「1か月～3か月未満」（30.0%）となっている。女性では「6か月～1年未満」（41.3%）が最も高く、次いで「1年を超え1年6か月未満」（23.8%）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 3-5-2）

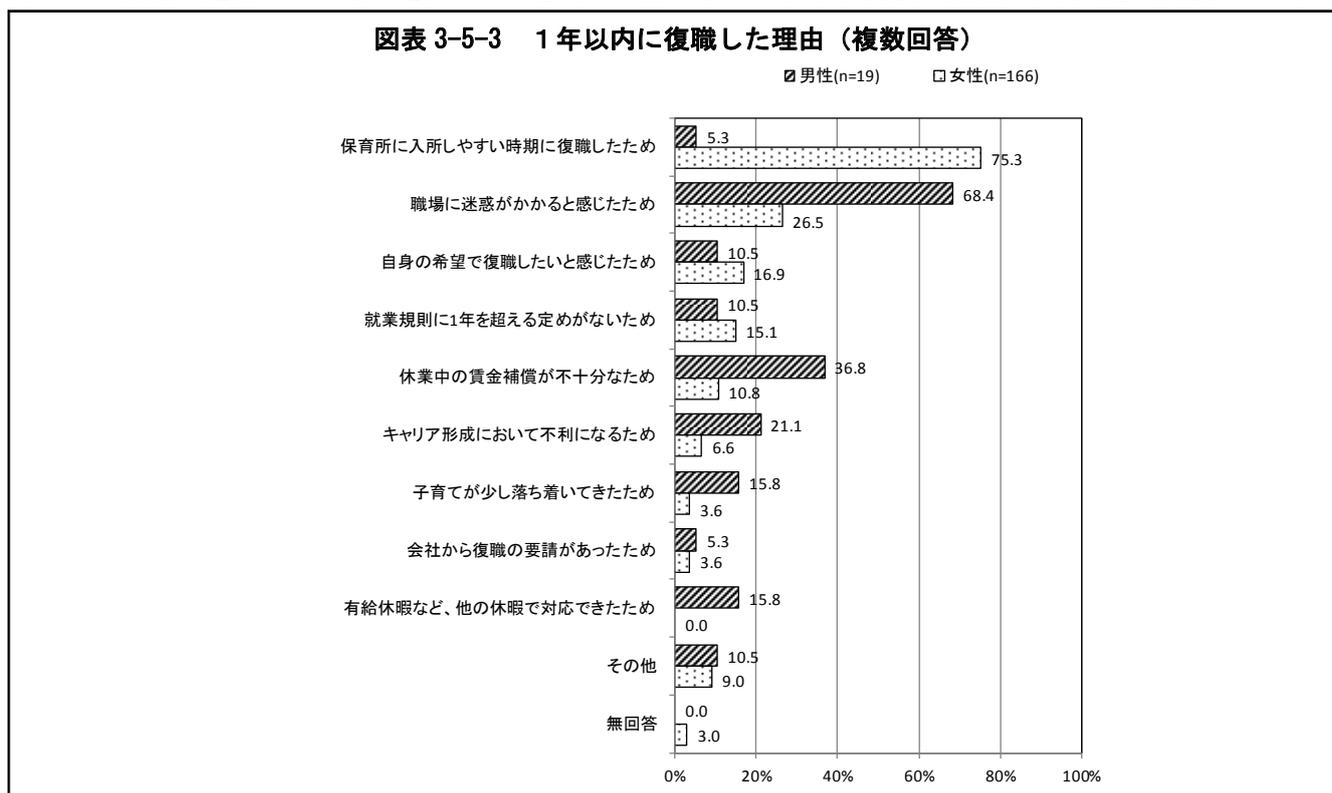


### 3-2 1年以内に復職した理由（複数回答）

**男性は「職場に迷惑がかかると感じたため」、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**

育児休業取得者に1年以内に復職した理由をたずねた。

男性では「職場に迷惑がかかると感じたため」（68.4%）が最も高く、次いで「休業中の賃金保証が不十分なため」（36.8%）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」（75.3%）が最も高く、次いで「職場に迷惑がかかると感じたため」（26.5%）となっており、男女の意識が異なる。（図表 3-5-3）



#### 4 同僚が育児休業を取得することについての考え

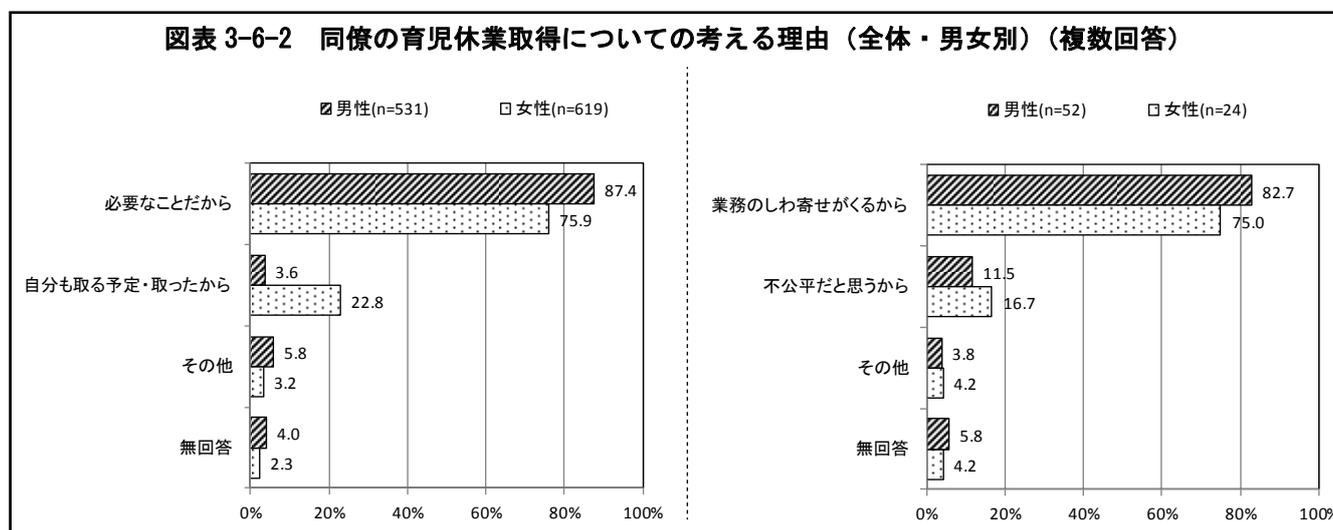
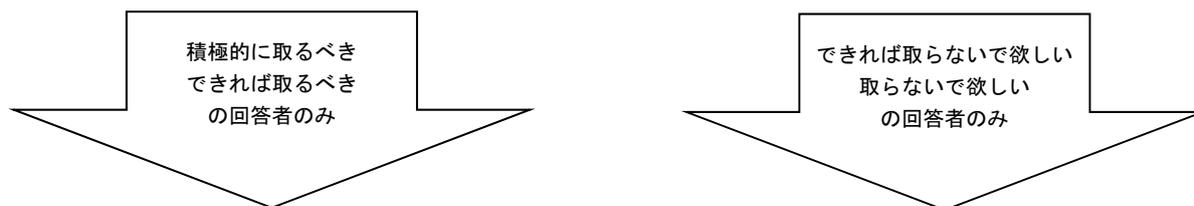
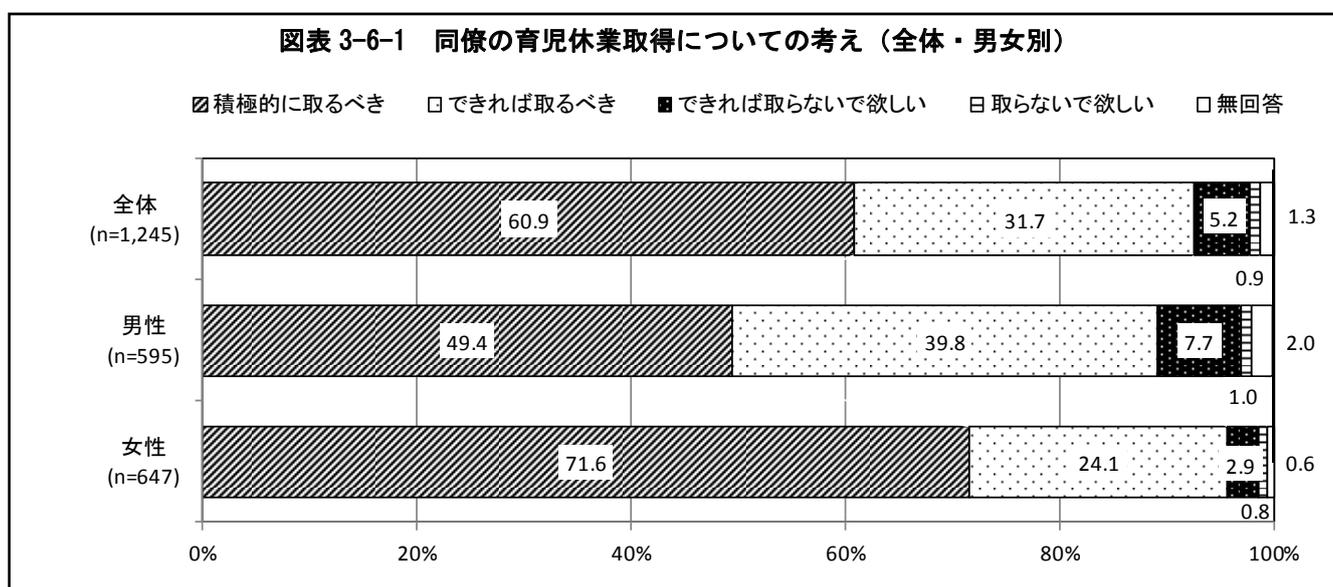
##### 「積極的に取るべき」と「できれば取るべき」合わせて9割超

同僚が育児休業を取得することに対する意向とその理由についてたずねた。

全体では「積極的に取るべき」(60.9%)と「できれば取るべき」(31.7%)とを合わせて9割を超える者が同僚の育児休業取得を肯定的にとらえている。男女別では、女性の「積極的に取るべき」が71.6%と割合が高い。(図表3-6-1)

「積極的に取るべき」と「できれば取るべき」の回答者(男性 n=531、女性 n=619)に理由をたずねたところ、「必要なことだから」(男性 87.4%、女性 75.9%)の割合が男女とも最も高い。

また、「できれば取らないで欲しい」と「取らないで欲しい」の回答者(男性 n=52、女性 n=24)に理由をたずねたところ、「業務のしわ寄せがくるから」(男性 82.7%、女性 75.0%)の割合が男女とも最も高い。(図表3-6-2)



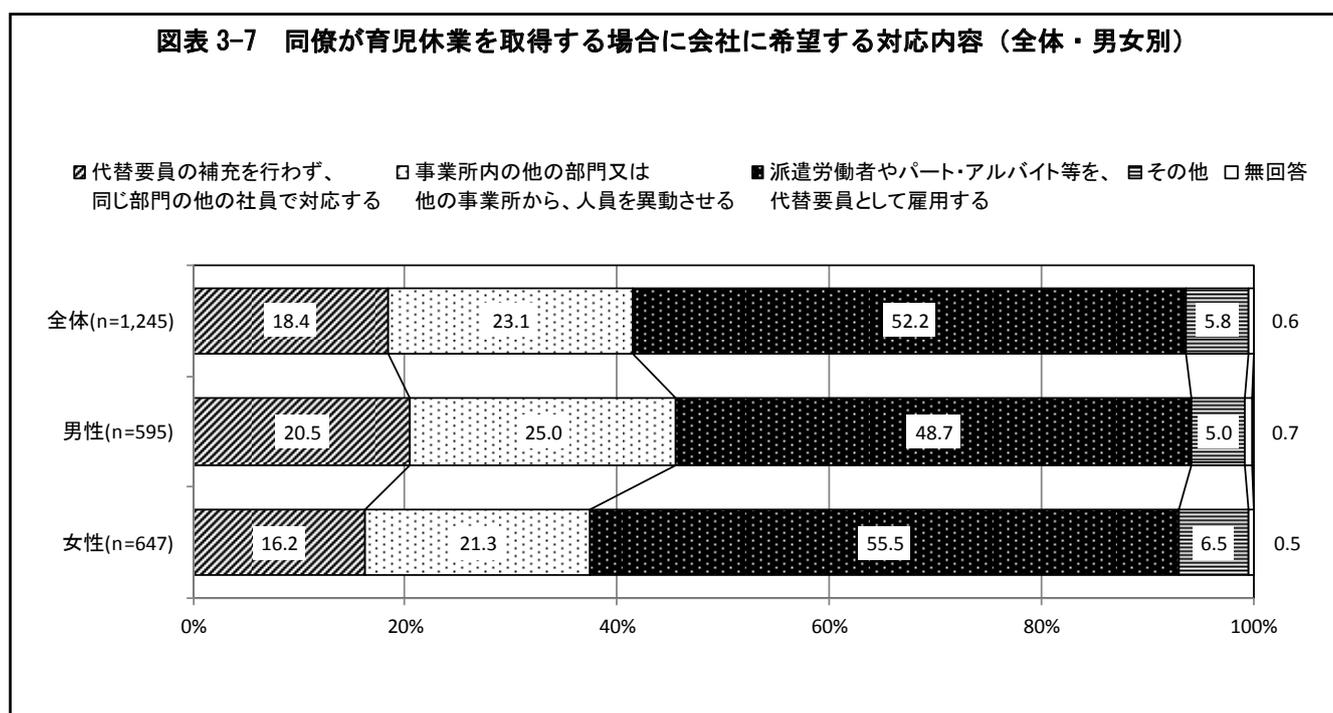
5 同僚が育児休業を取得する場合に会社に希望する対応内容

「派遣労働者やパート・アルバイト等を、代替要員として雇用する」が男女とも最も割合が高い

同僚に育児休業取得者がいた場合、会社にどう対応してほしいか、その方法をたずねた。

男女とも「派遣労働者やパート・アルバイト等を、代替要員として雇用する」（男性 48.7%、女性 55.5%）が最も割合が高く、「事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させる」（男性 25.0%、女性 21.3%）、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応する」（男性 20.5%、女性 16.2%）の順に続く。（図表 3-7）

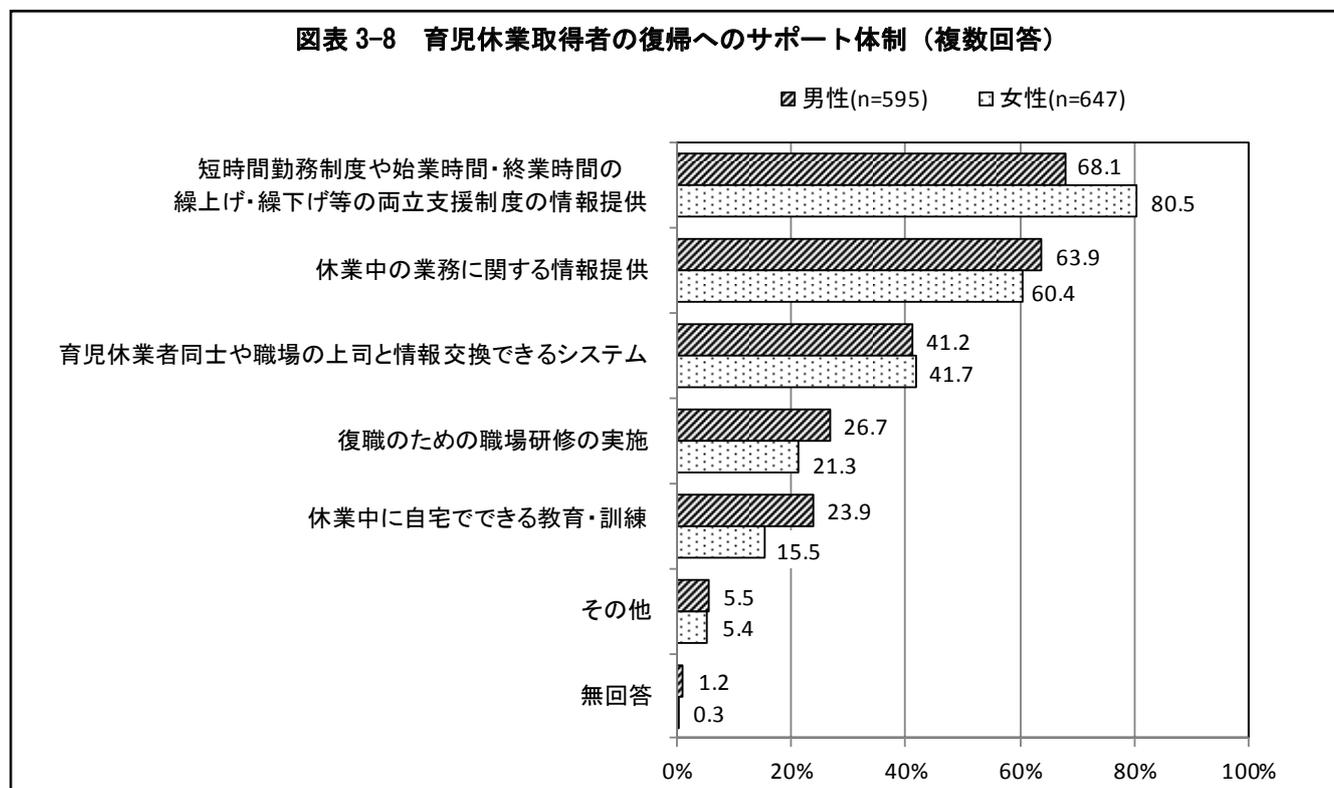
図表 3-7 同僚が育児休業を取得する場合に会社に希望する対応内容（全体・男女別）



6 育児休業取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）

男女とも「両立支援制度の情報提供」の割合が最も高い

育児休業からの復職に必要なサポート体制をたずねた。男女とも5項目の順位は同じで、「短時間勤務制度や始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げ等の両立支援制度の情報提供」が最も多く、男性68.1%、女性80.5%となっている。次いで、「休業中の業務に関する情報提供」（男性63.9%、女性60.4%）、「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」（男性41.2%、女性41.7%）となっている。（図表3-8）



7 育児休業取得とその後の働き方

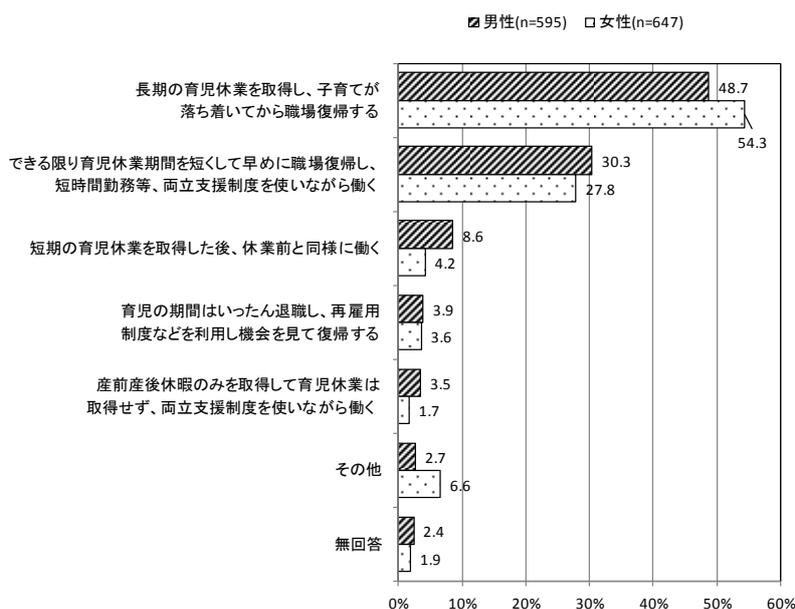
**男女とも「長期」の休業を希望する割合が最も高い**

自分自身の育児休業取得とその後の働き方について意向をたずねた。

男女とも「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」が最も多く、男性 48.7%、女性 54.3%、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」が男性 30.3%、女性 27.8%となっている。

年代別にみると、若い世代ほど、「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」の割合が高く、20代では男性 60.7%、女性 70.5%と特に高くなっている。(図表 3-9)

図表 3-9 育児休業取得とその後の働き方 (男女別)

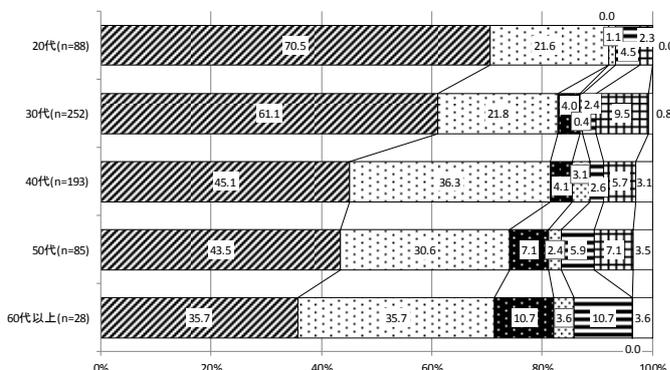
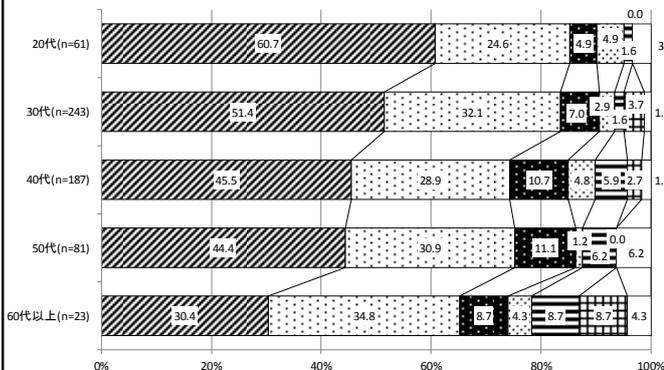


【男性】

【女性】

- 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
- 短期の育児休業を取得した後、休業前と同様に働く
- 産前産後休暇のみを取得して育児休業は取得せず、両立支援制度を使いながら働く
- 育児の期間はいったん退職し、再雇用制度などを利用し機会を見て復帰する
- その他
- 無回答

- 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
- 短期の育児休業を取得した後、休業前と同様に働く
- 産前産後休暇のみを取得して育児休業は取得せず、両立支援制度を使いながら働く
- 育児の期間はいったん退職し、再雇用制度などを利用し機会を見て復帰する
- その他
- 無回答



## 8 男性が育児に参加することについての考え

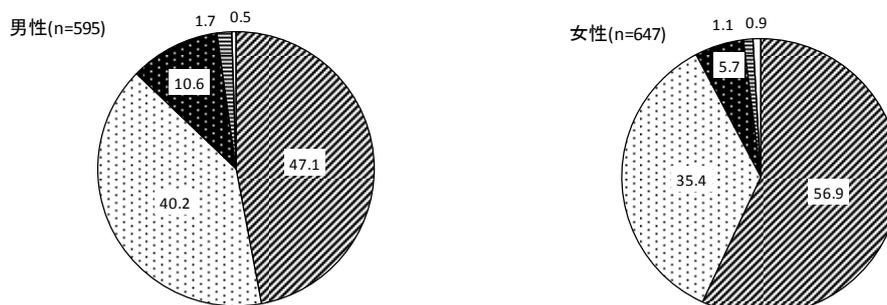
### 男女ともに「積極的に参加したほうがよい」が最も高い

男性の育児参加への考えをたずねた。男性は「積極的に参加したほうがよい」(47.1%)、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(40.2%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(10.6%)の順、女性は「積極的に参加したほうがよい」(56.9%)、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(35.4%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(5.7%)の順となっている。

年代別にみると、男女とも20代で「積極的に参加したほうがよい」と考えている割合が最も高くなっている。規模別にみると、男性は「1,000人以上」で「積極的に参加したほうがよい」が60.6%と高く、その他では4割台であるが、女性は規模によらず「積極的に参加したほうがよい」が5割を超えている。(図表3-10)

図表 3-10 男性が育児に参加することについての考え

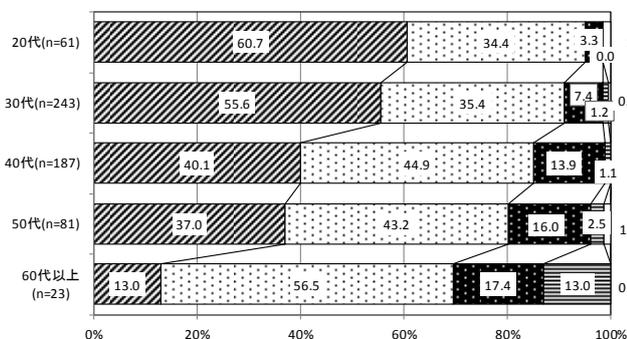
#### 【男女別】



■ 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

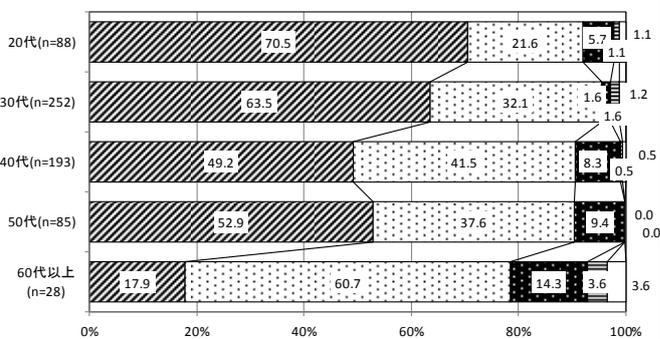
#### 【男性・年代別】

■ 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



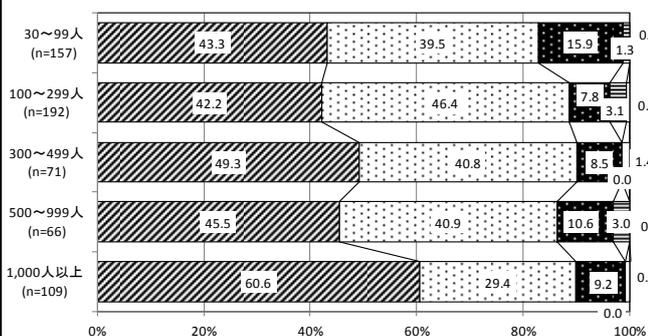
#### 【女性・年代別】

■ 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



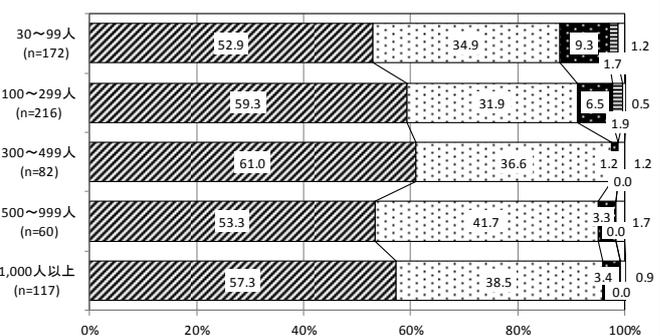
#### 【男性・規模別】

■ 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



#### 【女性・規模別】

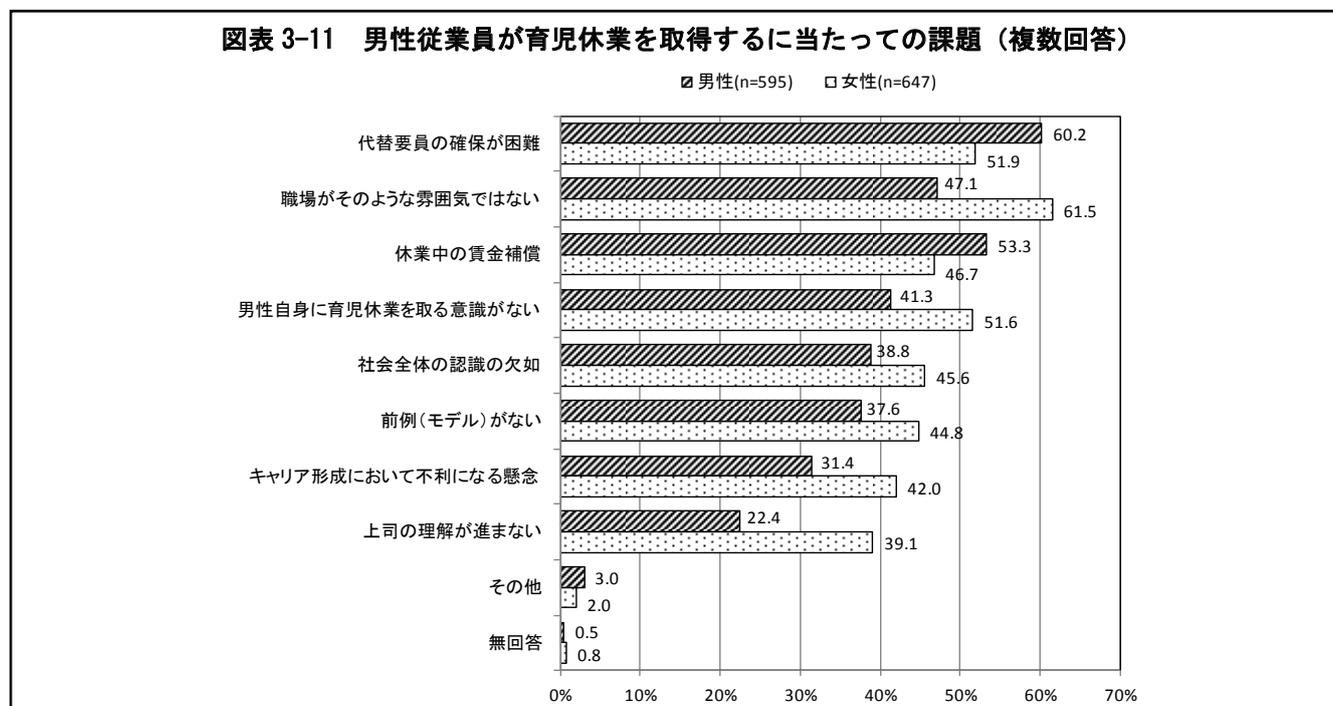
■ 積極的に参加したほうがよい □ 仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい  
■ 必要に迫られたときのみ参加すればよい ■ 参加する必要はない □ 無回答



9 男性従業員が育児休業を取得するに当たっての課題（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当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」（60.2%）、「休業中の賃金補償」（53.3%）、「職場がそのような雰囲気ではない」（47.1%）、女性では「職場がそのような雰囲気ではない」（61.5%）、「代替要員の確保が困難」（51.9%）、「男性自身に育児休業を取る意識がない」（51.6%）、の順に割合が高い。（図表 3-11）

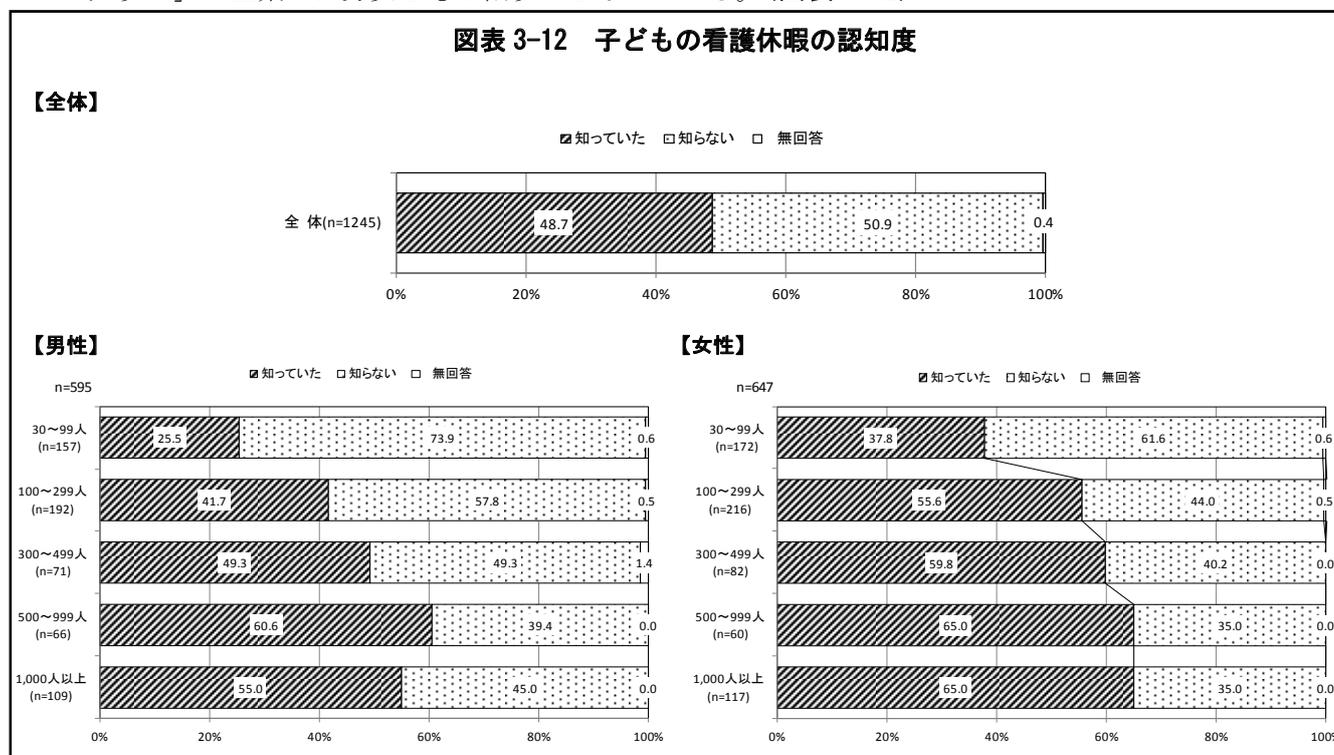


## 10 子どもの看護休暇の認知度

### 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」が約5割

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50.9%と半数を超えており、「知っていた」(48.7%)を上回っている。

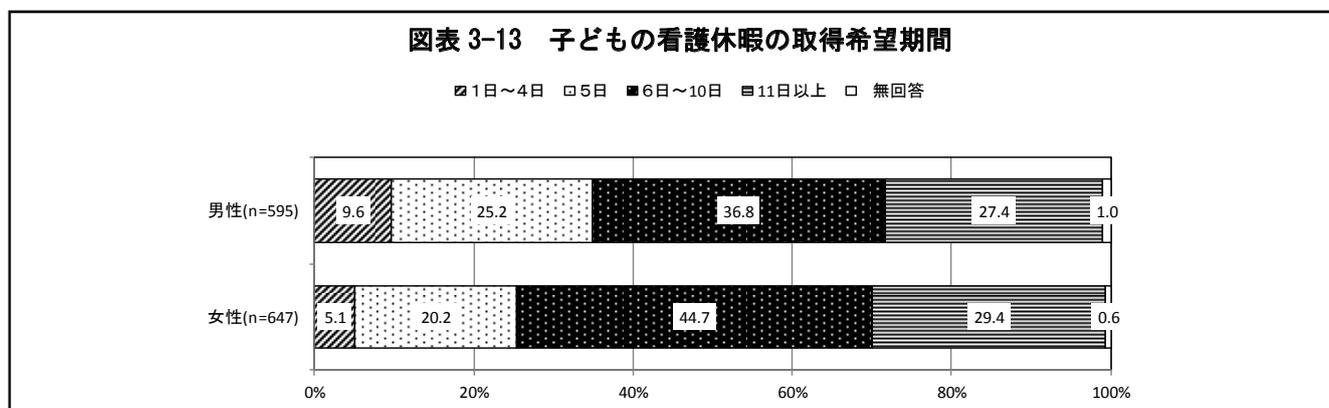
規模別にみると「知っていた」割合は、「30～99人」の企業では男性25.5%、女性37.8%であるのに対し、「500人以上」の企業では男女とも5割以上となっている。(図表3-12)



## 11 子どもの看護休暇の取得希望期間

### 男女とも「6日～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36.8%、女性44.7%)が最も割合が高く、これに「11日以上」(男性27.4%、女性29.4%)、「5日」(男性25.2%、女性20.2%)の順が続いている。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3-13)

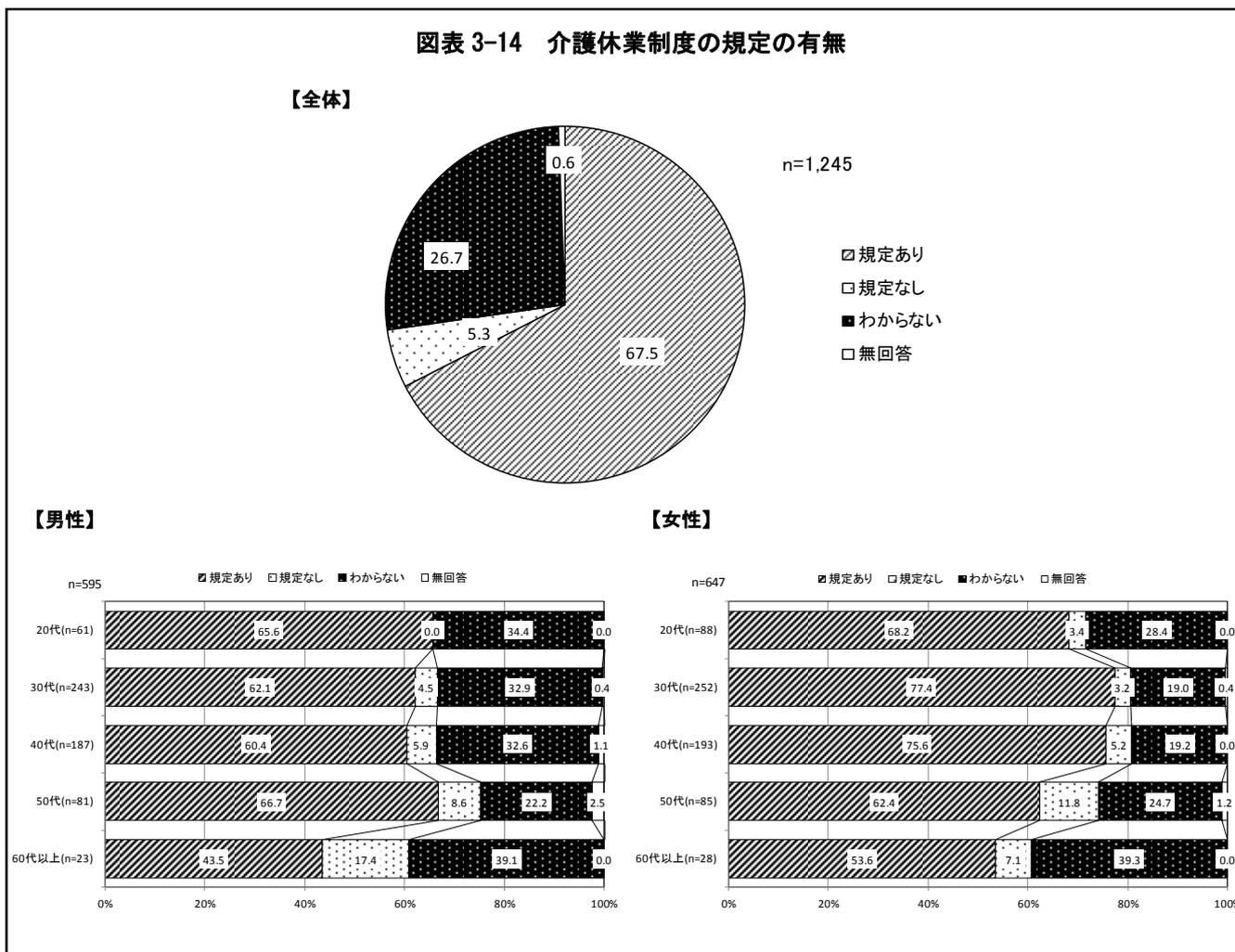


## 12 介護休業制度の規定の有無

### 「規定あり」は6割半ばを超えている

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67.5%、「規定なし」は5.3%、「わからない」は26.7%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代以上の年代では男性43.5%、女性53.6%となっている。(図表3-14)

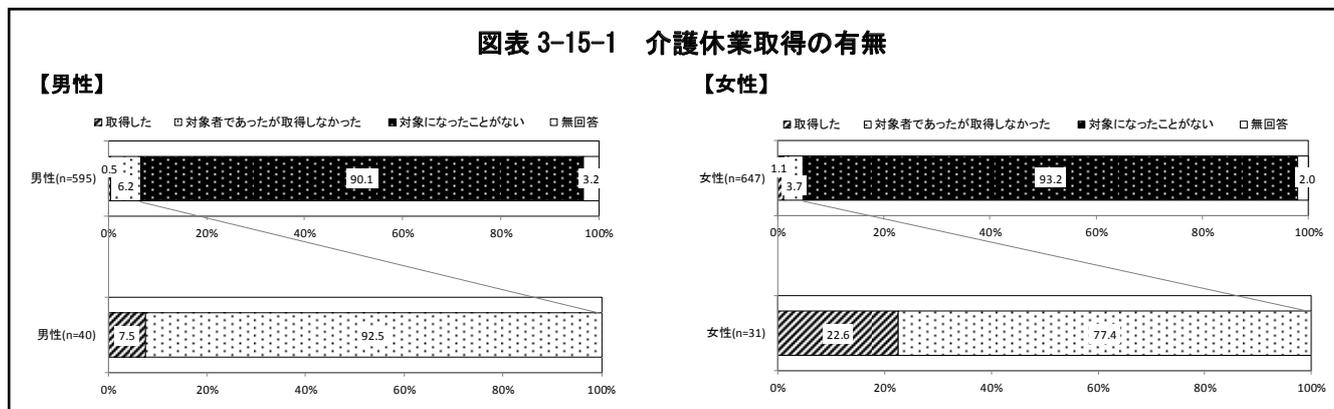


### 13 介護休業取得の有無

#### 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6.7%（取得した(0.5%)+取得しなかった(6.2%)）、女性は4.8%（同様に(1.1%)+(3.7%)）であった。

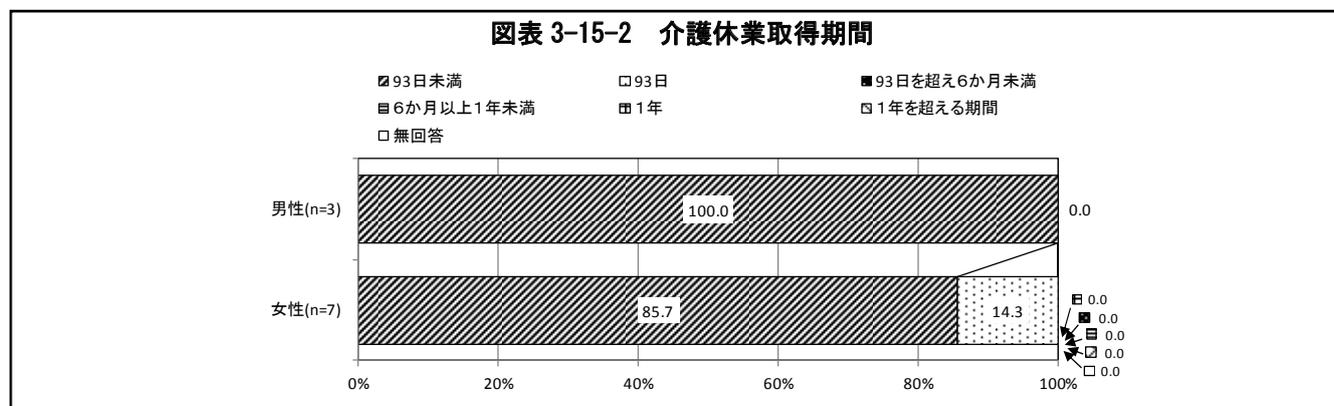
介護休業対象者（男性：n=40、女性：n=31）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性7.5%（3名）、女性22.6%（7名）であった。（図表3-15-1）



#### 13-1 介護休業の取得期間

#### 「93日未満」9名、「93日」1名

介護休業を取得したと回答した者（男性：n=3、女性：n=7）に、取得期間をたずねた。男性は「93日未満」が3名、女性は「93日未満」が6名、「93日」が1名となっている。（図表3-15-2）

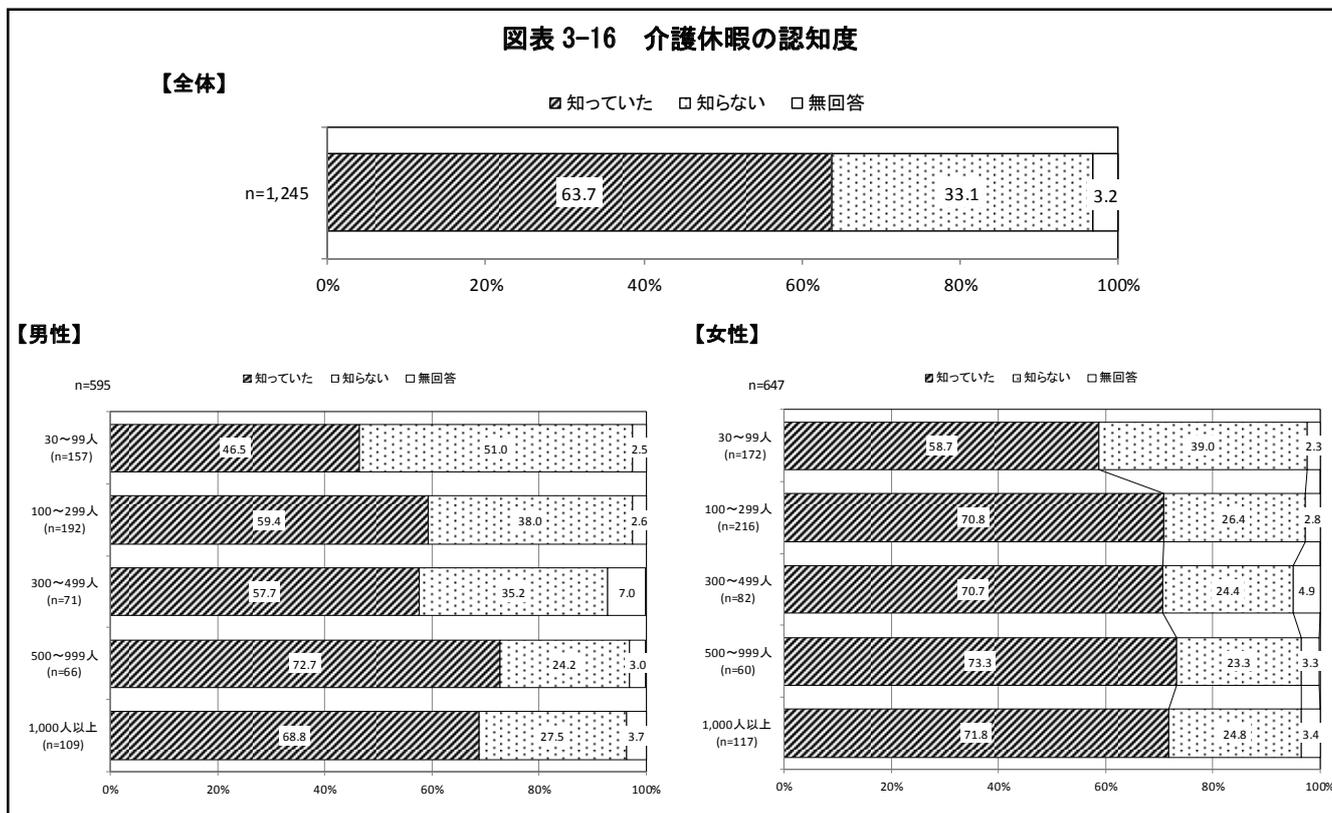


## 14 介護休暇の認知度

### 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63.7%と過半数となっている。

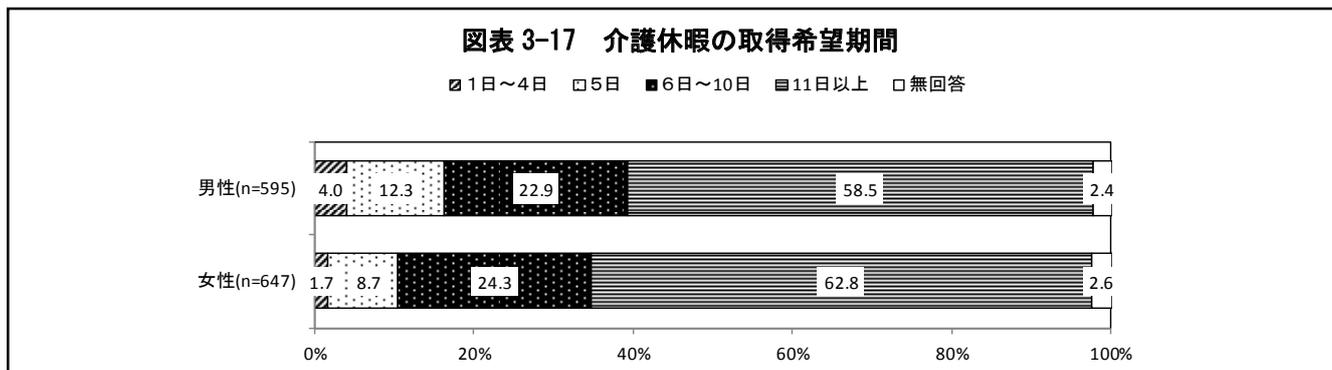
規模別にみると、男女とも「30～99人」の企業より「100人以上」の企業の方が「知っていた」の割合が高い。また、男女別にみると、いずれの規模においても女性の方が男性より「知っていた」の割合が高くなっている。(図表 3-16)



## 15 介護休暇の取得希望期間

### 男女とも「11日以上」が最も割合が高い

介護休暇は、年間どのくらいの期間取得できることが望ましいかをたずねたところ、男女とも「11日以上」(男性:58.5%、女性:62.8%)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:22.9%、女性:24.3%)、「5日」(男性:12.3%、女性:24.3%)、「5日」(男性:12.3%、女性:8.7%)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 3-17)

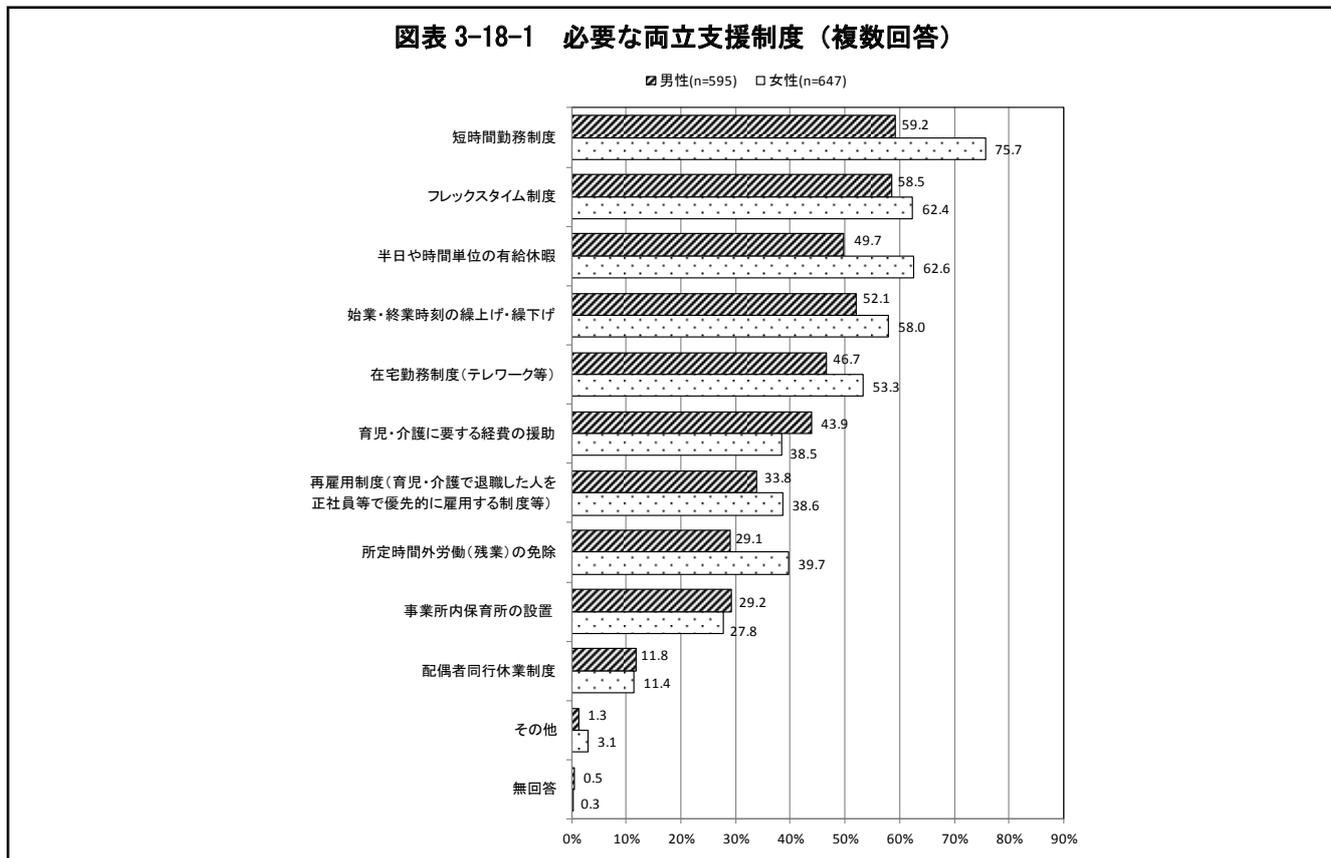


### Ⅲ 生活と仕事の両立支援制度について

#### 16 従業員が生活（育児・介護等）と仕事を両立するために必要な制度（複数回答）

**男女とも「短時間勤務制度」の割合が最も高い**

生活と仕事を両立するために必要な支援制度についてたずねた。男女とも「短時間勤務制度」が最も高く、男性 59.2%、女性 75.7%となっている。次いで、男性は「フレックスタイム制度」（58.5%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（52.1%）の順、女性は「半日や時間単位の有給休暇」（62.6%）、「フレックスタイム制度」（62.4%）の順となっている。（図表 3-18-1）



16-1 生活と仕事の両立支援制度の利用意向

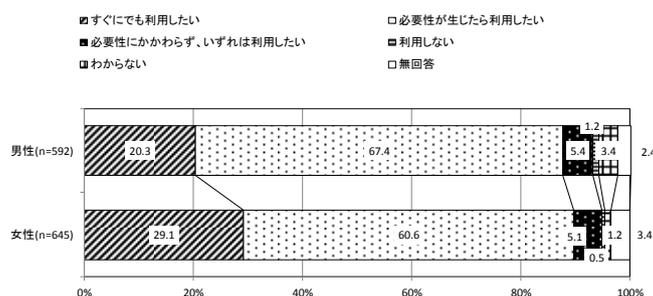
**男女ともに「必要性が生じたら利用したい」が6割台**

生活と仕事の両立に必要なと思う制度が職場にあったら利用したいかたずねたところ、「必要性が生じたら利用したい」(男性 67.4%、女性 60.6%) が最も高かった。「すぐにでも利用したい」(男性 20.3%、女性 29.1%) 及び「必要性にかかわらず、いずれは利用したい」(男性 5.4%、女性 5.1%) と合わせると、男女ともに9割以上が利用したいと考えている。

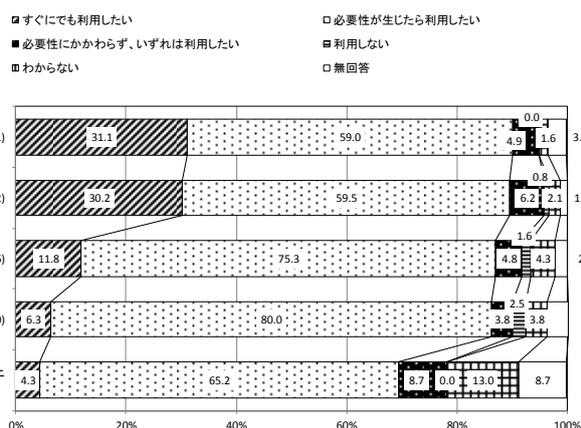
年代別にみると、男女とも「50代以下」では利用したいと考えている割合が9割以上であるが、「60代以上」では8割未満となっている。(図表 3-18-2)

図表 3-18-2 生活と仕事の両立支援制度の利用意向

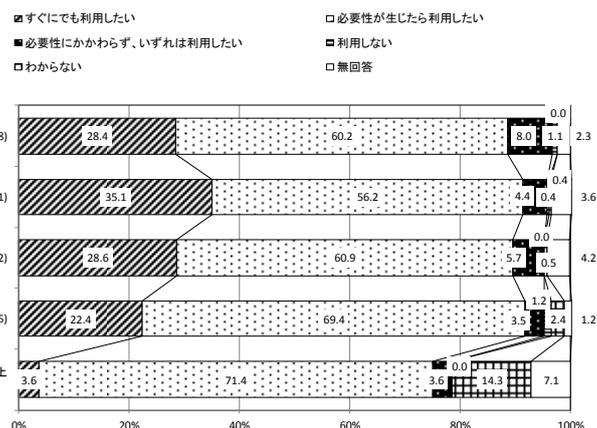
【全体】



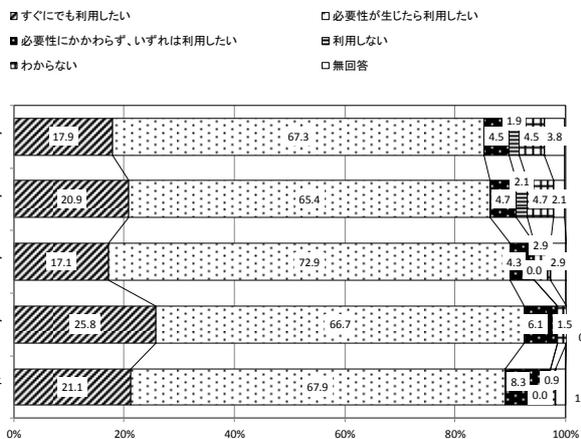
【男性・年代別】



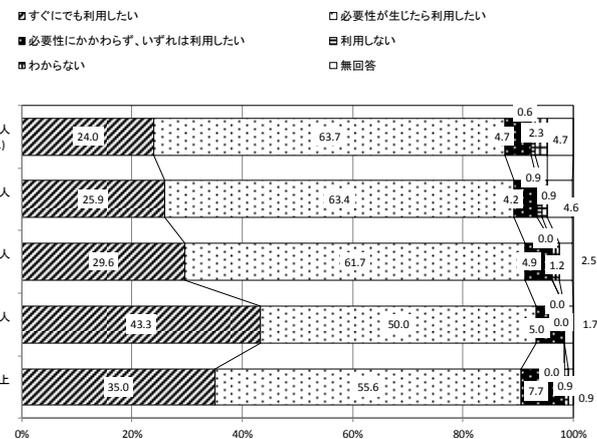
【女性・年代別】



【男性・規模別】



【女性・規模別】



#### IV 自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,245人（男性595人、女性647人、性別無回答3人））のうち、367人（男性145人、女性222人、性別無回答0人）、回答者の29.5%（男性24.4%、女性34.3%、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111件（男性36件、女性75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72件（男性19件、女性53件）、「行政に望むこと」が58件（男性29件、女性29件）、「男性の育児参加に関すること」が36件（男性9件、女性27件）となっている。

##### 1 男女雇用平等に関すること

###### 【男性】

- ◆ 男・女と分けるのではなく、お互いに理解しようと思えばより良い職場環境になると思います。男性だけ・女性だけの職場は難しいように思うので、それぞれの足りない部分などを補ってあげれば良いと思います。（医療、福祉 100～299人）
- ◆ 職場内において、女性の登用がもう少しあっても良いと思う。女性管理職が少ないのは、企業の発展にとっても少し問題かと思う。会社内において、女性の地位確立に向け、有志で話し合いを持っても良いのではないか？（金融業、保険業 100～299人）
- ◆ 男性が仕事をすべきという考えがまだまだある。仕事は、やりたい人が無理なくすることが重要と思い、そこに性別が関連することがないといいなと思います。（医療、福祉 100～299人）
- ◆ 業界(当社)における女性総合職採用の歴史が浅く、会社としても手探りな状況である。社会の流れによって制度の整備は進んでおり、職員からの要請があれば、応じるとは思うが、組織としての対応ができず、他の職員へのしわよせとなるのが目に見える。（建設業 1000人以上）
- ◆ 今まで、男性管理職が大勢を占めてきた中で会社が男女平等のために若い女性を管理職にしたりしているが、頭数のような使い方な気がする(キャリアが長い女性や、管理職になりたい人が少ないからかもですが)。また、男としては、平等というより優遇とを感じる。能力でなく性別という感じ。（その他 100～299人）

###### 【女性】

- ◆ 当社に限ってかもしれませんが、女性社員の業務に偏りがあっても、きちんと成果を出していても、評価をされることなく、ベースアップや賞与は、女性社員は一律の支給になっている。モチベーションが続かず、仕事の質が下がる一方です。（建設業 100～299人）
- ◆ 男女平等とは言っても身体的な違いもあり難しい点はあると思うが、職務や任せられることなど男女の差を感じる。職種などのせいか役職者も男性が多く女性が活躍できるところの限界があるように思う。「働き方改革」で以前より女性も働きやすい環境にはなっているとは思いますが、私個人としてはあまり変化もなく仕事をしているという状況です。このまま定年まで働くことに不安があります。（製造業 100～299人）
- ◆ 男女平等の職場ではないです。キャリアアップのための研修なども男性がメインなので女性には制度があることすら知らされません。いくら努力しても向上することがないのであれば働きがいがないです。（運輸業、郵便業 100～299人）
- ◆ 職種によって男女の向き不向きがあるのはしょうがないことであると思うが、優秀な人材に男女は関

## 「従業員調査結果」

係ないと思う。(教育、学習支援業 30~99人)

- ◆ 復帰したら非常に暇な仕事になり、つらくなった。原職復帰と聞いていたのに、異動となり、モチベーションが下がった。まだまだ女性が働きやすいとは言えない。せっかく苦労して保活しても、アルバイト以下の仕事をしていると何のために復帰したかわからなくなった。(保育園のおくりむかえなどとても大変です)。それでも、育休を取れただけでもありがたいことなので、このような気持ちはワガママと言われてしまうのが悔しいです。ずっとあてにされない働き方になるのか心配です。(教育、学習支援業 100~299人)
- ◆ 職場では、男女平等が浸透していると思うが、逆に平等が保たれている故、子を持つ母が皆と同じように働かねばならず、残業できないこと、急な休み・早退等を申し訳なさそうにしなければとれないのはおかしいのではないかと、思います。男女平等を推し進めてくれるのはありがたいけれど、環境やそれに見合う職場・社会の空気を作ることに力を入れてもらえなければ、男女ともに苦しいだけの結果しか出ないと思います。(医療、福祉 30~99人)

## 2 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

### 【男性】

- ◆ 育休から復帰した母親が、仕事量をコントロールしにくいと感じる。具体的には、時短勤務でもフルタイムでも業務量が同じで、家で働く時間が長くなるため、結局は時短にせず、フルタイムで復帰してしまい、疲弊する母親たちが多く感じる。(学術研究、専門・技術サービス業 100~299人)
- ◆ 産休に入る職員の代わりの人が入ってこない。女性が多い職場なのでよくあることではあるが、なおさらどうにかしてほしいと思います。(医療、福祉 1000人以上)

### 【女性】

- ◆ 介護休暇制度はありますが1年5日しか取得できない規則になっているため、もう少し日にちを増やすか、その都度取得できるようになればなあと、これから介護をすることになりそうな身としては思います。(建設業 1000人以上)
- ◆ 数十年前に比べて本当に女の人も働きやすい制度、環境になってきていると実感しています。おかげで私も3人の子供(育児休業も3回取得)し、勤続20年になります。十分な位なのですが、あとは介護が始まってくると思うので介護制度も勉強しようと思います。(情報通信業 100~299人)
- ◆ 男性の育児・介護休業取得の認識が職員、勤務先にないため、どうしても休暇を取得する女性職員への批判に繋がりやすい印象がある。また休暇制度を利用する職員以外への業務量の増加(残業増など)対策ができていないうちは、休暇制度自体の利用は難しい。(医療、福祉 30~99人)
- ◆ 女性社員が育児で休む事が多い場合、男性社員の理解があまり得られない事が問題であると感じています。育児休業をとればとる程、嫌みや偏見を言う男性社員はまだ多いです。(サービス業(他に分類されないもの) 1000人以上)

### 3 男性の育児参加に関すること

#### 【男性】

- ◆ 共働きだと、突然子供が発熱等で保育園を休ませなければならない場合に病児保育をお願いしたいが、病児保育の受け皿が少なく困る。男女平等といっても職場を含め社会の認識としては「女性が子育てする」と定着しているので、男性が保育のために休んだり、遅刻したりするのは何か後ろめたい気分させられてしまう。(医療、福祉 500~999人)
- ◆ 男性の育児休暇取得を推進するには、多くの前例をつくるのが重要と考えます。そのためには、子どもが生まれた男性従業員にも事業主側が積極的に休暇取得を推奨する環境をつくるのが望ましいと考えます。(サービス業(他に分類されないもの) 100~299人)

#### 【女性】

- ◆ 男性が家庭内の事情(子供や介護)で休暇・早退する時の上司の理解が低い。(製造業 300~499人)
- ◆ 子育て世代の就労に関して、子どもの病欠や予防接種など休暇の申請を出すのは、母親の方が多いのではないだろうか。家庭の事情もあるだろうが、もう少し、子育てについて、男性の参加(休暇)が社会的に認められる方が、女性が働きやすい、産後仕事に戻りやすい気がする。(教育、学習支援業 300~499人)
- ◆ 男性自身は男女平等に関する意識はかなり変わってきていると思いますが、今までの社会環境から育児など協力したいと思っていても一歩を踏み出せない状況があると思います。特に出産からその直後は女性の産後休暇と同様、男性も制度として休ませるべきだと考えます。出産から直後を共にすることによってその後のお互いの育児協力などが良い関係性を持って行えると思う。(医療、福祉 1000人以上)
- ◆ 男性が保育園の迎えのため早く退社するケースは少ないと感じており、社会の意識はまだまだ男女平等には至ってないように思えます。共働きが増える中、男性の育児参加は必要であり、会社・社会の意識改革をより進めていただきたいです。(その他 300~499人)

### 4 保育所に関すること

#### 【男性】

- ◆ 周囲の意見では保育園の入園待ち6か月~1年などの話も聞いており、不安を感じています。(金融業、保険業 500~999人)
- ◆ 保育所等の設置(増設)、保育費用負担軽減、企業への保育施設保有義務化など、働きながらも、子育てをしていけるような支援をお願いしたいです。(宿泊業、飲食サービス業 100~299人)

#### 【女性】

- ◆ 育児休業を取得してきた人は、保育園に入れずなかなか予定どおり復帰することができない。2歳まで延長できることはいいことだが、その分、まわりの社員に負担がかかってしまう(特に独身の女性)。予定どおり復帰できるよう、保育園を増やすなどして対策をしてほしいと思う。(製造業 300~499人)
- ◆ 保育園に入れない同僚の話をよく耳にするので、年のどのタイミングでも入所できるようになると良い。(卸売業、小売業 100~299人)

## 5 行政に望むこと

### 【男性】

- ◆ 生活と仕事の両立のために、法改正などを行い、制度が充実するのは、非常に良いことだと思う。しかしながら、社会の実状にしては、職場の環境や人間関係の部分で意識が低いと感じてしまっています。今後は、意識の向上を促す制度や、啓蒙を行うのと同時に、企業への目標数値の設定などより積極的な関与を行い、ソフトとハードの両面より取組を引き続き行っていただきたい。（建設業 1000人以上）
- ◆ 女性の社会進出と少子化の改善。一見すると矛盾していますが、その矛盾を可能にすることが、行政に求められていることだと思います。この矛盾を矛盾じゃない環境にしていって下さい。（製造業 300～499人）

### 【女性】

- ◆ テレワークを積極的に推進してほしい。出産後、すぐに出勤するのは厳しいが、仕事はしたいのでテレワークが認められるととても助かる。（情報通信業 100～299人）
- ◆ 私自身、育休を取得し、復職後は短時間勤務で今働いています。職場は、とても制度が充実していて満足ですが、今、保育園に通っている子供が小学生にあがる時には、退職しなければならない現状です(学童が 18 時までなので)。そうすると再雇用制度があればと考えてしまいます。なので、さらなる制度の充実を期待しています。（建設業 1000人以上）
- ◆ 妊活に対する制度を推進してもいいのでは。不妊治療で職場に迷惑をかけていると思っている夫婦は多いと思います。（学術研究、専門・技術サービス業 30～99人）

## 6 雇用環境や社会に対する要望

### 【男性】

- ◆ IT現場(客先常駐型)で、昔は 160h の残業を月に行って一人前のエンジニア男子と言われる話が多くあり、男は 160h、女は 80h と、根拠のない話が多い。今後 IT 化をより進めるのであれば、IT 先進国らしい、環境がほしい。この環境が弱いから、結婚と共に IT 業界から引退していく。優秀な女性エンジニアから辞めていくのは、もったいない。（学術研究、専門・技術サービス業 30～99人）
- ◆ 男性社員にも、短時間勤務をとりやすい雰囲気社会づくりが必要と感じる。また、介護休暇についても同様に社会全体で、「取得が当たり前」くらいの意識にすることが重要だと考える。（製造業 300～499人）

### 【女性】

- ◆ 子供が小学校入学まで短時間勤務が利用できたら、家事育児の両立がもっとしやすくなると思います。（運輸業、郵便業 300～499人）
- ◆ 正社員から一度離れる(退職)と、正社員で再復帰、再就職することが困難であることは、今すぐにも改善して欲しい。育児や介護によりやむを得ず退職することになっても、長い目でキャリア形成ができ、安心して働ける世の中にしていって欲しい。（教育、学習支援業 100～299人）
- ◆ いくら制度が出来たとしても、会社や周りへの周知と理解が得られなければその制度を利用するのは難しいです。利用しやすい、環境づくりも大切だと思います。（情報通信業 30～99人）