

## 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	36	6.0
製造業	70	11.6
情報通信業	51	8.4
運輸業、郵便業	41	6.8
卸売業、小売業	91	15.0
金融業、保険業	18	3.0
不動産業、物品賃貸業	15	2.5
学術研究、専門・技術サービス業	14	2.3
宿泊業、飲食サービス業	19	3.1
生活関連サービス業、娯楽業	9	1.5
教育、学習支援業	41	6.8
医療、福祉	72	11.9
サービス業(他に分類されないもの)	84	13.9
その他	27	4.5
無回答	17	2.8
全体	605	100.0

(3) 事業所の性格別

	件数	構成比(%)
単独事業所	157	26.0
本社・本店	298	49.3
支社・支店	141	23.3
無回答	9	1.5
全体	605	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	141	23.3
20～40%未満	178	29.4
40～60%未満	127	21.0
60%以上	131	21.7
無回答	28	4.6
事務所計	605	100.0
全体平均		39.8%

(2) 企業全体の常用労働者数

		件数	構成比(%)
合計	0人	0	0.0
	1～29人	8	1.3
	30～99人	150	24.8
	100～299人	171	28.3
	300～499人	68	11.2
	500～999人	53	8.8
	1,000人以上	126	20.8
	無回答	29	4.8
	全体	605	100.0
	全体の平均	1,468.3人	
男性労働者	0人	0	0.0
	1～99人	257	42.5
	100～299人	150	24.8
	300～499人	47	7.8
	500～999人	47	7.8
	1,000人以上	82	13.6
	無回答	22	3.6
	全体	605	100.0
	男性従業員の平均	1,029.1人	
女性労働者	0人	2	0.3
	1～99人	323	53.4
	100～299人	117	19.3
	300～499人	48	7.9
	500～999人	37	6.1
	1,000人以上	50	8.3
	無回答	28	4.6
	全体	605	100.0
女性従業員の平均	443.8人		

(5) 労働組合の有無

	件数	構成比(%)
有	214	35.4
無	384	63.5
無回答	7	1.2
全体	605	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	599,977 100.0	421,570 70.3	178,407 29.7
女性	256,055 100.0	134,004 52.3	122,051 47.7
合計	856,032 100.0	555,574 64.9	300,458 35.1

「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
男性正社員比率	93.6	91.0	93.0	91.2	35.3	95.0	57.7	87.0
女性正社員比率	87.0	70.5	88.2	58.7	26.2	83.4	76.0	66.1

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)	その他	無回答
48.1	53.3	55.1	69.2	47.9	83.0	74.7
16.8	33.0	59.3	75.2	34.7	40.1	38.2

(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 ほか
全体		605	150	171	68	53	126	37	
		100.0	24.8	28.3	11.2	8.8	20.8	6.1	
業 種 別	建設業	36	10	7	5	0	11	3	
		100.0	27.8	19.4	13.9	0.0	30.6	8.3	
	製造業	70	11	20	7	6	22	4	
		100.0	15.7	28.6	10.0	8.6	31.4	5.7	
	情報通信業	51	11	14	5	4	15	2	
		100.0	21.6	27.5	9.8	7.8	29.4	3.9	
	運輸業、郵便業	41	12	11	5	5	6	2	
		100.0	29.3	26.8	12.2	12.2	14.6	4.9	
	卸売業、小売業	91	26	18	11	9	23	4	
		100.0	28.6	19.8	12.1	9.9	25.3	4.4	
	金融業、保険業	18	5	4	0	2	5	2	
		100.0	27.8	22.2	0.0	11.1	27.8	11.1	
	不動産業、物品賃貸業	15	2	4	2	1	4	2	
		100.0	13.3	26.7	13.3	6.7	26.7	13.3	
	学術研究、専門・技術サービス業	14	5	4	3	0	2	0	
		100.0	35.7	28.6	21.4	0.0	14.3	0.0	
	宿泊業、飲食サービス業	19	8	3	3	1	3	1	
		100.0	42.1	15.8	15.8	5.3	15.8	5.3	
	生活関連サービス業、娯楽業	9	2	5	0	1	0	1	
		100.0	22.2	55.6	0.0	11.1	0.0	11.1	
教育、学習支援業	41	10	10	5	10	6	0		
	100.0	24.4	24.4	12.2	24.4	14.6	0.0		
医療、福祉	72	20	23	9	3	8	9		
	100.0	27.8	31.9	12.5	4.2	11.1	12.5		
サービス業(他に分類されないもの)	84	16	32	7	10	15	4		
	100.0	19.0	38.1	8.3	11.9	17.9	4.8		
その他	27	7	9	4	1	3	3		
	100.0	25.9	33.3	14.8	3.7	11.1	11.1		
無回答	17	5	7	2	0	3	0		
	100.0	29.4	41.2	11.8	0.0	17.6	0.0		

※常用労働者規模を示す「無回答ほか」には常用労働者数0~29人の事業所を含む。以下同じ。

「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		605	141	178	127	131	28
		100.0	23.3	29.4	21.0	21.7	4.6
業種別	建設業	36	29	4	1	0	2
		100.0	80.6	11.1	2.8	0.0	5.6
	製造業	70	27	26	12	0	5
		100.0	38.6	37.1	17.1	0.0	7.1
	情報通信業	51	14	30	6	1	0
		100.0	27.5	58.8	11.8	2.0	0.0
	運輸業、郵便業	41	24	11	2	1	3
		100.0	58.5	26.8	4.9	2.4	7.3
	卸売業、小売業	91	11	35	21	21	3
		100.0	12.1	38.5	23.1	23.1	3.3
	金融業、保険業	18	1	5	10	2	0
		100.0	5.6	27.8	55.6	11.1	0.0
	不動産業、物品賃貸業	15	1	6	5	1	2
		100.0	6.7	40.0	33.3	6.7	13.3
	学術研究、専門・技術サービス業	14	1	5	6	2	0
		100.0	7.1	35.7	42.9	14.3	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	19	0	4	5	10	0
		100.0	0.0	21.1	26.3	52.6	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	9	1	1	3	4	0	
	100.0	11.1	11.1	33.3	44.4	0.0	
教育、学習支援業	41	4	14	14	8	1	
	100.0	9.8	34.1	34.1	19.5	2.4	
医療、福祉	72	0	4	12	48	8	
	100.0	0.0	5.6	16.7	66.7	11.1	
サービス業(他に分類されないもの)	84	19	17	22	24	2	
	100.0	22.6	20.2	26.2	28.6	2.4	
その他	27	3	12	5	5	2	
	100.0	11.1	44.4	18.5	18.5	7.4	
無回答	17	6	4	3	4	0	
	100.0	35.3	23.5	17.6	23.5	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		605	141	178	127	131	28
		100.0	23.3	29.4	21.0	21.7	4.6
常用労働者数	30~99人	150	40	41	32	37	0
		100.0	26.7	27.3	21.3	24.7	0.0
	100~299人	171	33	60	43	35	0
		100.0	19.3	35.1	25.1	20.5	0.0
	300~499人	68	19	18	19	11	1
		100.0	27.9	26.5	27.9	16.2	1.5
	500~999人	53	11	17	12	12	1
	100.0	20.8	32.1	22.6	22.6	1.9	
1,000人以上	126	36	38	18	30	4	
	100.0	28.6	30.2	14.3	23.8	3.2	
無回答ほか	37	2	4	3	6	22	
	100.0	5.4	10.8	8.1	16.2	59.5	

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

令和4年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は5割前半、うち「男女とも採用した」は7割前半

令和4年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は全体で52.4%、「採用していない」事業所は43.6%である。

新規採用を行った事業所（n=317）のうち、男女とも採用した事業所が72.6%と最も多く、男性のみを採用した事業所は15.5%、女性のみを採用した事業所は12.0%である。

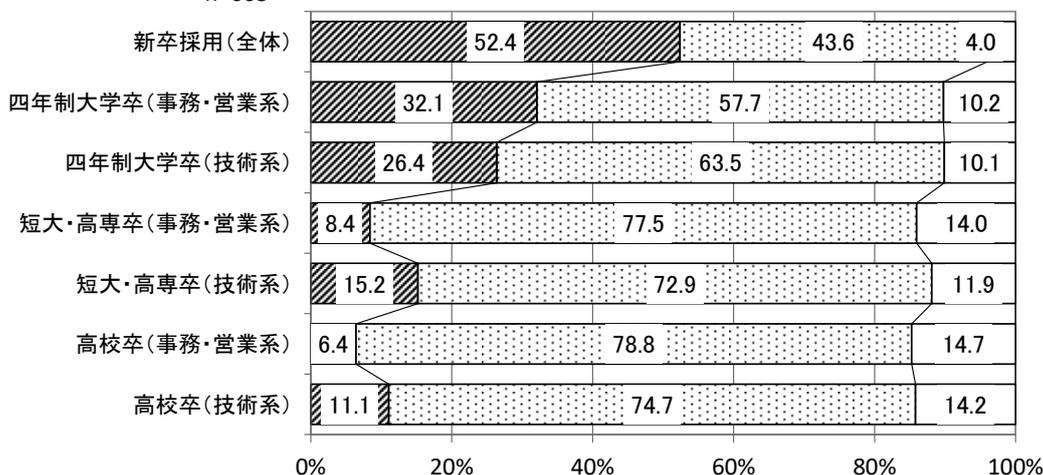
新規採用を行った事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況をみると、「四年制大学卒」では「事務・営業系」「技術系」とともに「男女とも採用」の割合が7割後半となっており高い。「男性のみ採用」は、「高校卒」の「技術系」で約5割となっている。（図表 2-1-1）

図表 2-1-1 新規学卒者採用状況

新規学卒者の採用の有無

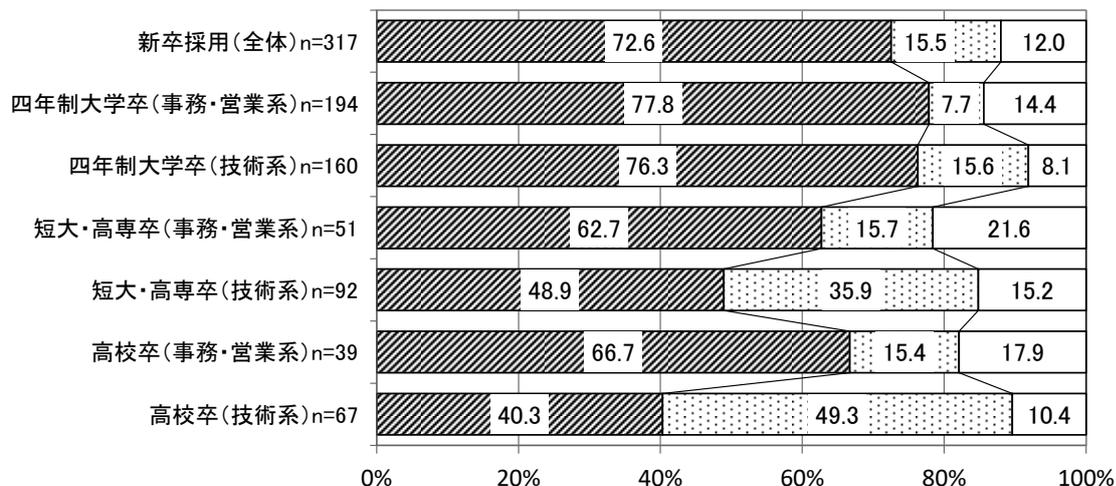
n=605

■採用した □採用していない □無回答



新規学卒者の男女別の採用状況

■男女とも採用 □男性のみ採用 □女性のみ採用



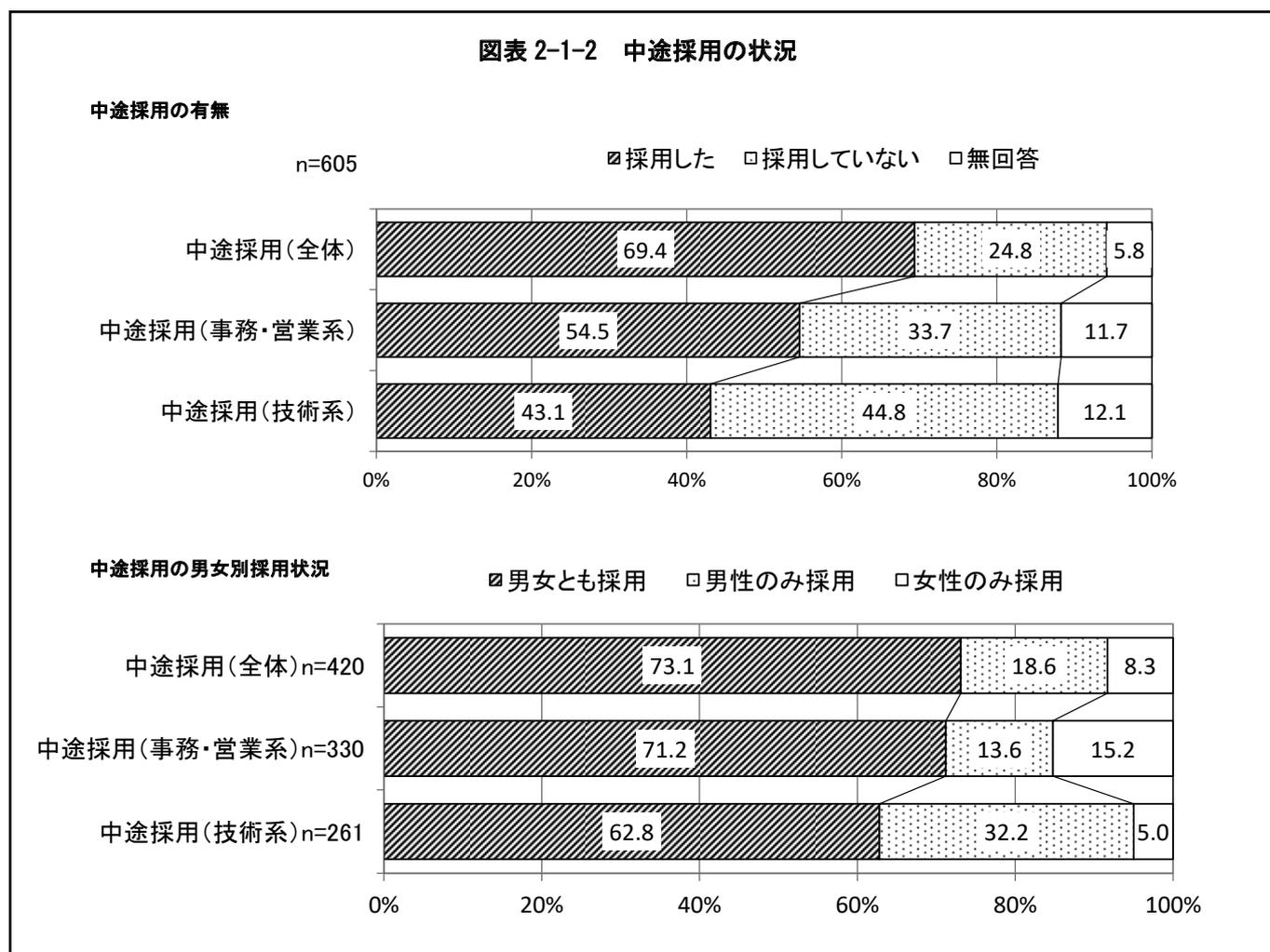
(2) 中途採用の状況

中途採用を行った事業所は約7割、そのうち、「男女とも採用した」事業所は7割前半

過去1年間（令和3年4月1日～令和4年3月31日）に、中途採用を行った事業所は全体で69.4%、「採用していない」事業所は24.8%である。採用区別にみると、「採用した」の割合は「事務・営業系」では54.5%、「技術系」では43.1%である。

中途採用を行った事業所（n=420）のうち、男女とも採用した事業所が73.1%と最も多く、男性のみを採用した事業所は18.6%、女性のみを採用した事業所は8.3%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、「男女とも採用」が「事務・営業系」71.2%、「技術系」62.8%と高い割合を占めているが、「技術系」では次いで、「男性のみ採用」が32.2%と割合が高くなっている。（図表 2-1-2）



## 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3.5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（41.7歳）の方が男性（45.2歳）より3.5歳低い。平均勤続年数は女性（9.5年）の方が男性（12.1年）より2.6年短くなっている。

女性について推移をみると、平均年齢が平成27年度以降ゆるやかに上昇していたが、令和4年度では前年度に比べ0.1歳短くなっている。平均勤続年数は令和元年以降、ゆるやかに上昇している。（図表2-2-1）

図表 2-2-1

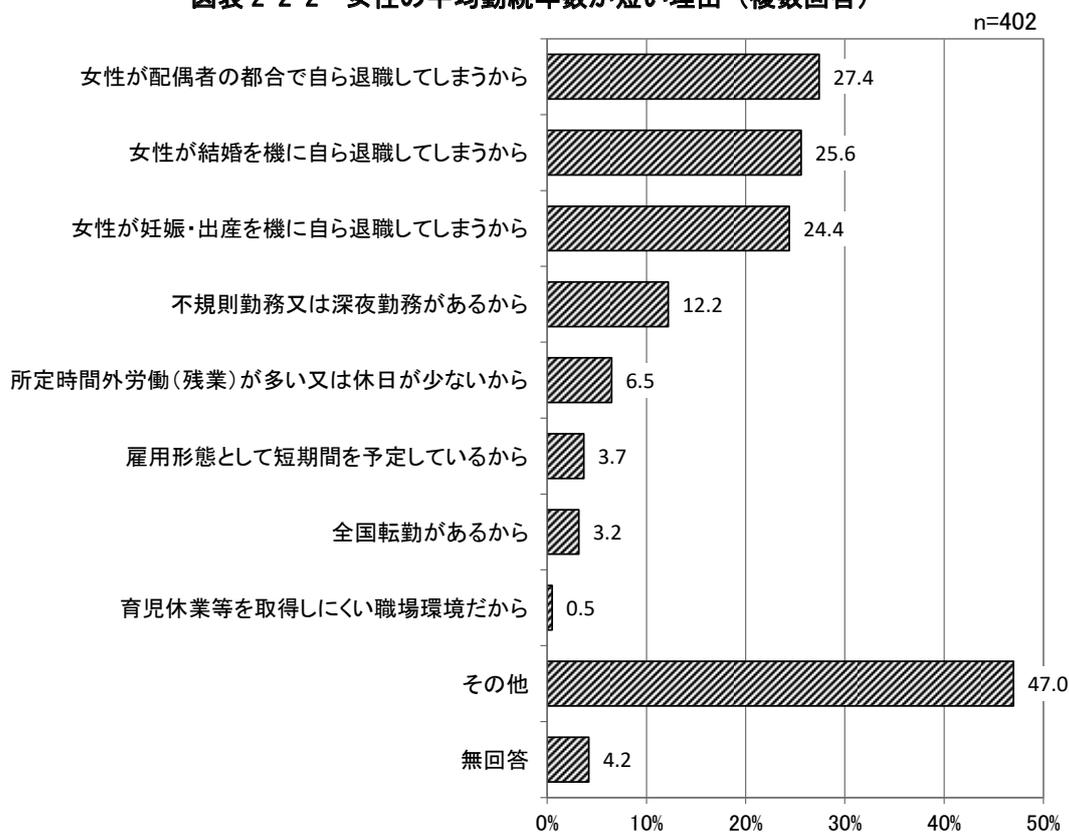
	平均年齢	平均勤続年数
男性	45.2歳	12.1年
女性	41.7歳	9.5年
推移	R3年度(女性)	41.8歳
	R2年度(女性)	41.5歳
	R元年度(女性)	41.1歳
	H30年度(女性)	40.8歳
	H29年度(女性)	40.2歳
	H28年度(女性)	40.4歳
	H27年度(女性)	40.1歳
	H26年度(女性)	40.4歳
	H16年度(女性)	37.1歳
	H5年度(女性)	33.9歳

### 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=402）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」（27.4%）、「女性が結婚を機に自ら退職してしまうから」（25.6%）、「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」（24.4%）との回答が多く、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割半ばで、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31.4%、「以前はあったが廃止した」事業所は2.8%、「導入したことはない」事業所は64.3%である。

業種別にみると制度が「ある」割合が高いのは、「不動産業、物品賃貸業」（53.3%）、「金融業、保険業」（44.4%）である。一方、「導入したことはない」割合が高いのは、「生活関連サービス業、娯楽業」（88.9%）、「教育、学習支援業」（82.9%）である。規模別にみると、規模が大きいほど「ある（コース転換制度あり）」の割合が高くなる傾向にある。（図表 2-3）

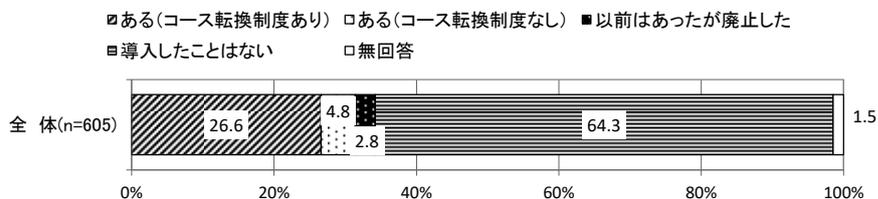
コース別管理雇用制度（コース別人事制度）は、複線型人事制度または進路選択制度とも呼ばれる。複数の職掌や進路を設定しておき、コース別に人材を活用、評価、処遇する制度であり、以下のようなものがある。

- ① 総合職と一般職
- ② ライン系列の管理職、スタッフ系列の専門職及び現場のエキスパートである専門職
- ③ 通常勤務地制（全国社員）と限定勤務地制（地域限定社員）

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

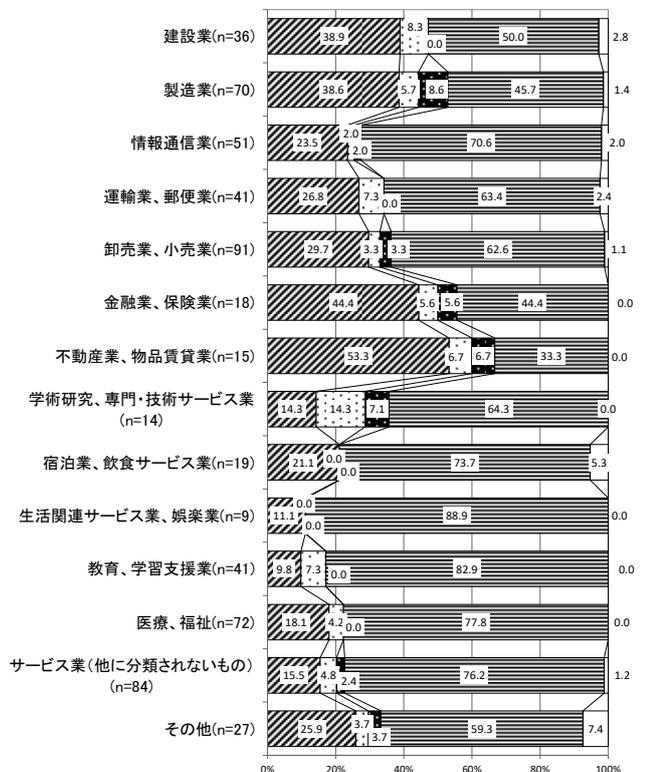
図表 2-3 コース別雇用管理制度の有無

【全体】



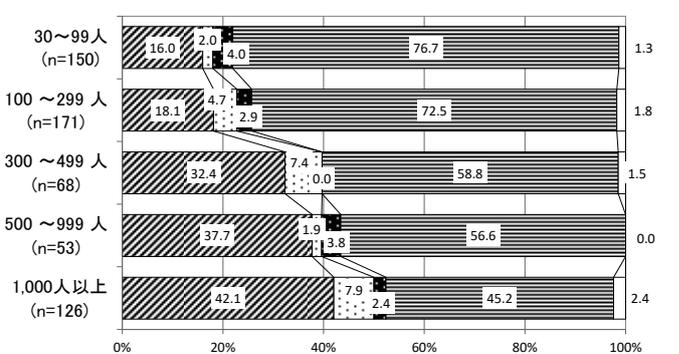
【業種別】

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



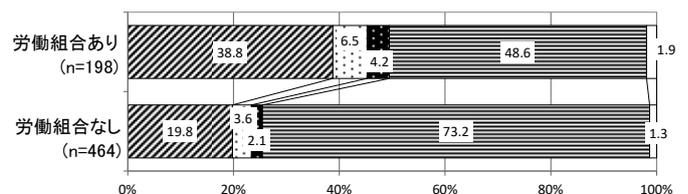
【規模別】

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



【労働組合の有無別】

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



#### 4 女性管理職

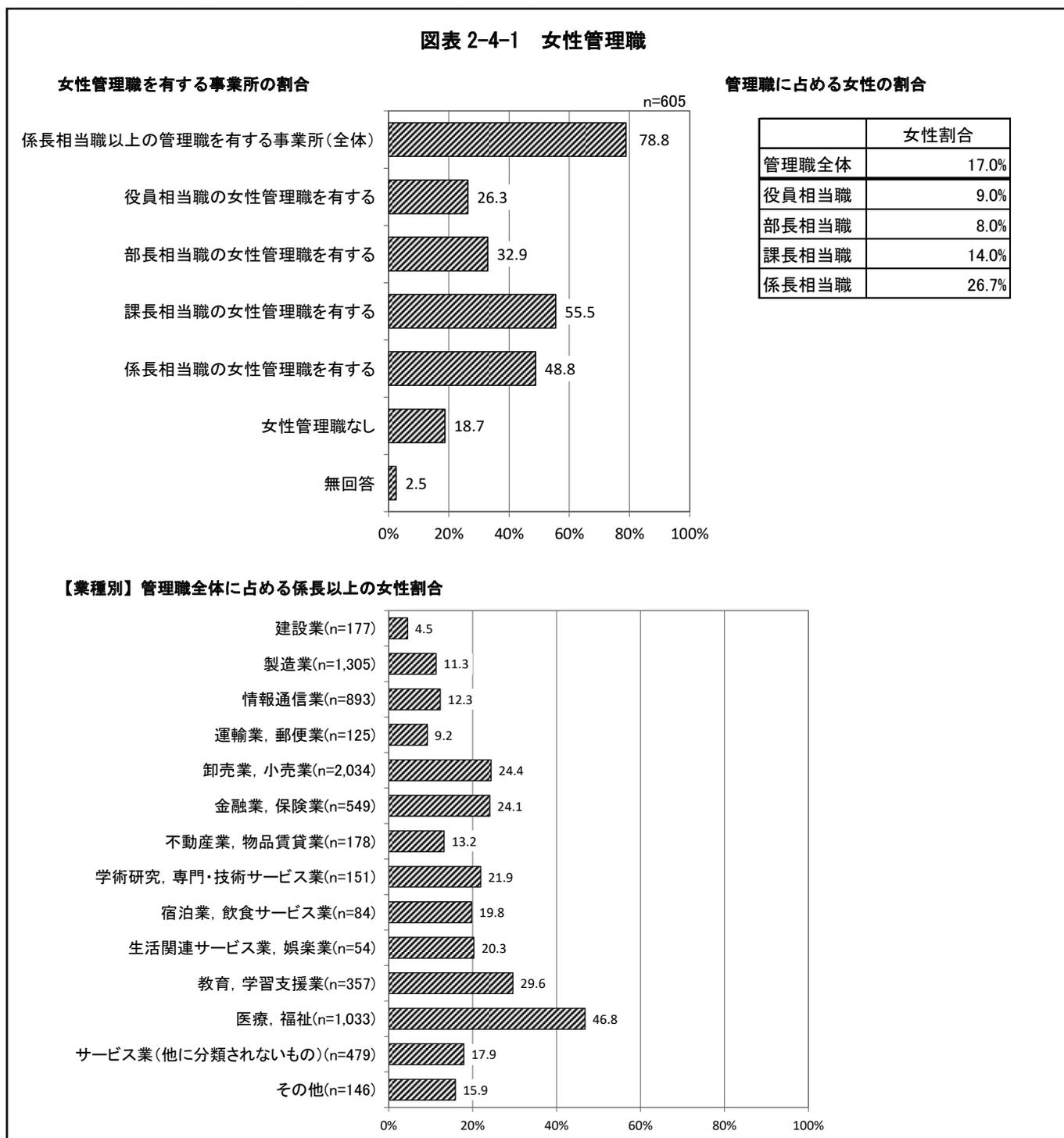
##### 管理職に占める女性の割合 1 割半ば、女性管理職が全くいない事業所は 1 割後半

(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、係長相当職以上の女性管理職がいる事業所は 78.8%、女性管理職のいない事業所は 18.7%である。

管理職に占める女性の割合は 17.0%であり、比較的女性の多い「係長相当職」では 26.7%、その他の役職では 1 割未満から 1 割半ばとなっている。

業種別では「医療、福祉」が 46.8%と最も多く、次いで「教育、学習支援業」(29.6%)、「卸売業、小売業」(24.4%)、金融業、保険業(24.1%)と続く。(図表 2-4-1)



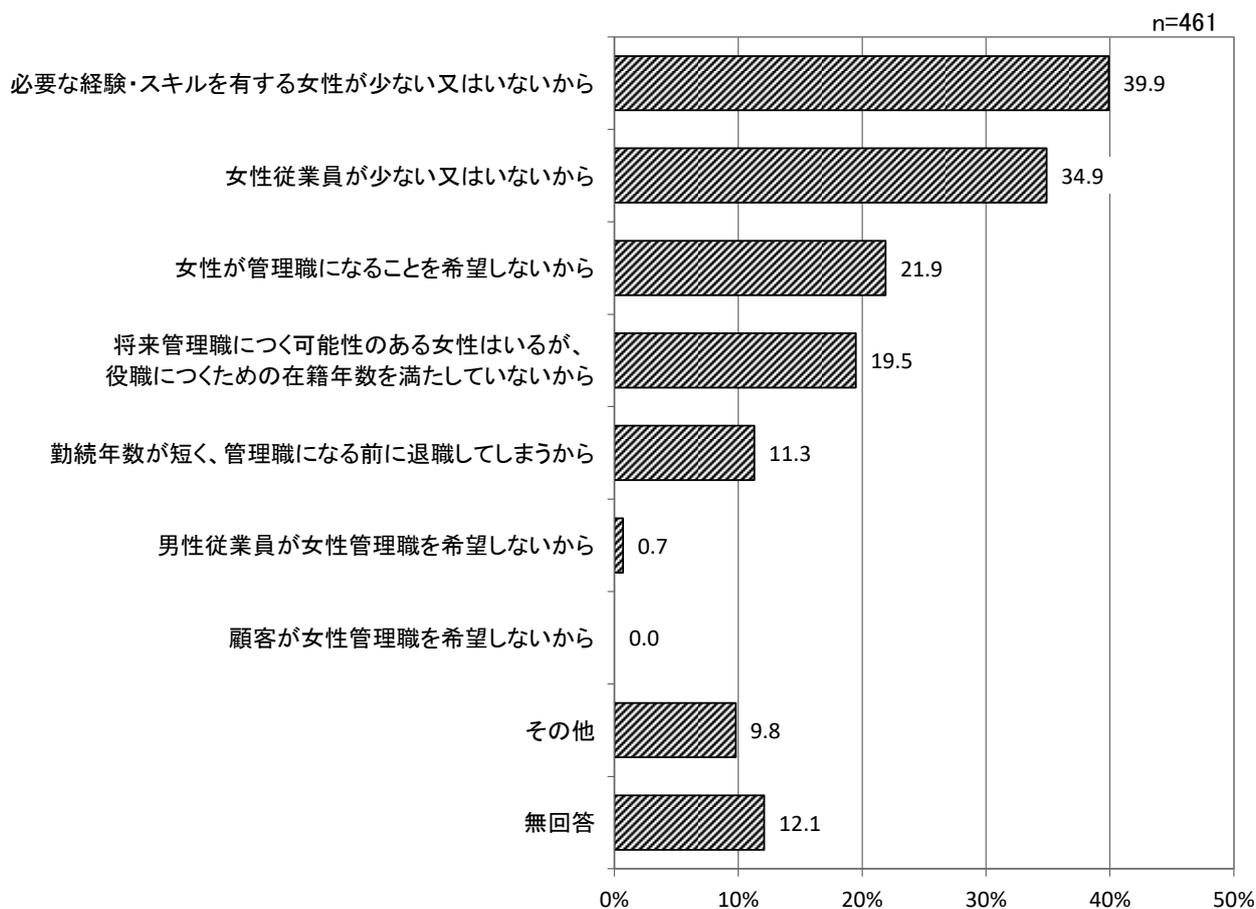
4-1 女性管理職が少ない理由（複数回答）

「必要な経験・スキルを有する女性が少ない又はいないから」、「女性従業員が少ない又はいないから」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=461）に対し、女性管理職が少ない理由についてたずねた。

「必要な経験・スキルを有する女性が少ない又はいないから」が39.9%で最も多く、次いで、「女性従業員が少ない又はいないから」が34.9%、「女性が管理職になることを希望しないから」が21.9%、「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」が19.5%、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから」が11.3%となっている。（図表 2-4-2）

図表 2-4-2 女性管理職が少ない理由（複数回答）



## 5 母性保護等に関する制度

労働基準法、男女雇用機会均等法に定める制度を、すべて有している事業所の割合は約3割（31.7%）

### （1）労働基準法の制度

3つすべての制度を有している事業所は7割半ば

労働基準法で定められた3つの母性保護の項目について、それぞれ制度の有無、給与の支給状況をたずねた。

制度の有無については、「制度あり」が多い順に「産前産後休暇」（95.9%）、「生理休暇」（88.8%）、「育児時間」（80.3%）となっている。（図表 2-5-1）

3つすべての制度を有している事業所は76.2%であり、1つも制度を有していない事業所は2.5%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）」は、多い順に「生理休暇」（44.3%）、「育児時間」（37.4%）、「産前産後休暇」（31.6%）となっている。（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1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。

制度の有無については、「制度あり」が多い順に、「妊娠中の通勤緩和措置」（69.9%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（61.5%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（53.4%）、「妊娠障害休暇」（51.4%）、「出産障害休暇」（41.7%）となっている。（図表 2-5-1）

5つすべての制度を有している事業所は34.4%であり、かつ労働基準法の3つのすべての制度も有している事業所は31.7%である。一方、5つの制度のうち1つも有していない事業所は18.8%であり、かつ労働基準法の3つの制度を1つも有していない事業所は2.1%である。（図表 2-5-2）

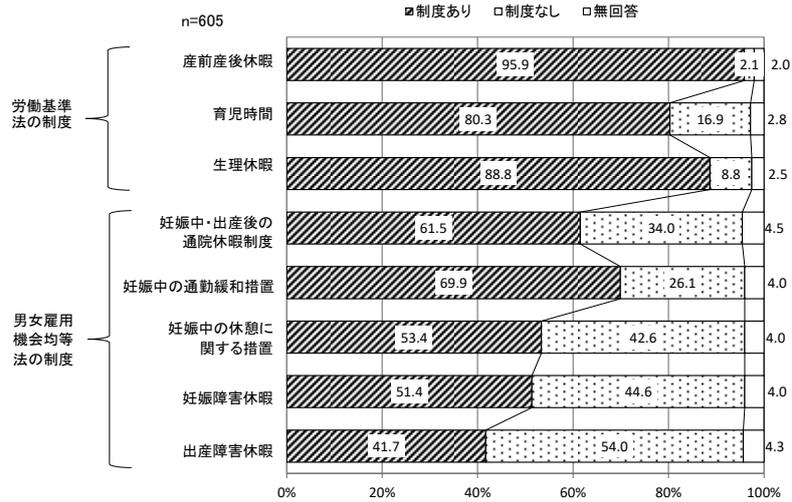
給与の支給について、「有給（全額支給+一部支給）」は、多い順に「妊娠中の通勤緩和措置」（48.7%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（39.5%）、「妊娠障害休暇」（37.3%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（35.9%）、「出産障害休暇」（28.6%）となっている。（図表 2-5-3）

**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**

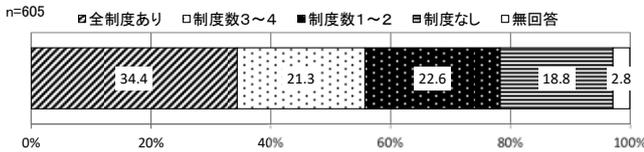
：保健指導または健康診査を受け、医師等から指導を受けた労働者から申し出があった場合、事業主はその指導事項を守ることができるような措置をとらなければなりません。これらはその措置として代表的なものです。

図表 2-5-1 母性保護等に関する制度の有無

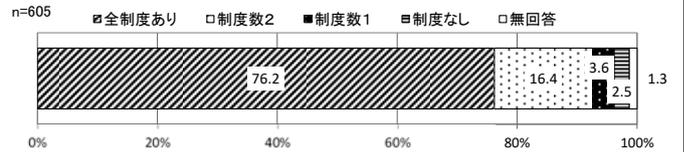


図表 2-5-2 母性保護等に関する制度数

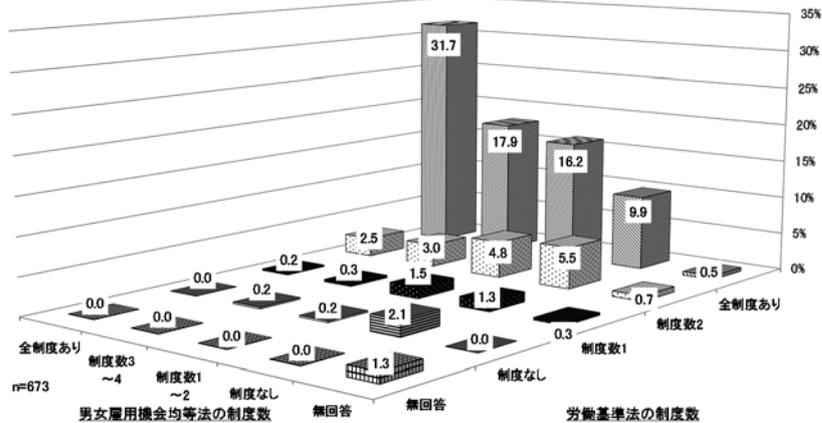
【男女雇用機会均等法の制度数】



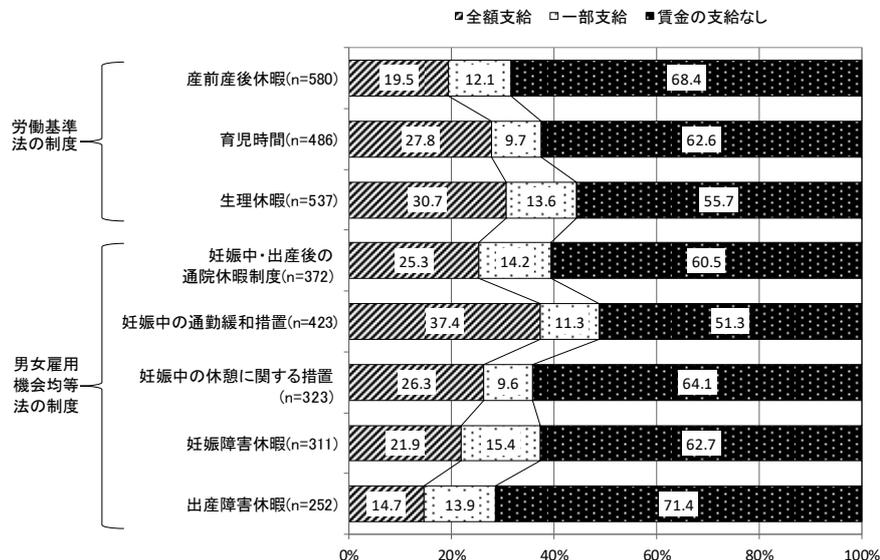
【労働基準法の制度数】



【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



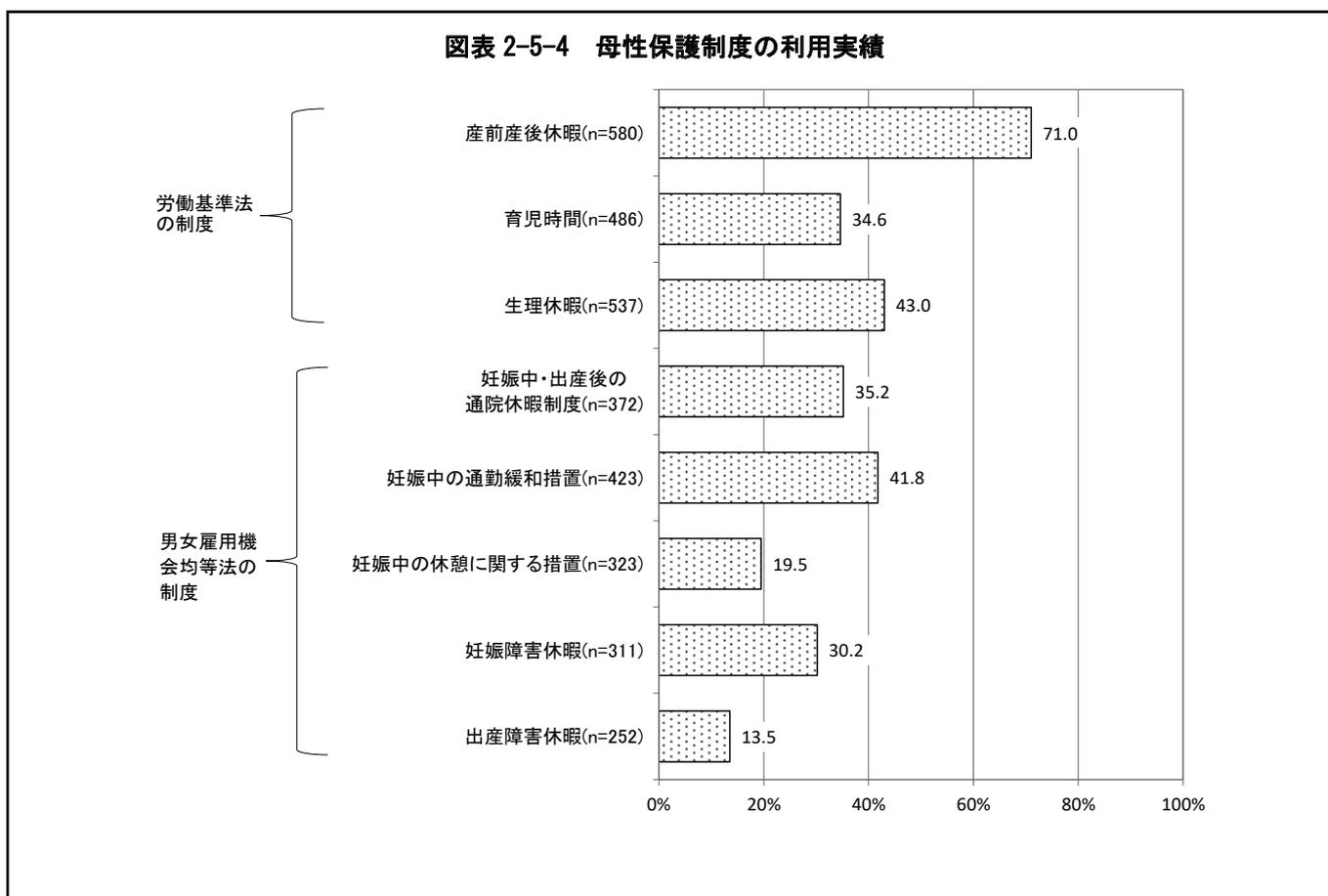
5-1 母性保護制度の過去3年間の利用実績

最も利用実績があるのは「産前産後休暇」で7割前半

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は、「産前産後休暇」(71.0%)、「生理休暇」(43.0%)、「育児時間」(34.6%)の順に多い。

男女雇用機会均等法に基づく制度の利用実績は、「妊娠中の通勤緩和措置」(41.8%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(35.2%)、「妊娠障害休暇」(30.2%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(19.5%)、「出産障害休暇」(13.5%)の順に多くなっている。(図表2-5-4)



Ⅱ 育児・介護休業法等に関する事項

1 育児休業の取得可能期間

育児休業規定がない事業所が2.3%、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25.2%

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。

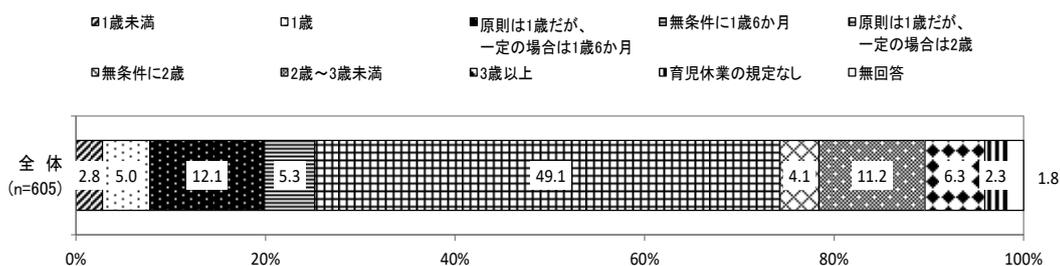
また、父母がともに育児休業を取得する場合は、1歳2か月まで、保育園に入所できない等の場合には、1歳6か月または2歳まで休業を延長できます。（育児・介護休業法第9条）

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、全体の2.3%で、「30～99人」では、5.3%の事業所で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」とする事業所が49.1%と最も多い。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21.6%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25.2%となっている。

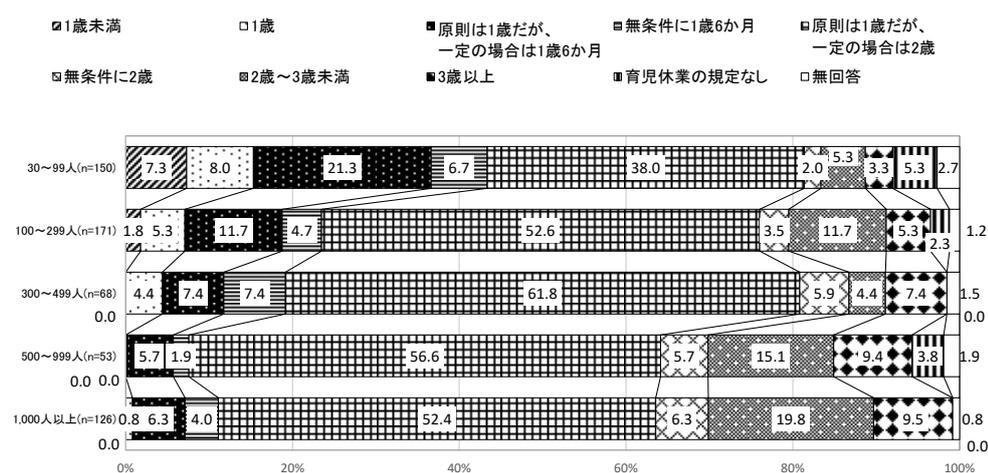
規模別にみると、「30～99人」以外の事業所では法定どおり「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」とする事業所が5割を超えるのに対し、「30～99人」では38.0%と3割後半となっている。（図表2-6）

図表 2-6 育児休業の取得可能期間

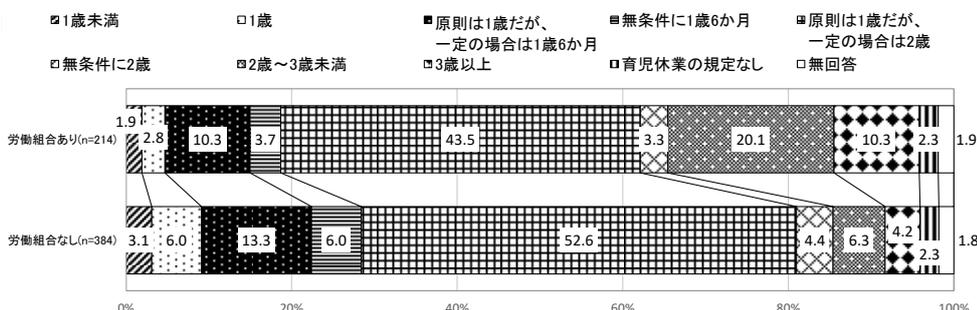
【全体】



【規模別】



【労働組合の有無別】



## 2 育児休業の利用人数・取得率

育児休業取得率は、男性26.2%、女性94.1%と男女差が大きい

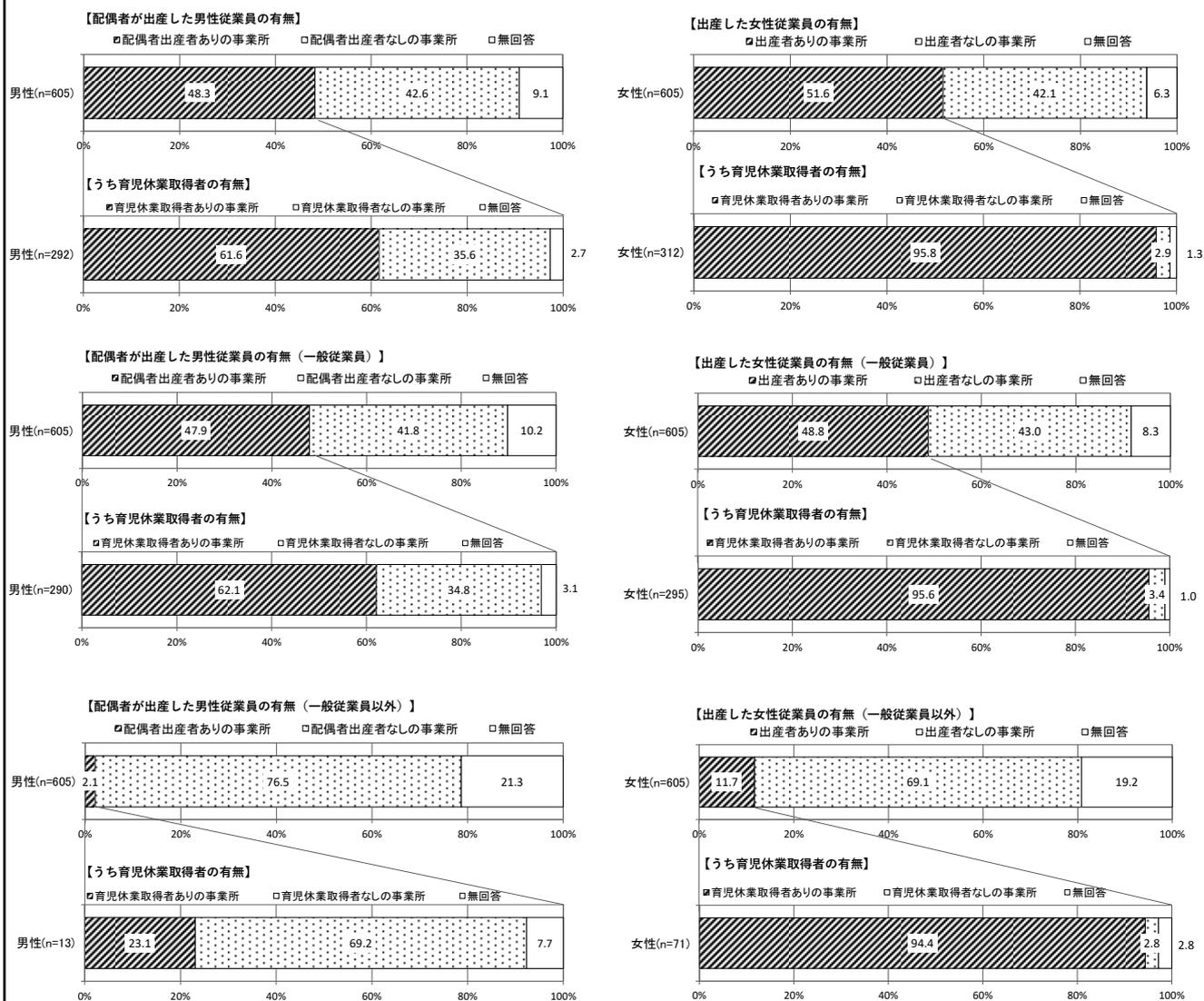
過去1年間（令和3年4月1日～令和4年3月31日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は48.3%で、そのうち男性の育児休業取得者がいた事業所は61.6%である。もっとも男性の一般労働者以外の労働者では男性の育児休業取得率は23.1%と低い。また、出産した女性がいた事業所は51.6%で、そのうち女性の育児休業取得者がいた事業所は95.8%であり、一般労働者で95.6%、一般労働者以外で94.4%と雇用形態が異なってもあまり大きな違いがみられない。全体の育児休業取得率は男性26.2%、女性94.1%であり、男性の育児休業取得率は、前年度調査（23.8%）から2.4ポイント上昇した。一方、女性では前年度調査（96.0%）から1.9ポイント減少した。（図表2-7-1）

図表2-7-1 育児休業の利用人数・取得率

### 育児休業取得者の有無

	男性	女性
①出産者数(男性は配偶者が出産)	3,106人	2,352人
②育児休業取得者数	813人	2,214人
③育児休業取得率	26.2%	94.1%

### 出産者の有無・育児休業取得者の有無



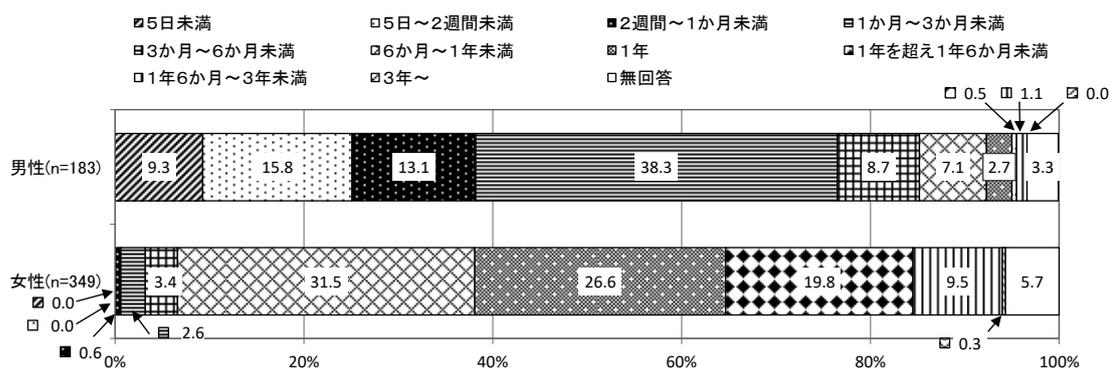
2-1 育児休業の取得期間

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

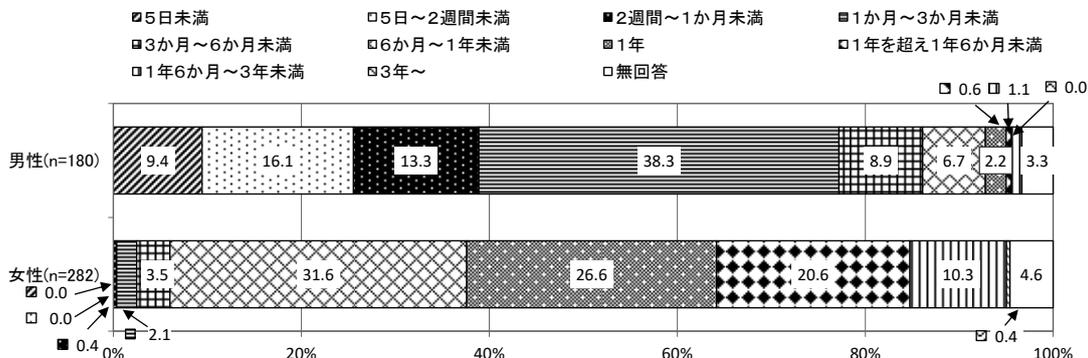
育児休業取得者および申し出た従業員が1人でもいたと回答した事業所（男性n=183、女性n=349）に対し、取得者（申し出）が最も多かった育児休業取得期間をたずねた。

男性では「1か月～3か月未満」（38.3%）が最も多く、次いで「5日～2週間未満」（15.8%）となっている。女性では「6か月～1年未満」（31.5%）が最も多く、次いで「1年」（26.6%）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くなっている。また、一般労働者以外の女性に比べ、一般労働者の女性で「1年を超え1年6か月未満」（20.6%）が多くなっている。（図表2-7-2）

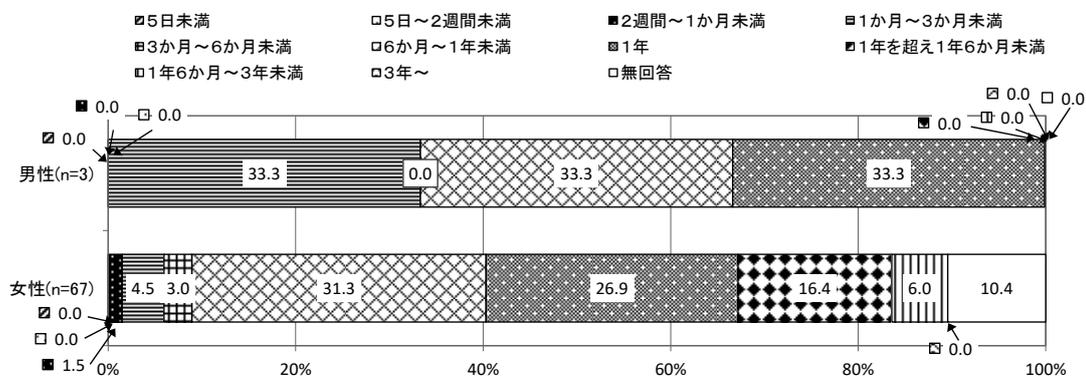
図表 2-7-2 育児休業の取得期間



【一般労働者】



【一般労働者以外】



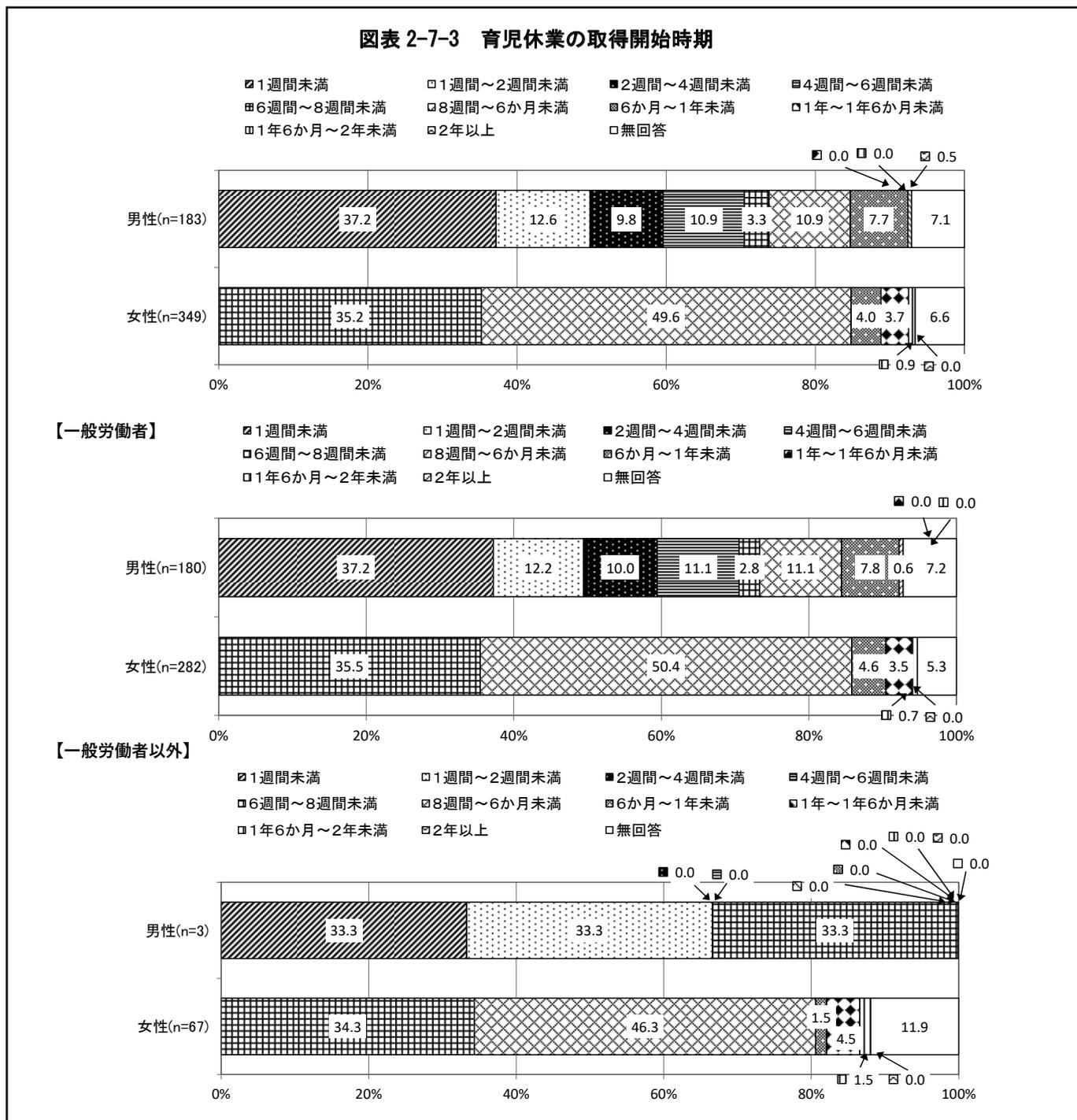
2-2 育児休業の取得開始時期

女性は「8週間～6か月未満」、男性は「1週間未満」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=183、女性n=349）に対し、取得者（申し出）が最も多かった育児休業の取得開始時期をたずねた。（子の出生時から起算）

男性では「1週間未満」（37.2%）が最も多く、次いで「1週間～2週間未満」（12.6%）となっている。女性では「8週間～6か月未満」（49.6%）が最も多く、次いで「6週間～8週間未満」（35.2%）となっている。

（図表 2-7-3）

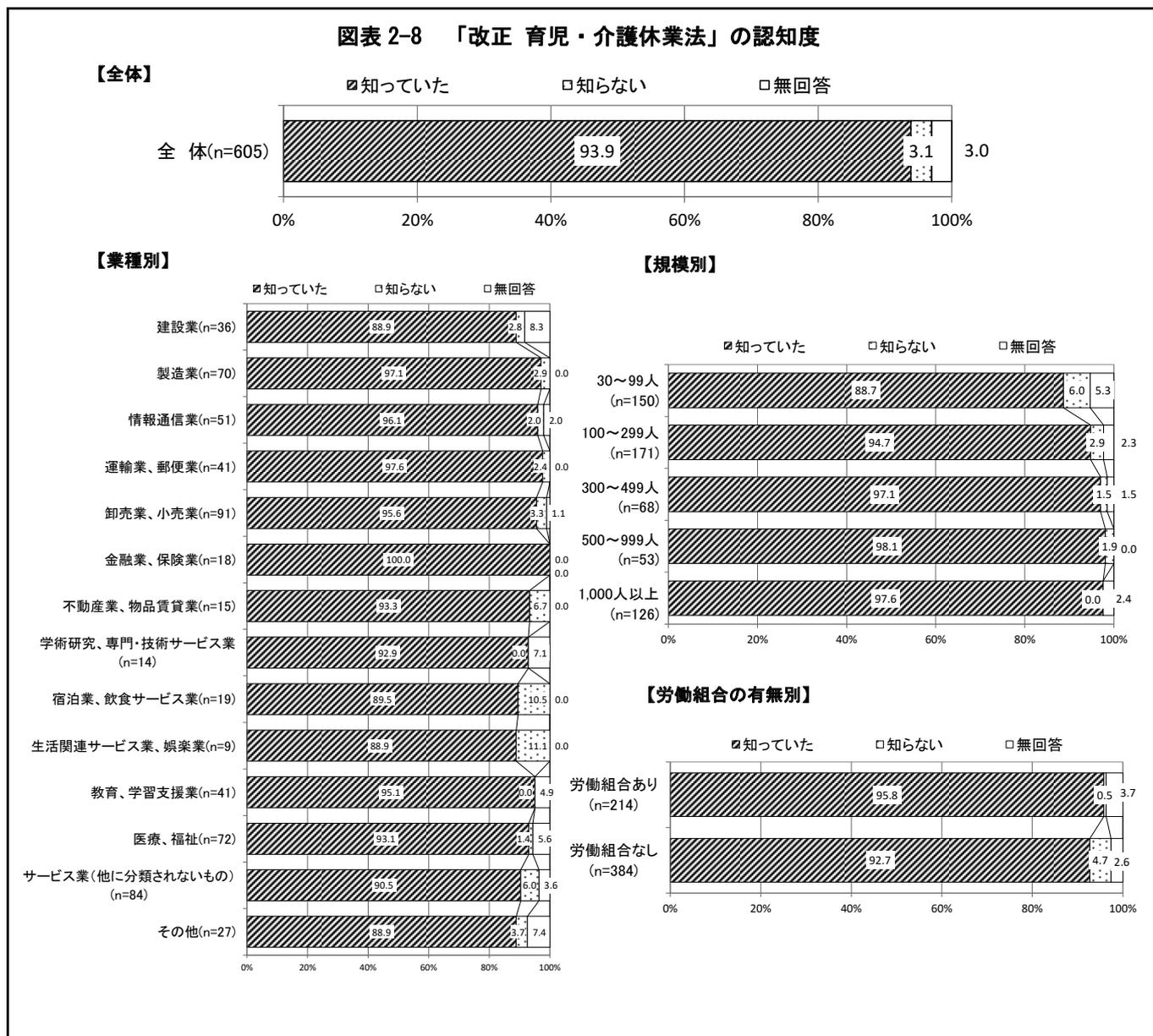


3 育児・介護休業法改正に伴う男性の育児休業の取得促進に向けた措置等に対する認知度

法改正で男性の育児休業の取得促進に向けた措置等が新たに盛り込まれたことに対する認知度は9割前半

令和3年6月9日に公布された「改正育児・介護休業法」の内容について、男性の育児休業の取得促進に向けた措置等が新たに盛り込まれたことを知っていたかたずねたところ、全体では「知っていた」事業所が93.9%、「知らない」事業所が3.1%となっている。

規模別で見ると、「30～99人」では「知っていた」が88.7%であるのに対し、100人以上の規模では9割半ばから後半となっている。業種別では、「建設業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「その他」において「知っていた」と答えた事業所が9割を下回っている。(図表2-8)



#### 4 男性の育児休業の取得促進のための取組

行っている取組は「法改正に対応した制度整備をする」が6割半ばで最も多い

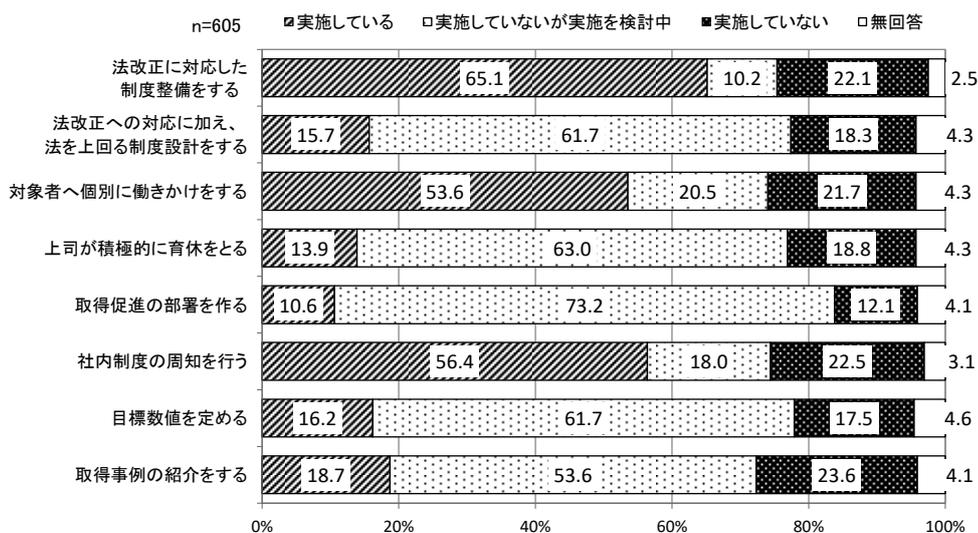
男性の育児休業の取得促進のために行っている取組についてたずねた。行っている取組は「法改正に対応した制度整備をする」が65.1%で最も多く、「取得促進の部署を作る」が10.6%と最も少ない。(図表 2-9)

行っている取組数は「取組数1～4」が55.5%と最も多く、「取組数5～8」は17.9%となっている一方、「取組数0」(取り組んでいない)事業所が25.3%となっている。規模別では、規模が小さくなるほど「取組数0」が多くなる傾向となっている。(図表 2-9)

図表 2-9 男性の育児休業の取得促進のための取組

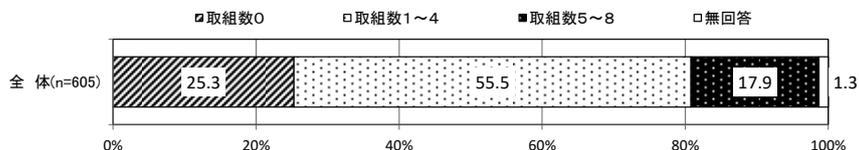
##### 男性の育児休業取得促進のための取組の有無

###### 【全体】

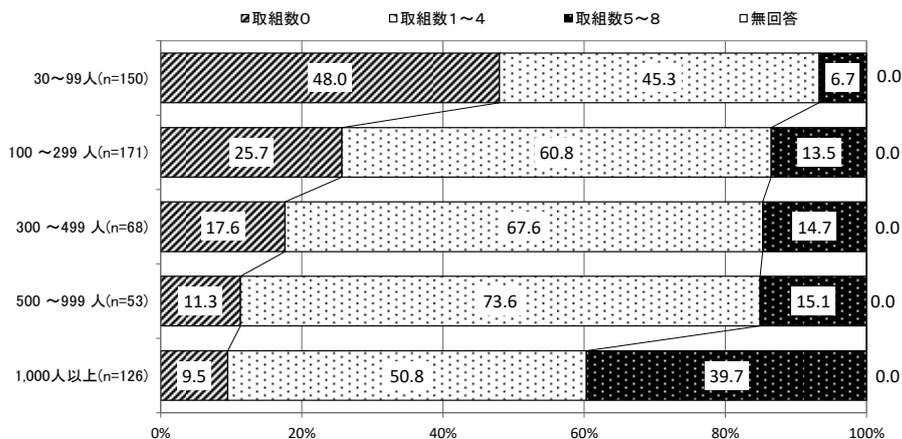


##### 取組数

###### 【全体】



###### 【規模別】

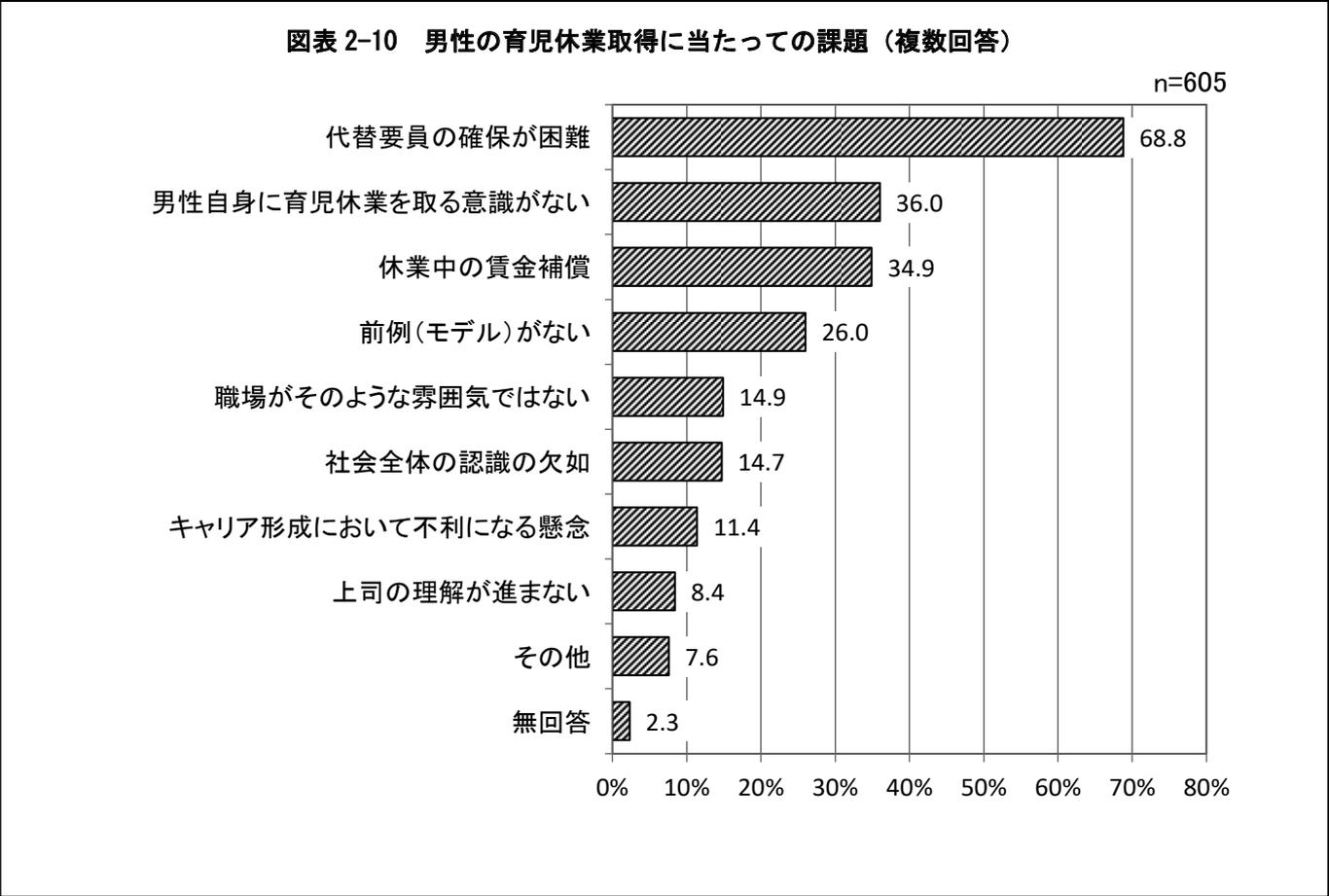


5 男性の育児休業取得に当たっての課題（複数回答）

「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」(68.8%)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」(36.0%)、「休業中の賃金補償」(34.9%)、「前例(モデル)がない」(26.0%)の順に多くなっている。(図表 2-10)



6 子どもの看護休暇について

小学校就学前の子を養育する労働者は申し出ること、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます（育児・介護休業法第16条の2、3）。事業主は子の看護休暇の制度があらかじめ導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針）。また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

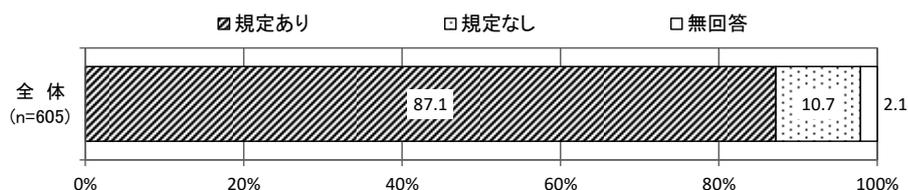
(1) 子どもの看護休暇制度の有無

「規定あり」の事業所は8割後半

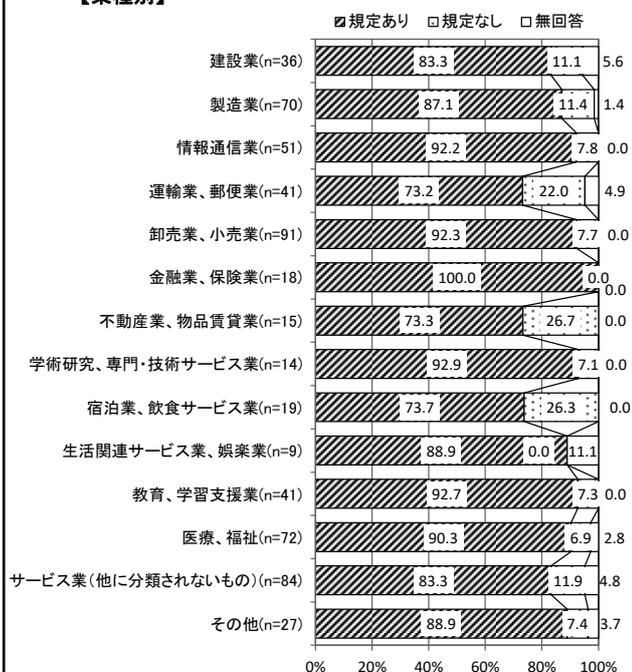
子どもの看護休暇制度の規定の有無についてたずねたところ、「規定あり」と回答した事業所は87.1%、「規定なし」は10.7%である。業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」（73.7%）、「不動産業、物品賃貸業」（73.3%）、「運輸業、輸送業」（73.2%）で「規定あり」の割合が低く7割前半となっている。規模別にみると、「1,000人以上」では96.0%である一方で、「30～99人」では77.3%である。労働組合の有無別における「規定あり」の割合は、「労働組合あり」が91.1%、「労働組合なし」が85.4%である。（図表2-11-1）

図表 2-11-1 子どもの看護休暇制度の有無

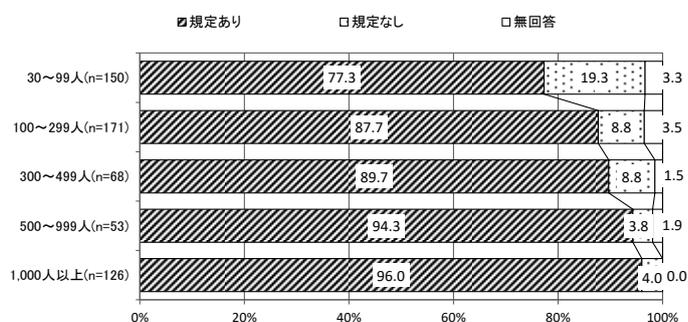
【全体】



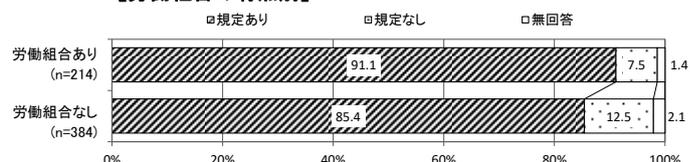
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



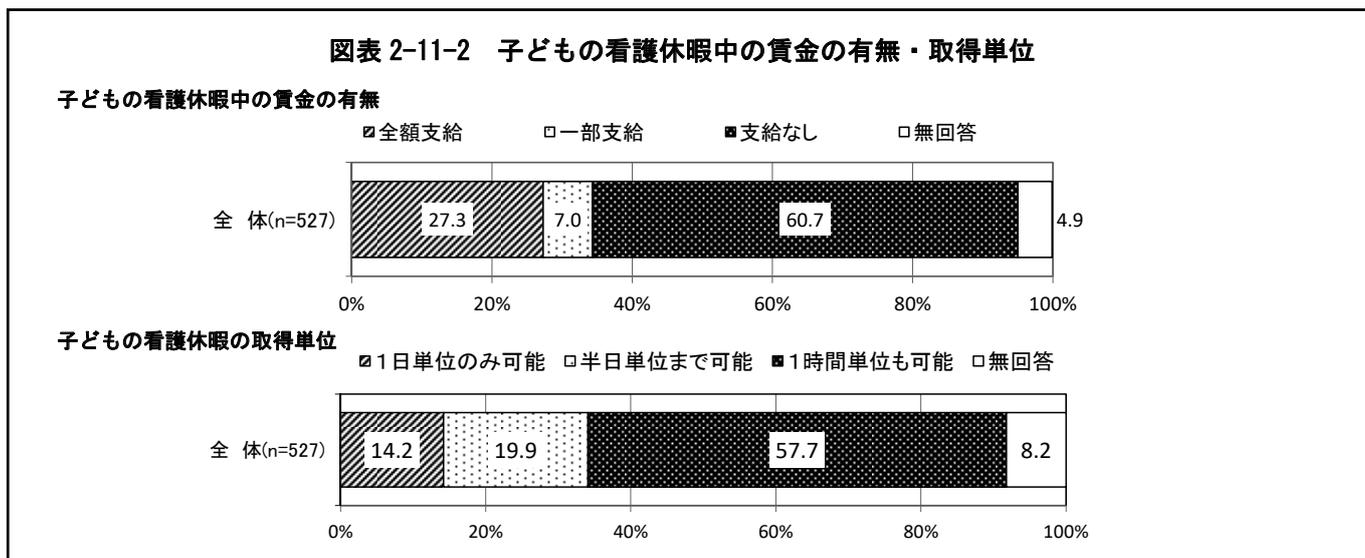
(2) 子どもの看護休暇中の賃金の有無・取得単位

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、令和3年1月から、時間単位での取得が可能になりました（育児・介護休業法第16条の2、施行規則第34条）。

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=527）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（27.3%）+一部支給（7.0%））、一方、支給のない事業所は60.7%である。

取得単位については、「1時間単位も可能」（57.7%）とする事業所が最も多く、「半日単位まで可能」とする事業所が19.9%と続いている。（図表2-11-2）

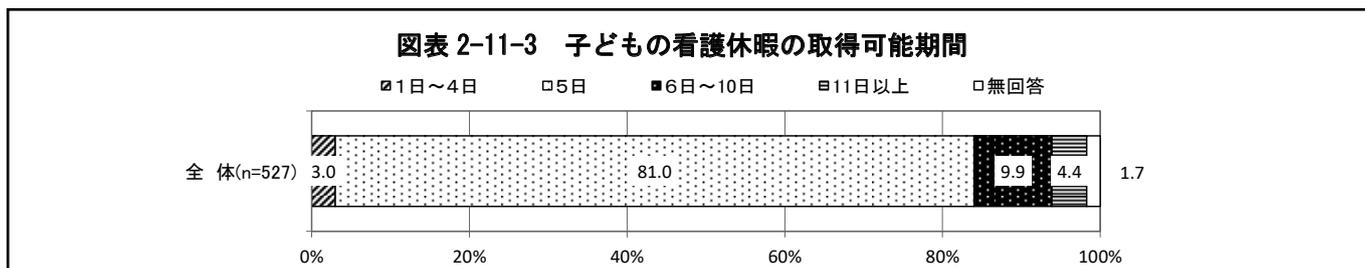


6-1 子どもの看護休暇の取得可能期間

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=527）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81.0%であり、さらに法定を上回る6日以上（6～10日（9.9%）+11日以上（4.4%））で、合計95.3%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3.0%である。（図表2-11-3）



7 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5.1%、法定基準（93日）を満たしている事業所は約9割

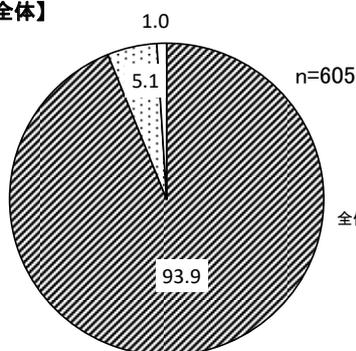
就業規則上、介護休業規定があるか、ある場合は取得できる期間についてたずねた。介護休業規定がない事業所は、全体（n=605）の5.1%となっている。

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55.1%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34.7%で、合わせて89.8%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8.4%である。規模別にみると、規模が大きい事業所ほど法定を上回る94日以上の休業が取得できる割合が高い傾向にある。（図表2-12）

図表 2-12 介護休業規定の有無と取得可能期間

介護休業規定の有無

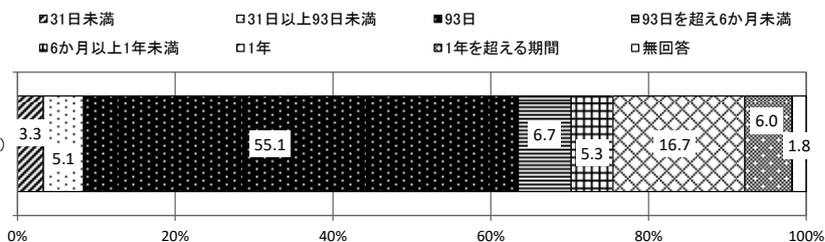
【全体】



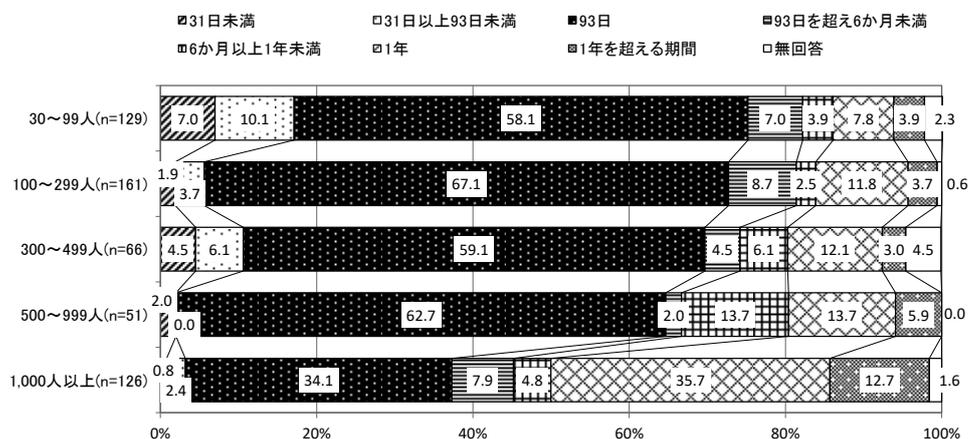
■規定あり □規定なし □無回答

介護休業の取得可能期間

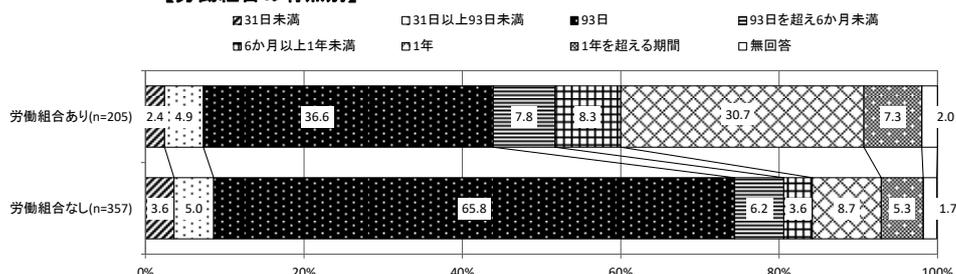
【全体】



【規模別】



【労働組合の有無別】



8 介護休業の取得実績

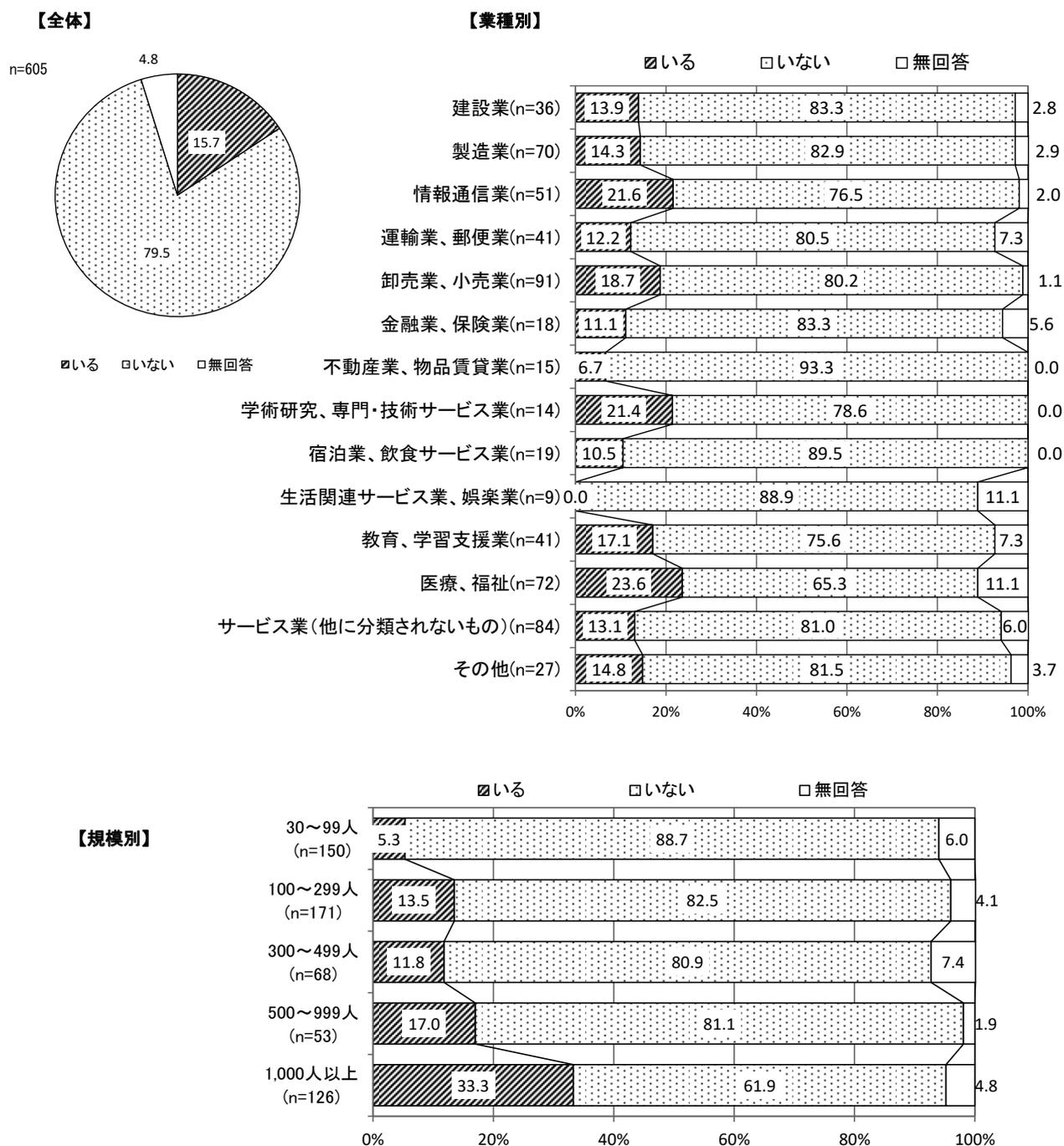
介護休業取得者がいた事業所は1割半ば

過去1年間（令和3年4月1日～令和4年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は15.7%であり、介護休業取得者がいない事業所は79.5%である。

業種別にみると「医療、福祉」（23.6%）、「情報通信業」（21.6%）、「学术研究、専門・技術サービス業」（21.4%）で2割を超えて多い。規模別にみると、100人以上の規模で取得実績が1割を超えている。

（図表 2-13）

図表 2-13 介護休業の取得実績



9 介護休暇について

要介護状態の対象家族を介護する労働者は申し出ること、介護のために、休暇を取得することができます。（育児・介護休業法第16条の5）

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

また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

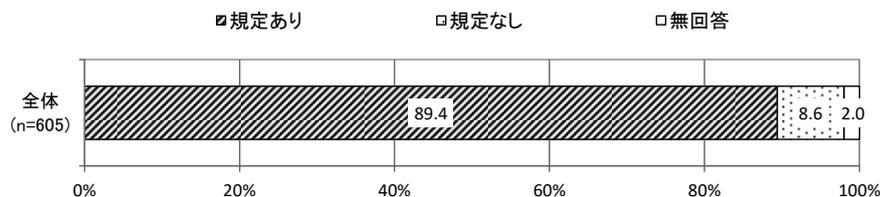
(1) 介護休暇制度の有無

「規定あり」の事業所は約9割

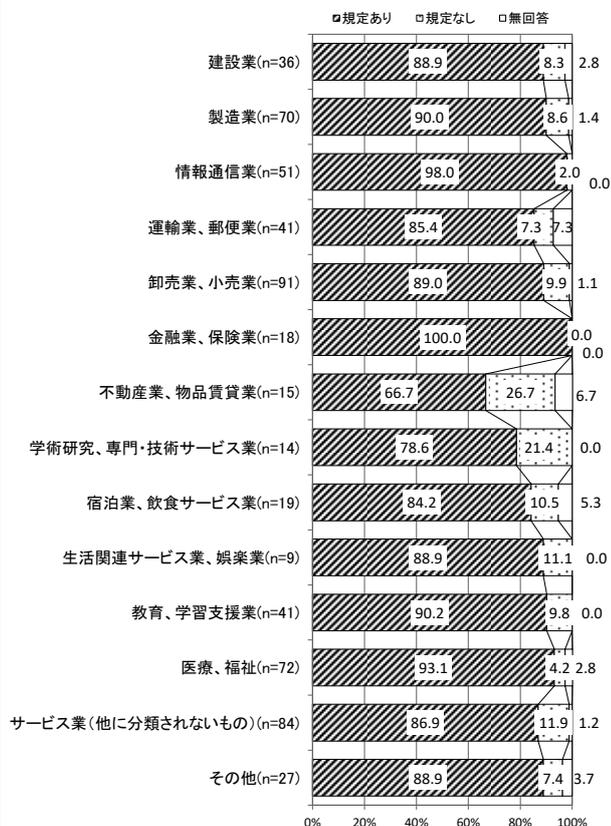
介護休暇制度の規定の有無についてたずねたところ、「規定あり」と回答した事業所は89.4%、「規定なし」は8.6%である。業種別にみると「規定あり」の割合が最も高いのは「金融業、保険業」で100.0%、最も低いのは「不動産業、物品賃貸業」で66.7%である。規模別にみると、300人以上の規模ではいずれも9割半ばとなっている。（図表2-14-1）

図表 2-14-1 介護休暇制度の規定の有無

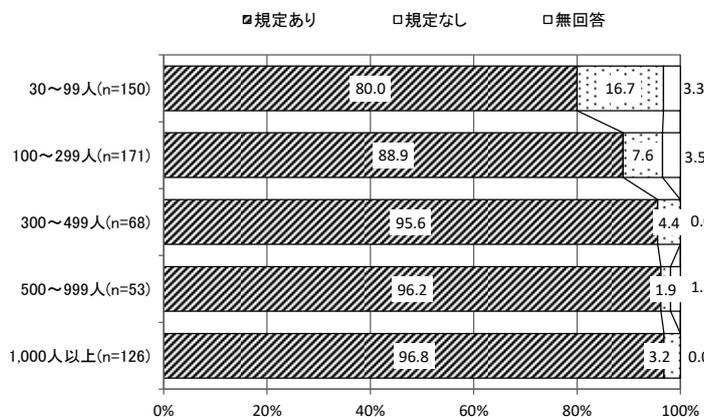
【全体】



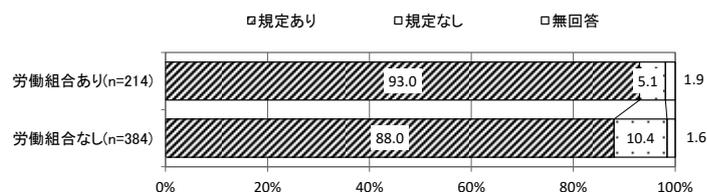
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



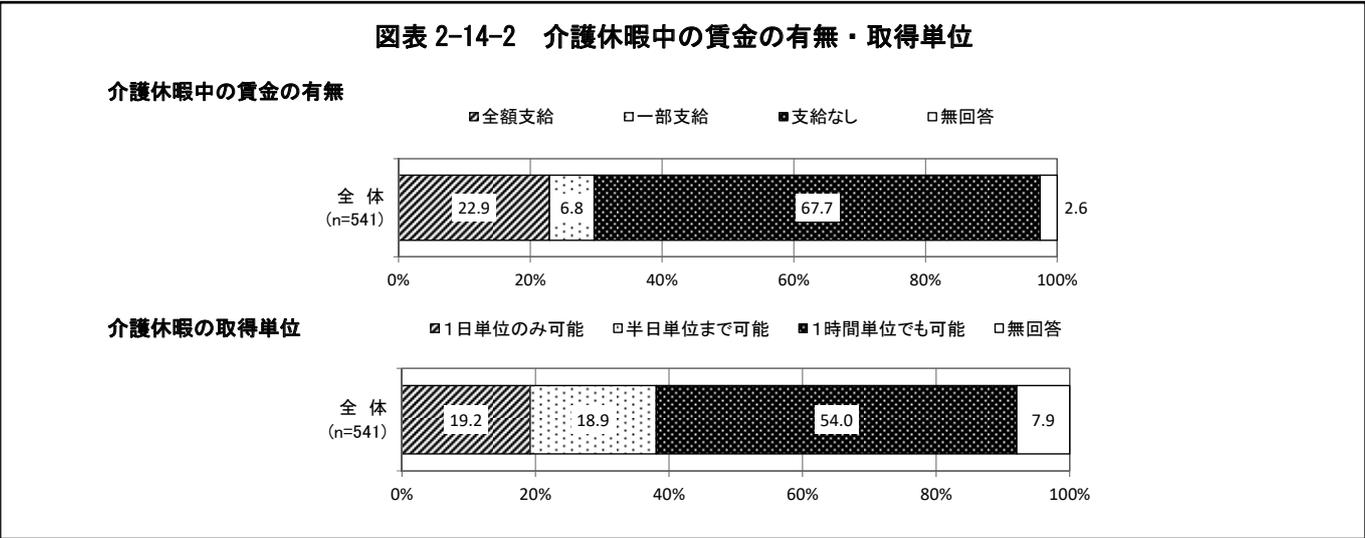
(2) 介護休暇中の賃金の有無・取得単位

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、令和3年1月から、時間単位での取得が可能になりました（育児・介護休業法第16条の5、施行規則第40条）。

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「1時間単位でも可能」が5割半ば

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=541）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29.7%（全額支給（22.9%）+一部支給（6.8%））、一方、支給のない事業所は67.7%である。

取得単位については、「1時間単位でも可能」（54.0%）とする事業所が最も多く、「1日単位のみ可能」（19.2%）、「半日単位まで可能」（18.9%）と続いている。（図表2-14-2）

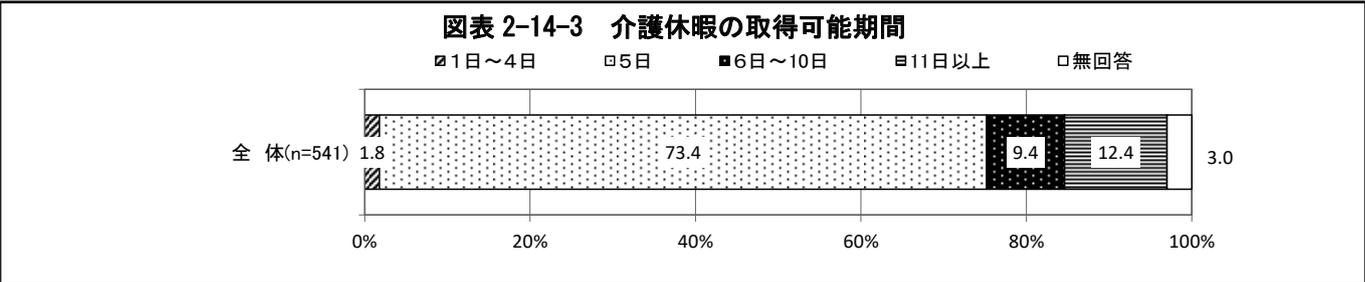


9-1 介護休暇の取得可能期間

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=541）に、介護休暇の日数についてたずねた。  
 法定どおり、年5日としている事業所が73.4%であり、さらに法定を上回る6日以上（6～10日（9.4%）+11日以上（12.4%））の休暇を取得できる事業所は21.8%（6～10日（9.4%）+11日以上（12.4%））で、合計95.2%の事業所が法定（5日）以上の休暇を取得できる。一方、法定の日数を下回る（5日未満）事業所は1.8%である。（図表2-14-3）



10 多様な働き方（育児・介護等と仕事の両立支援制度等）について

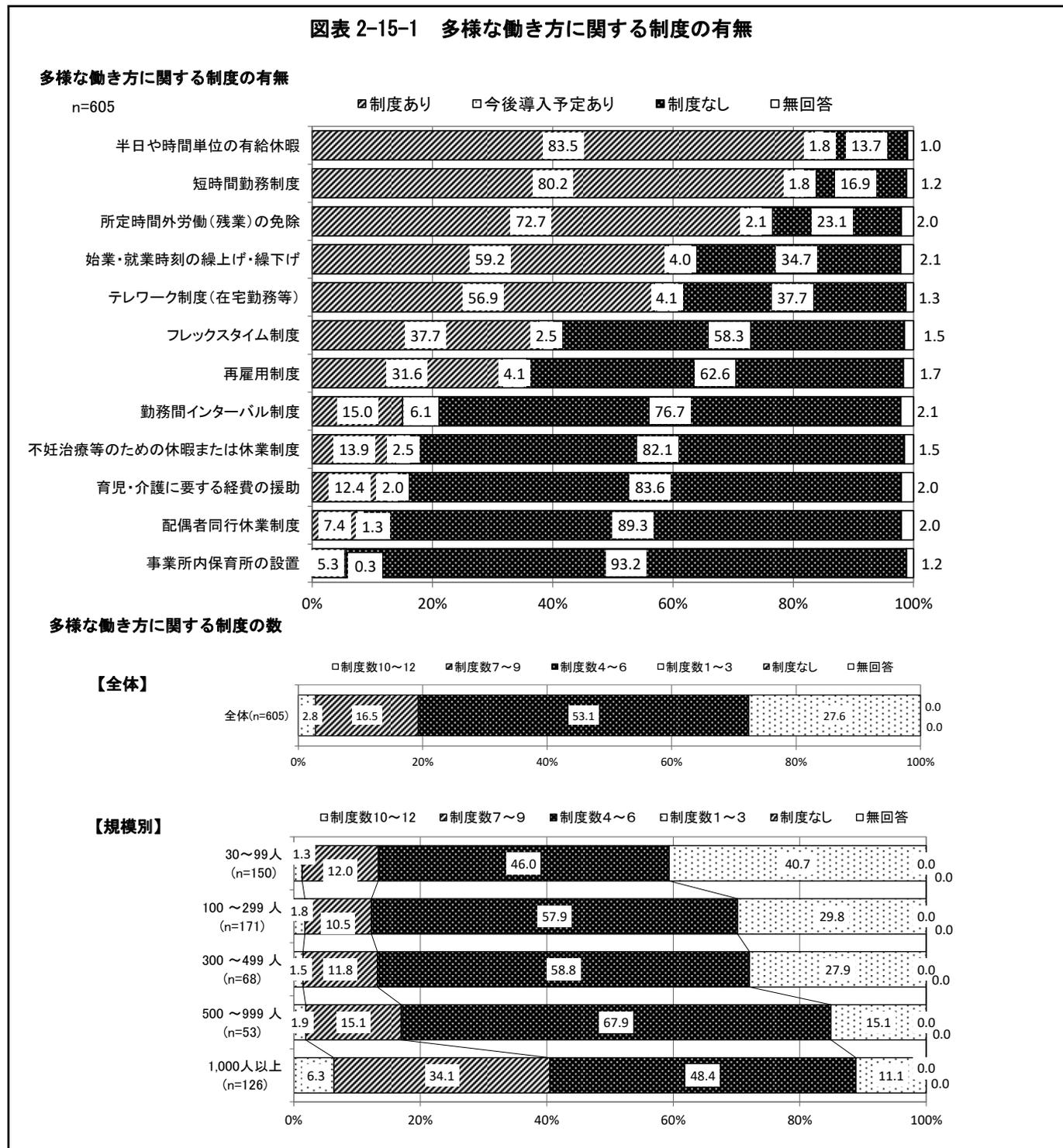
(1) 制度の有無

「制度あり」が最も多いのは「半日や時間単位の有給休暇」

育児・介護等と仕事の両立支援制度等の多様な働き方に関する制度 12 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」が「半日や時間単位の有給休暇」(83.5%)、「短時間勤務制度」(80.2%)で8割を超えて多い。「制度なし」が多いのは、「事業所内保育所の設置」(93.2%)、「配偶者同行休業制度」(89.3%)、「育児・介護に要する経費の援助」(83.6%)となっている。

多様な働き方の制度数は、「制度数4～6」が53.1%と最も多く、次いで、「制度数1～3」が27.6%となっている。規模別にみると、規模が大きいほど制度数が多い傾向にある。(図表2-15-1)

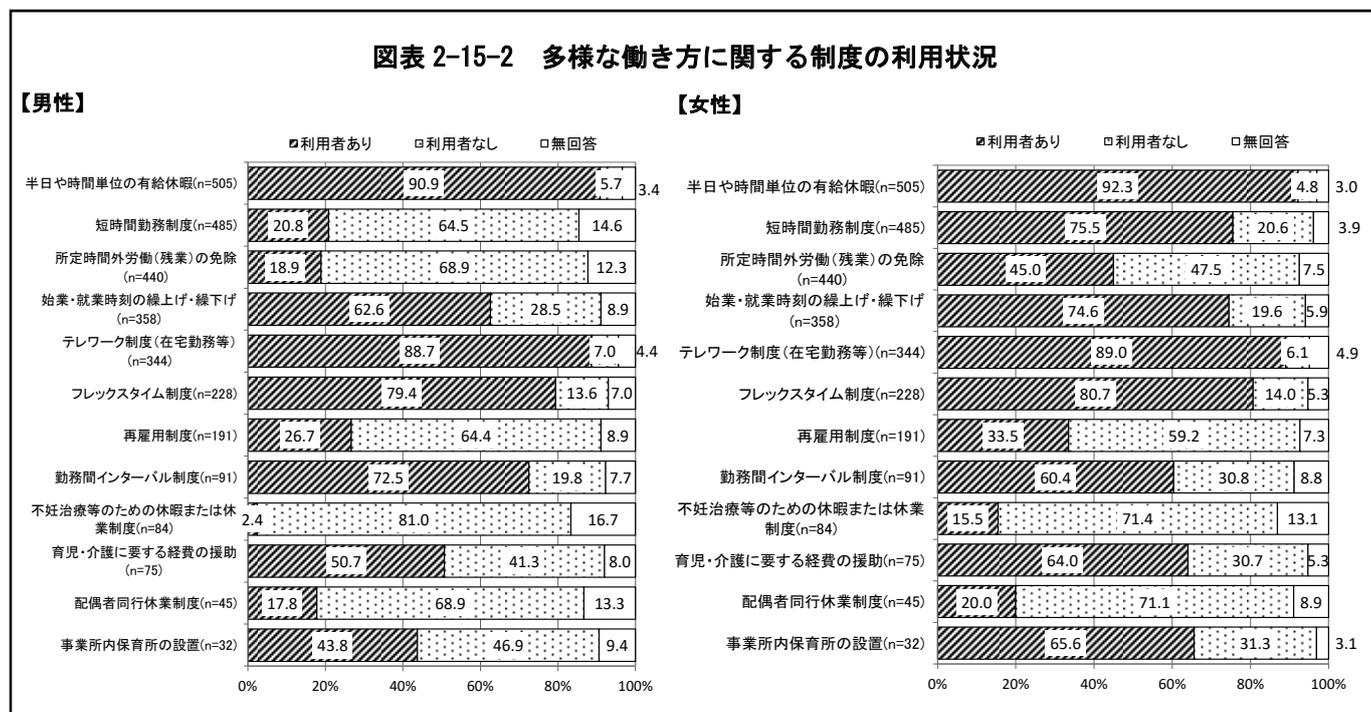
図表 2-15-1 多様な働き方に関する制度の有無



(2) 利用実績

男女ともに「半日や時間単位の有給休暇」が9割を超える

「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」が多いのは、「半日や時間単位の有給休暇」(男性90.9%、女性92.3%)、「テレワーク制度(在宅勤務等)」(男性88.7%、女性89.0%)となっている。一方「短時間勤務制度」(男性20.8%、女性75.5%)、「所定時間外労働(残業)の免除」(男性18.9%、女性45.0%)、「育児・介護に要する経費の援助」(男性50.7%、女性64.0%)、「不妊治療等のための休暇または休業制度」(男性2.4%、女性15.5%)、「事業所内保育所の設置」(男性43.8%、女性65.6%)が利用された割合については男女差が大きい。(図表2-15-2)



### Ⅲ 職場のハラスメントに関する事項

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることが、事業主に義務付けられています。また、令和元年5月に改正法が成立し、被害を相談したことを理由とする不利益取扱いを禁止するなど、防止対策が強化されました。

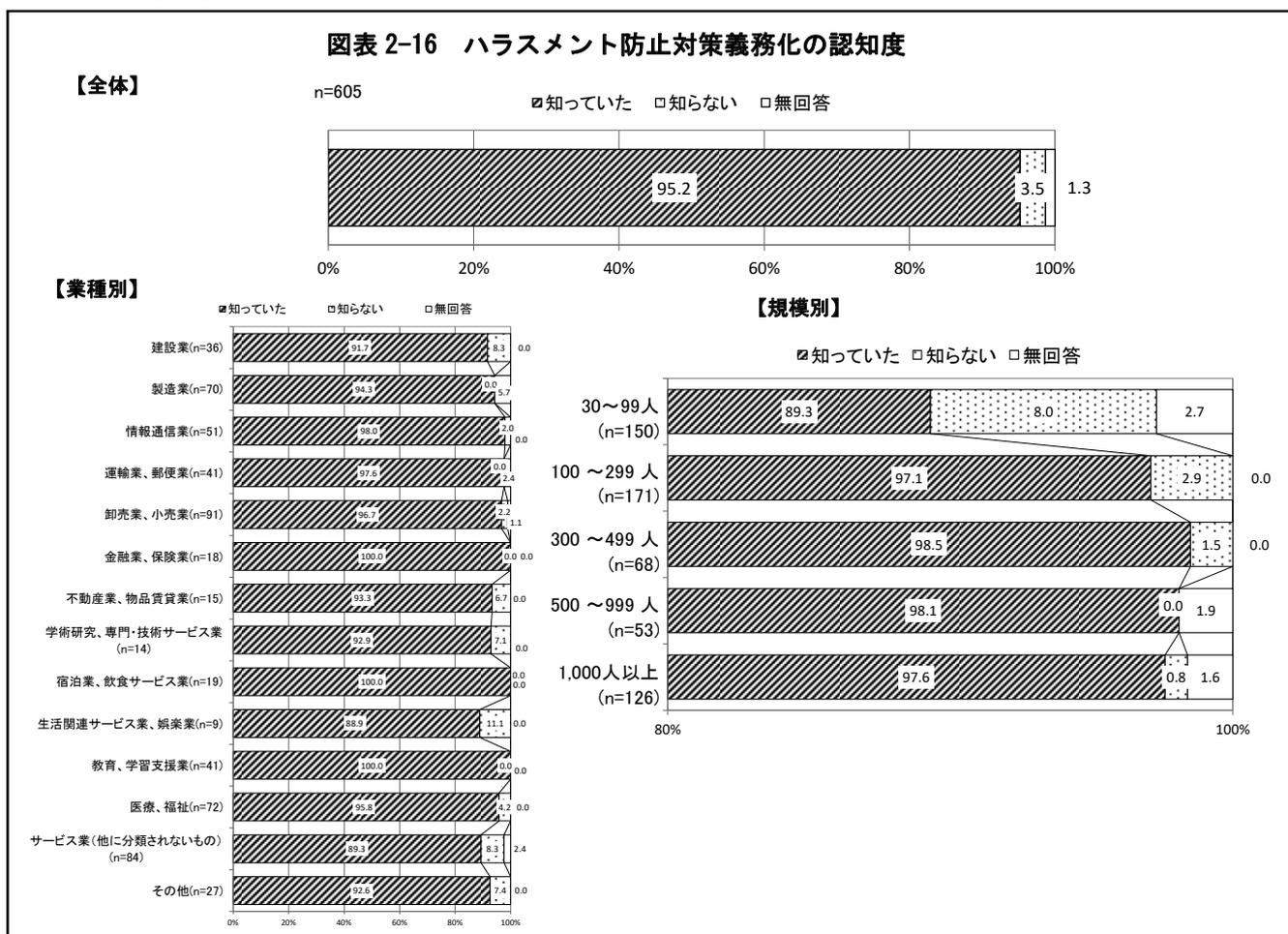
さらに、令和2年6月、改正労働施策総合推進法が施行され、職場におけるパワーハラスメントの防止措置を講じることが、事業主に義務付けられ、中小企業も令和4年4月1日より措置が義務付けられました。

職場の各種ハラスメント防止対策を推進するため、組織の実情を知り実態に合わせた対策をとることや、被害者への支援策の充実などに取り組んでいくことが求められます。

#### 1 ハラスメント防止対策義務化の認知度

##### ハラスメント防止対策義務化の認知度は9割半ば

職場のハラスメント防止対策義務化について知っているかたずねたところ「知っていた」と回答した事業所は95.2%、「知らない」は3.5%である。規模別にみると「知っていた」が「30～99人」をのぞいて9割後半になっており多い。(図表 2-16)

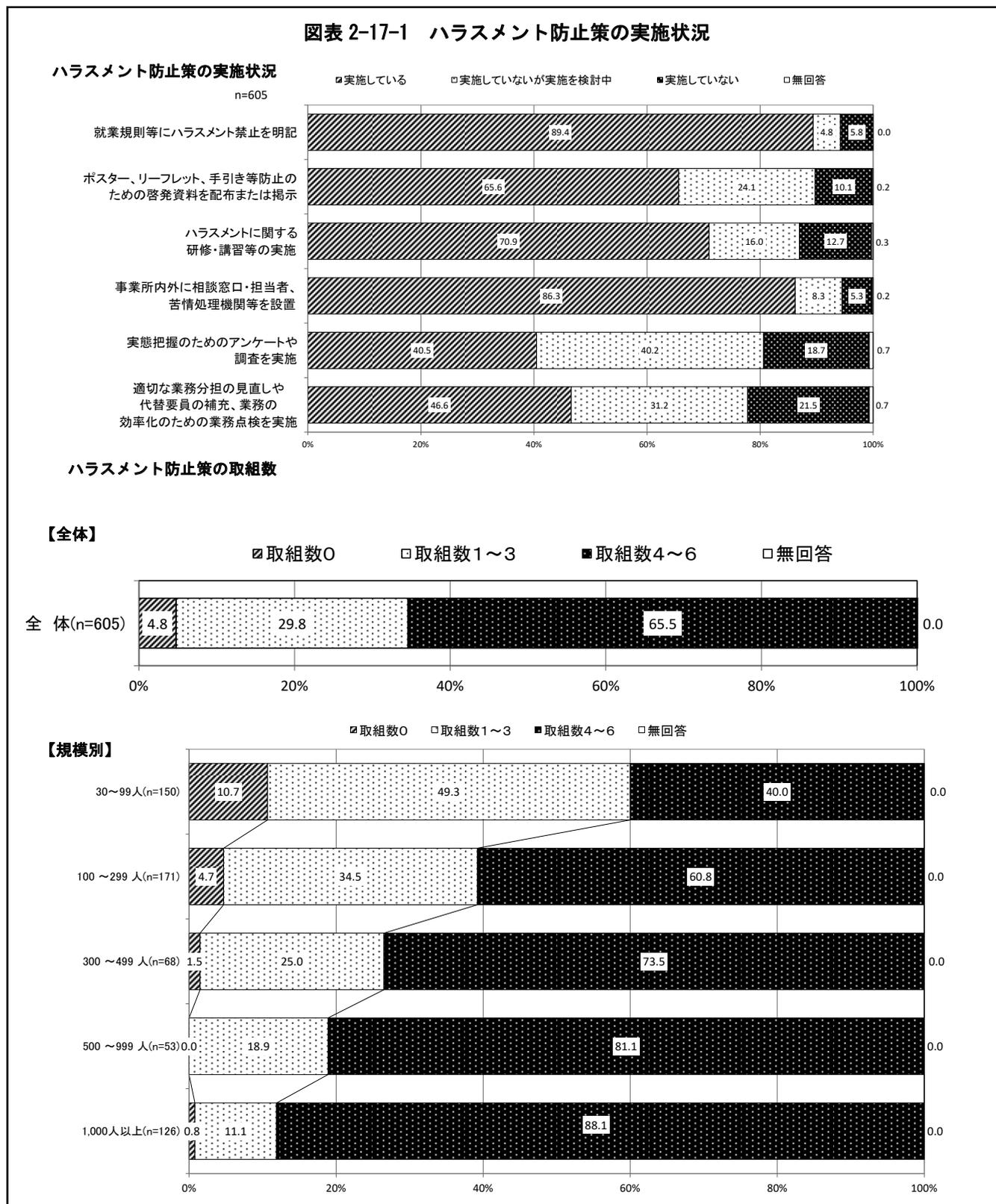


## 2 ハラスメント防止策の実施状況

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9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89.4%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」(86.3%)となっている。

防止策の取組数は「取組数4～6」が65.5%で最も多く、次いで「取組数1～3」(29.8%)となっている。また、規模が大きくなるほど取組数が多い傾向にある。(図表 2-17-1)



「事業所調査結果」

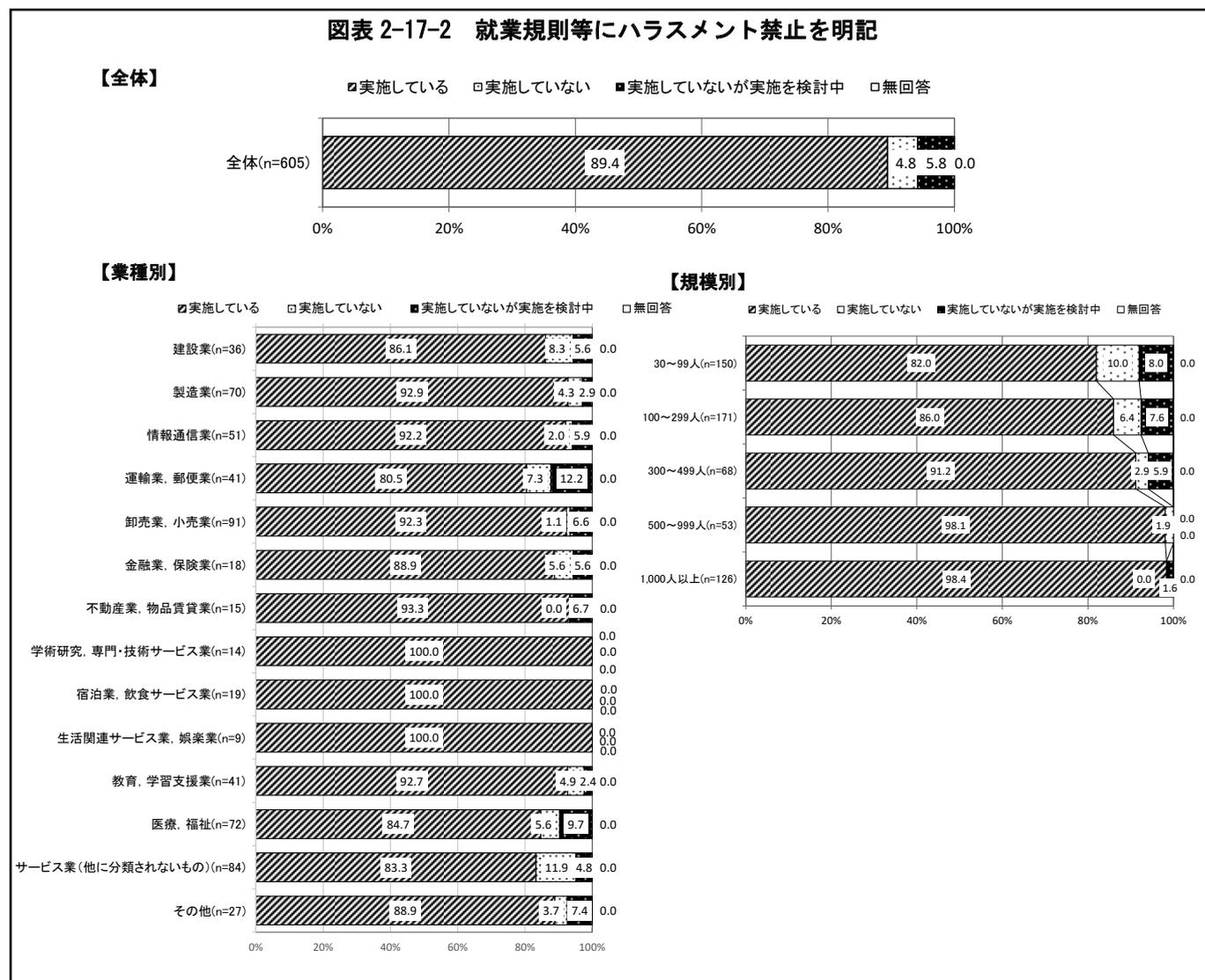
(1) 就業規則等にハラスメント禁止を明記

「実施している」事業所は約9割

就業規則等にハラスメント禁止を明記しているかたずねたところ、「実施している」が89.4%で、「実施していない」は4.8%、「実施していないが実施を検討中」は5.8%となっている。

業種別でみると、すべての業種で「実施している」が8割を超えている。

規模別でみると、規模が大きくなるほど「実施している」割合が多くなる傾向にあり、300人以上の規模ではいずれも9割を超えている。(図表 2-17-2)



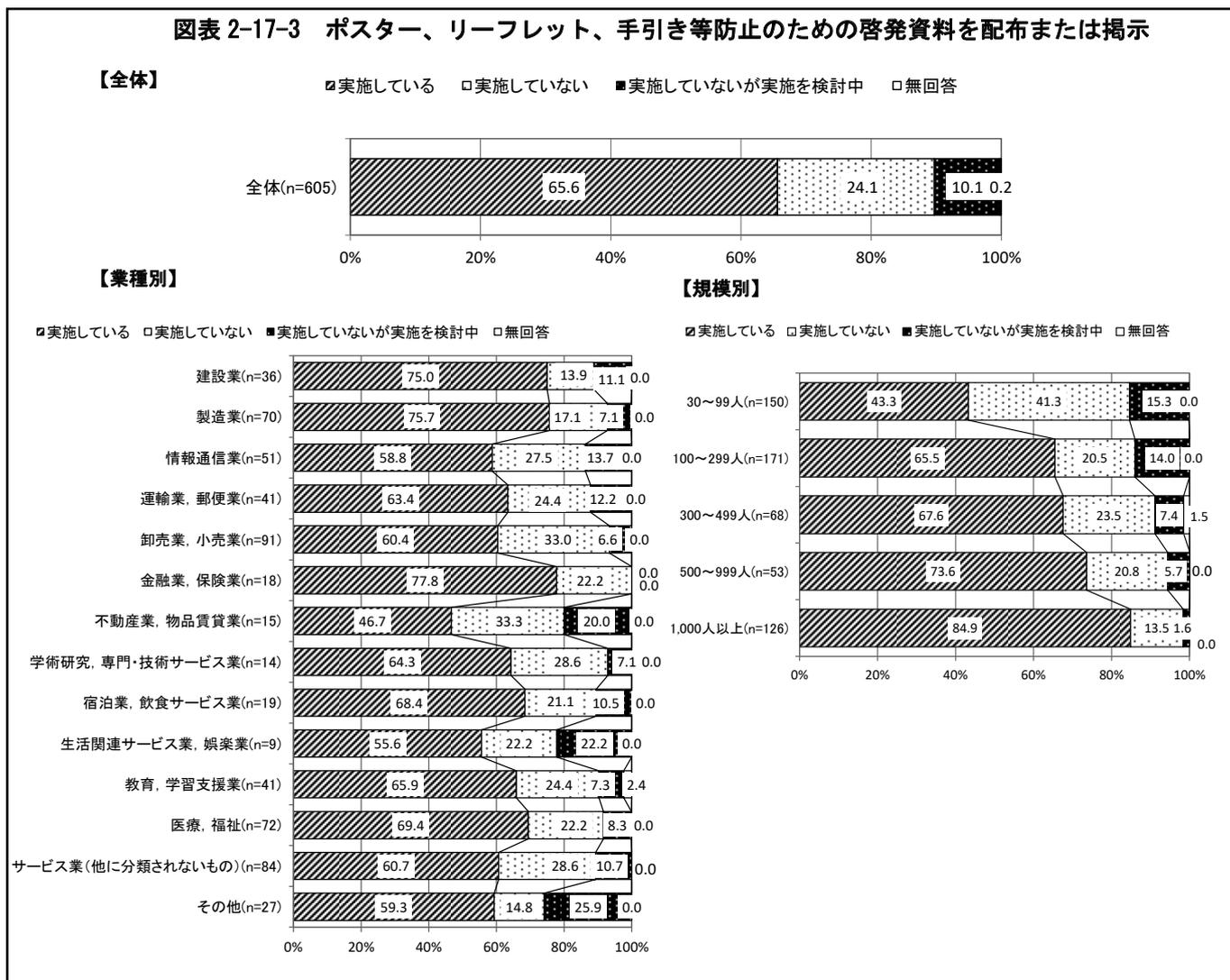
(2) ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示

「実施している」事業所は5割前半

ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示しているかたずねたところ、「実施している」が65.6%で、「実施していない」は24.1%、「実施していないが実施を検討中」は10.1%となっている。

業種別にみると、「実施している」割合が高いのは、「建設業」、「製造業」、「金融業、保険業」で7割半ばを超えている。

規模別でみると、規模が大きくなるほど「実施している」割合が高くなり、「30～99人」では43.3%であるのに対し、「1,000人以上」では84.9%となっている。(図表 2-17-3)



(3) ハラスメントに関する研修・講習等の実施

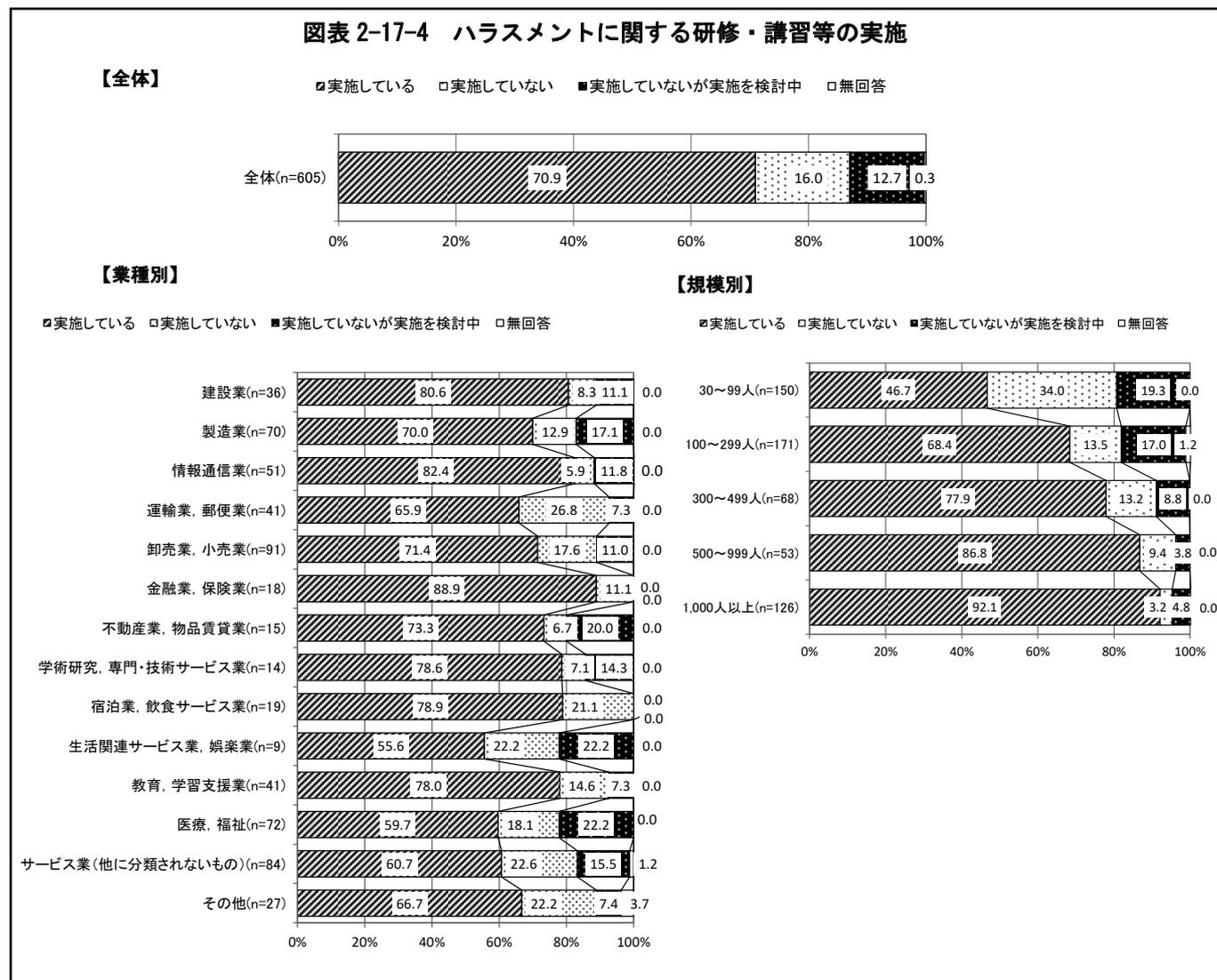
「実施している」事業所は約7割

ハラスメントに関する研修・講習等（外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む）を実施しているかたずねたところ、「実施している」が70.9%で、「実施していない」は16.0%、「実施していないが実施を検討中」は12.7%となっている。

業種別でみると、「実施している」割合が最も高いのは「金融業、保険業」で88.9%、以降「情報通信業」（82.4%）、「建設業」（80.6%）で8割を超えている。

規模別でみると、規模が大きくなるほど「実施している」割合が高くなり、「30～99人」では46.7%であるのに対し、「1,000人以上」では92.1%となっている。（図表 2-17-4）

図表 2-17-4 ハラスメントに関する研修・講習等の実施



(4) 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置

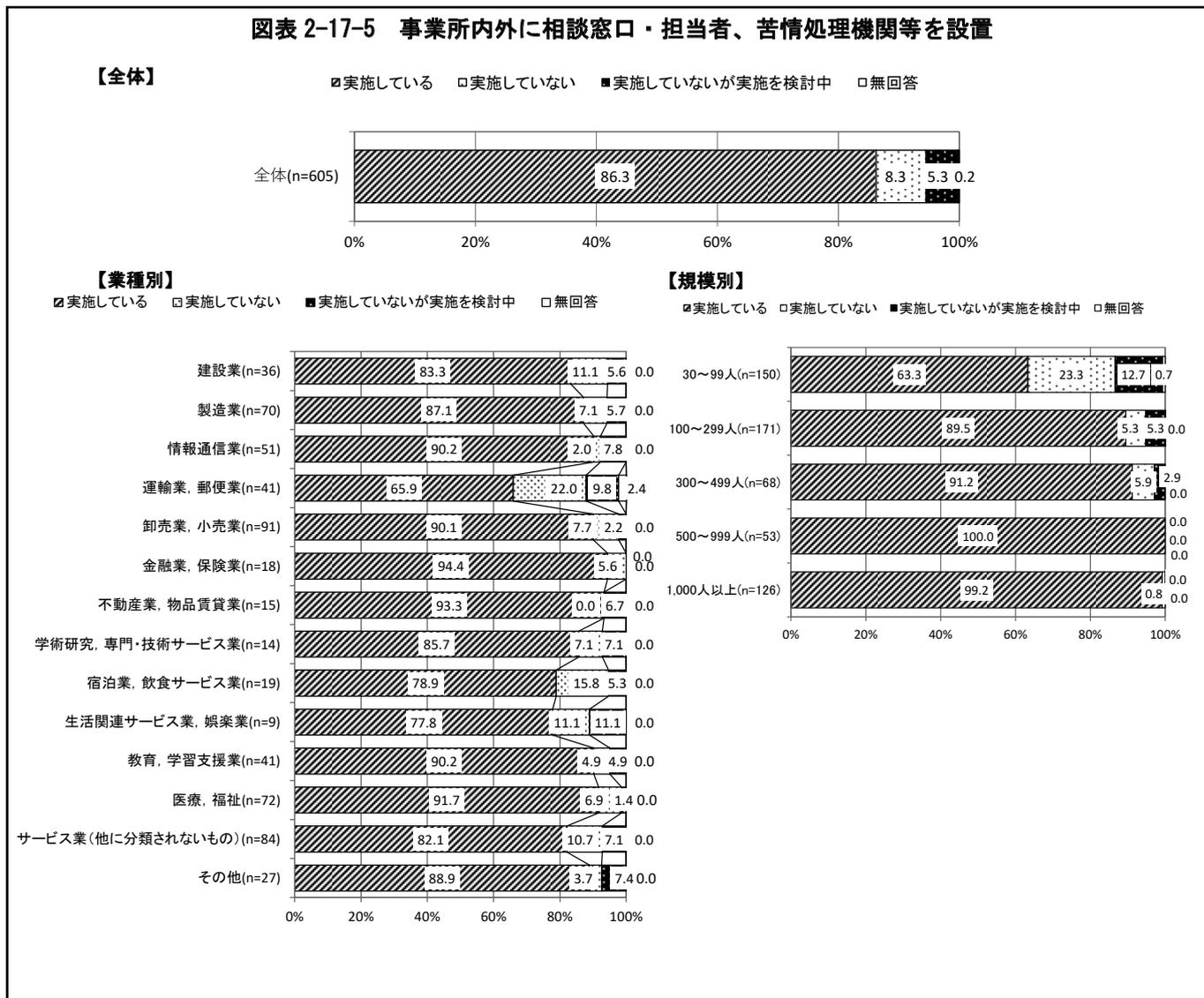
「実施している」事業所は8割半ば

事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置しているかたずねたところ、「実施している」が86.3%で、「実施していない」は8.3%、「実施していないが実施を検討中」は5.3%となっている。

業種別でみると、「運輸業、郵便業」で「実施している」割合が6割半ばと他の業種と比べて低い。

規模別でみると、300人以上の規模ではいずれも「実施している」が9割を超えている。一方、「30～99人」では63.3%となっている。(図表 2-17-5)

図表 2-17-5 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置



(5) 実態把握のためのアンケートや調査を実施

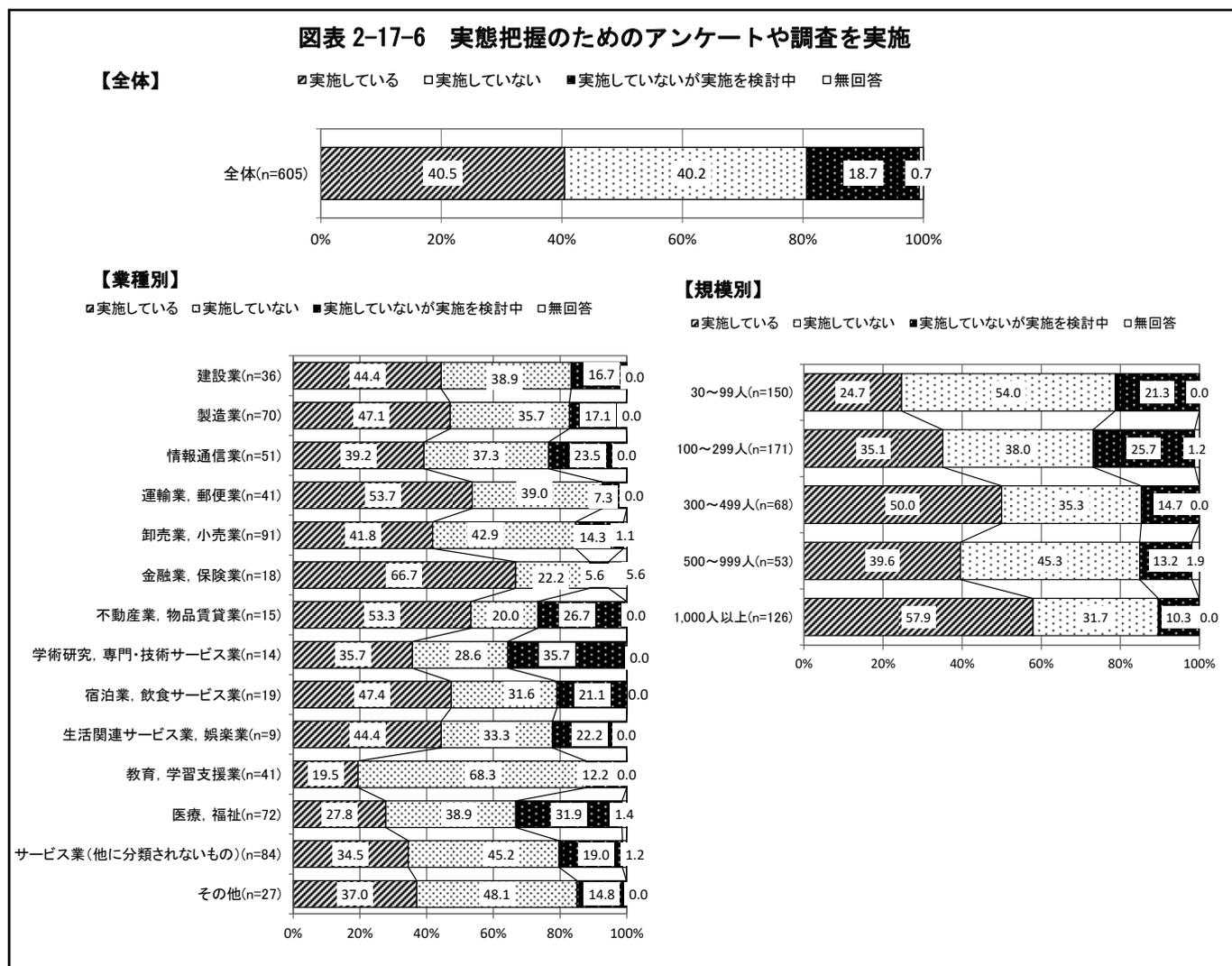
「実施している」事業所は約4割

実態把握のためのアンケートや調査を実施しているかたずねたところ、「実施している」が40.5%で、「実施していない」は40.2%、「実施していないが実施を検討中」は18.7%となっている。

業種別でみると、「実施している」割合が最も多いのは「金融業、保険業」で66.7%、次いで「運輸業、郵便業」(53.7%)、「不動産業、物品賃貸業」(53.3%)と続いた。

規模別でみると、「300～499人」、「1,000人以上」では「実施している」が5割以上となっている。

(図表 2-17-6)



(6) (妊娠等に関するハラスメント防止のため) 適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検の実施

「実施している」事業所は4割半ば

(妊娠等に関するハラスメント防止のため) 適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検を実施しているかたずねたところ、「実施している」が46.6%で、「実施していない」は31.2%、「実施していないが実施を検討中」は21.5%となっている。

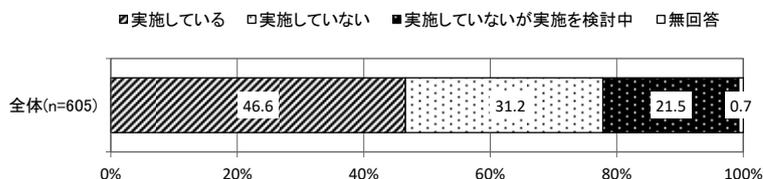
業種別でみると、「実施している」割合が最も多いのは「金融業、保険業」で72.2%、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」(66.7%)と続いた。

規模別でみると、「30~99人」では、「実施していない」(45.3%)が「実施している」(32.7%)を上回っているのに対し、100人以上の規模では、「実施している」が「実施していない」を上回っている。

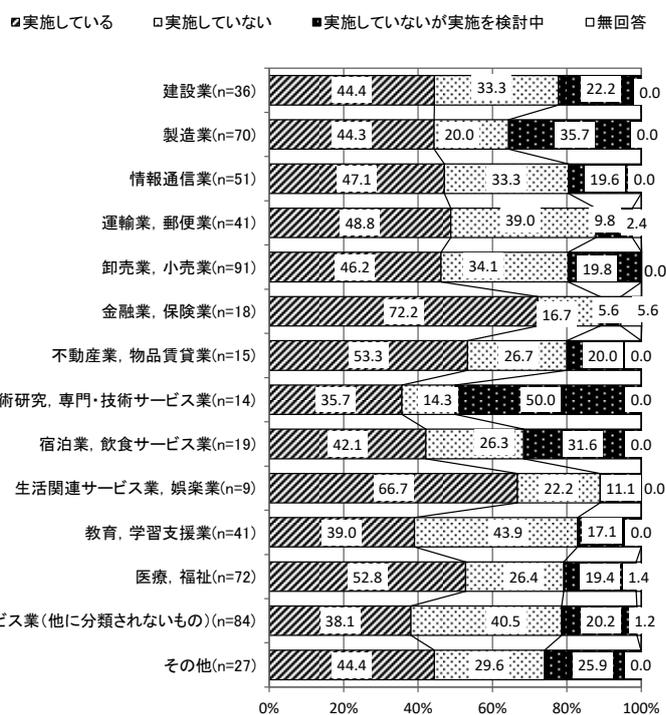
(図表 2-17-7)

図表 2-17-7 (妊娠等に関するハラスメント防止のため) 適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検の実施

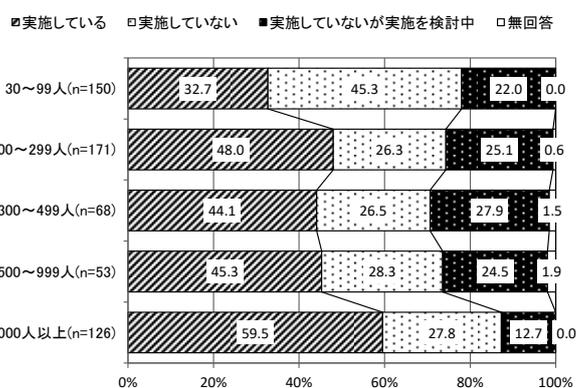
【全体】



【業種別】



【規模別】

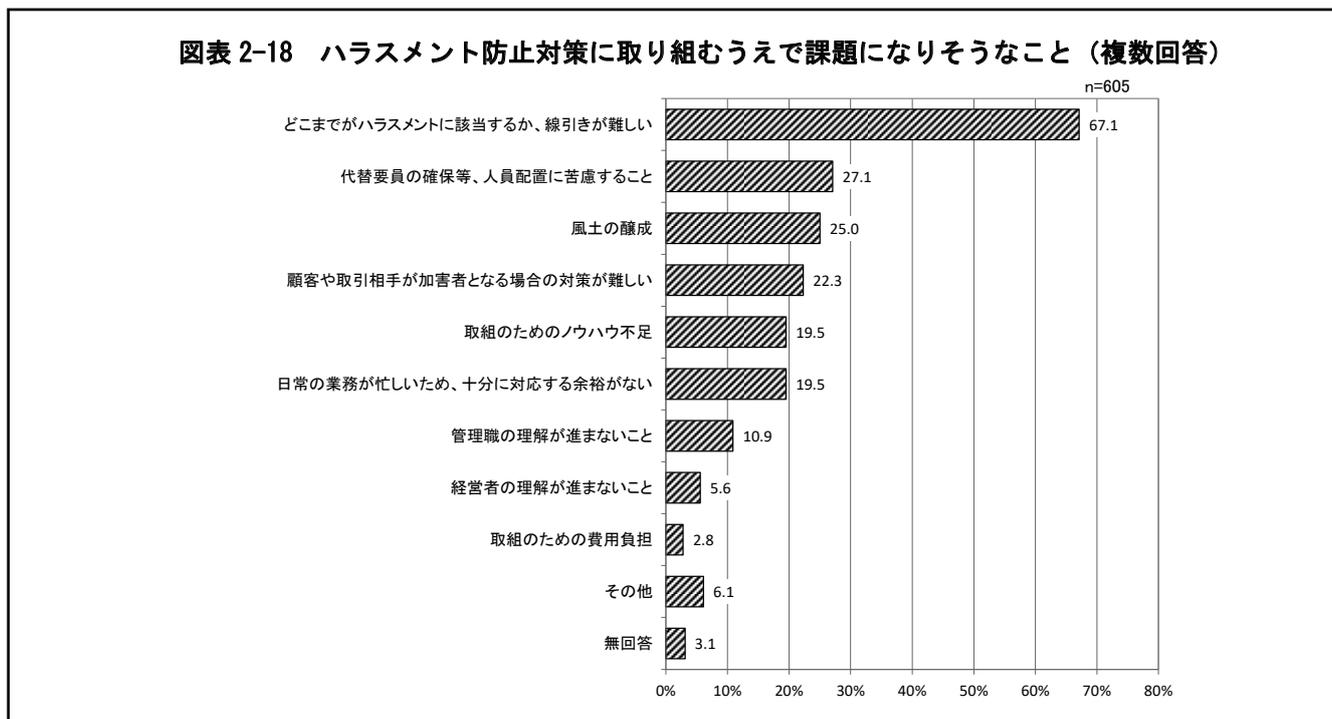


3 ハラスメント防止対策に取り組むうえで課題になりそうなこと（複数回答）

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が6割後半

ハラスメント防止対策に取り組むうえで課題になりそうなことをたずねた。

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」（67.1%）が最も多く、次いで「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」（27.1%）、「風土の醸成」（25.0%）、「顧客や取引相手が加害者となる場合の対策が難しい」（22.3%）、「取組のためのノウハウ不足」（19.5%）、「日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない」（19.5%）等の順に割合が高い。（図表 2-18）



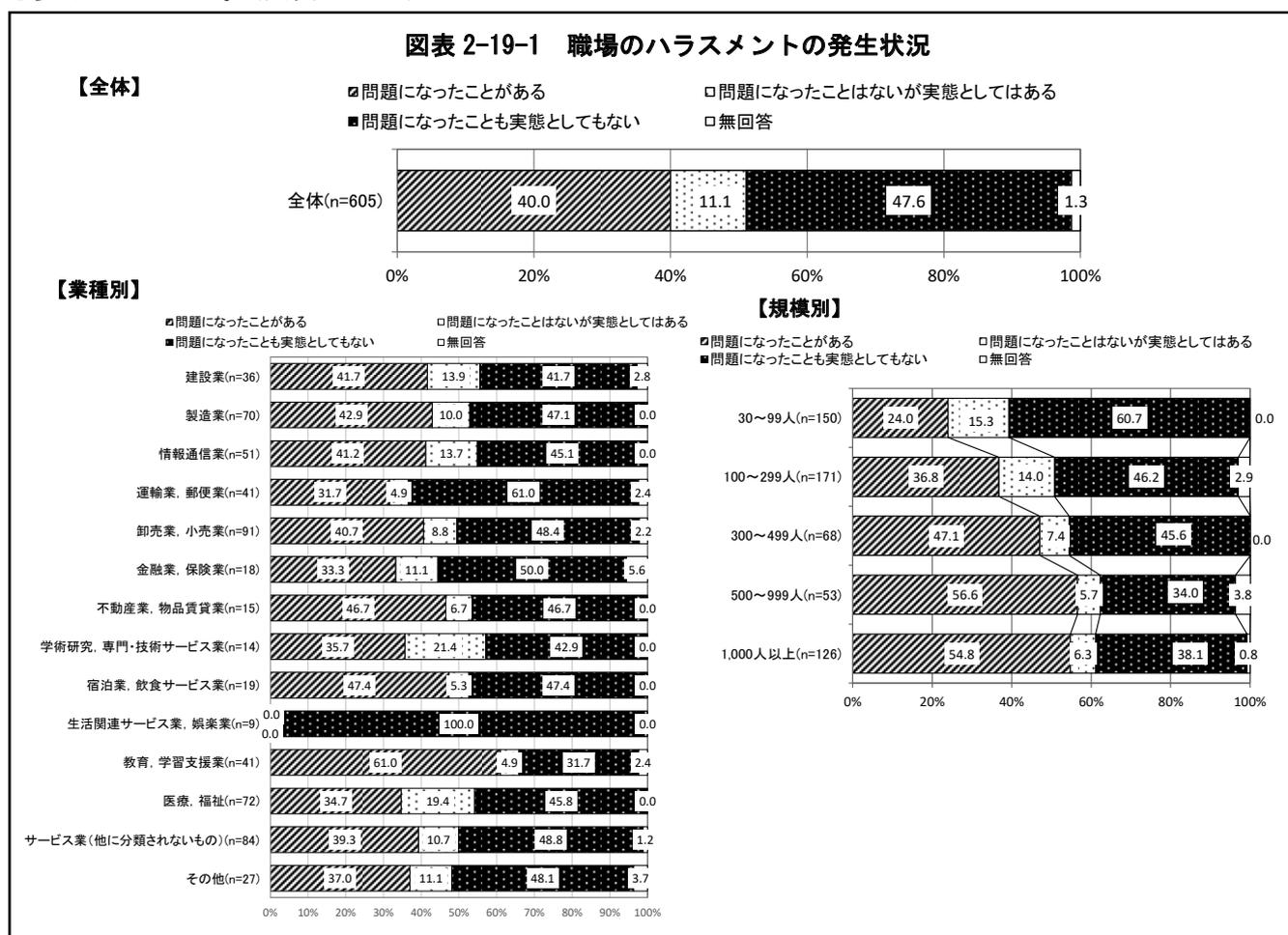
## 4 職場のハラスメントの発生状況

### (1) ハラスメント問題の有無

何らかの職場のハラスメントがあると認識している事業所が約5割

過去5年間に、何らかのハラスメントが問題になったことがあるかたずねたところ、「問題になったことがある」は40.0%、「問題になったことはないが実態としてはある」は11.1%で、合わせて51.1%の事業所が、何らかの職場のハラスメントがあると認識している。一方、「問題になったことも実態としてもない」は47.6%となっている。業種別にみると、「問題になったことがある」が最も多いのは、「教育、学習支援業」で61.0%である。

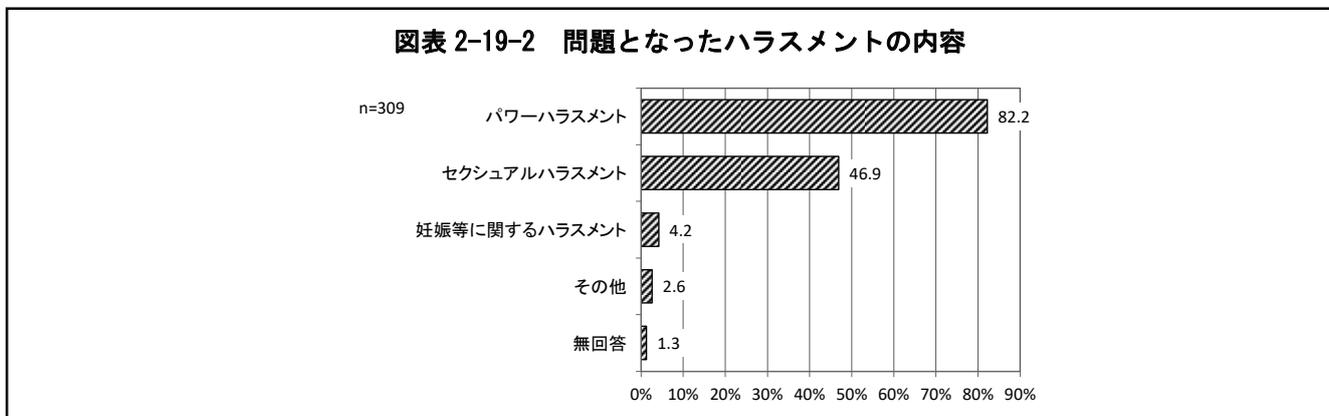
規模別にみると、規模が大きいほど「問題になったことがある」割合が高い傾向がみられ、500人以上の規模では、5割半ばが「問題になったことがある」と回答している。一方、「30～99人」では、「問題になったことはないが実態としてはある」(15.3%)、「問題になったことも実態としてもない」(60.7%)が他の規模よりも多くなっている。(図表 2-19-1)



(2) 問題となったハラスメントの種類（複数回答）

**「パワーハラスメント」が8割前半、「セクシュアルハラスメント」が4割半ば**

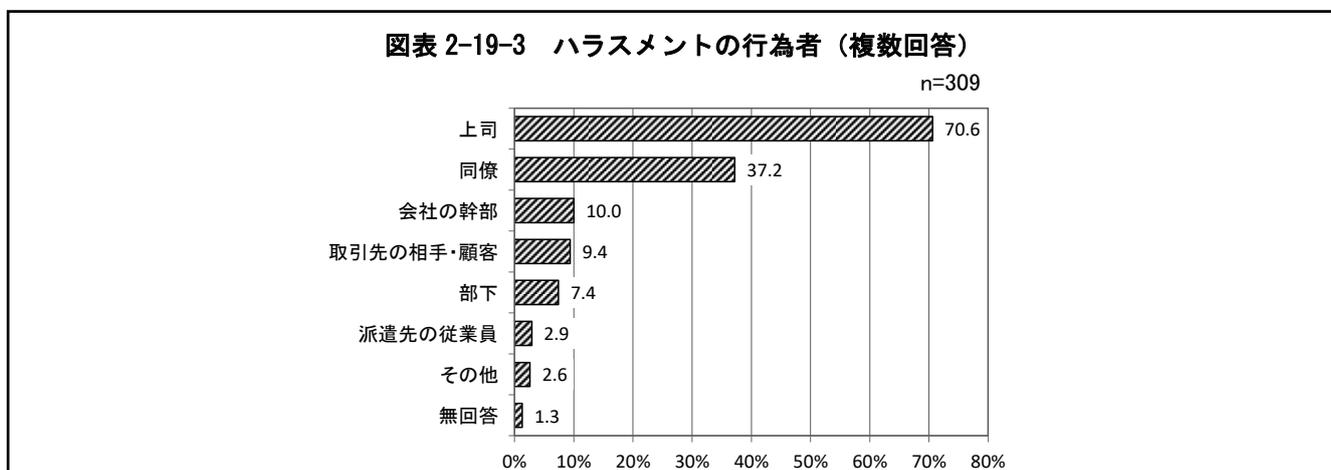
職場のハラスメントが「問題になったことがある」、「問題になったことはないが実態としてはある」と回答した事業所（n=309）に対し、ハラスメントの種類についてたずねたところ、「パワーハラスメント」（82.2%）が最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント」（46.9%）、「妊娠等に関するハラスメント」（4.2%）の順となった。（図表 2-19-2）



(3) ハラスメントの行為者（複数回答）

**「上司」が約7割、「同僚」が3割後半**

被害者からみて、ハラスメントの行為を行った者は、「上司」（70.6%）が最も多く、次いで「同僚」（37.2%）、「会社の幹部」（10.0%）、「取引先の相手・顧客」（9.4%）、「部下」（7.4%）、「派遣先の従業員」（2.9%）の順となっている。（図表 2-19-3）



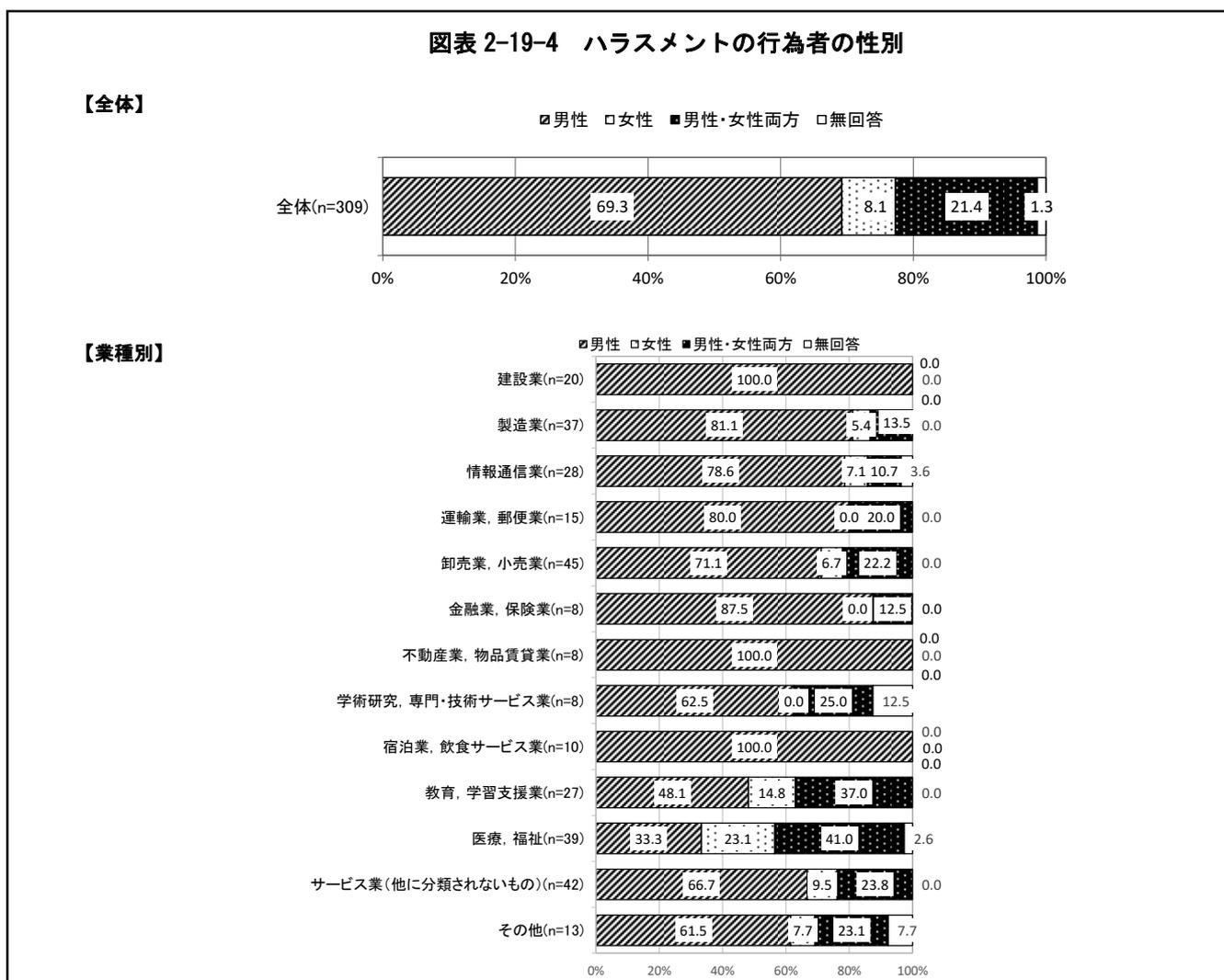
(4) 行為者の性別

「男性」によるハラスメントが約9割、「女性」は約3割

ハラスメントの行為を行った者の性別は、「男性」(69.3%)、「女性」(8.1%)、「男性、女性両方」(21.4%)となっており、「男性」と「男性・女性両方」を合わせると、男性によるハラスメントがあるとした事業所は90.7%となる。一方、女性によるハラスメントがあるとする事業所は29.5%である。

業種別でみると、男性によるハラスメントが比較的多いのは「建設業」、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」で、いずれも100.0%となっている。一方、女性によるハラスメントが比較的多いのは「医療、福祉」、「教育、学習支援業」で、いずれも5割を超えている。

(図表 2-19-4)



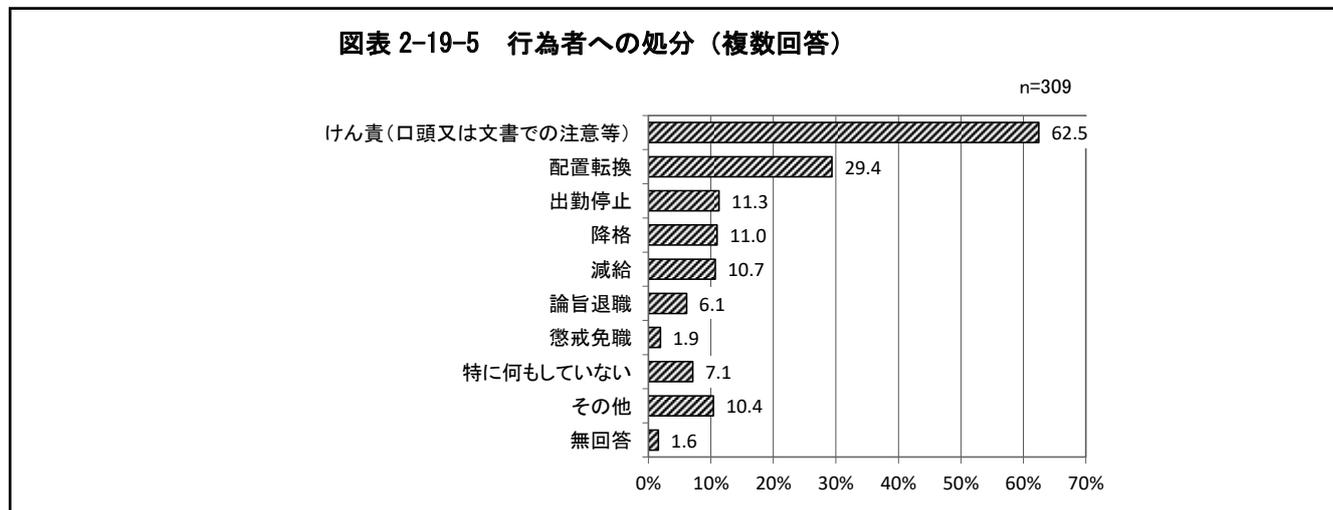
(5) 行為者への処分（複数回答）

「けん責（口頭又は文書での注意等）」が6割前半

ハラスメントの行為者への処分についてたずねた。

ハラスメント行為を行った者への処分は、「けん責（口頭又は文書での注意等）」（62.5%）が最も多く、次いで「配置転換」（29.4%）、「出勤停止」（11.3%）、「降格」（11.0%）、「減給」（10.7%）と続いている。

（図表 2-19-5）

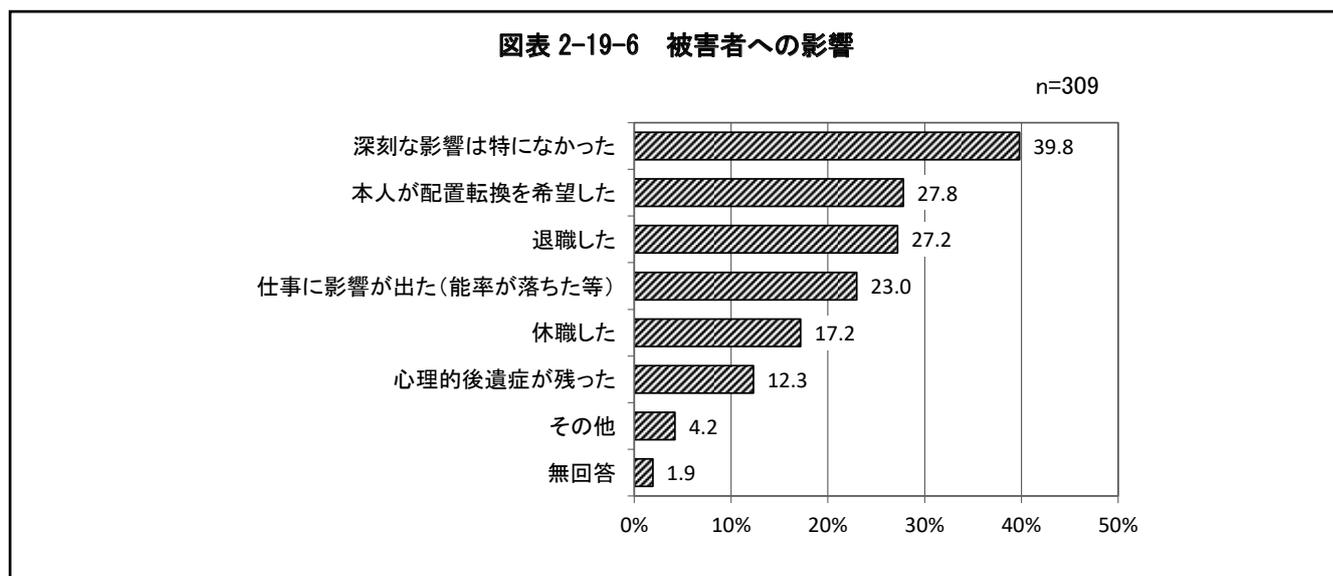


(6) 被害者への影響（複数回答）

「深刻な影響は特になかった」が約4割

ハラスメントの被害者にはどのような影響があったかについてたずねた。

「深刻な影響は特になかった」（39.8%）が最も多く、次いで、「本人が配置転換を希望した」（27.8%）、「退職した」（27.2%）、「仕事に影響が出た（能率が落ちた等）」（23.0%）、「休職した」（17.2%）、「心理的後遺症が残った」（12.3%）の順である。（図表 2-19-6）



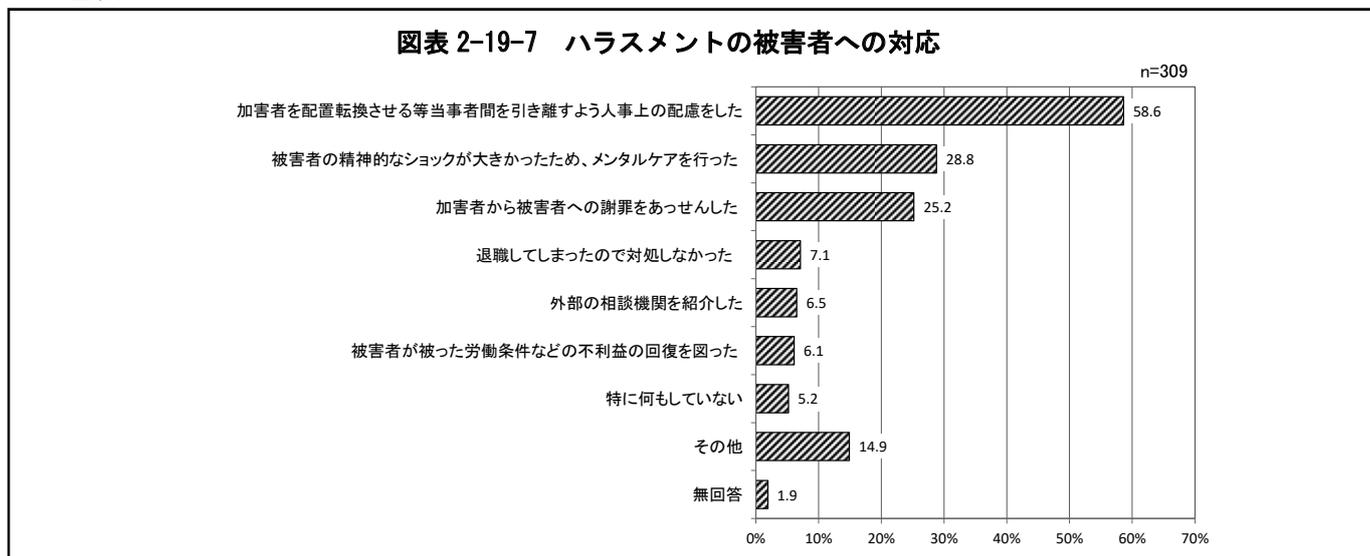
(7) ハラスメントの被害者への対応（複数回答）

「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が5割後半

会社としてハラスメントの被害者へどのように対応したかたずねた。

「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」(58.6%)が最も多く、次いで、「被害者の精神的なショックが大きかったため、メンタルケアを行った」(28.8%)、「加害者から被害者への謝罪をあっせんした」(25.2%)と続いている。一方、「特に何もしていない」とする事業所は5.2%である。

(図表 2-19-7)



5 ハラスメント発生時に対応が困難と感ずること(複数回答)

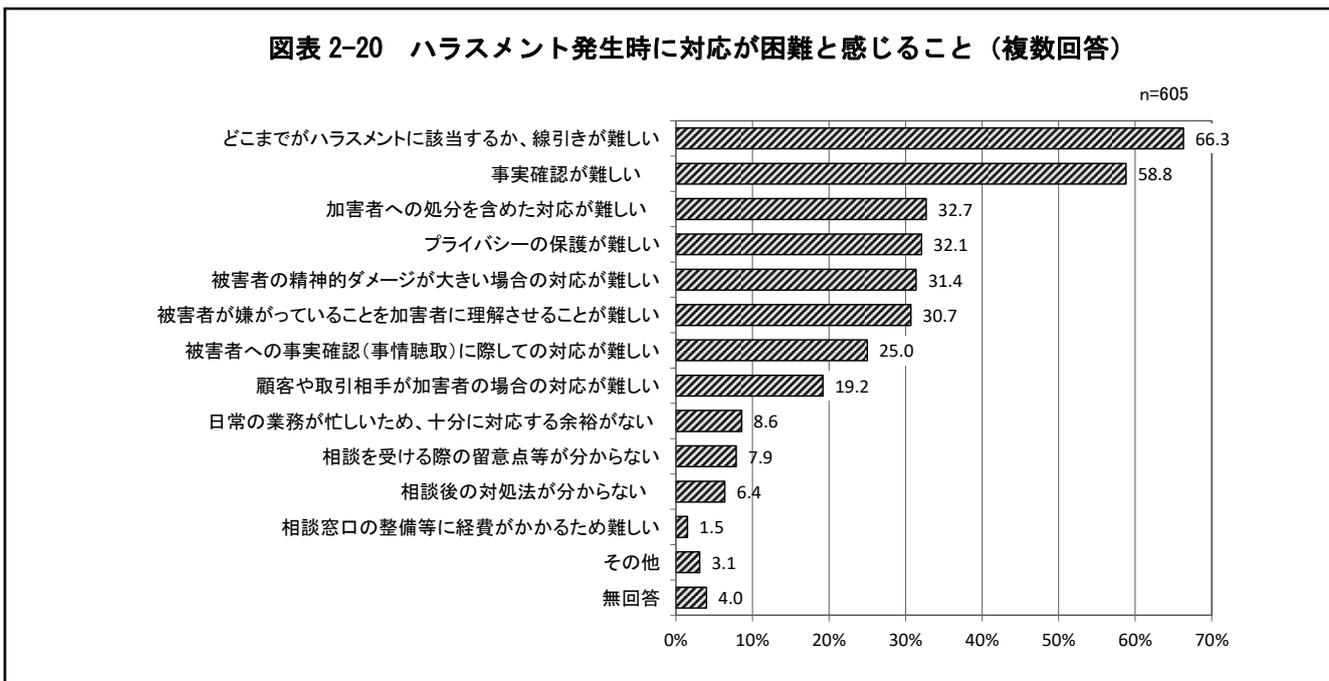
「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が6割半ば、「事実確認が難しい」が5割後半

ハラスメントが起きたときに対応が困難と感ずることをたずねた。

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」(66.3%)が最も多く、次いで「事実確認が難しい」(58.8%)、「加害者への処分を含めた対応が難しい」(32.7%)、「プライバシーの保護が難しい」

(32.1%)、「被害者の精神的ダメージが大きい場合の対応が難しい」(31.4%)、「被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい」(30.7%)の順に割合が高い。(図表 2-20)

図表 2-20 ハラスメント発生時に対応が困難と感ずること(複数回答)



#### 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（605人）のうち、70人（回答者の11.6%）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21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・意識について」が10件、「職場のハラスメントに関すること」が9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

- ◆ 女性の多い職場であり、活躍の幅も広い業種だと考えており、妊娠や出産で男性に差をつけられる様なことの無い様にキャリア形成してあげたいと思う。また、出産・育児をある程度終えた40代以降の女性の活躍の場となれる様、働き易い仕組みを作っていきたい。（医療、福祉 100～299人）
- ◆ 本職場の日常業務においては、男性・女性に関わらず、自由な意見交換ができていていると感じる。男性優位と感じる場面は特にない。ハラスメントについても、本職場で現在発生はしていないと思うが、年度初期に職員全体で行う「職員心得」の読み合わせにおいて、冊子に記載し、読み合わせをすることで、防止の徹底につなげたい。（教育、学習支援業 20～99人）
- ◆ 製造業に於いてはどうしても男女の体力差が生じてしまうのが現実である。（製造業 100～299人）
- ◆ 職場における男女の格差はほとんど感じていないが、女性特有の悩みについての相談は従業員からすると男性管理職者へは伝えづらい傾向あり。（卸売業、小売業 30～99人）
- ◆ 男女雇用均等法が施行されて賃金制度も差をなくしたり、改善されたことも多いですが、やはり男性には苦手な仕事や女性には苦手な仕事があり、疑問に感ずることも多々あります。（製造業 30～99人）

##### 2 行政に望むこと

- ◆ 女性の多い職場のため、育児支援や復帰支援を手厚く行っているが、法に先んじて上回って対応した場合には助成金等の支援がなくもどかしい。（学術研究、専門・技術サービス業 100～299人）
- ◆ 管理職に対しては勿論の事、会社トップ(代表取締役等)にも研修を義務課すべきだと思います。ただ、ハラスメントの判断が難しく、少し厳しい指導もハラスメントと訴えられる場合がある。場合によっては労働者「伝家の宝刀」になりかねません。その言った部分の対応方法も詳しくご教示してほしいと考えています。（運輸業、郵便業 30～99人）

##### 3 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

- ◆ 育児休業と同レベルの給付金の制度が介護休業にあればいい。男性に育児休業を勧めても、「給与が減るので、有給休暇でいい」と言われる。男性の育休を推奨するのであれば、その対応策がほしい。（宿泊業、飲食サービス業 100～299人）
- ◆ 本学園では、男性の育児休業取得率の向上を目標の一つに掲げておりますが、近年少しずつ取得者が増えてきており、女性だけでなく男性の育児休業についても職場の理解が進んでいることを実感しています。育児休業を取得すると職場では人手不足となり派遣社員を採用することがあるのですが、その様な人件費を補助していただけるような行政の制度があれば、更に育児休業取得率は上がるのではないかと思います。（教育、学習支援業 1000人以上）

#### 4 職場のハラスメントに関すること

- ◆ ハラスメント相談員制度を取り入れているが、職員の持ち回り制なので、さほど実行力がなく困っている。法律家も含めた学習の機会を設けて欲しい。専門家の派遣をお願いしたい。（医療、福祉 1000人以上）
- ◆ 身体的性差がある中で配慮すべき事項と差別やハラスメントになる事項をよく理解する必要があると感じています。理想的には、男性にも女性にも優しい(たとえば5kg以上の物を扱わない)(高身長でも低身長でもできる)環境の整備ということだと思いますが、現実的には、男女限らず、人の身体的性差、個体差に影響をうけるものを一つ一つ取り除いていくことが大事だと思います。（製造業 1000人以上）
- ◆ パワーハラスメントなどは、第三者が見聞きしていない1対1の時に発生している事が多く、証拠となるものが出せない事が多い。また、パワーハラスメントを受けている者にも、知識がなく、不当な扱いや発言であり、訴えをおこせる案件であるとの認識が低い。強制的な、会社単位での研修、個々のききとりの吸い上げなど、行政により立ち入っていただきたい。内部だけでは、上層部の認識を変えるのはむずかしい。（医療、福祉 30～99人）
- ◆ 職場内研修を実施したいが、研修内容や研修資料に困ることがある。職場内研修実施担当者向けの資料(説明時に留意すべき点などが記載されたもの)があると実施が可能となる。男女平等を語る際、女性の差別問題ばかりとり上げられるが男性も差別やハラスメントを受けている事例を取り上げるべき。（医療、福祉 30～99人）

#### 5 雇用環境や社会・意識について

- ◆ 男女平等というより男性が女性より優位である意識が強いと感じる。女性で能力があっても、頑張ることはよくないという土壌があると感じている。（医療、福祉 無回答）

#### 6 多様な働き方に関すること

- ◆ LGBTの対応が難しい(制服が男女で違う職種の為、性自認に合わせた制服支給が出来ない)。男子トイレや女子トイレへの巡回業務を戸籍的異性が行う事への社会的理解が進んでいない。当直等、戸籍上男女混在状態で共に労務管理をすることへのリスクが高い。（サービス業（他に分類されないもの） 1000人以上）