

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	40	4.8
製造業	110	13.3
情報通信業	61	7.4
運輸業、郵便業	49	5.9
卸売業、小売業	97	11.7
金融業、保険業	32	3.9
不動産業、物品賃貸業	17	2.1
学術研究、専門・技術サービス業	33	4.0
宿泊業、飲食サービス業	18	2.2
生活関連サービス業、娯楽業	16	1.9
教育、学習支援業	40	4.8
医療、福祉	90	10.9
サービス業(他に分類されないもの)	134	16.2
その他	66	8.0
無回答	24	2.9
全体	827	100.0

(3) 事業所の性格別

	件数	構成比(%)
単独事業所	258	31.2
本社・本店	559	67.6
無回答	10	1.2
全体	827	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	278	33.6
20～40%未満	243	29.4
40～60%未満	127	15.4
60%以上	171	20.7
無回答	8	1.0
全体	827	100.0
女性比率の全体平均	35.9%	

(2) 企業全体の常用労働者数

		件数	構成比(%)
合 計	0人	0	0.0
	1～99人	250	30.2
	100～299人	267	32.3
	300～499人	74	8.9
	500～999人	82	9.9
	1000人以上	148	17.9
	無回答	6	0.7
	全体	827	100.0
	全体の平均	898.2人	
	男 性	0人	1
1～99人		367	44.4
100～299人		223	27.0
300～499人		68	8.2
500～999人		65	7.9
1000人以上		96	11.6
無回答		7	0.8
全体		827	100.0
男性従業員数平均		606.8人	
女 性		0人	3
	1～99人	499	60.3
	100～299人	172	20.8
	300～499人	61	7.4
	500～999人	39	4.7
	1000人以上	46	5.6
	無回答	7	0.8
	全体	827	100.0
	女性従業員数平均	292.5人	

(5) 労働組合の有無

	件数	構成比(%)
ある	257	31.1
ない	562	68.0
無回答	8	1.0
全体	827	100.0

(6) 常用労働者数と正社員(企業全体)

上段:人数 下段:%	常用労働者数	正社員	非正社員
男性	497,556	443,482	54,074
	100.0	89.1	10.9
女性	239,846	151,565	88,281
	100.0	63.2	36.8
合計	737,402	595,047	142,355
	100.0	80.7	19.3

「事業所調査結果」

(7) 正社員の比率×業種×100(表示%)

	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
男性正社員比率	92.0	94.5	96.8	84.3	73.8	94.0	89.7
女性正社員比率	69.6	78.1	83.0	44.7	41.4	83.9	77.4

	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)	その他	無回答
男性正社員比率	94.5	54.9	50.7	69.0	78.9	82.2	91.2	94.0
女性正社員比率	69.4	26.7	26.6	72.2	73.0	44.8	66.5	78.5

(8) 業種×常用労働者規模(企業全体)

		事業所計	1～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1000人以上	無回答
全体		827	250	267	74	82	148	6
		100.0	30.2	32.3	8.9	9.9	17.9	0.7
業 種 別	建設業	40	18	6	2	1	13	-
		100.0	45.0	15.0	5.0	2.5	32.5	-
	製造業	110	24	22	10	14	38	2
		100.0	21.8	20.0	9.1	12.7	34.5	1.8
	情報通信業	61	12	22	4	7	16	-
		100.0	19.7	36.1	6.6	11.5	26.2	-
	運輸業, 郵便業	49	7	27	7	3	5	-
		100.0	14.3	55.1	14.3	6.1	10.2	-
	卸売業, 小売業	97	32	32	14	7	11	1
		100.0	33.0	33.0	14.4	7.2	11.3	1.0
	金融業, 保険業	32	7	8	5	7	5	-
		100.0	21.9	25.0	15.6	21.9	15.6	-
	不動産業, 物品賃貸業	17	6	3	2	4	2	-
		100.0	35.3	17.6	11.8	23.5	11.8	-
	学術研究, 専門・ 技術サービス業	33	14	7	4	3	5	-
		100.0	42.4	21.2	12.1	9.1	15.2	-
宿泊業, 飲食 サービス業	18	5	3	2	2	5	1	
	100.0	27.8	16.7	11.1	11.1	27.8	5.6	
生活関連サービス業, 娯楽業	16	8	5	-	2	1	-	
	100.0	50.0	31.3	-	12.5	6.3	-	
教育, 学習支援業	40	9	11	2	7	11	-	
	100.0	22.5	27.5	5.0	17.5	27.5	-	
医療, 福祉	90	33	35	10	5	5	2	
	100.0	36.7	38.9	11.1	5.6	5.6	2.2	
サービス業(他に 分類されないもの)	134	38	55	10	10	21	-	
	100.0	28.4	41.0	7.5	7.5	15.7	-	
その他	66	29	17	2	9	9	-	
	100.0	43.9	25.8	3.0	13.6	13.6	-	
無回答	24	8	14	-	1	1	-	
	100.0	33.3	58.3	-	4.2	4.2	-	

「事業所調査結果」

(9) 業種×女性労働者比率(企業全体)

		事業所計	0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上	無回答
全体		827 100.0	278 33.6	243 29.4	127 15.4	171 20.7	8 1.0
業 種 別	建設業	40 100.0	34 85.0	5 12.5	- -	1 2.5	- -
	製造業	110 100.0	60 54.5	29 26.4	10 9.1	9 8.2	2 1.8
	情報通信業	61 100.0	37 60.7	18 29.5	3 4.9	3 4.9	- -
	運輸業, 郵便業	49 100.0	36 73.5	9 18.4	4 8.2	- -	- -
	卸売業, 小売業	97 100.0	16 16.5	51 52.6	14 14.4	15 15.5	1 1.0
	金融業, 保険業	32 100.0	3 9.4	16 50.0	9 28.1	3 9.4	1 3.1
	不動産業, 物品賃貸業	17 100.0	4 23.5	12 70.6	1 5.9	- -	- -
	学術研究, 専門・ 技術サービス業	33 100.0	17 51.5	12 36.4	3 9.1	1 3.0	- -
	宿泊業, 飲食 サービス業	18 100.0	1 5.6	8 44.4	5 27.8	3 16.7	1 5.6
	生活関連サービス業, 娯楽業	16 100.0	2 12.5	2 12.5	9 56.3	3 18.8	- -
	教育, 学習支援業	40 100.0	3 7.5	10 25.0	13 32.5	14 35.0	- -
	医療, 福祉	90 100.0	- -	- -	9 10.0	78 86.7	3 3.3
	サービス業(他に 分類されないもの)	134 100.0	35 26.1	45 33.6	28 20.9	26 19.4	- -
	その他	66 100.0	18 27.3	22 33.3	15 22.7	11 16.7	- -
	無回答	24 100.0	12 50.0	4 16.7	4 16.7	4 16.7	- -

(10) 常用労働者規模(企業全体)×女性労働者比率(企業全体)

		事業所計	0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上	無回答
全体		827 100.0	278 33.6	243 29.4	127 15.4	171 20.7	8 1.0
1～99人		250 100.0	71 28.4	77 30.8	47 18.8	53 21.2	2 0.8
100～299人		267 100.0	95 35.6	73 27.3	40 15.0	59 22.1	- -
300～499人		74 100.0	21 28.4	31 41.9	7 9.5	15 20.3	- -
500～999人		82 100.0	28 34.1	28 34.1	14 17.1	12 14.6	- -
1000人以上		148 100.0	63 42.6	34 23.0	19 12.8	32 21.6	- -
無回答		6 100.0	- -	- -	- -	- -	6 100.0

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22年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は53.7%。そのうち「男女とも採用」した事業所は72.7%

平成22年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は全体で53.7%、「採用していない」事業所は43.7%である。（図2-1）

新規採用を行った事業所（n=444）のうち、男女とも採用した事業所が72.7%と最も多く、男性のみを採用した事業所は18.7%、女性のみを採用した事業所は8.6%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見ると、「4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6割を超え多数を占めている。これ以外の採用区分の中で、「事務・営業系」では「女性のみ採用」、「技術系」では「男性のみ採用」の割合が高い。（図2-2）

図2-1 新規学卒者採用状況

【全体・採用区分別】
n=827

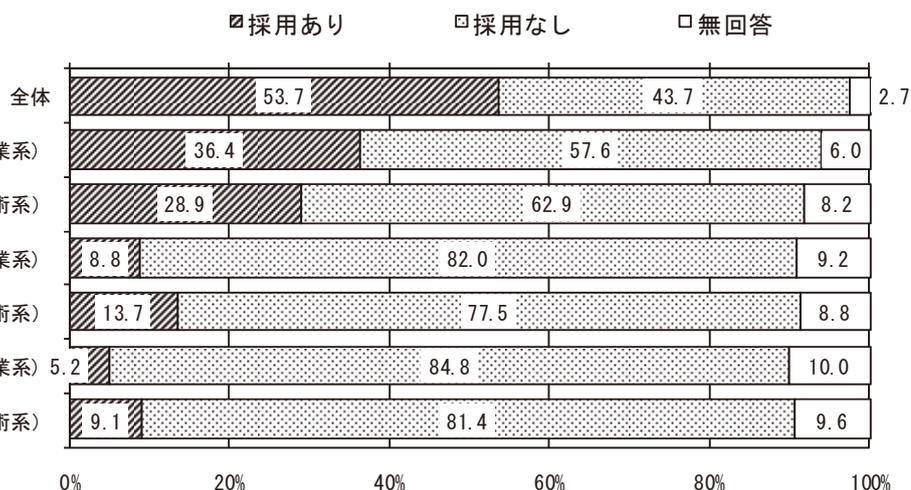
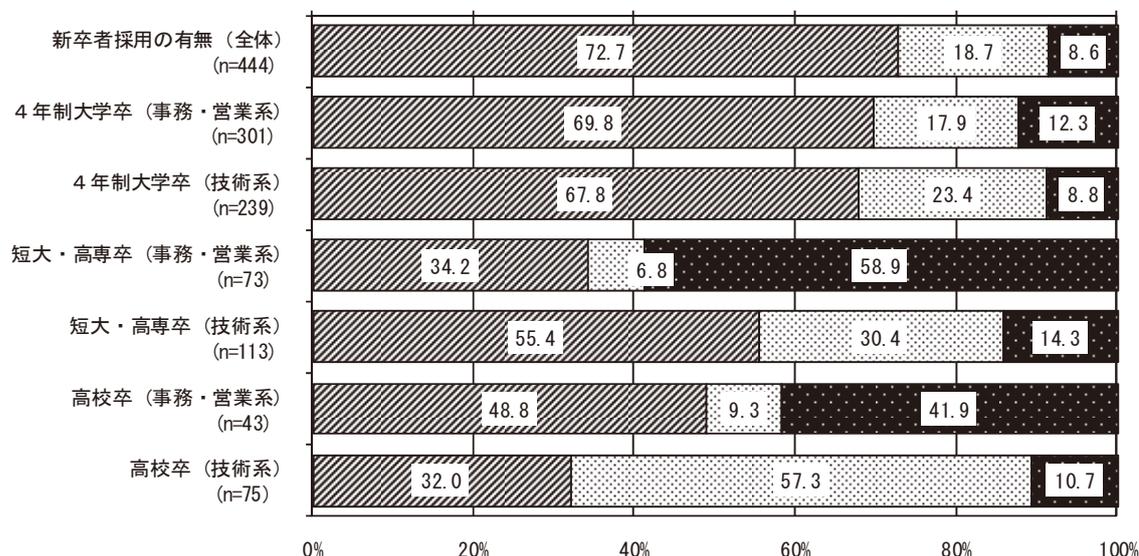


図2-2 男女の採用状況（新規学卒者・採用区分別）

【採用区分別】

■男女とも採用 □男性のみ採用 ■女性のみ採用



「事業所調査結果」

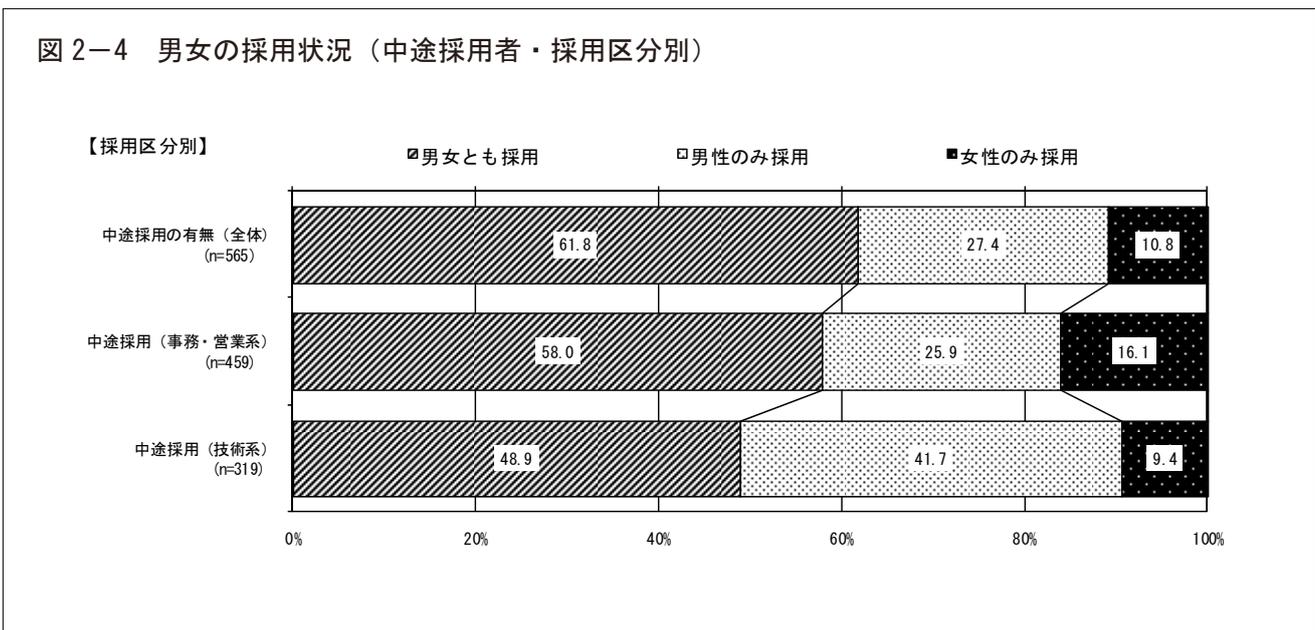
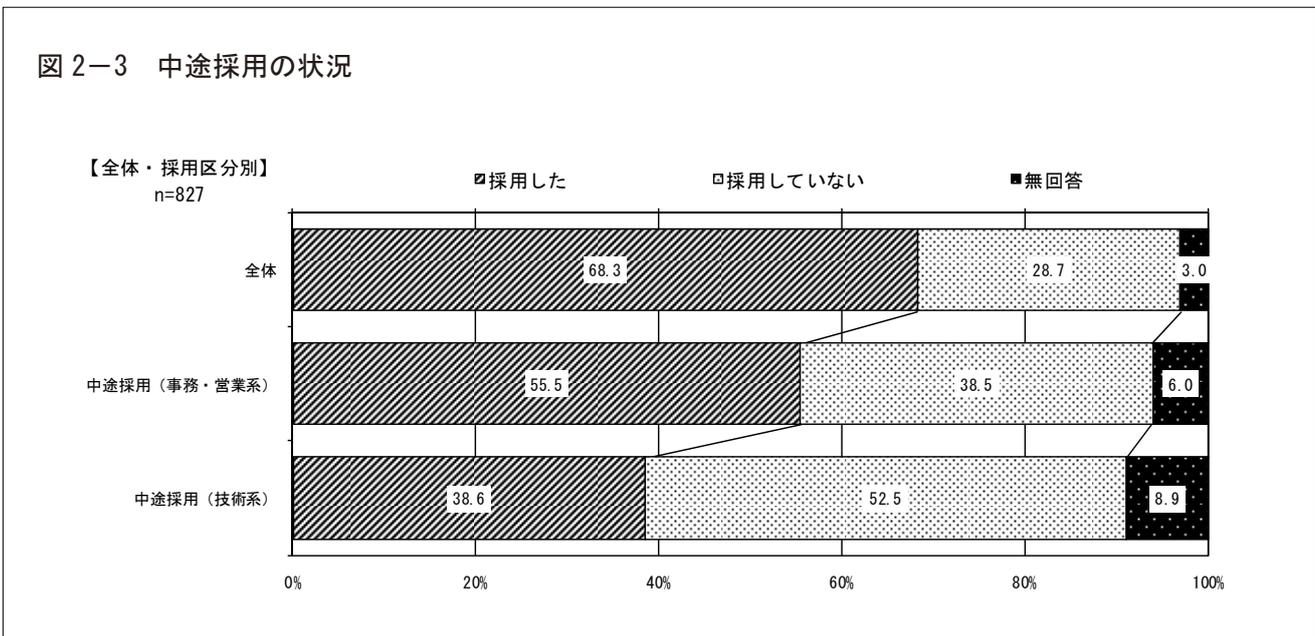
(2) 中途採用の状況

中途採用を行った事業所は 68.3%。そのうち、「男女とも採用した」事業所は 61.8%

過去1年間(平成21年4月1日～平成22年3月31日)に、中途採用を行った事業所は全体で68.3%、「採用していない」事業所は28.7%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55.5%、「技術系」が38.6%である。(図2-3)

中途採用を行った事業所(n=565)のうち、男女とも採用した事業所が61.8%と最も多く、男性のみを採用した事業所は27.4%、女性のみを採用した事業所は10.8%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58.0%と高い割合を占めているが、「技術系」では「男女とも採用」の48.9%に次いで「男性のみ採用」が41.7%と割合が高い。(図2-4)



2 従業員の平均年齢・平均勤続年数

男女別でみると、女性の平均年齢は約 4.1 歳低く、平均勤続年数も約 3 年短い

男女従業員（常用労働者）の平均年齢は、女性の方が男性より 4.1 歳低い。平均勤続年数は、女性の方が男性より 3.0 年短い。（表 2-1）

女性について推移をみると、平均年齢は高く、平均勤続年数は伸長する傾向にある。

表2-1

		平均年齢	平均勤続年数
男 性		43.1 歳	11.6 年
女 性		39.0 歳	8.6 年
推 移	H21 年度(女性)	37.9 歳	8.3 年
	H11 年度(女性)	32.5 歳	7.5 年
	H2 年度(女性)	32.2 歳	6.2 年

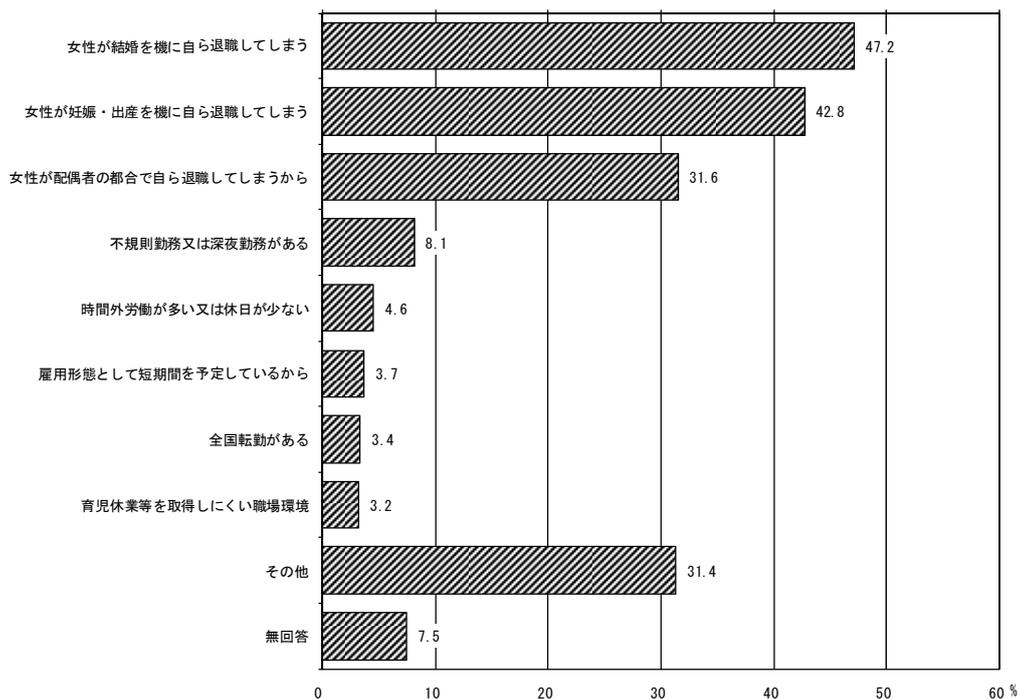
2-1 女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）

「結婚を機に自ら退職」、「妊娠・出産を機に自ら退職」を挙げている事業所が多い

女性の平均勤続年数が男性より短い事業所（n=589）に対し、短い理由についてたずねたところ、「女性が結婚を機に自ら退職してしまうから」（47.2%）、「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」（42.8%）、「女性が配偶者の都合で自ら退職してしまうから」（31.6%）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 2-5）

図 2-5 女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）

【全体】
n=589



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21.6%で、規模が大きいほど制度がある割合が高い

コース別雇用管理制度が「ある」事業所は21.6%、「以前はあったが廃止した」事業所は3.5%、「導入したことはない」事業所は73.8%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」(53.1%)「不動産業、物品賃貸業」(52.9%)、である。一方、「導入したことはない」割合が高いのは、「教育、学習支援業」(95.0%)、「医療、福祉」(92.2%)である。

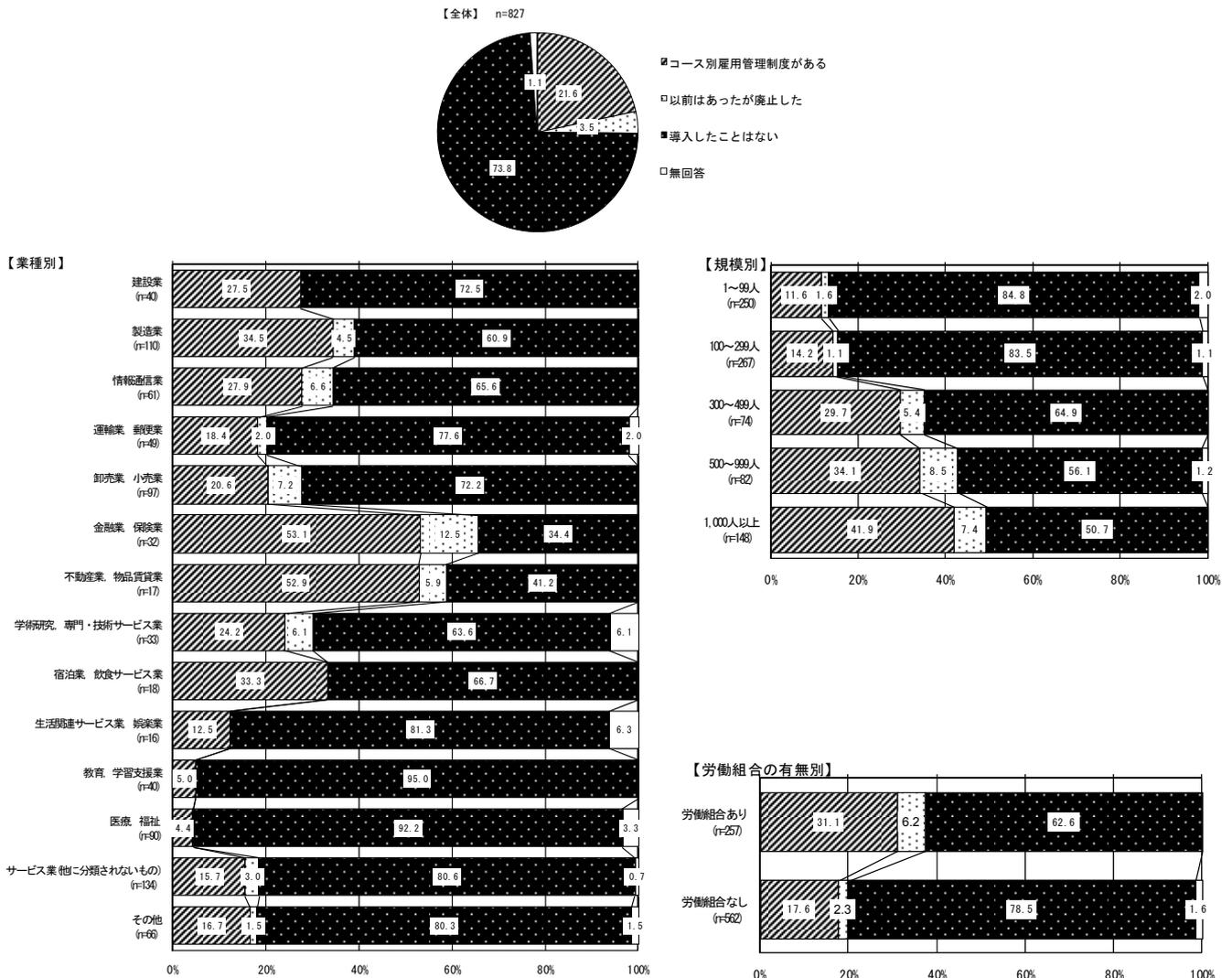
規模別にみると、規模が小さいほど「導入したことはない」割合が高い。(図2-6)

コース別雇用管理制度(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2-6 コース別雇用管理制度の有無



4 女性管理職数

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8%

(一般的に管理職は「課長相当職」以上であるが、本設問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、75.1%の事業所に女性管理職(「係長相当職」以上)がいる。一方、女性管理職のいない事業所は23.1%である。(図2-7)

業種別では、「医療、福祉」が45.2%と最も高く、「建設業」が1.2%と最も低い。(図2-8)

管理職に占める女性の割合は全体で7.6%であり、比較的女性の多い「係長相当職」をみても12.7%と1割超程度である。(表2-2)

図2-7 女性管理職を有する事業所の割合

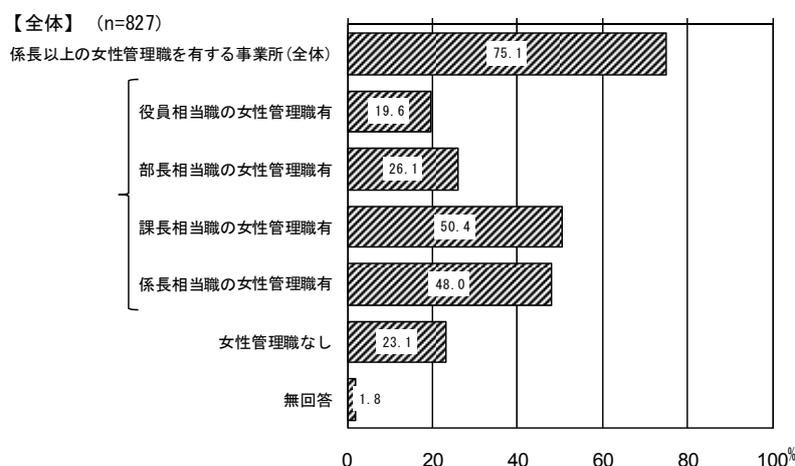
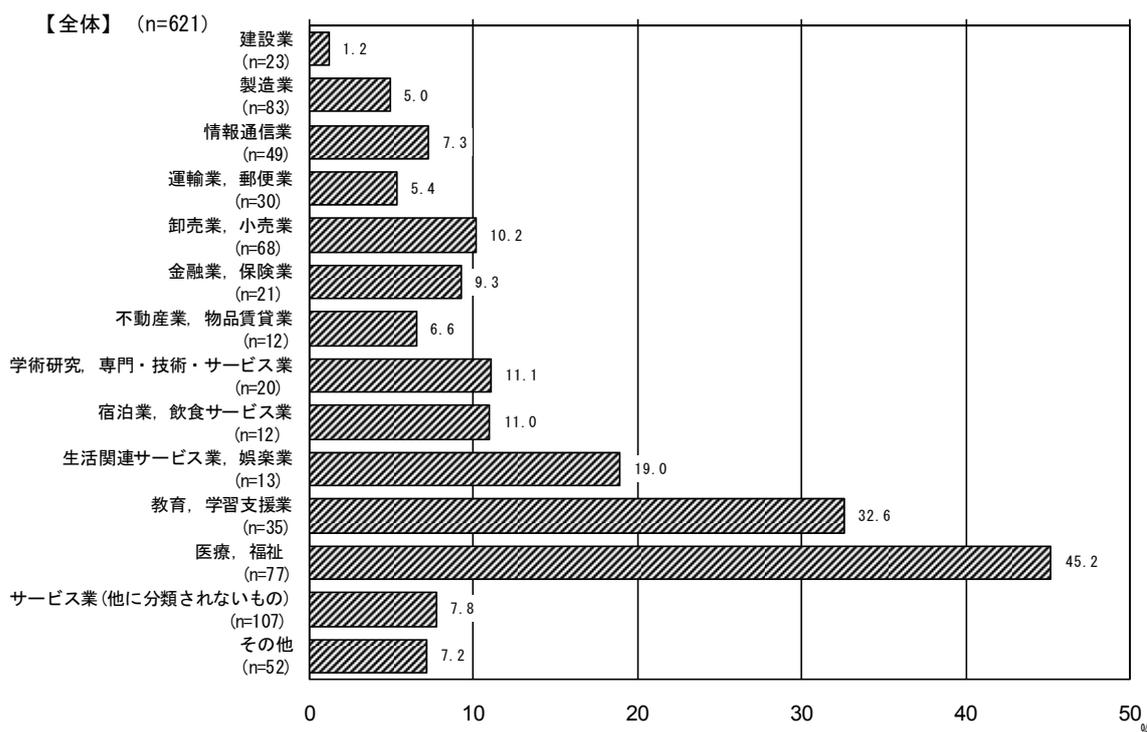


表2-2 管理職に占める女性の割合

	女性割合
役員	4.5%
部長相当職	2.8%
課長相当職	5.7%
係長相当職	12.7%
管理職 計	7.6%

図2-8 係長以上の女性管理職を有する管理職計の割合



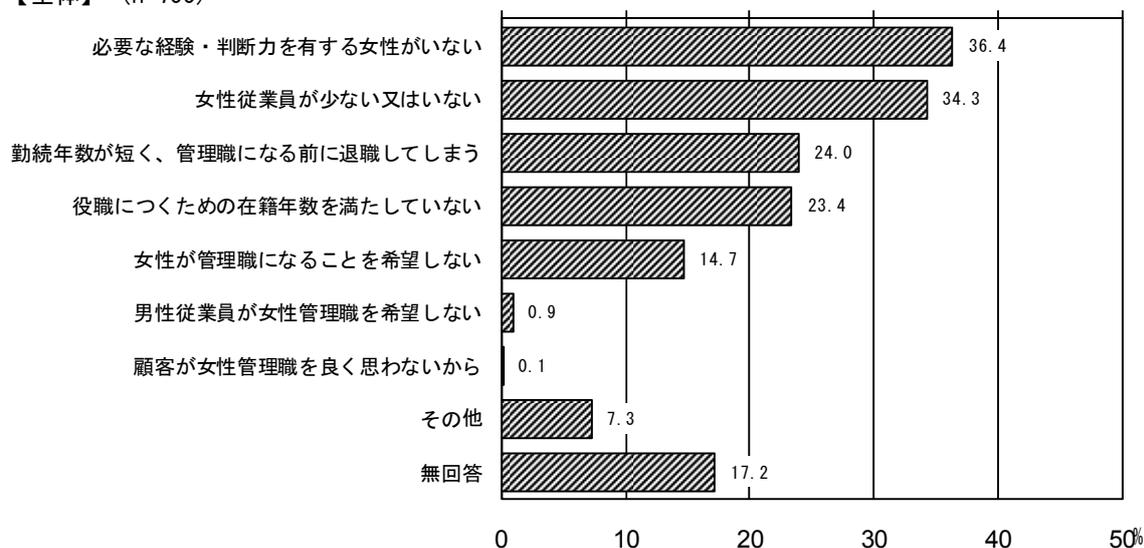
4-1 女性管理職が少ない理由（複数回答）

「必要な経験・判断力を有する女性がない」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=755）に対し、女性管理職が少ない理由についてたずねたところ、「必要な経験・判断力を有する女性がない」が36.4%で最も割合が高く、以下「女性従業員が少ない又はいない」（34.3%）、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまう」（24.0%）、「役職につくための在籍年数を満たしていない」（23.4%）と続く。（図2-9）

図2-9 女性管理職が少ない理由（複数回答）

【全体】（n=755）



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2割超 (23.5%)

(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79.1%

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。

「制度あり」の割合は高い順に、「産前産後休暇」(94.2%)、「生理休暇」(88.3%)、「育児時間」(83.9%)である。(図 2-10)

3つすべての制度を有している事業所は79.1%であり、1つも制度を有しない事業所は4.4%である。(図 2-11)

給与の支給については、「有給(全額支給＋一部支給)」の割合は、「生理休暇」(53.9%)、「育児時間」(36.7%)、「産前産後休暇」(33.7%)の順に高い。(図 2-12)

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日に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つすべての制度を有している事業所は2割超、1つも制度がない事業所は3割超

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。

「制度あり」の割合は高い順に、「妊娠中の通勤緩和措置」(55.3%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(52.8%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(45.7%)、「妊娠障害休暇」(31.6%)、「出産障害休暇」(27.3%)である。(図 2-10)

5つすべての制度を有している事業所は24.2%であり、かつ労働基準法の3つすべての制度も有している事業所は23.5%である。一方、1つも制度を有しない事業所は34.3%である。(図 2-11)

給与の支給については、「有給(全額支給＋一部支給)」の割合は、「妊娠中の通勤緩和措置」(45.1%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(43.9%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(40.7%)、「妊娠障害休暇」(37.6%)、「出産障害休暇」(32.7%)の順に高い。(図 2-12)

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。

「事業所調査結果」

図 2-10 母性保護等に関する制度の有無

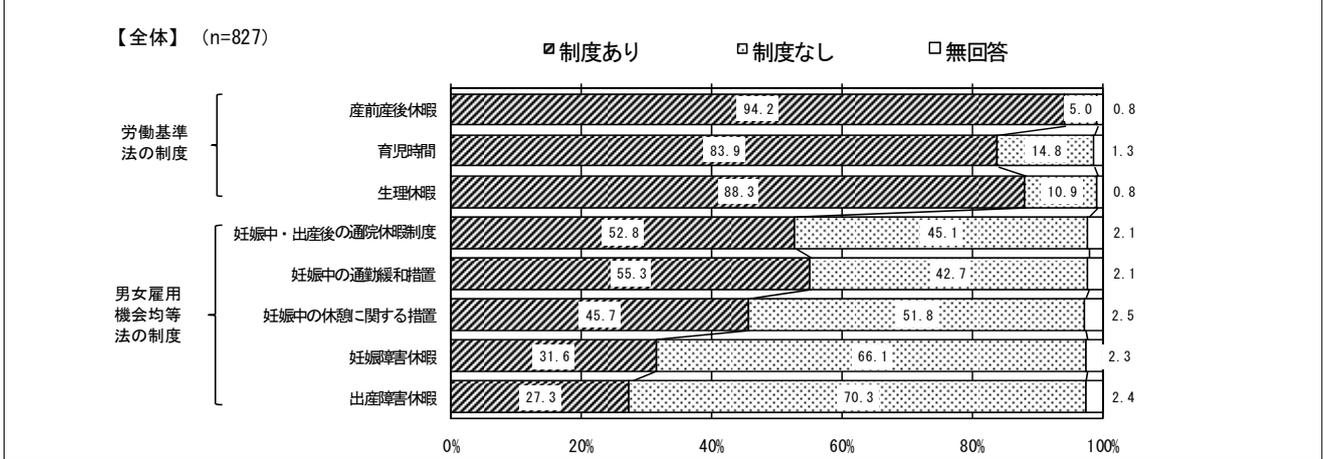


図 2-11 母性保護等に関する制度数

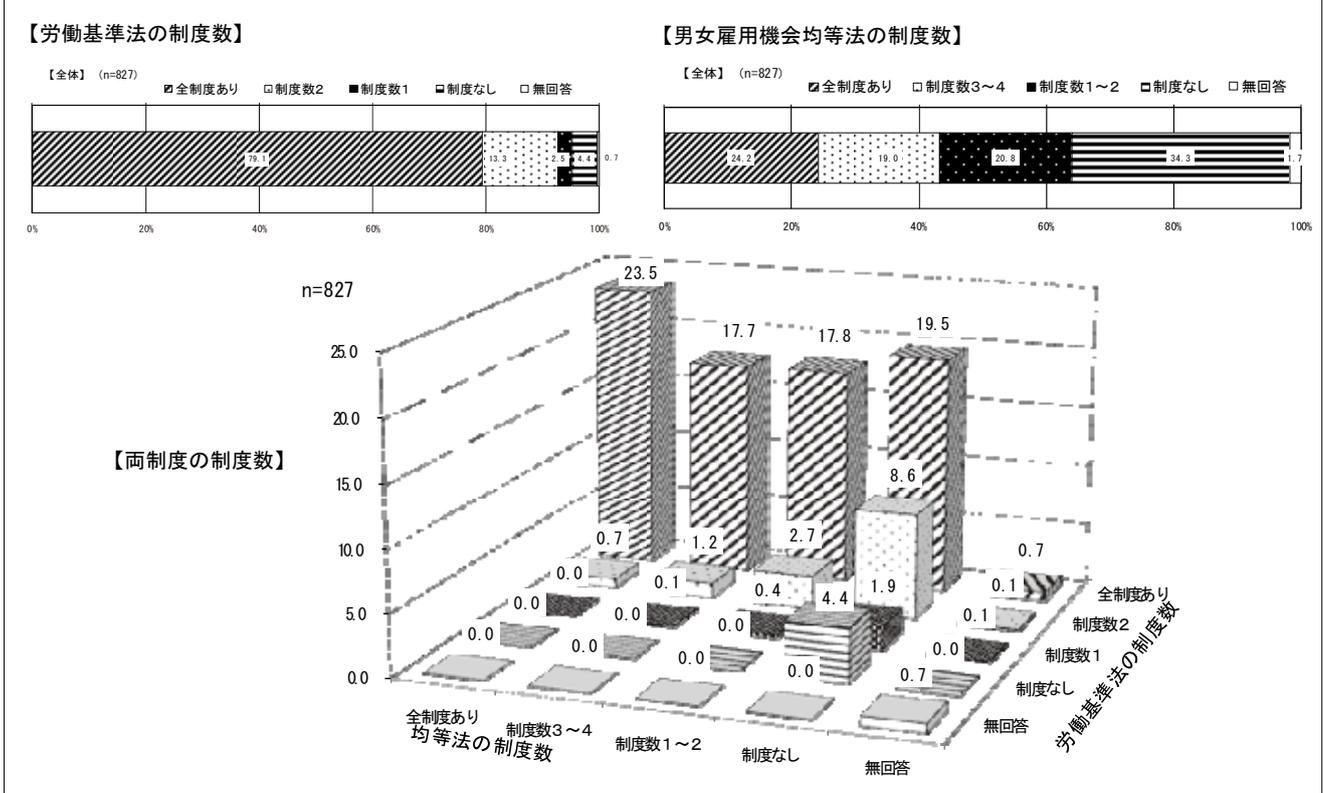
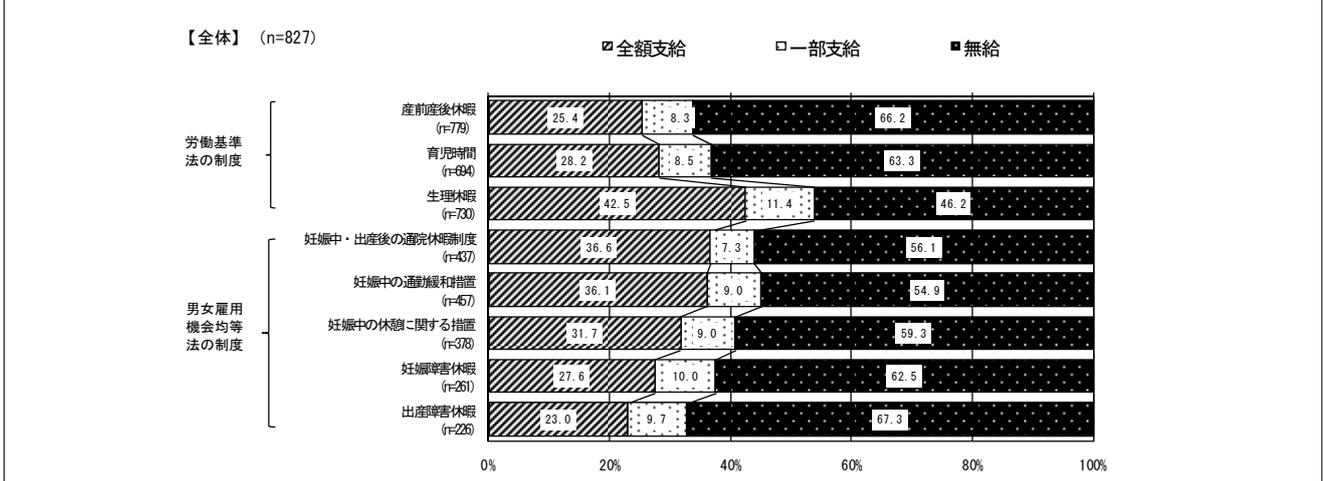


図 2-12 母性保護に関する制度の給与支給の状況



5-1 母性保護制度の過去1年間の利用実績

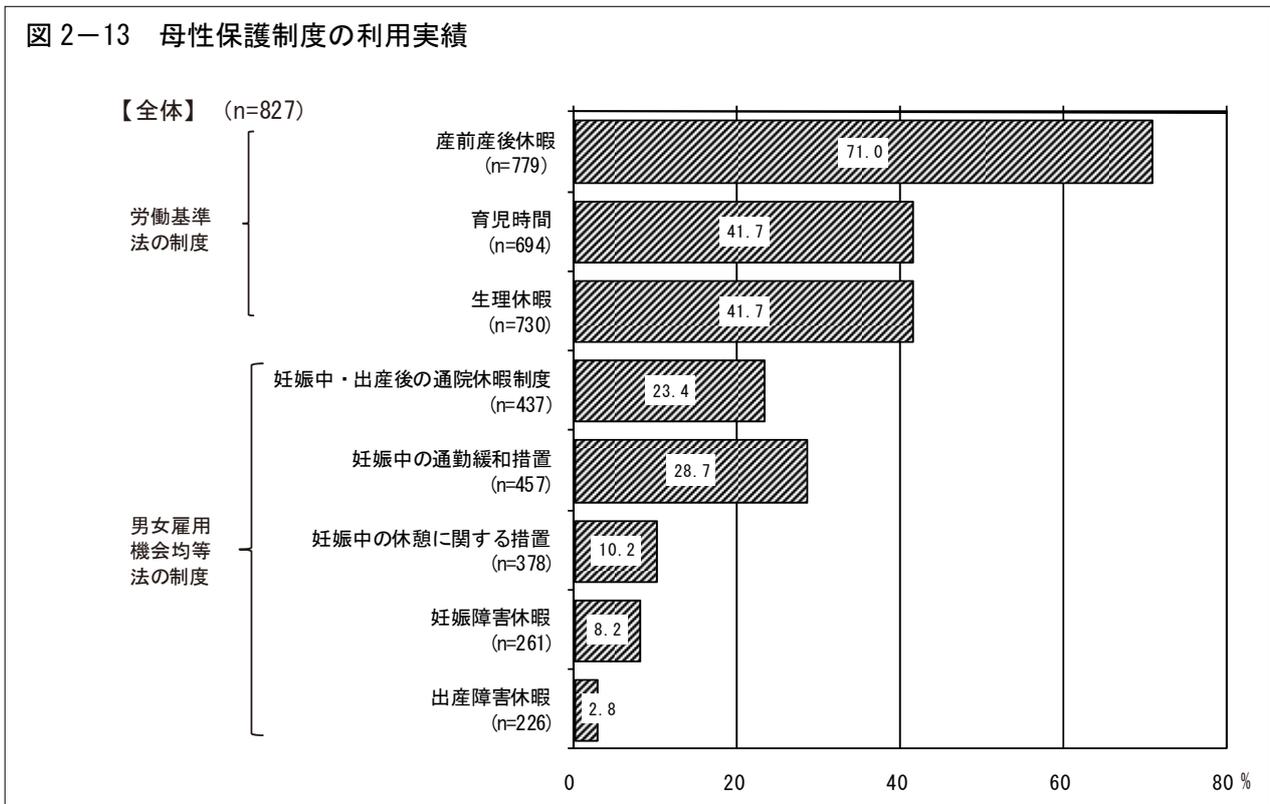
利用実績があるのは「産前産後休暇」71.0%、「育児時間」「生理休暇」41.7%

母性保護制度の過去1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割合は、「産前産後休暇」(71.0%)、「育児時間」「生理休暇」(41.7%)の順に高い。

男女雇用機会均等法に基づく制度の割合は、「妊娠中の通勤緩和措置」(28.7%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(23.4%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(10.2%)、「妊娠障害休暇」(8.2%)、「出産障害休暇」(2.8%)の順になっており、全体として労働基準法に基づく3制度のほうが、男女雇用機会均等法に基づく5制度よりも割合が高い。(図2-13)

図2-13 母性保護制度の利用実績



6 労働基準法改正への対応状況

～ 労働基準法の改正について ～

改正労働基準法が平成22年4月1日に施行されました。詳細は厚生労働省のHPをご覧ください。

【目的】

長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現すること

【概要】

① 限度時間を超える時間外労働の労使による削減

労使当事者は、限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を引上げる努力義務が課されました。

② 法定割増賃金率の引き上げ

月60時間を越える時間外労働に対して、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされました。※中小企業は当分の間適用猶予

③ 代替休暇制度の創設

労使協定により、引上げ分の割増賃金の代わりに有給休暇を付与する制度(代替休暇)を設けることが可能になりました。※中小企業は当分の間適用猶予

④ 時間単位年休制度の創設

労使協定により、1年に5日分を限度として年次有給休暇を時間単位で取得することが可能になりました。

改正の内容は、約9割の事業所で認知されている。

労働基準法の改正項目を4項目挙げて、知っているかをたずねた。また、その項目のうち「代替休暇制度」と「時間単位年休制度」については協定の有無をたずねた。

改正項目の4項目は、「知っている」と回答した事業所が「限度時間超時間外労働の削減」92.7%、「法定割増賃金率の引き上げ」94.0%、「代替休暇制度」87.5%、「時間単位年休制度」88.6%と全ての項目で約9割を占めた。(図2-14)

一方、協定の有無については、「協定なし」と回答した事業所が「代替休暇制度」85.4%、「時間単位年休制度」83.1%と8割を超えた。(図2-15)

図2-14 労働基準法改正内容の認知

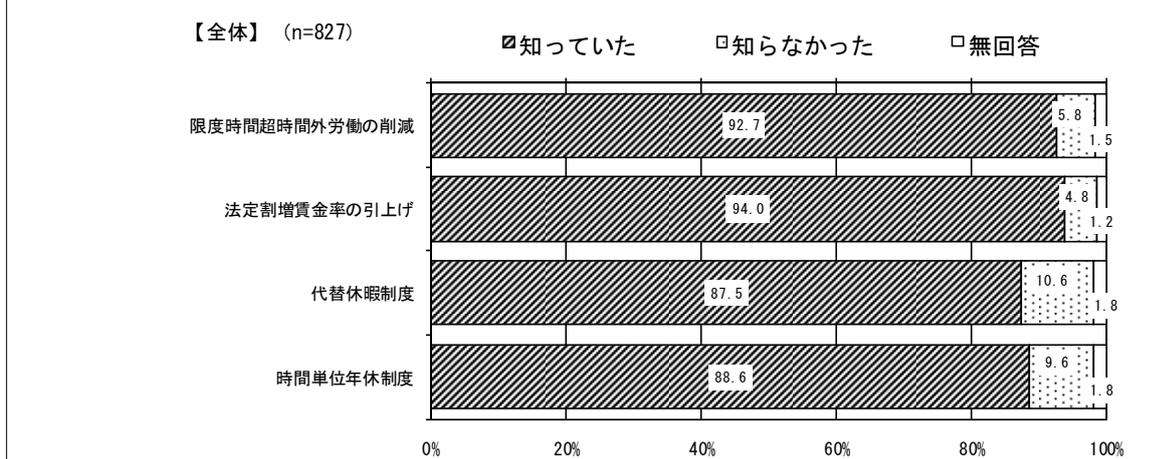
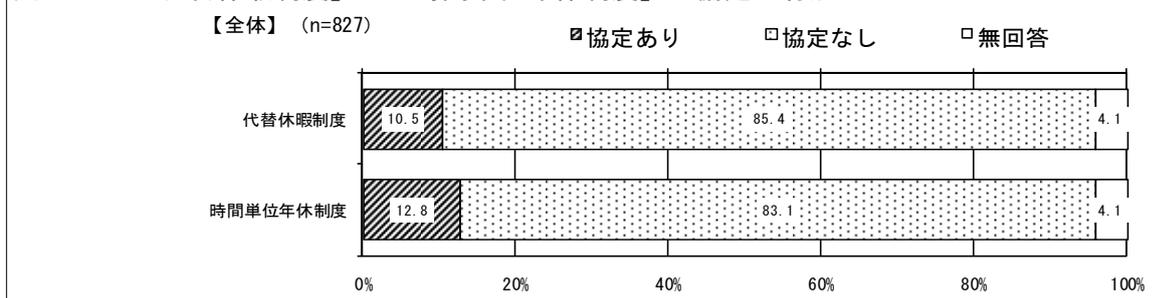


図2-15 「代替休暇制度」と「時間単位年休制度」の協定の有無

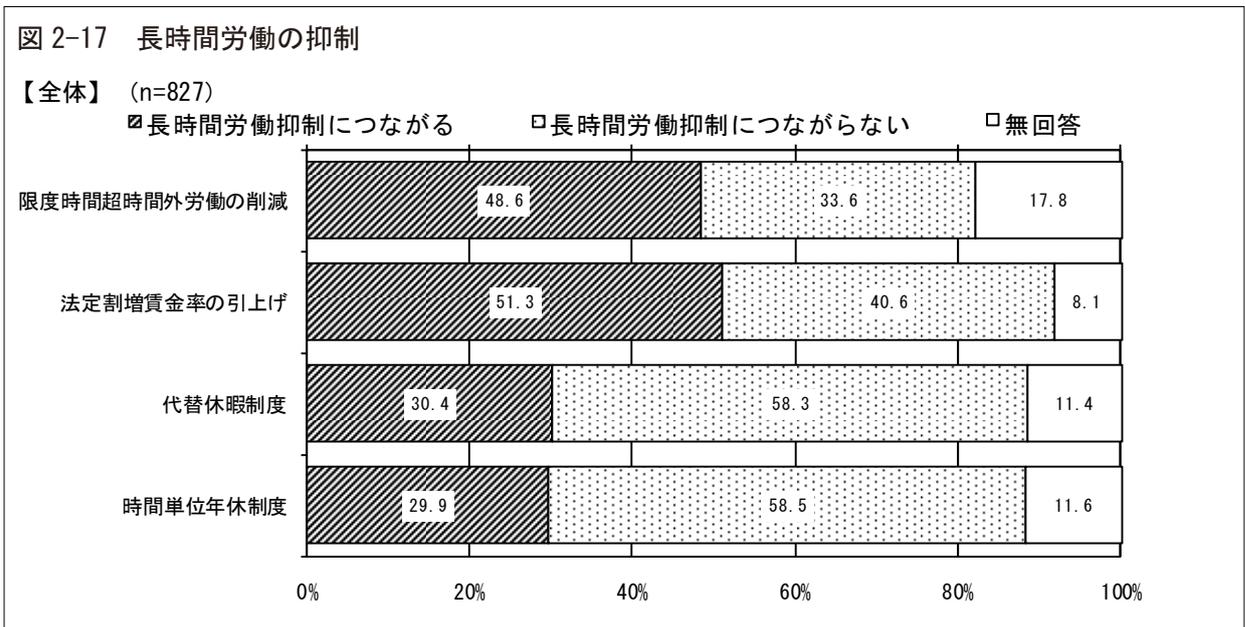
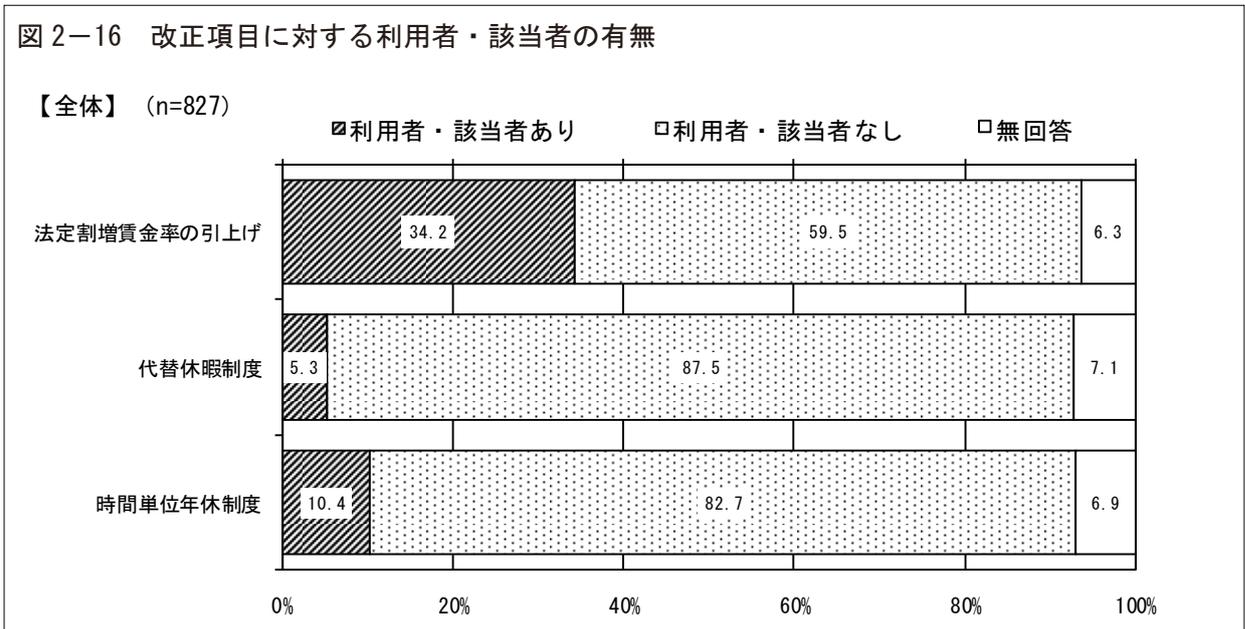


7 労働基準法改正項目の利用状況

労働基準法の改正項目について、利用者・該当者の有無をたずねた。また、それぞれの制度が長時間労働の抑制につながるかをたずねた。

「法定割増賃金率の引上げ」は「利用者・該当者あり」が34.2%であったがその他の項目については、「利用者・該当者なし」が8割を超えている。(図2-16)

長時間労働の抑制につながるかについては、「法定割増賃金率の引上げ」と「限度時間超時間外労働の削減」が「抑制につながる」と考える事業所は約5割あったものの、「代替休暇制度」「時間単位年休制度」については、「抑制につながらない」との回答が過半数を占め、制度に関して意識の相違が見られた。(図2-17)



II 育児・介護休業制度について

8 育児休業の取得可能期間

法定未満（1歳以下）の期間としている事業所が2割

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。

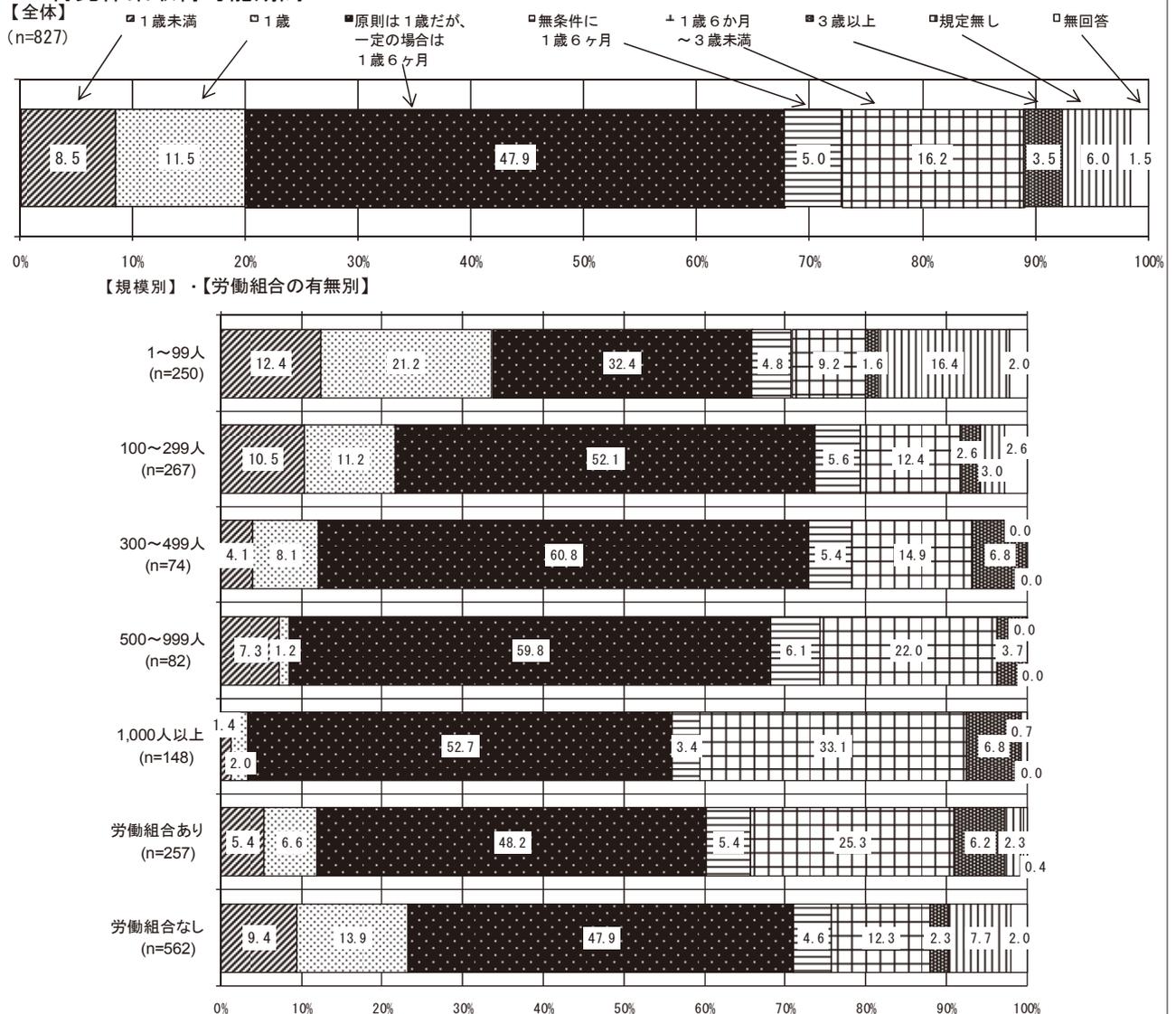
また、父母がともに育児休業を取得する場合は、1歳2か月まで、保育園に入所できない等の場合には、1歳6か月まで休業を延長できます。（育児・介護休業法第9条）

就業規則上、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。法定どおり「原則1歳だが、一定の場合は1歳6か月」までとする事業所が47.9%と最も多い。また1歳6か月を超える等、法定を上回る期間の休業が可能な事業所も合わせて24.7%あり、合わせて72.6%の事業所で法定の期間以上の休業を可能としている。

一方、「1歳」までとする事業所は11.5%であり、「1歳未満」と合わせて20.0%の事業所が、法定未満の育児休業期間としている。

規模別にみると、規模が大きいほど法定以上の期間を定めている割合が高く、「1,000人以上」では96.0%であるが、「1～99人」では48.0%と規模による差が大きい。（図2-18）

図2-18 育児休業取得可能期間



8-1 育児休業期間中の賃金支給の有無

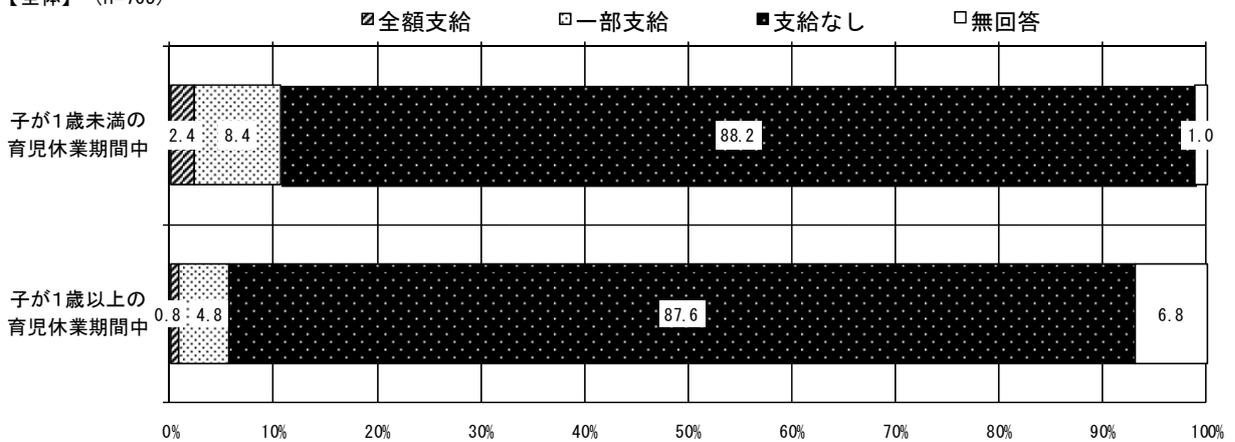
育児休業の規定がある事業所で、賃金の支給なしとしている事業所が約9割

育児休業中の賃金の支払いについては、法律で定められておらず、労使の話し合いにより決定されます。

育児休業の規定があると回答した事業所（n=765）に、賃金の支給はあるかをたずねたところ、子が1歳未満の育児休業期間中では「支給なし」とする事業所が88.2%、子が1歳以上の育児休業期間中では「支給なし」とする事業所は87.6%と約9割にのぼる。一方で、子が1歳未満の育児休業期間中では「全額支給」と「一部支給」合わせて10.8%の事業所で賃金を支給している。（図2-19）

図2-19 育児休業中の給与支給

【全体】（n=765）



9 育児休業の利用人数・取得率

育児休業取得率：男性 1.5%、女性 92.5%

過去1年間（平成21年4月1日～平成22年3月31日）に出産した女性がいた事業所は53.3%で、そのうち女性の育児休業者がいた事業所は96.1%である。また配偶者が出産した男性がいた事業所は54.2%で、そのうち男性の育児休業者がいた事業所は10.3%である。（図2-20）

育児休業取得率（注1）は男性が1.5%、女性が92.5%である。（表）

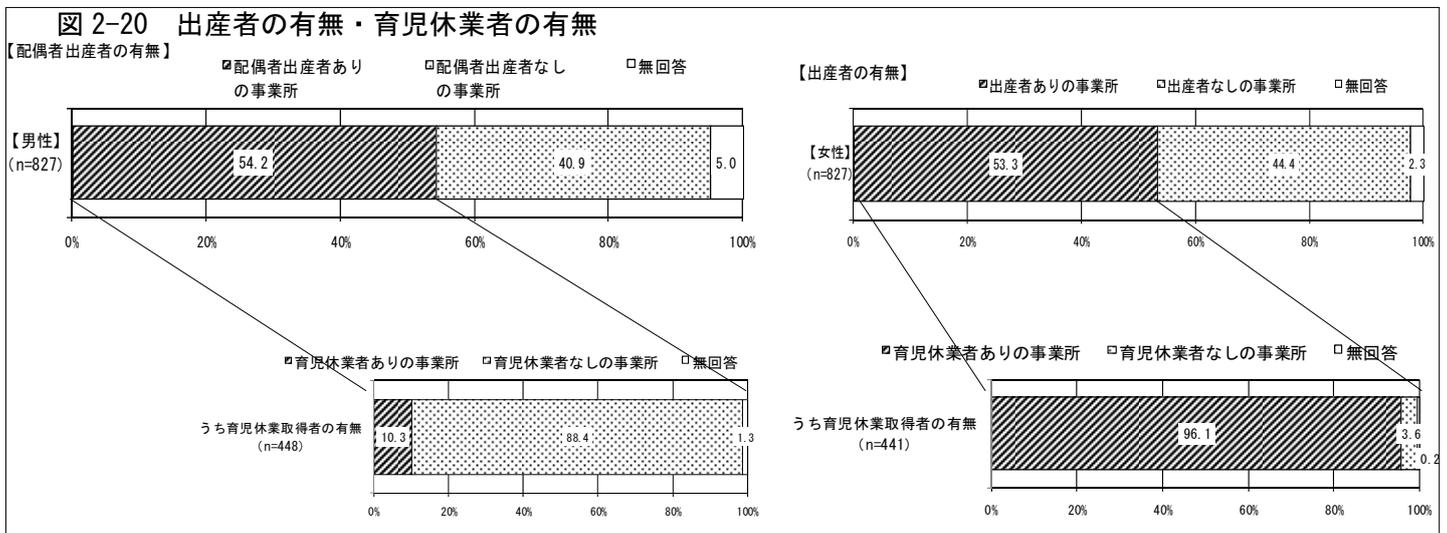
	男性	女性
①出産者数（男性は配偶者が出産）	7,598人	2,716人
②育児休業取得者数	113人	2,512人
③育児休業取得率	1.5%	92.5%

注)

③育児休業取得率＝②育児休業取得者数／①出産者数×100

※①H21.4.1～H22.3.31の期間の間に出生した人数

※②上記のうち、H22.9.1までに育児休業を開始した人数

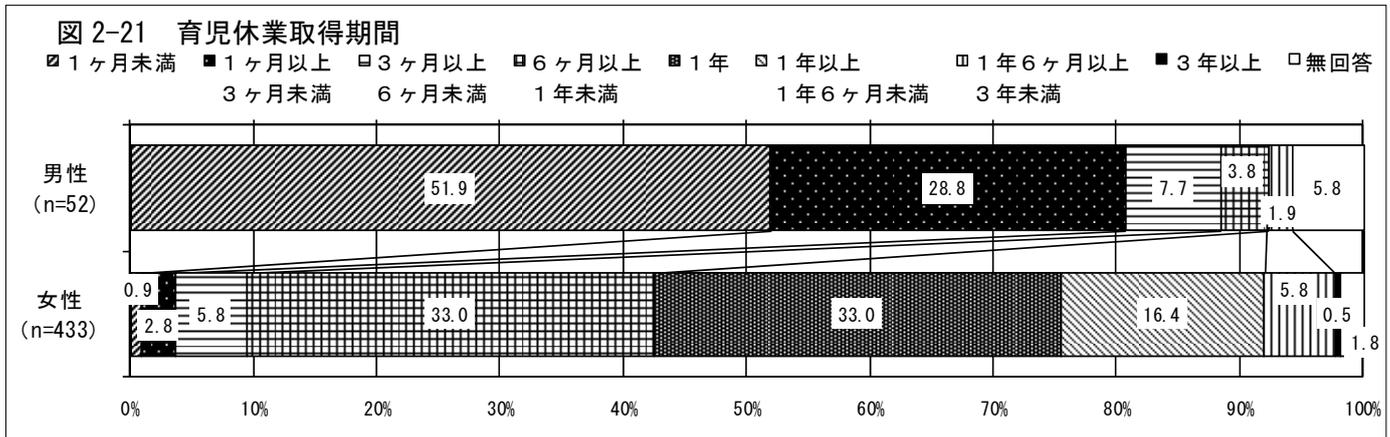


9-1 育児休業の取得期間

女性は「1年」、男性は「1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=52、女性 n=433）に対し、育児休業取得期間はどのくらいかをたずねた。

男性は「1か月未満」（51.9%）が最も多く、次いで「1か月以上3か月未満」（28.8%）となっている。女性は「1年」と「6か月以上1年未満」（33.0%）が最も多く、次いで「1年以上1年6か月未満」（16.4%）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2-21）



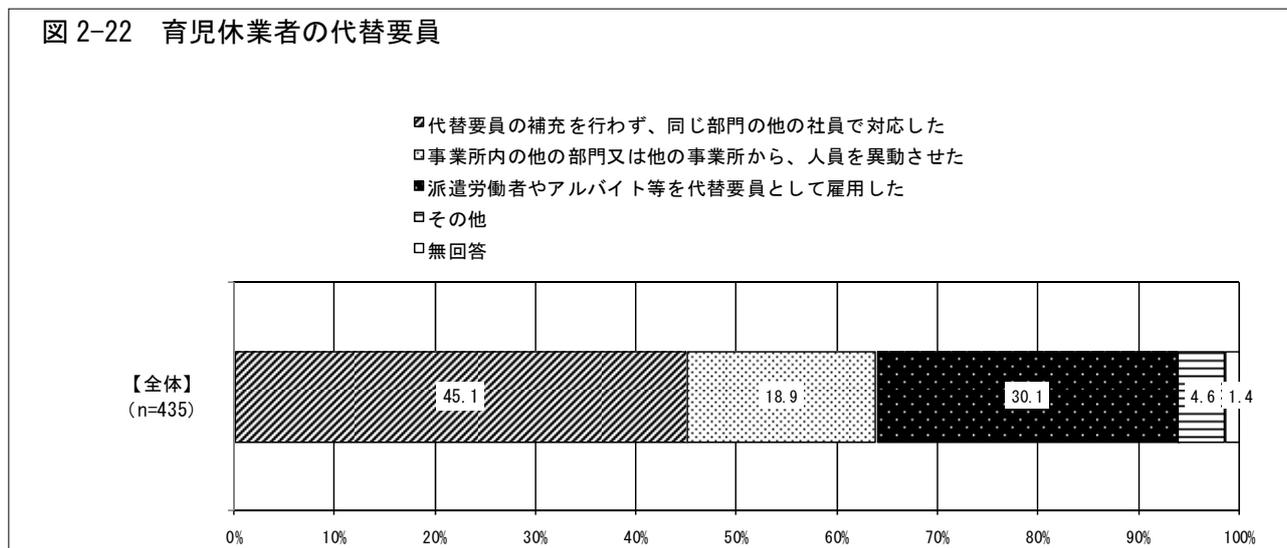
9-2 育児休業取得者がいた場合の対応方法

「代替要員の補充は行わず、同じ部署の他の社員で対応した」が45.1%

育児休業者がいた事業所（n=435）に、休業者の業務にどのように対応したかたずねた。

「代替要員の補充は行わず、同じ部署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」（30.1%）、「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」（18.9%）と続く。（図 2-22）

図 2-22 育児休業者の代替要員



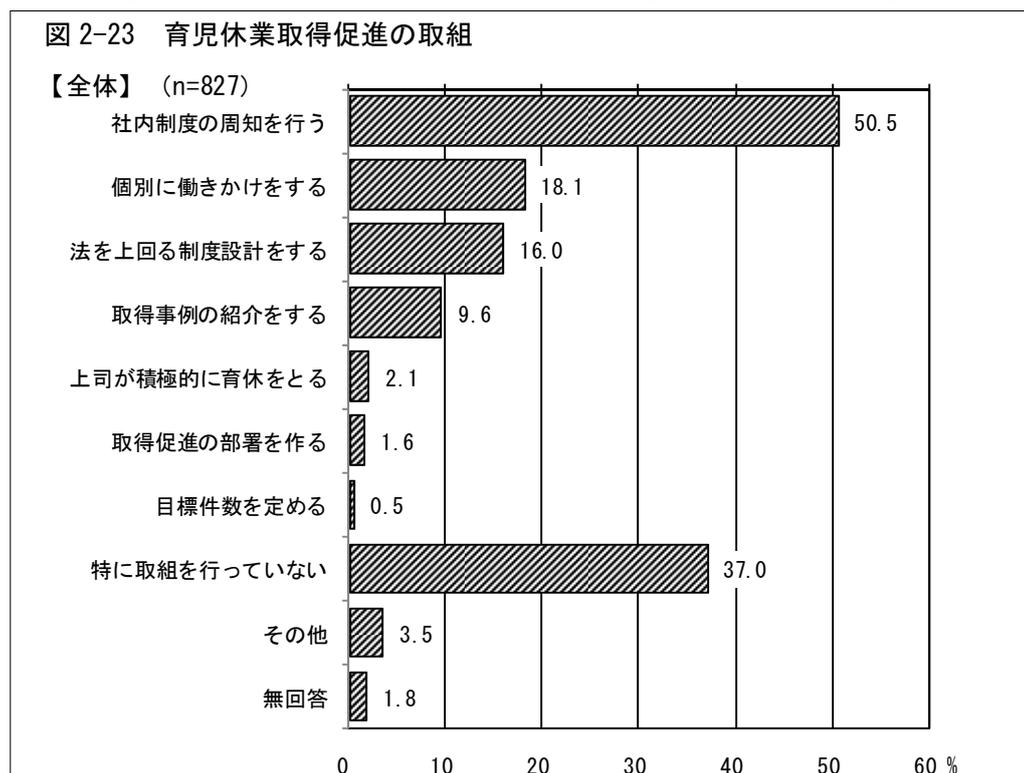
10 育児休業取得促進のための取組

「社内制度の周知を行う」事業所が最も多い

育児休業の取得促進のためにどのような取組を行っているかについてたずねた（複数回答）。

「社内制度の周知を行う」（50.5%）が最も多く、次いで「特に取組を行っていない」（37.0%）、「個別に働きかけをする」（18.1%）、「法を上回る制度設計をする」（16.0%）である。（図 2-23）

図 2-23 育児休業取得促進の取組

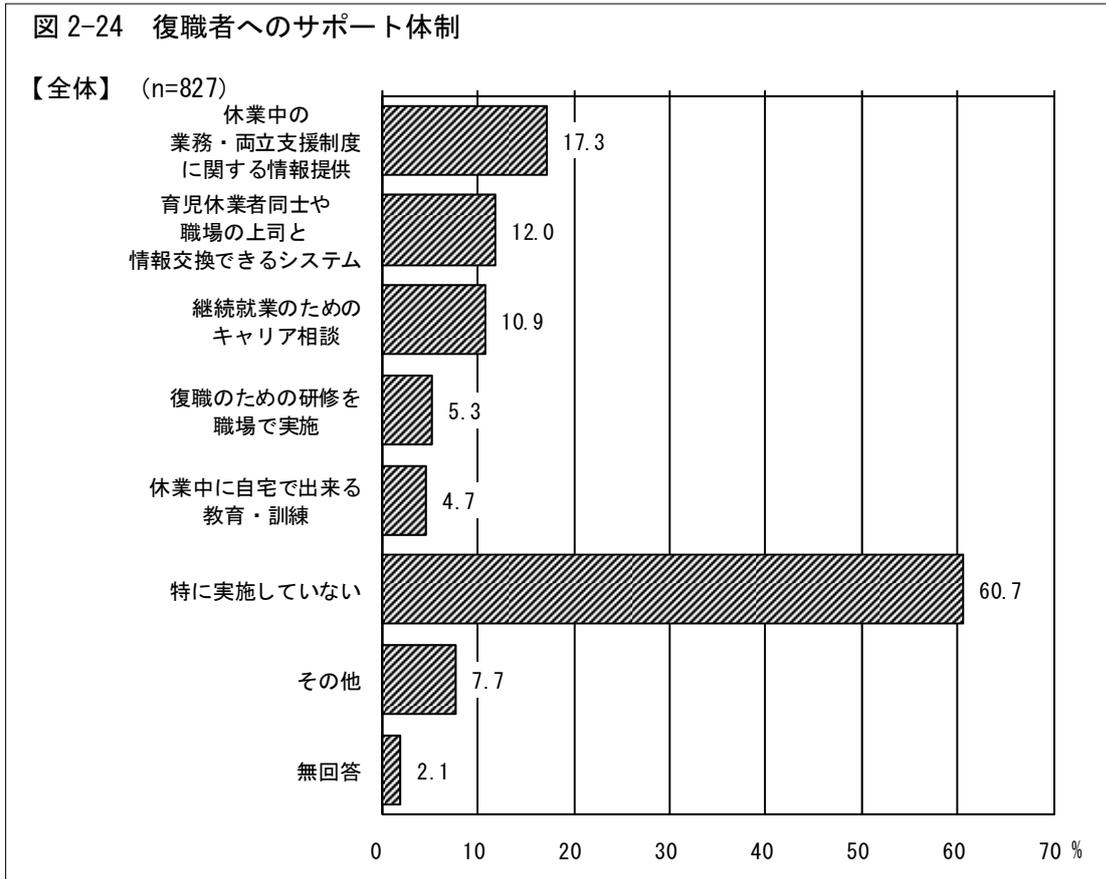


1.1 育児休業取得者の復職へのサポート体制

「特に実施していない」事業所が最も多い (60.7%)

育児休業から復職する者のサポート体制についてたずねた (複数回答)。

「特に実施していない」(60.7%) が最も多く、次いで「休業中の業務・両立支援制度に関する情報提供」(17.3%)、「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」(12.0%)、「継続就業のためのキャリア相談」(10.9%)となっている。(図 2-24)

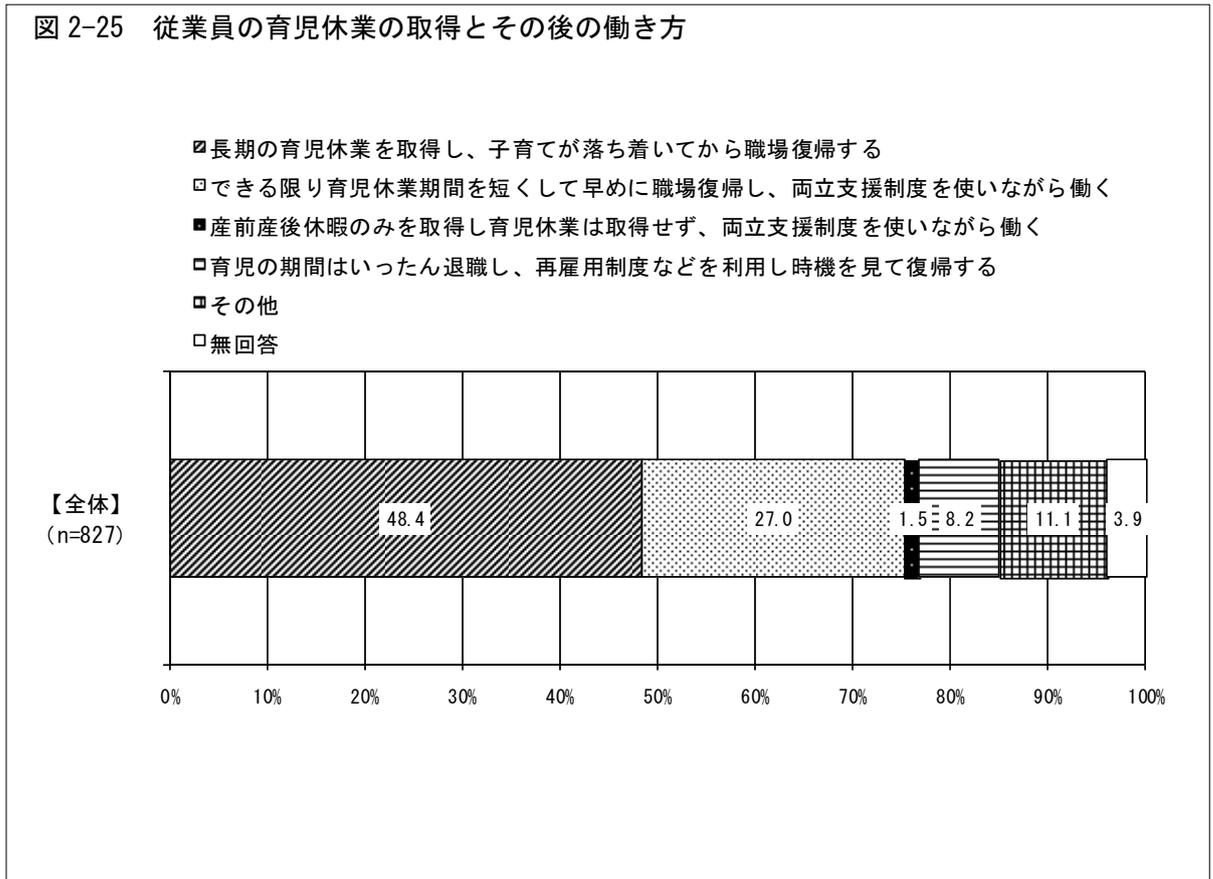


1.2 従業員の育児休業の取得とその後の働き方

「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」が最も多く48.4%

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。最も多いのが「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48.4%、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、両立支援制度を使いながら働く」(27.0%)、「育児の期間はいったん退職し、再雇用制度などを利用し時機を見て復帰する」(8.2%)となっている。(図 2-25)

図 2-25 従業員の育児休業の取得とその後の働き方



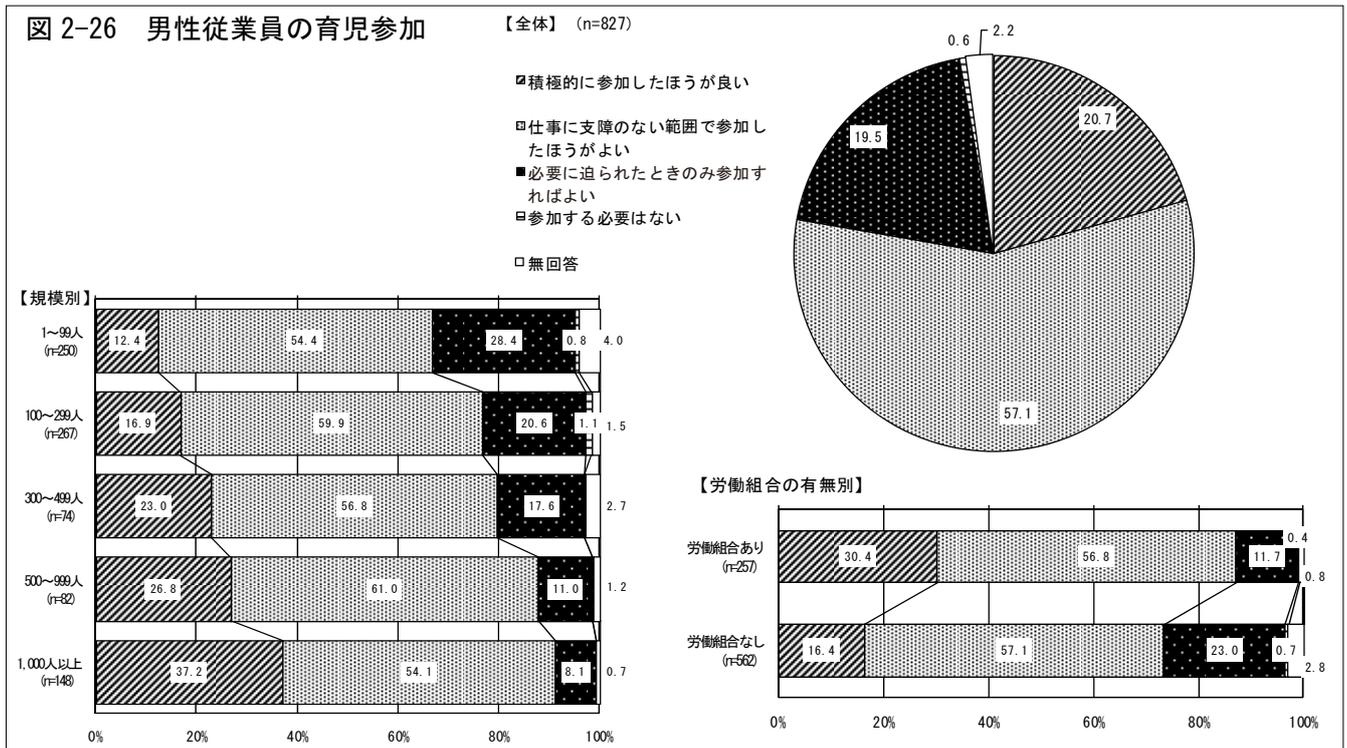
1.3 男性の育児参加への考え

「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が最も多く、57.1%

男性従業員が育児に参加することについてたずねた。

最も割合が高いのは、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(57.1%)であり、次いで「積極的に参加したほうがよい」(20.7%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(19.5%)であり、「参加する必要はない」は0.6%と最も割合が低い。

規模別にみると、規模が大きいくほど「積極的に参加したほうがよい」の割合が高い。(図 2-26)

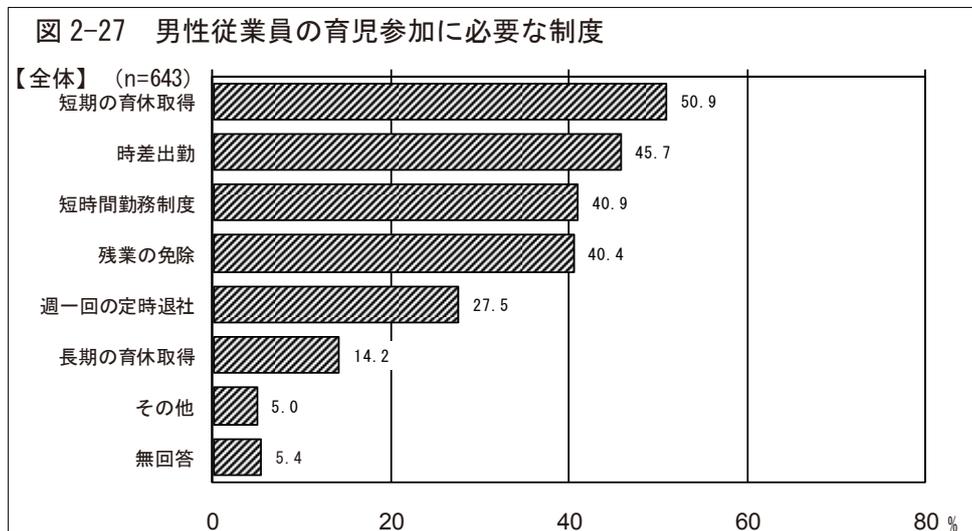


1.3-1 男性が育児に参加するために必要な制度

「短期の育休取得」が最も多く、50.9%

男性が育児に参加するために必要な制度についてたずねた (複数回答)。

「短期の育休取得」が50.9%と最も割合が高く、以下「時差出勤」(45.7%)、「短時間勤務制度」(40.9%)、「残業の免除」(40.4%)の順が続いている。(図 2-27)



1.4 男性の育児休業取得促進のための取組

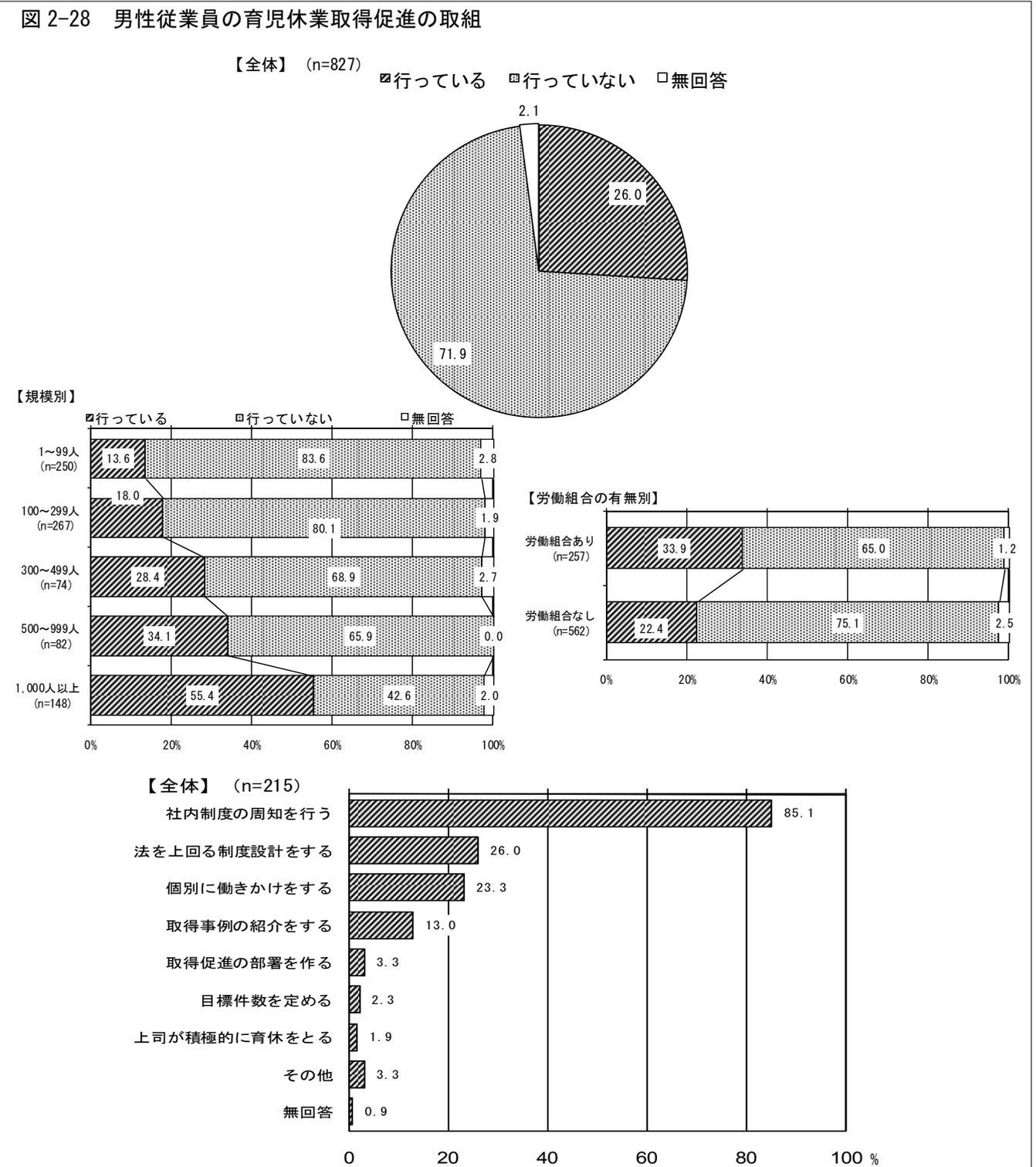
「行っていない」事業所は71.9%、取組内容は「社内制度の周知を行う」が最も多く85.1%

男性の育児休業の取得促進のために取組についてたずねた。

取組を「行っていない」事業所の方が多く、71.9%となっており、「行っている」事業所は26.0%にとどまる。規模別にみると、企業規模が大きいほど「行っている」事業所の割合が高い。

取組を「行っている」事業所（n=215）での取組の内容は、「社内制度の周知を行う」が85.1%と最も割合が高く、以下「法を上回る制度設計をする」（26.0%）、「個別に働きかけをする」（23.3%）、「取得事例の紹介をする」（13.0%）の順に続いている。（図2-28）

図2-28 男性従業員の育児休業取得促進の取組



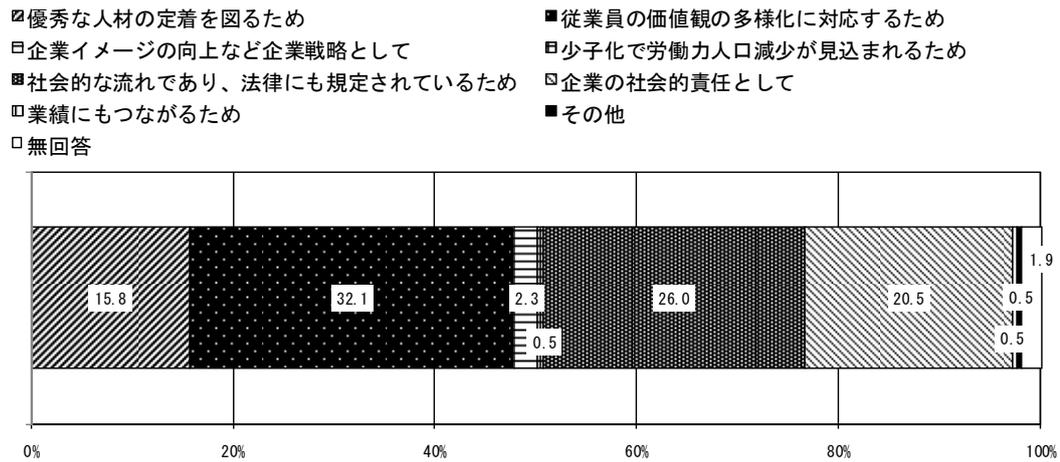
1 4-1 男性の育児休業取得促進をする理由

「従業員の価値観の多様化に対応するため」が最も多く 32.1%

取組を「行っている」事業所 (n=215) に男性の育児休業を取得促進する理由をたずねた。

「従業員の価値観の多様化に対応するため」が 32.1%と最も割合が高く、以下「社会的な流れであり、法律にも規定されているため」(26.0%)、「企業の社会的責任として」(20.5%)、「優秀な人材の定着を図るため」(15.8%)の順に続いている。(図 2-29)

図 2-29 男性従業員の育児休業を取得促進する理由



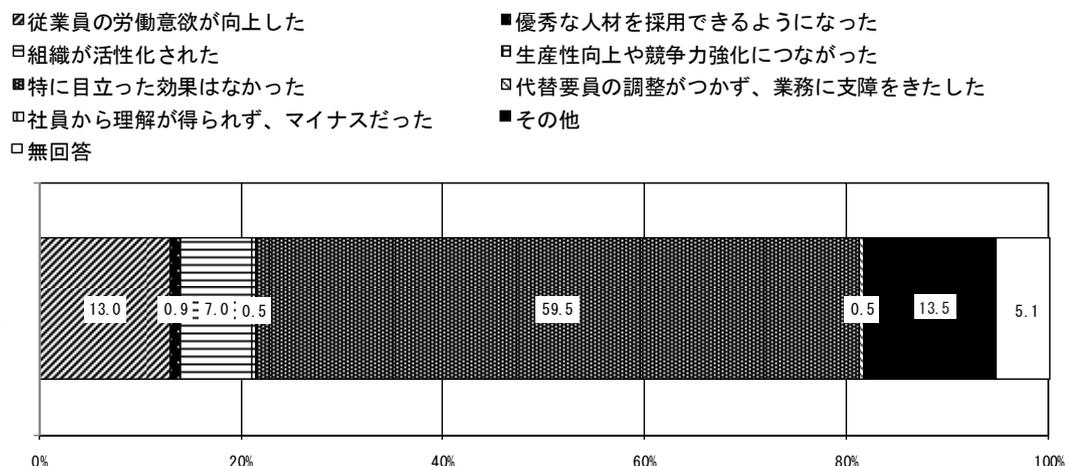
1 4-2 男性の育児休業取得促進による効果

「特に目立った効果はなかった」が最も多く 59.5%

取組を「行っている」事業所 (n=215) に男性の育児参加促進の効果をとずねた。

「特に目立った効果はなかった」が 59.5%と最も割合が高く、以下「従業員の労働意欲が向上した」(13.0%)、「組織が活性化された」(7.0%)の順に割合が高く、「社員から理解が得られず、マイナスだった」の回答は無かった。(図 2-30)

図 2-30 男性従業員の育児参加促進の効果

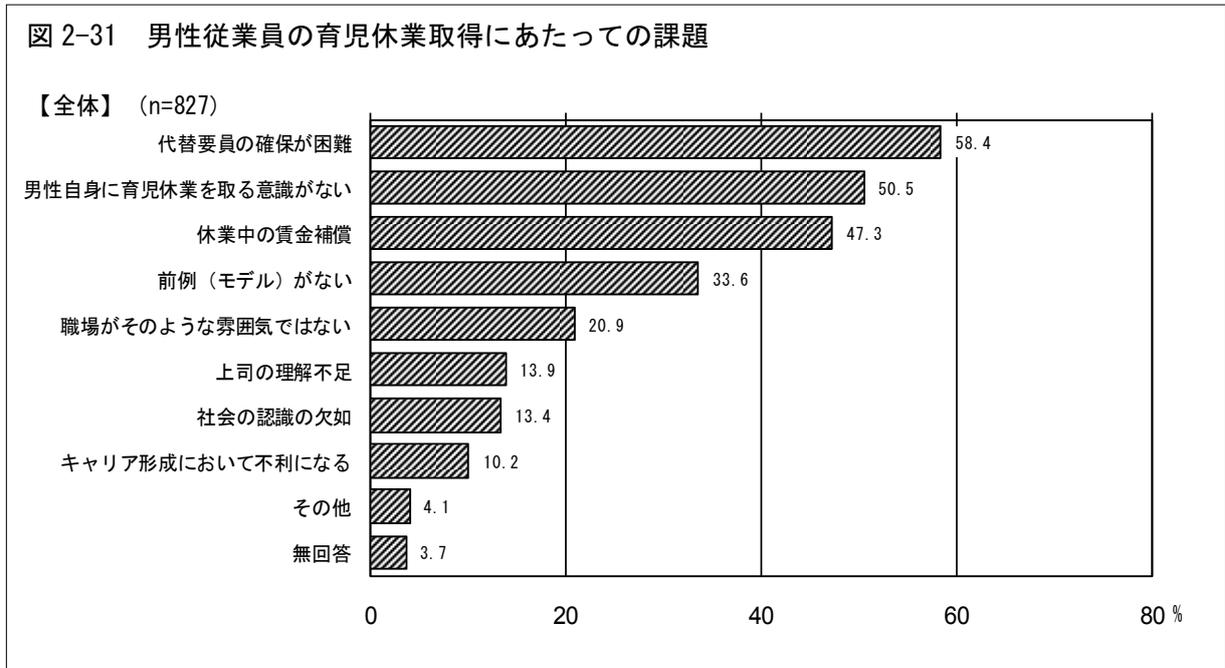


1 5 男性の育児休業取得にあたっての課題

「代替要員の確保が困難」な事業所が最も多い (58.4%)

男性従業員の育児休業取得に際しての課題についてたずねた (複数回答)。

「代替要員の確保が困難」(58.4%) 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」(50.5%)、「休業中の賃金補償」(47.3%)、「前例(モデル)がない」(33.6%)の順に割合が高い。(図 2-31)



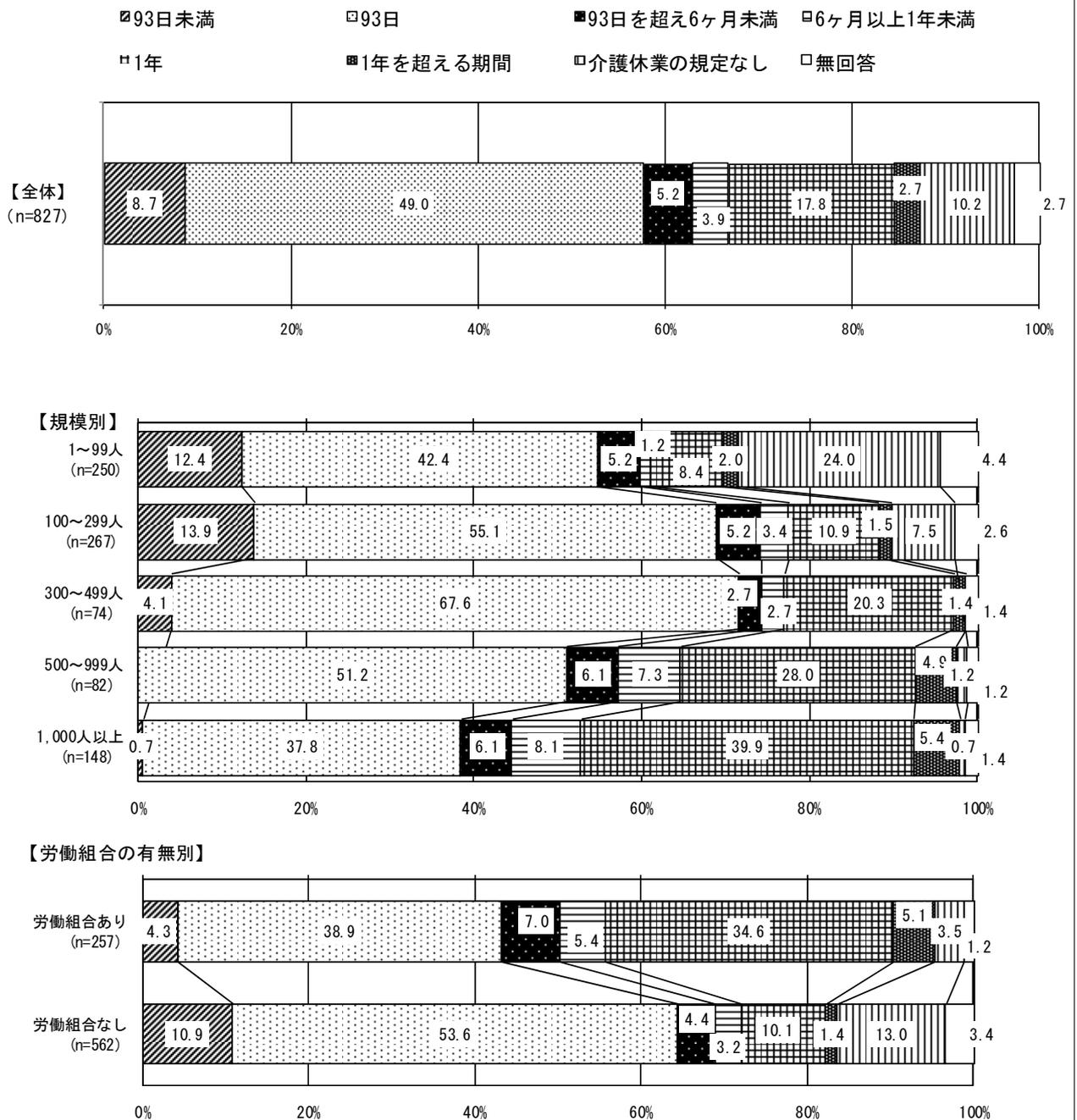
1.6 介護休業の取得可能期間

法定基準を満たしている事業所は9割弱

介護休業を取得できる期間についてたずねたところ、法定どおり「93日」までが最も多く49.0%である。法定を上回る休業が取得できる事業所は29.6%で、合わせて78.6%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8.7%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2-32)

図2-32 介護休業の取得可能期間



「事業所調査結果」

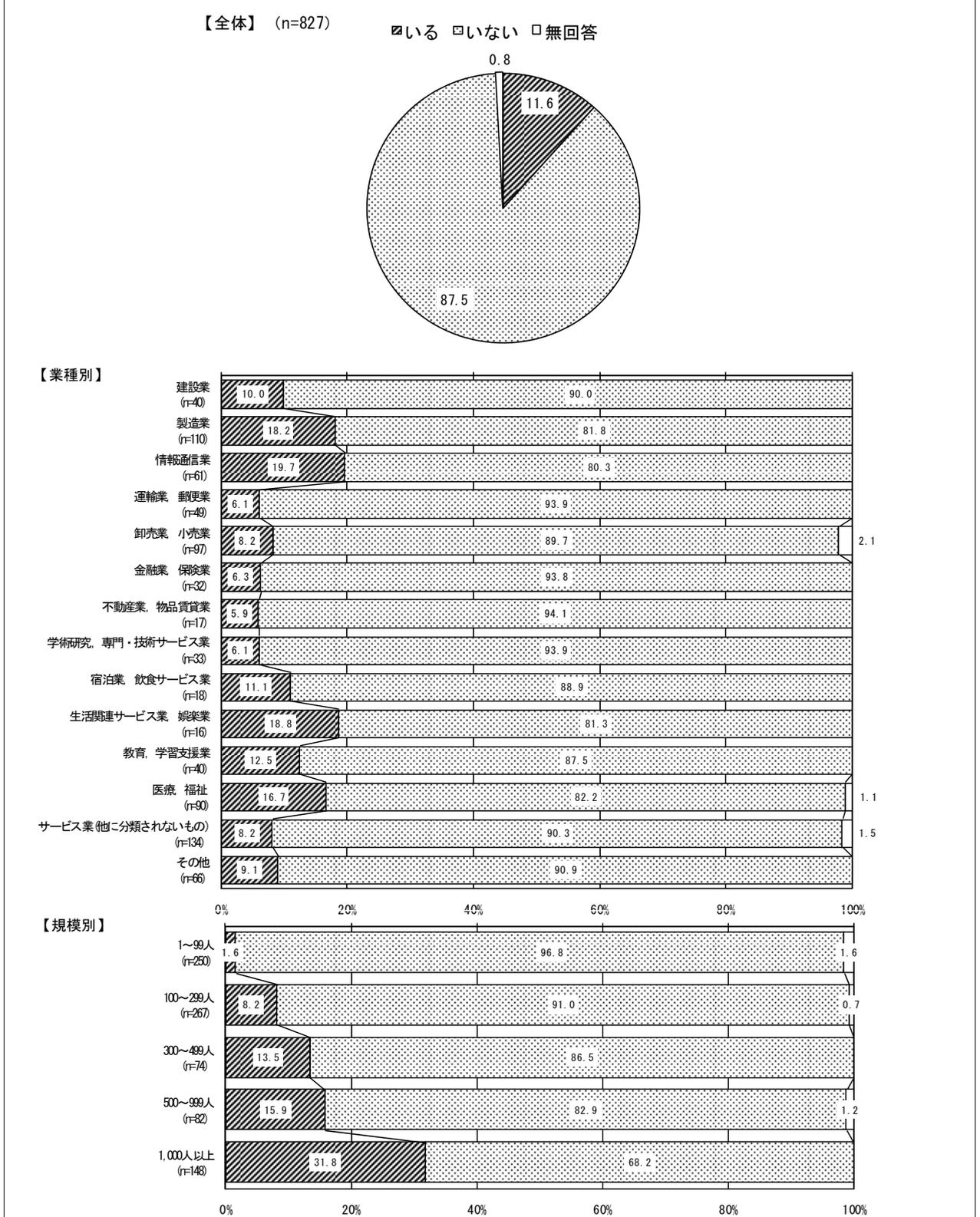
1.7 介護休業の取得実績

介護休業取得者がいた事業所は、約1割

過去1年間（平成21年4月1日～平成22年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は11.6%、介護休業取得者がいない事業所は87.5%である。

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2-33）

図2-33 介護休業の取得実績



Ⅲ 両立支援制度について

1 8 働きながら育児、介護を行う従業員の有無

「3歳未満の子を養育する従業員」がいる事業所は 85.5%

「就学前の子を養育する従業員」がいる事業所は 85.4%

「要介護状態の家族がいる従業員」がいる事業所は 39.8%

法律で育児に関する両立支援措置を行う対象となっている子育て中の従業員と、法律で介護に関する両立支援措置を行う対象となっている、介護を行う従業員の有無をたずねた。

「3歳未満の子を養育する従業員」がいる事業所は 85.5%、「就学前の子を養育する従業員」がいる事業所は 85.4%である。(図 2-34)

「要介護状態の家族がいる従業員」が「いる」事業所は 39.8%、「いない」は 18.0%、「不明」は 40.3%であり、従業員が家族の介護を行っている状況は把握しにくい。(図 2-35)

図 2-34 子育て中の従業員の有無

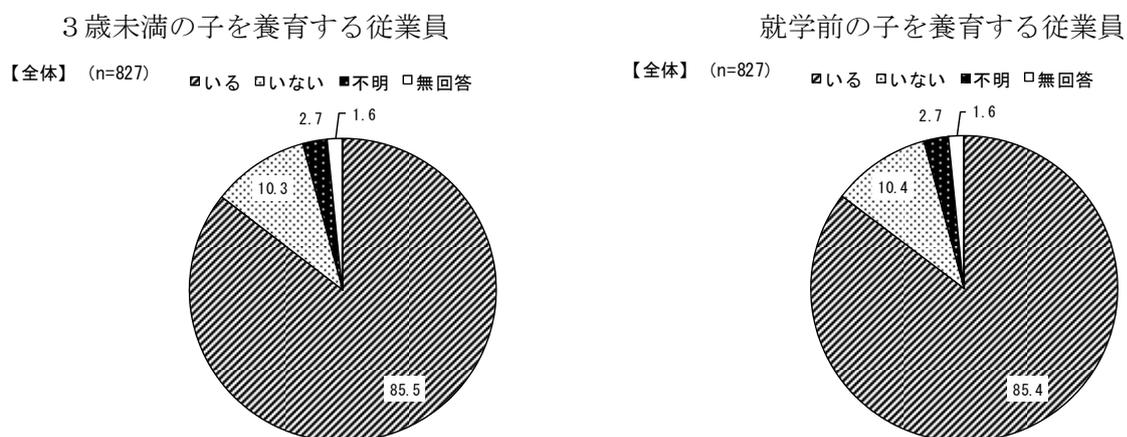
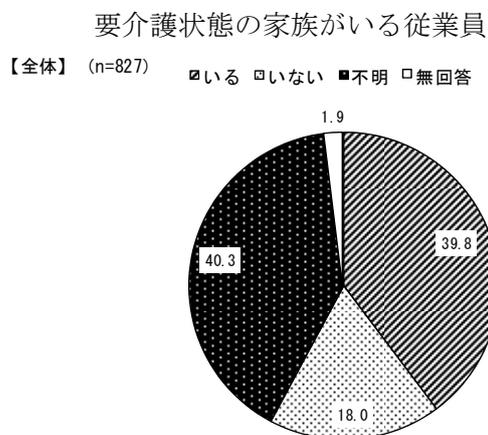


図 2-35 介護を行う従業員の有無



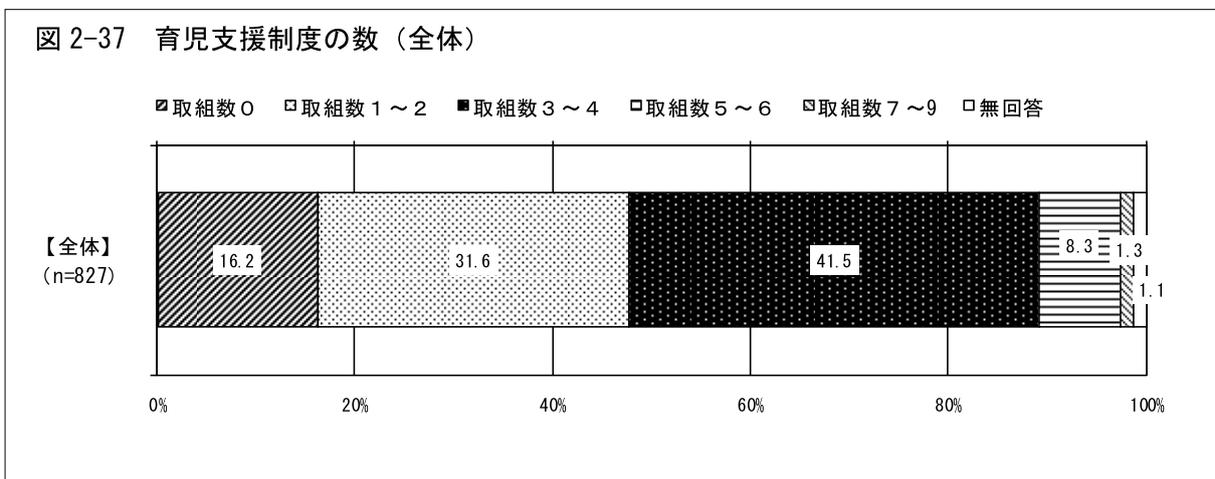
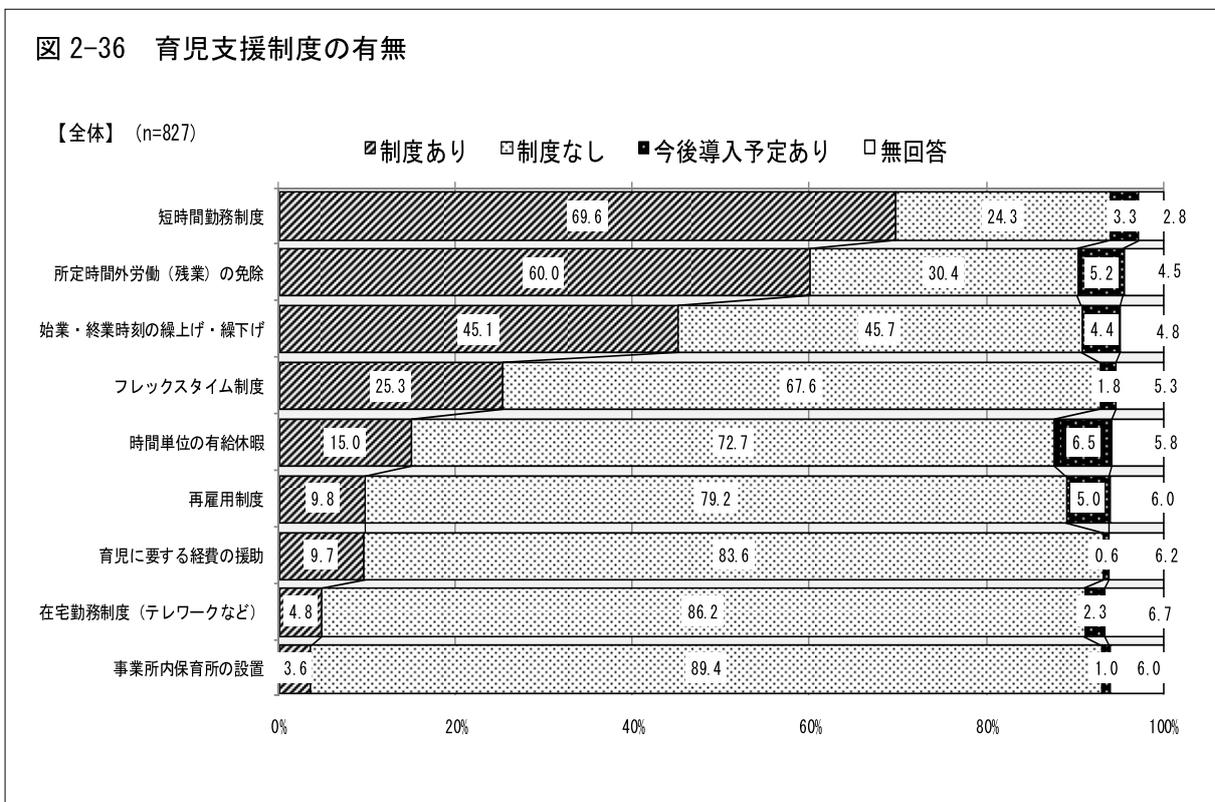
1 9 働きながら育児を行う従業員に対する制度

(1) 制度の有無

制度の実施率が最も高いのは「短時間勤務制度」で7割弱、いずれの制度もない事業所は16.2%

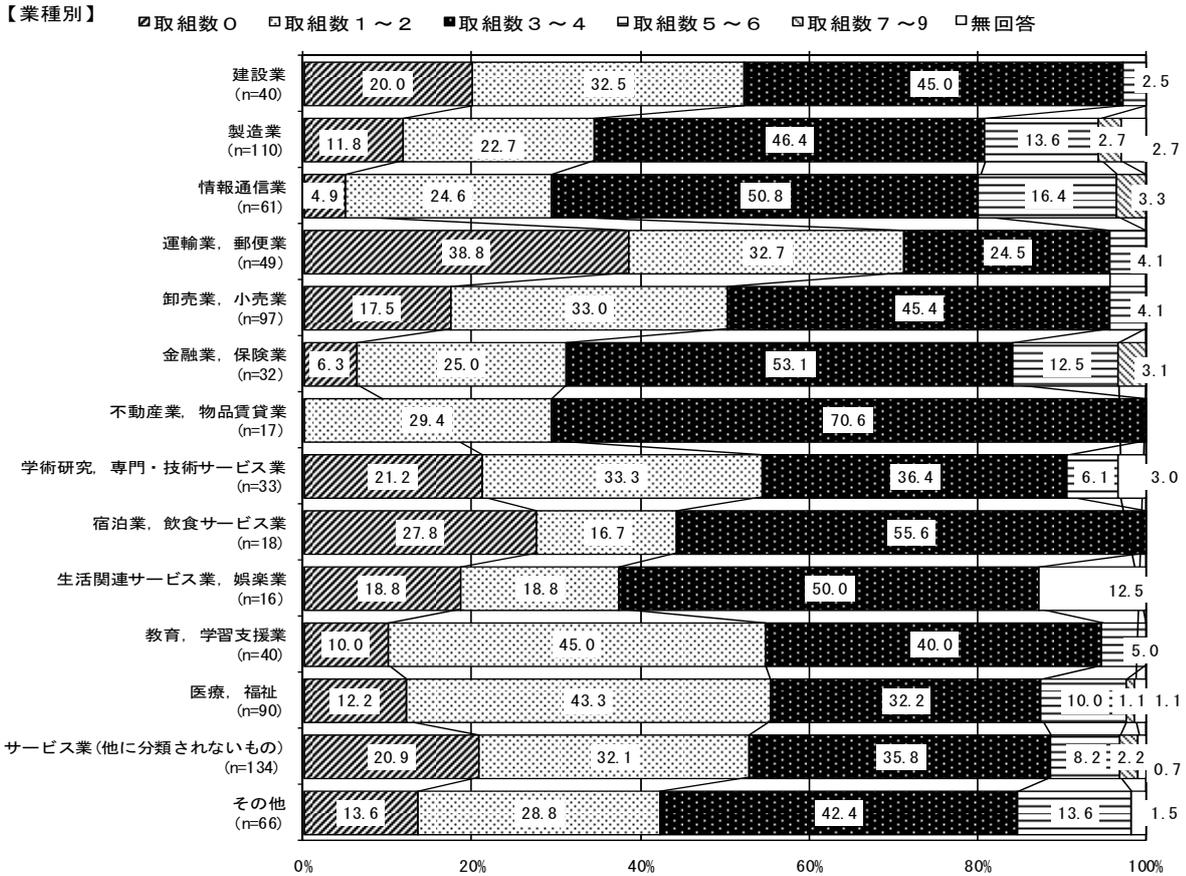
育児を支援する9項目の制度を挙げて、それぞれの制度の有無をたずねた。制度がある割合が最も高いのは「短時間勤務制度」で69.6%である。次いで「所定時間外労働（残業）の免除」（60.0%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（45.1%）となっている。制度がなく、今後導入予定もない割合が高いのは、「事業所内保育所の設置」（89.4%）、「在宅勤務制度（テレワークなど）」（86.2%）となっている。（図2-36）

また、いずれの制度もない事業所は16.2%となっており、規模別にみると「1～99人」ではいずれの制度もない事業所が27.6%であるが、「1,000人以上」（2.0%）となっており、規模による差が大きい。（図2-37、図2-38）



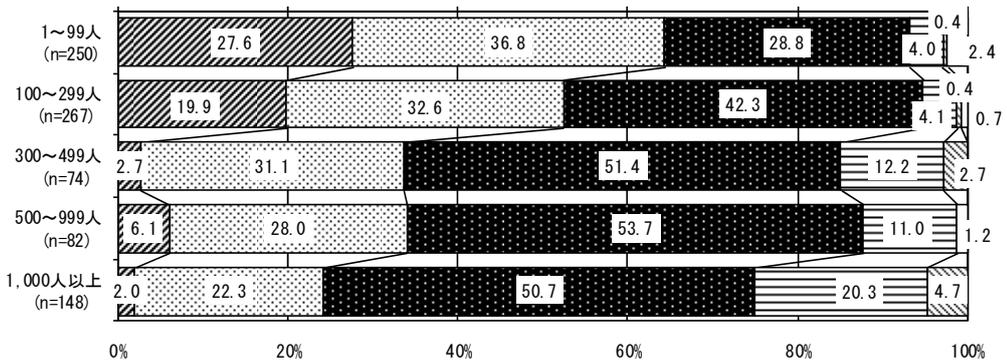
「事業所調査結果」

図 2-38 育児支援制度の数

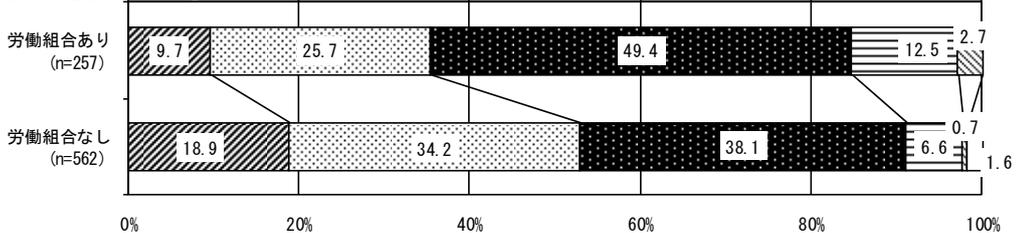


【規模別】

■取組数0 □取組数1～2 ■取組数3～4 □取組数5～6 □取組数7～9 □無回答



【労働組合の有無別】



「事業所調査結果」

(2) 利用者の有無

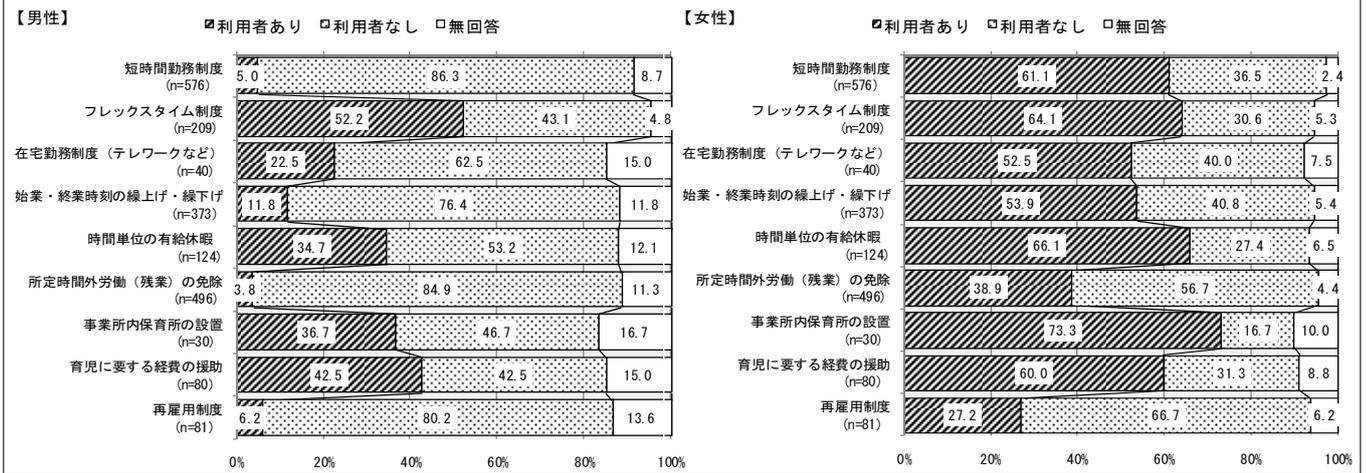
男性は「フレックスタイム制度」、女性は「事業所内保育所の設置」利用者の割合が高い

「制度あり」と回答した事業所に、男女別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、男性は「フレックスタイム制度」(52.2%)、「育児に要する経費の援助」(42.5%)「事業所内保育所の設置」(36.7%)である。

女性は「事業所内保育所の設置」(73.3%)、「時間単位の有給休暇」(66.1%)、「フレックスタイム制度」(64.1%)の順に割合が高い。(図 2-39)

図 2-39 育児支援制度の利用者



1 9-1 短時間勤務制度の態様

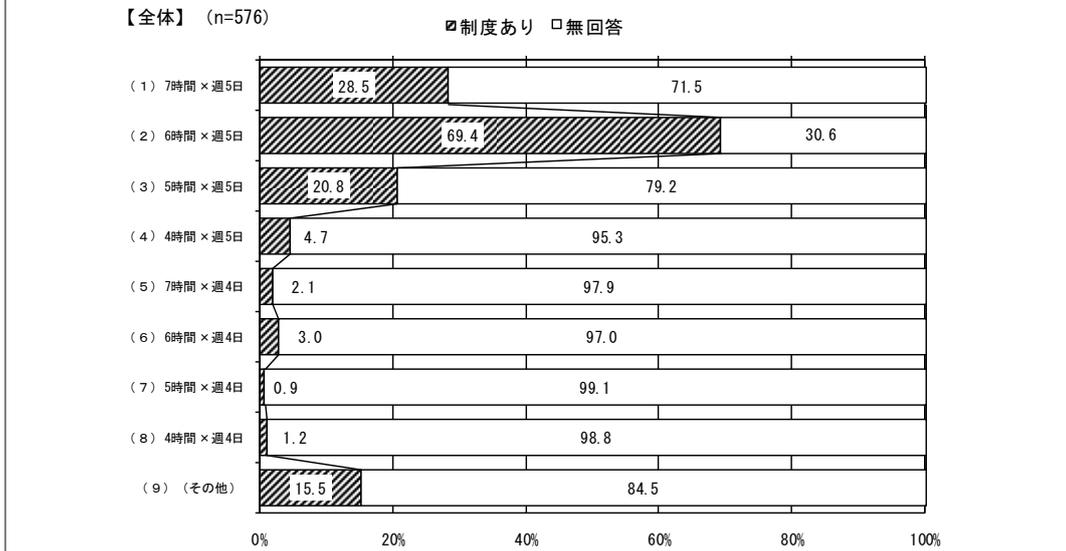
「6時間×週5勤務」(69.4%)が最も多い

短時間勤務制度の具体的内容をたずねた。また、平成21年4月1日～平成22年9月1日までの利用者の有無を、男女別にたずねた。

短時間勤務制度の内容は、多い順に「6時間×週5勤務」(69.4%)、「7時間×週5勤務」(28.5%)、「5時間×週5勤務」(20.8%)となっている。(図 2-40)

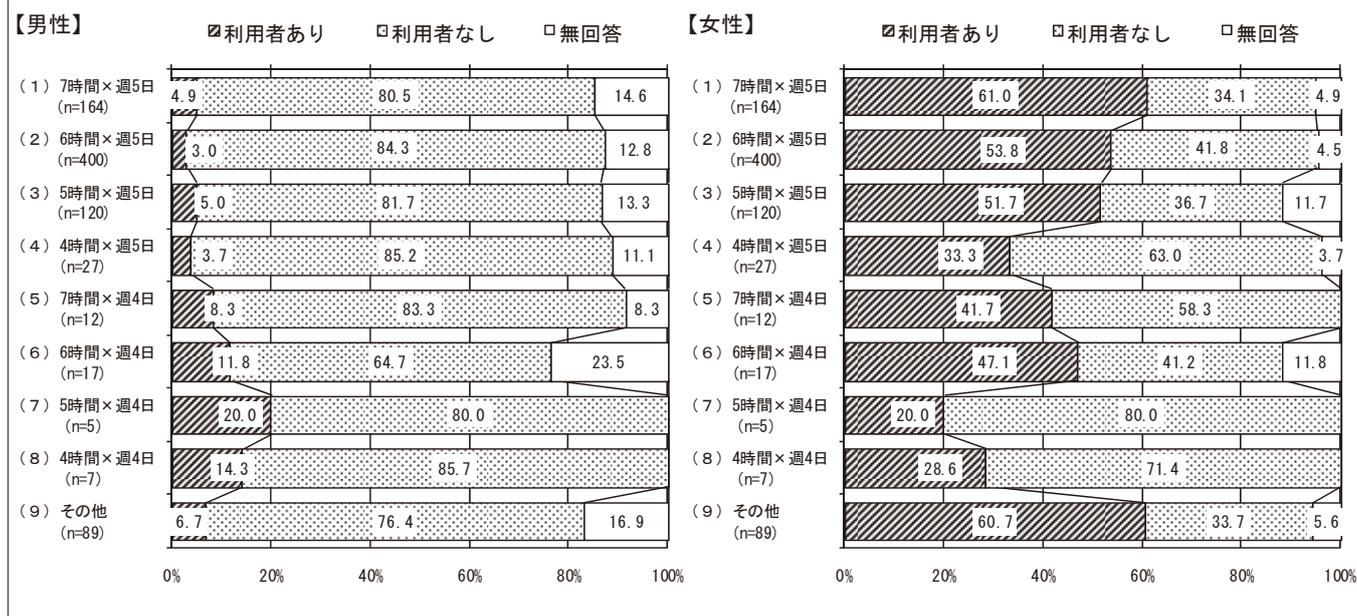
利用者の割合が多い項目は、男性は「5時間×週4勤務」(20.0%)、「4時間×週4勤務」(14.3%)、「6時間×週4勤務」(11.8%)の順になっている。女性は「7時間×週5勤務」(61.0%)、6時間×週5勤務」(53.8%)、「5時間×週5勤務」(51.7%)の順となっている。(図 2-41)

図 2-40 短時間勤務制度の具体的内容 (全体)



「事業所調査結果」

図 2-41 短時間勤務制度の具体的内容（男女別）



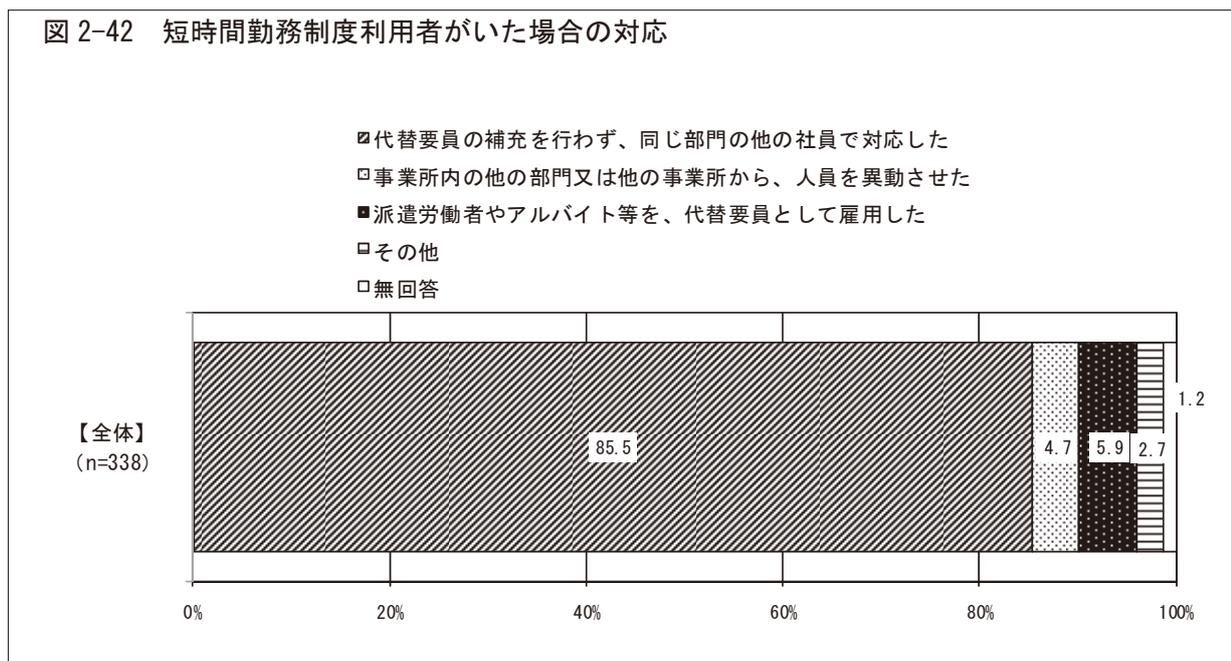
19-2 短時間勤務制度利用者がいた場合の対応方法

「代替要員の補充を行わず同じ部門の他の社員で対応」(85.5%)が最も多い

短時間勤務制度利用者がいた場合の対応についてたずねた。

「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」とした事業所の割合が85.5%と最も高い。次いで「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した」(5.9%)、「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」(4.7%)の順になっている。(図 2-42)

図 2-42 短時間勤務制度利用者がいた場合の対応



20 働きながら介護を行う従業員に対する制度

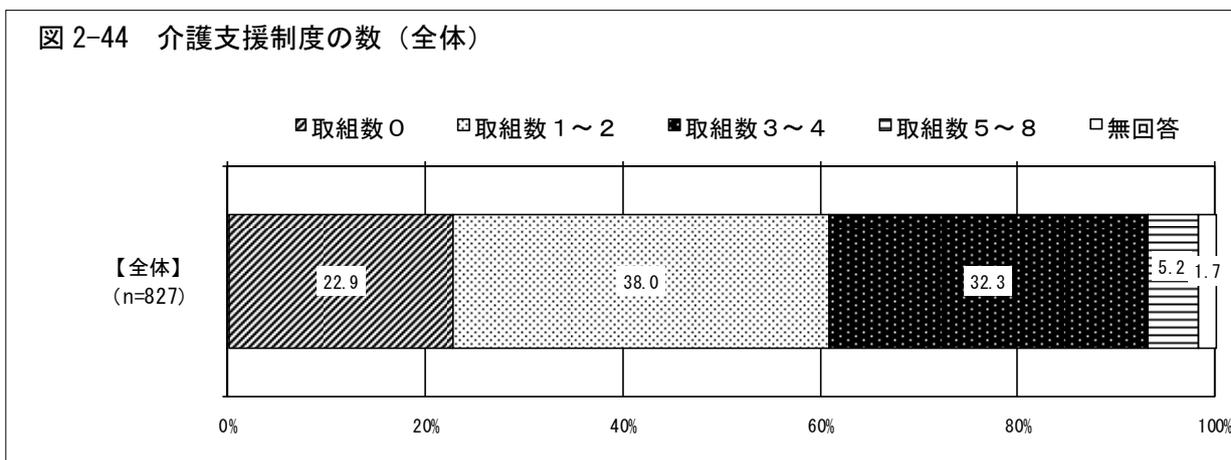
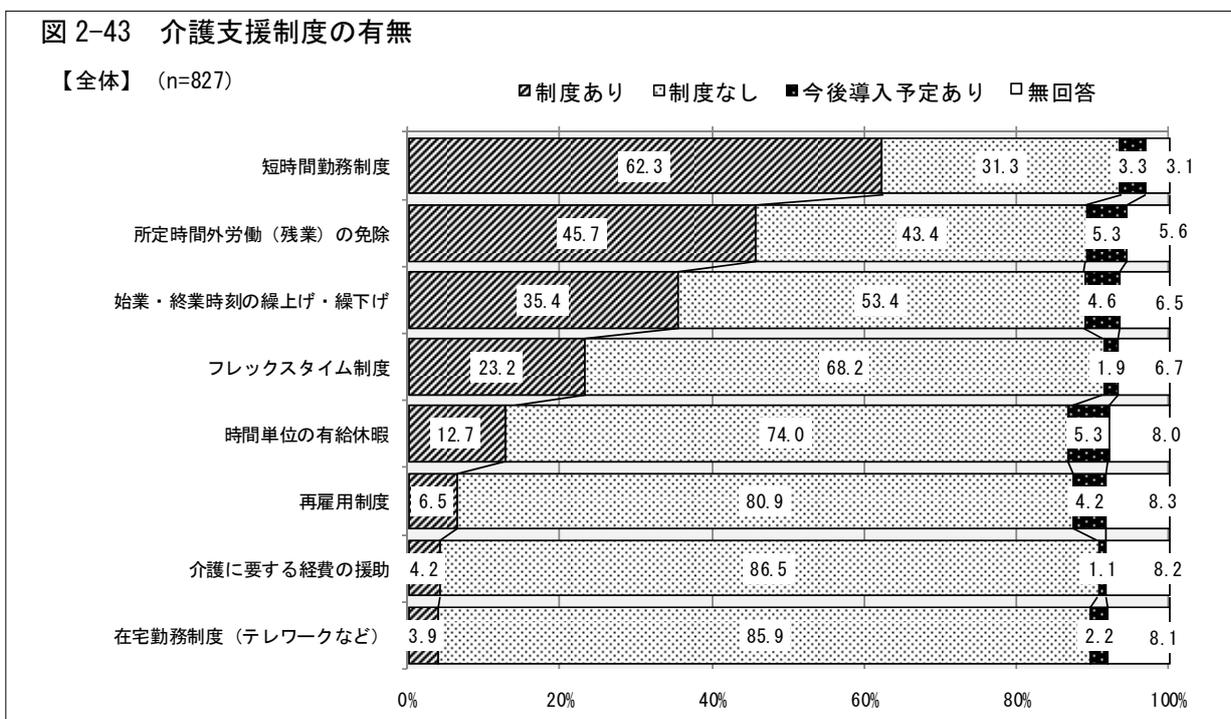
(1) 制度の有無

制度の実施率が最も高いのは「短時間勤務制度」で約6割、いずれの制度もない事業所は22.9%

介護を支援する8項目の制度を挙げて、それぞれの制度の有無をたずねた。制度がある割合が最も高いのは「短時間勤務制度」で62.3%である。次いで「所定時間外労働（残業）の免除」（45.7%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（35.4%）となっている。この上位3項目と順位は育児を支援する制度への回答と同じである。制度がなく、今後導入予定もない制度で、割合が高いのは、「介護に要する経費の援助」（86.5%）、「在宅勤務制度（テレワークなど）」（85.9%）となっている。（図2-43）

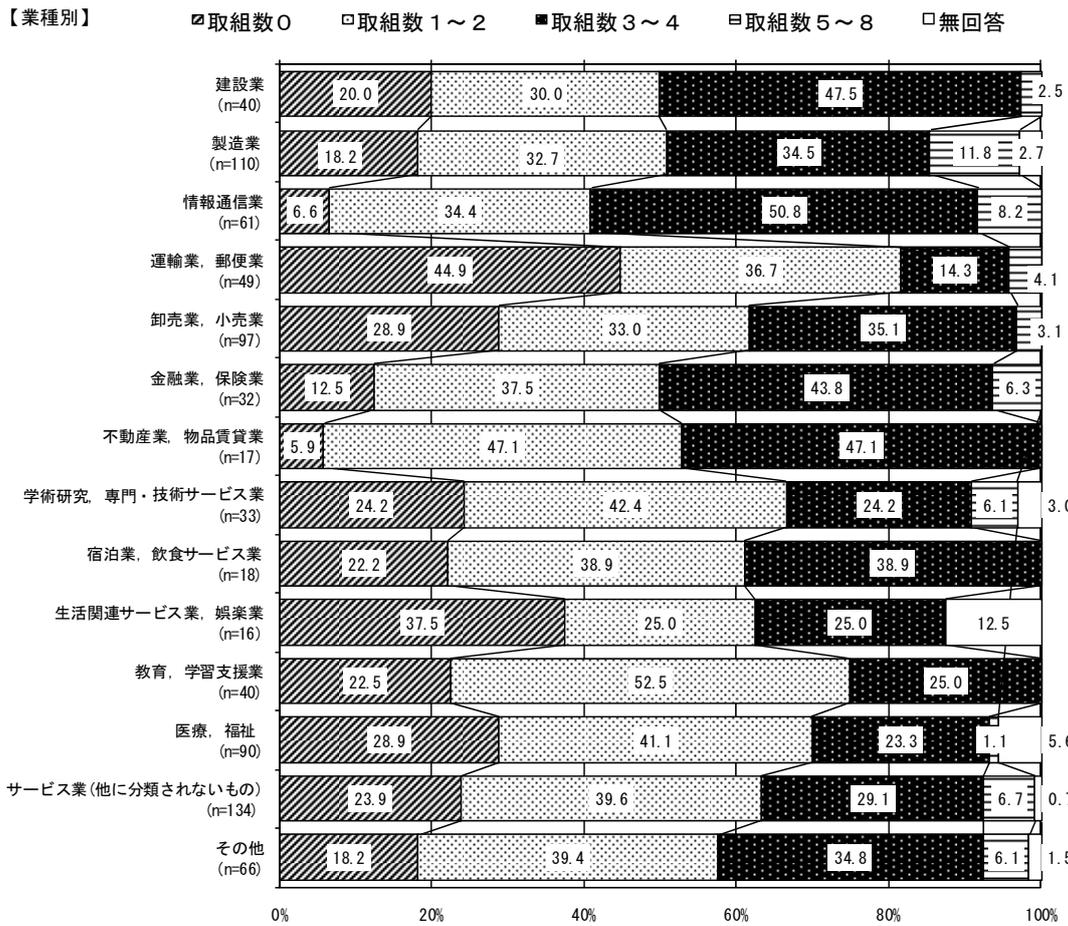
また、いずれの制度もない事業所は22.9%となっており、業種別でみると取組数が2以下の割合が高いのは「運輸業，郵便業」（81.6%）、「教育，学習支援業」（75.0%）であり、取組数が3以上の割合が高いのは「情報通信業」（59.0%）、「金融業，保険業」（50.1%）となっており、業種により差が現れている。

規模別にみると「1～99人」ではいずれの制度もない事業所が36.4%であるが、「1,000人以上」では4.7%となっており、規模による差が大きい。（図2-44、図2-45）



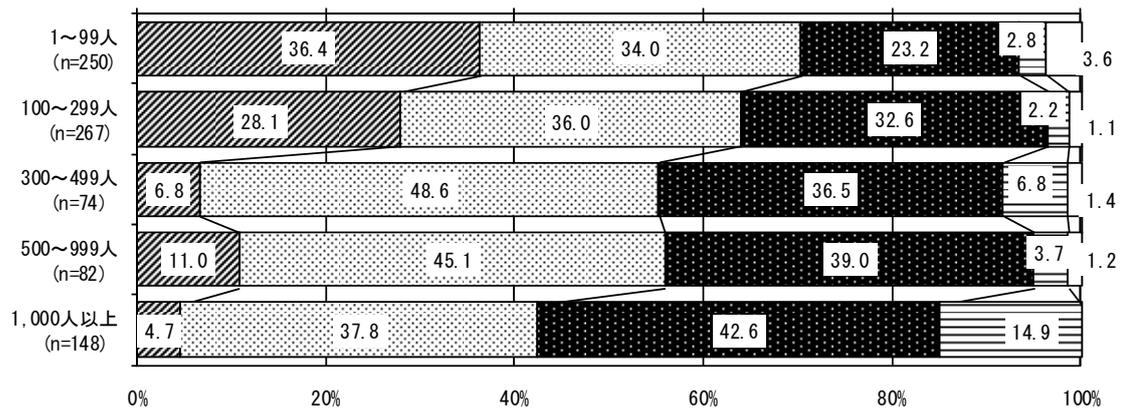
「事業所調査結果」

図 2-45 介護支援制度の数

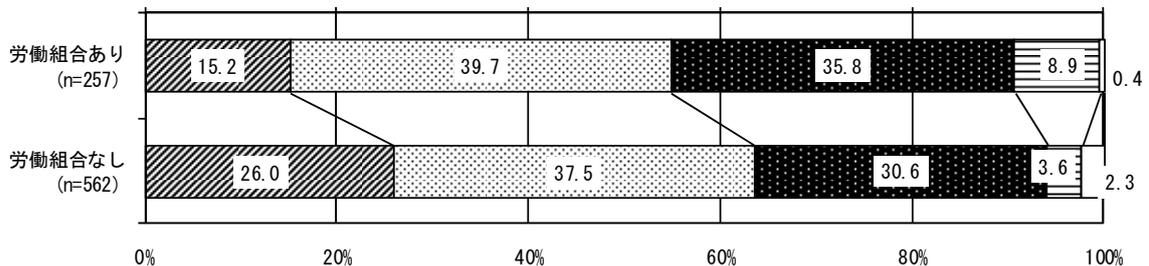


【規模別】

■取組数0 □取組数1～2 ■取組数3～4 ▨取組数5～8 □無回答



【労働組合の有無別】



「事業所調査結果」

(2) 利用者の有無

利用者の割合が高いのは男女とも「介護に要する経費の援助」(男性 31.4%、女性 25.7%)

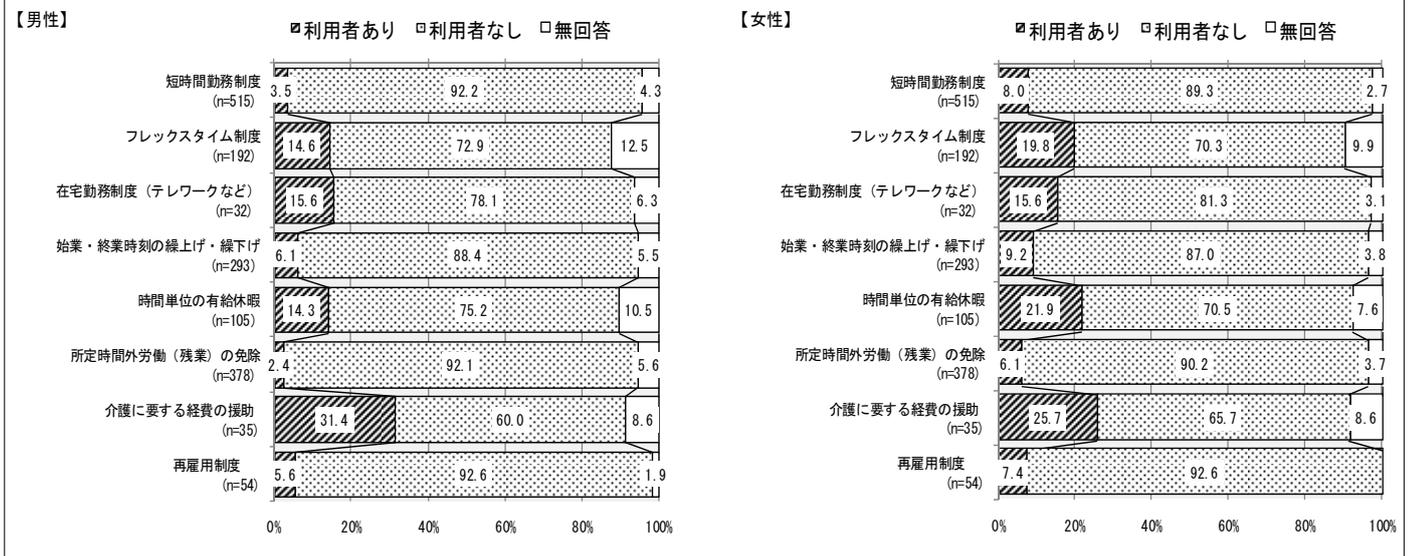
「制度あり」と回答した事業所に、男女別に利用者の有無をたずねた。

「利用者あり」の割合が高いのは、男性は「介護に要する経費の援助」(31.4%)、「在宅勤務制度(テレワークなど)」(15.6%)「フレックスタイム制度」(14.6%)である。

女性は「介護に要する経費の援助」(25.7%)、「時間単位の有給休暇」(21.9%)、「フレックスタイム制度」(19.8%)の順に割合が高い。

しかし、男女とも「利用者あり」の割合は、育児を支援する制度の利用者の割合より低い。(図 2-46) (図 2-39 参照)

図 2-46 介護支援制度の利用者の有無

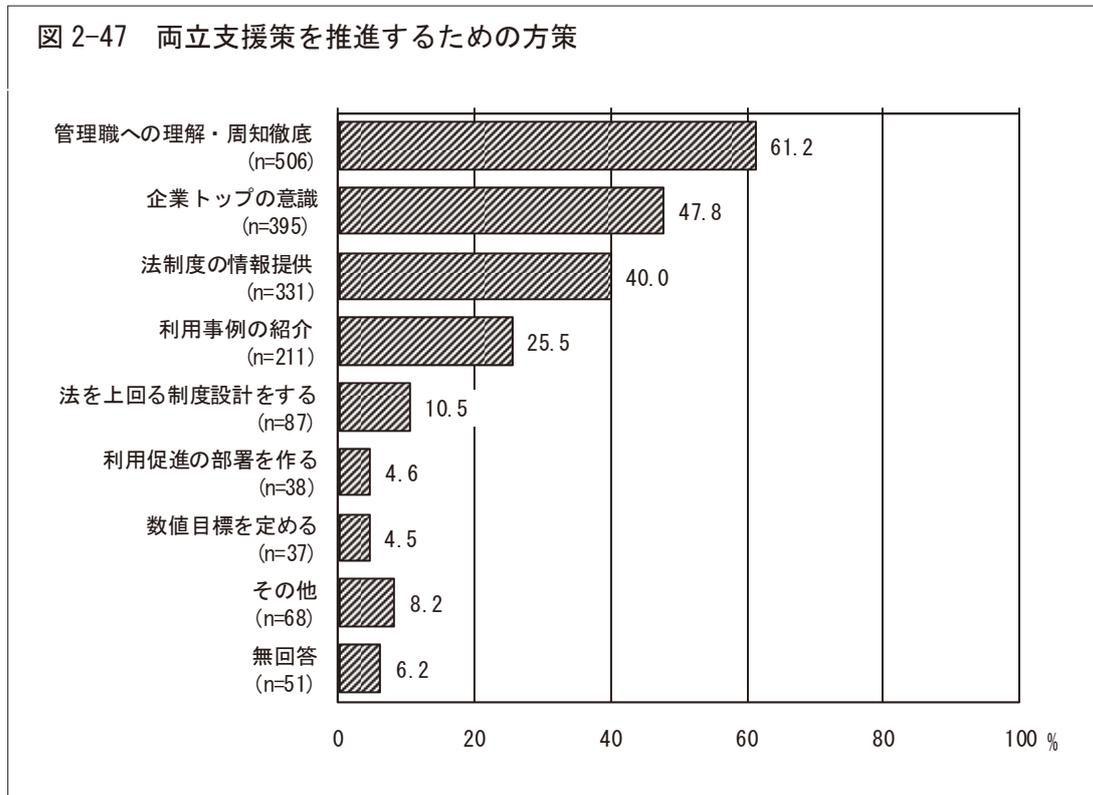


2.1 両立支援を推進するための方策

「管理職への理解・周知徹底」が61.2%で最も多い

両立支援策を推進するために重要なことをたずねた（複数回答）。

割合が最も高いのは「管理職への理解・周知徹底」で61.2%、次いで「企業トップの意識」（47.8%）、
「法制度の情報提供」（40.0%）となっている。（図 2-47）



2.2 短時間勤務者用の人事評価制度の有無

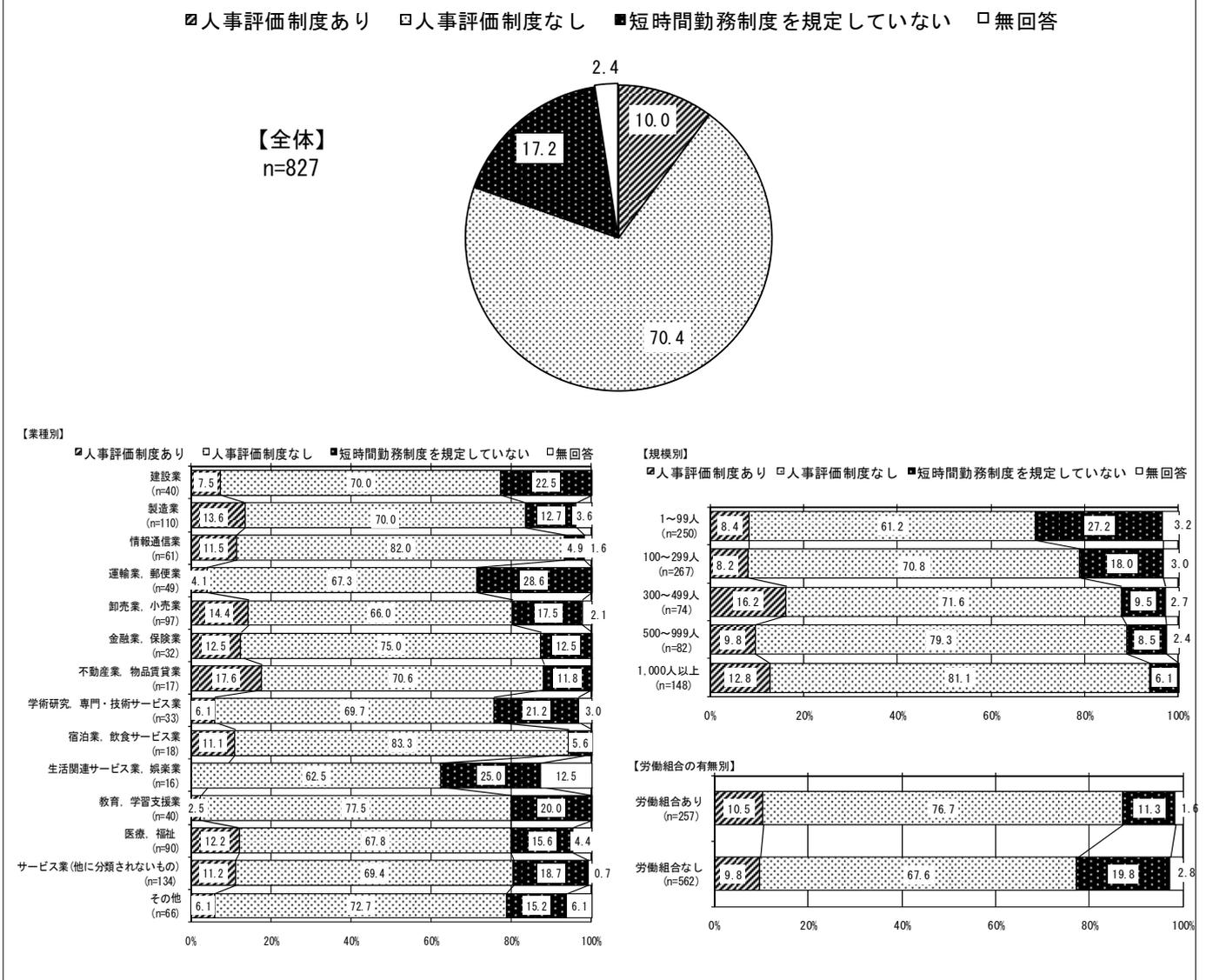
「人事評価制度なし」の事業所が7割強

育児・介護等によりフルタイム勤務ができない短時間勤務者用の人事評価制度の有無についてたずねた。「人事評価制度あり」の事業所は10.0%、「人事評価制度なし」の事業所は70.4%となっている。

業種別にみると、「人事評価制度あり」の割合が最も高いのは「不動産業、物品賃貸業」で17.6%であり、一方で、「生活関連サービス業、娯楽業」では、「人事評価制度あり」と回答する事業所は1社もなかった。

規模別にみると、「人事評価制度あり」の割合は「300～499人」の事業所が16.2%と高く、「1～99人」、「100～299人」、「500～999人」の事業所では1割以下である。(図2-48)

図2-48 短時間勤務者用の人事評価制度の有無



2 2-1 短時間勤務者の人事評価の態様

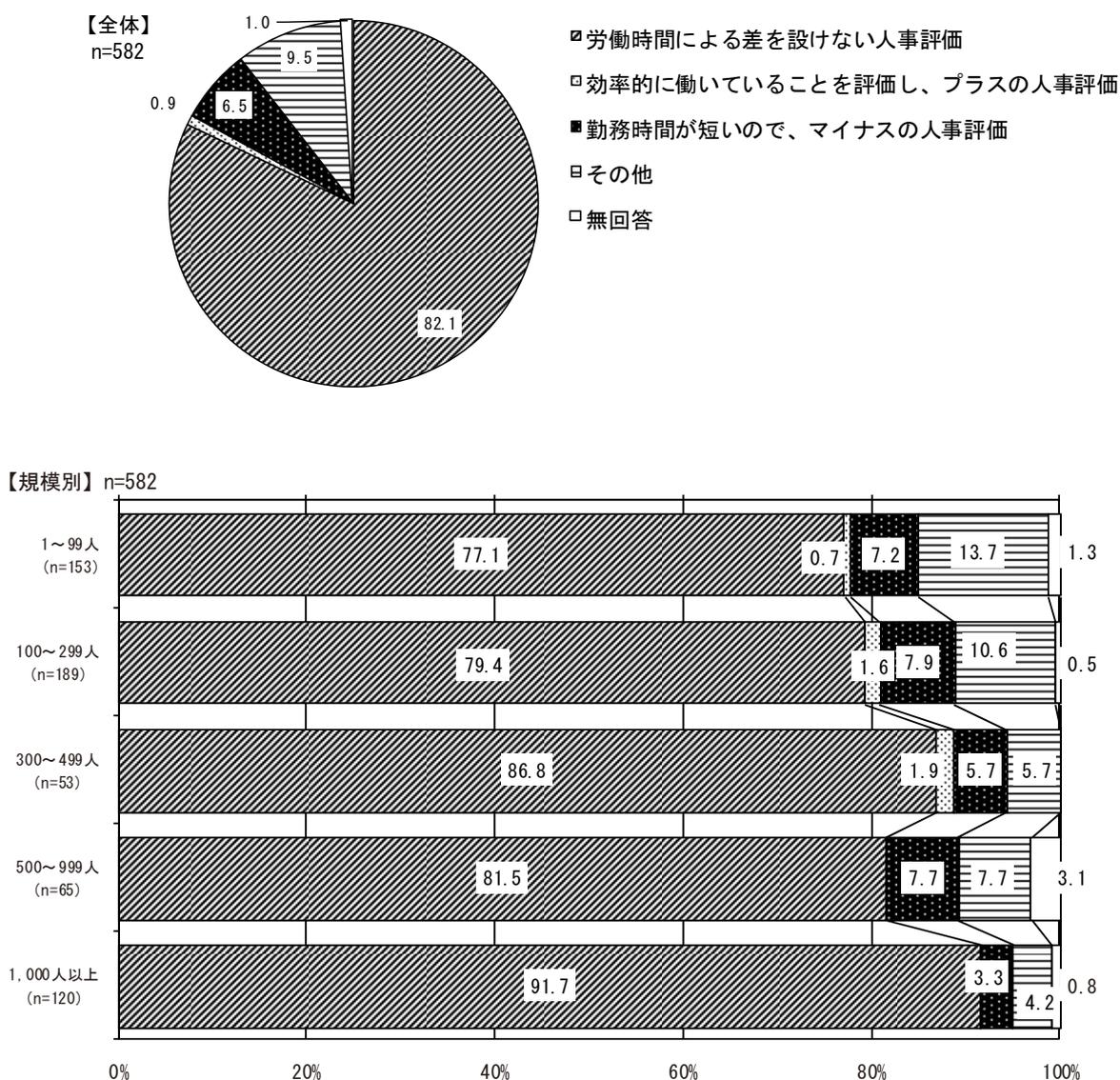
「労働時間による差を設けない人事評価」が 82.1%

短時間勤務者用の「人事評価制度なし」と回答した事業所（n=582）に、短時間勤務者の人事評価についてたずねた。

「フルタイム社員と同等の評価基準を用いているが、労働時間による差を設けない人事評価をしている」が 82.1%で最も割合が高い。

規模別にみると、概ね規模が大きいほど「労働時間による差を設けない人事評価をしている」の割合が高く、「1～99人」は 77.1%であるが、「1,000人以上」では9割を超える。（図 2-49）

図 2-49 短時間勤務者の人事評価



「事業所調査結果」

2.3 子どもの看護休暇について

(1) 制度の有無

「規定あり」の事業所は 70.4%

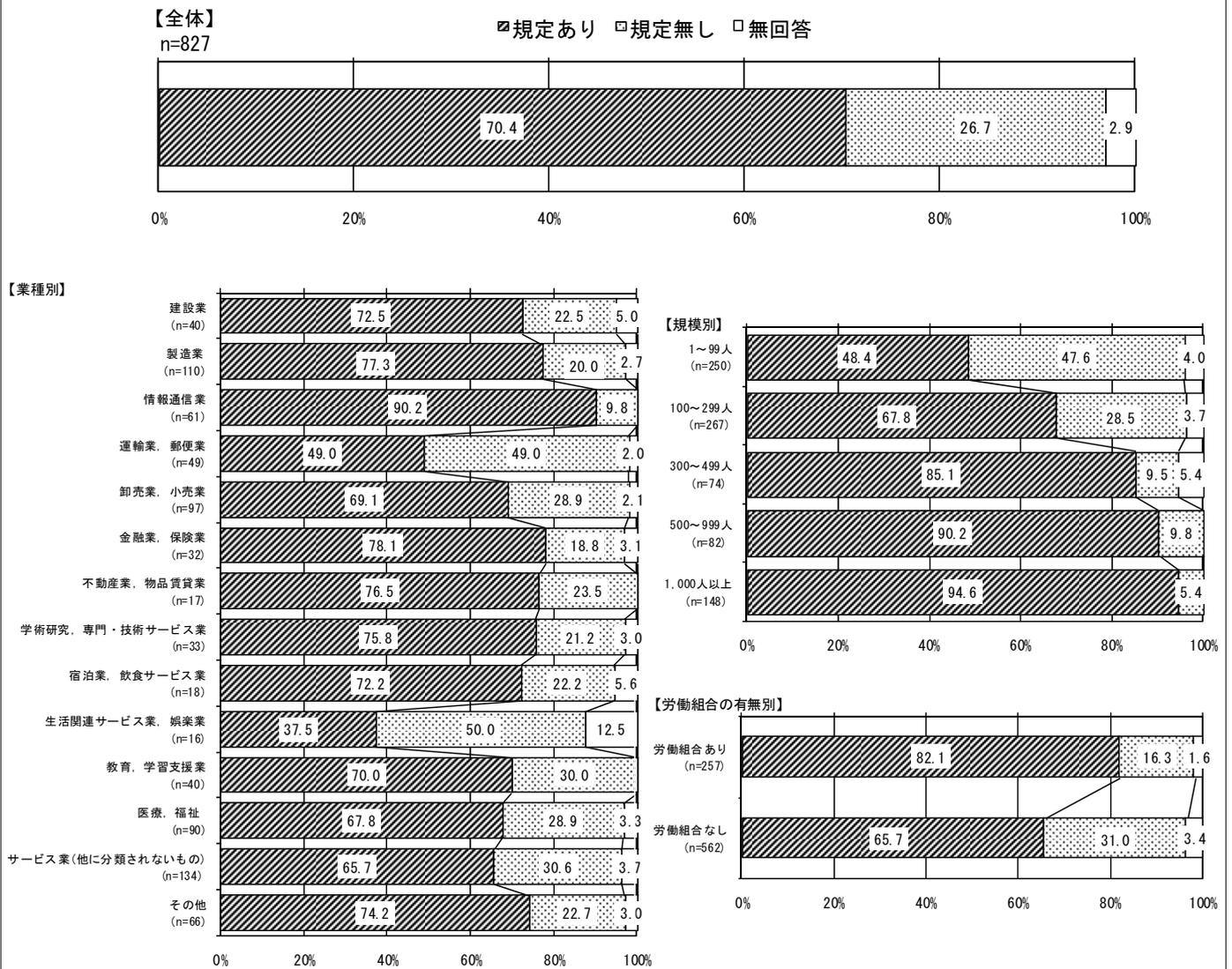
子どもの看護休暇制度の規定の有無についてたずねた。

「規定あり」と回答した事業所は 70.4%、「規定なし」は 26.7%である。

業種別にみると、「規定あり」の割合が最も高いのは「情報通信業」で 90.2%、最も低いのは「生活関連サービス業、娯楽業」の 37.5%である。

規模別にみると、規模が大きいほど「規定あり」の割合が高く、「1～99人」は 48.4%であるが、「500～999人」及び「1,000人以上」では9割を超える。(図 2-50)

図 2-50 子どもの看護休暇制度の有無



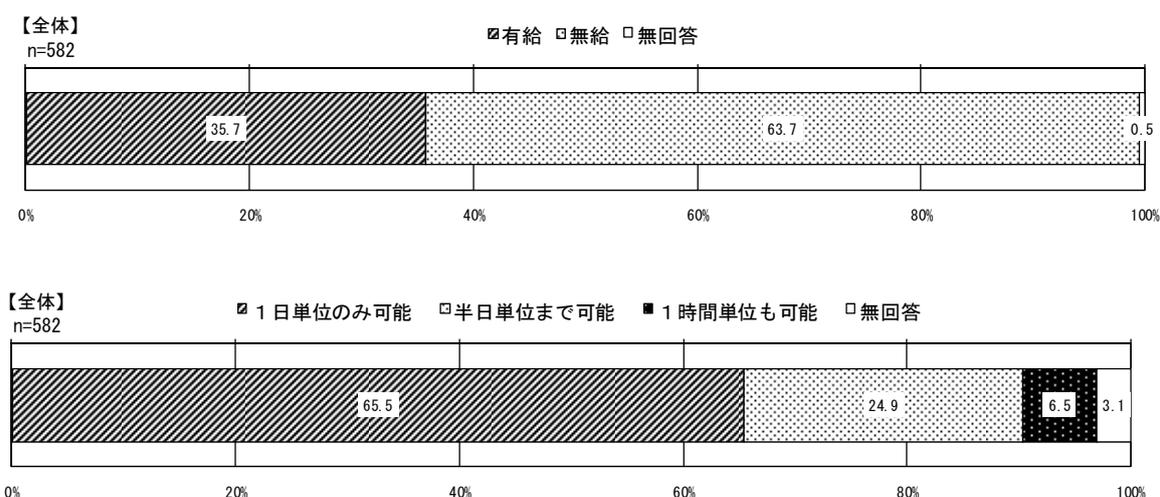
(2) 賃金の有無・取得単位

休暇中に給与を支給している事業所は 35.7%、取得単位は「1日単位のみ可能」が 65.5%

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=582）に、看護休暇期間中の給与支給の有無と休暇取得単位についてたずねた。

看護休暇期間中に給与を支給している事業所が 35.7%、支給していない事業所は 63.7%である。取得単位は「1日単位のみ可能」と回答した事業所の割合が 65.5%と最も高く、次いで「半日単位まで可能」（24.9%）、「1時間単位も可能」（6.5%）の順になっている。（図 2-51）

図 2-51 子どもの看護休暇期間中の給与支給の有無・取得単位



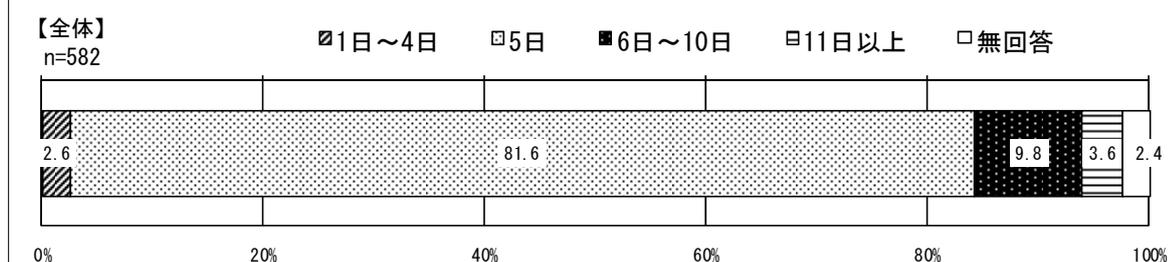
2 3-1 子どもの看護休暇の取得可能期間

法定（5日）以上の休暇を付与している事業所が 9割超

子供の看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=582）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 81.6%であり、さらに法定を上回る6日以上の日数を取得できる事業所は 13.4%で、合計 95.0%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 2-52）

図 2-52 子どもの看護休暇の日数



2.4 介護休暇について

(1) 制度の有無

「規定あり」の事業所は 68.9%

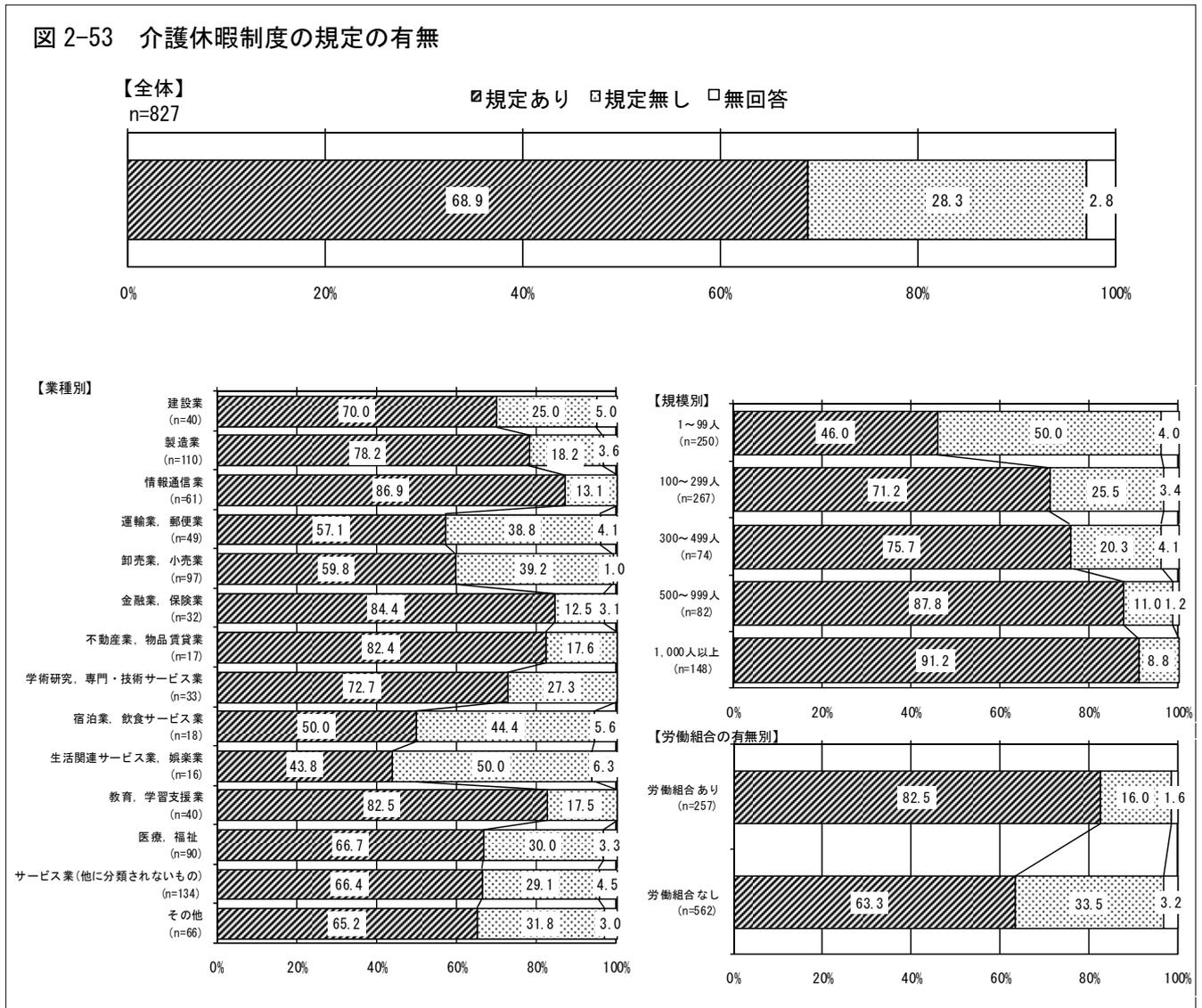
介護休暇制度の規定の有無についてたずねた。

「規定あり」と回答した事業所は 68.9%、「規定なし」は 28.3%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 86.9%、最も低いのは「生活関連サービス業、娯楽業」の 43.8%である。

規模別にみると、規模が大きいほど「規定あり」の割合が高く、「1～99人」は 46.0%であるが、「1,000人以上」では 9割を超える。(図 2-53)

図 2-53 介護休暇制度の規定の有無



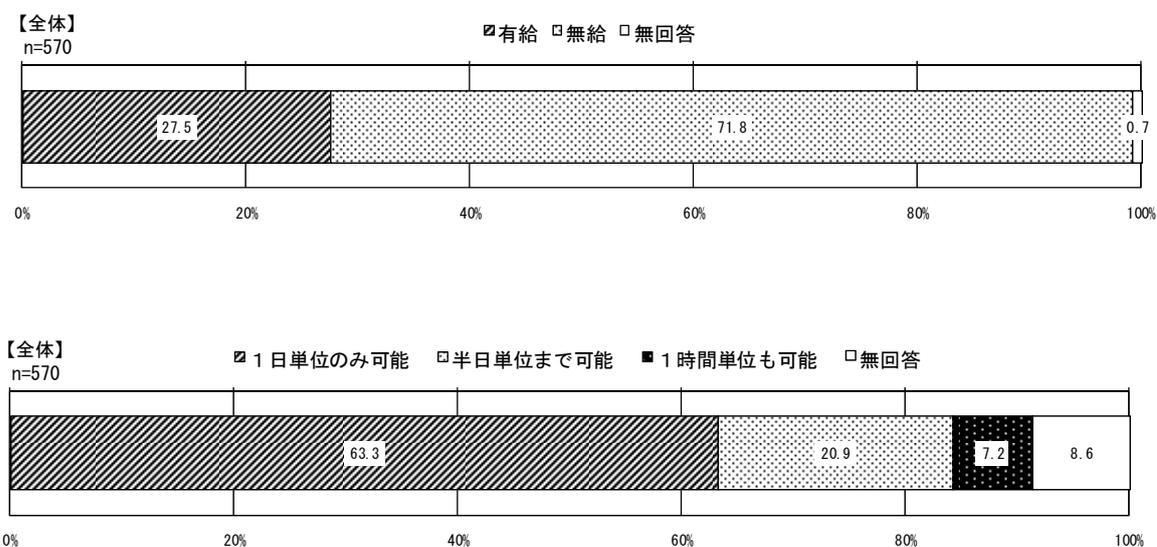
(2) 賃金の有無・取得単位

休暇中に給与を支給している事業所は27.5%、取得単位は「1日単位のみ可能」が63.3%

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=570）に、介護休暇期間中の給与支給の有無と休暇取得単位の規定についてたずねた。

介護休暇期間中に給与を支給している事業所が27.5%、支給していない事業所は71.8%である。取得単位は「1日単位のみ可能」と回答した事業所の割合が63.3%と最も高く、次いで「半日単位まで可能」（20.9%）、「1時間単位も可能」（7.2%）となっている。（図2-54）

図2-54 介護休暇期間中の給与支給の有無・取得単位



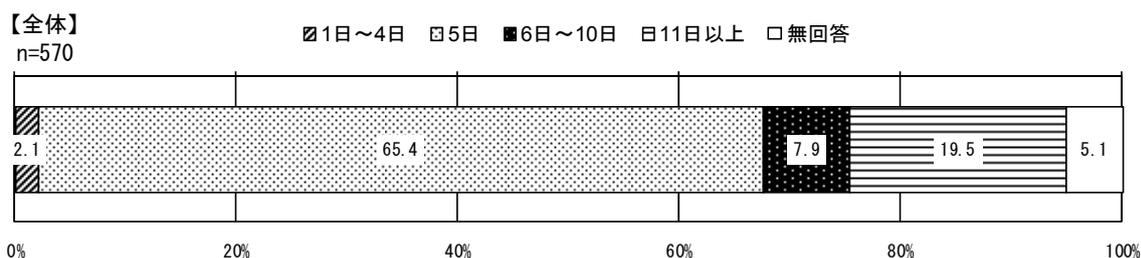
2-4-1 介護休暇の取得可能期間

法定（5日）以上の休暇を付与している事業所が9割超

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=570）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65.4%であり、さらに法定を上回る6日以上（6日～10日）の休暇を取得できる事業所は27.4%で合計92.8%の事業所が法定の（5日）以上の休暇を設けている。一方、法定の日数を下回る（5日未満）の事業所は、2.1%である。（図2-55）

図2-55 介護休暇の取得可能期間



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（827件）のうち、54件（回答者の6.5%）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17件と最も多く、次いで「行政に望むこと」が16件、「雇用環境や社会に関する要望」が13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

- ◆ 女性は結婚で退職する、責任ある仕事が出来ない、など差別感は根強く、女性は役職に就くためには男性以上の苦勞、努力をしなければならないのが現実ではないか。（運輸業、郵便業 300～499人）
- ◆ 職場においては男女間の差別的な意識は殆ど無くなっている。（卸売業 1000人以上）
- ◆ 男女平等については、体力面体調面などにおいて差がある事は明白であり、立場や評価をすべて同様に扱う事が正しいのか？という点には疑問を持っている。求人についても同じくより詳細な情報を掲載し、男女を分けて扱える様にした方が企業も求職者も効率よく活動を行える。（サービス業(他に分類されないもの) 1～99人)

2 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

- ◆ 現在の日本社会の状況では結婚した女性がフルタイムで勤務し子育て、介護を担うのは不可能である。当社は派遣会社だが、フルタイムではなく、月の半分なり、数日なりシフト制で働ける制度にしている。フルタイム勤務を前提とした制度作りには大いに疑問がある。育児・介護は女性がやるものという認識はなく男女とも全員がやるという前提で考えなければ何も前進しない。残念ながら国あるいは自治体が強制的にやらせる等のことがなければ育児も介護も女性の仕事のままである。（サービス業(他に分類されないもの) 100～299人)
- ◆ 産休、育休、その他も制度があり、実施している会社もあるが、実際問題としては長期の目で考えることができない中小企業がほとんどなのではないかと思う。実際に産休、育休、介護休業などを取得させた企業への助成金の支給や、税金の緩和措置などの対応をしてもらえると会社も従業員も気を使ったり、コストに対しての後ろめたさを必要以上に感じたりすることなくいられるのではないかと思う。（情報通信業 1～99人）

3 男性の育児参加に関すること

- ◆ 男性の育休取得は、制度はあってもまだ社会的に取りづらい雰囲気がある。官公庁の職員、大企業、銀行の社員が積極的に活用し事例を公表すべき。社会的認知度が低ければ、特に中小企業社員の取得は難しい。（卸売業 1～99人）
- ◆ 男性に女性と同じように育児休業を取得することを奨励する施策に疑問を感じる。4月以外の希望時期に保育所に入所できる体制づくりや病児保育の充実をはかってほしい。（製造業 1000人以上）

「事業所調査結果」

4 保育所に関すること

- ◆ 保育所の整備が全く足りていないようで、当社従業員も審査が厳しくなかなか入れない模様だ。また、保育所は預かる時間をもっと長くすべき。17時や18時までに迎えに行かなければならない状態では企業としては正直仕事にならない。延長保育もあるが費用が高すぎで利用者もいない。このような育児環境では家庭と仕事の両立はとても無理があると思う。24時間預かる保育所の整備、費用は非常に高い地方税でまかなうことを要望する。それが実現できれば少子化は減り雇用の拡大にもつながる。（卸売業 1000人以上）

5 行政に望むこと

- ◆ 制度を利用しやすい職場風土を築いていくことが大切だと思う。家族など私的事情を職場等「公」の場に持ち出すのをためらうような風土を変えていきたい。どの組織や企業にも共通の課題であり国民の意識改革に向けた取り組みを行政には期待したい。（学術研究、専門・サービス業 1～99人）
- ◆ 現状まだまだ女性の雇用に感ずる部分は多く、そのほとんどが、妻であり母であり社会人である女性のような「役割」に上手く制度が当てはまっていないところが大きいと思う。女性の様々な「役割」に適応する「雇用」の窓口をもっと広げられるような大規模な制度改革を望む。（卸売業 300～499人）
- ◆ 会社が育児休業可能な期間を法を上回り定めても、育児休業給付金が原則1年までしか支給されないのは対応が遅れていると思う。（情報通信業 1000人以上）
- ◆ 制度では包括しきれない事情をどう拾っていくかが大切と思う。最後は職場の風土（協力しあう、理解する等）がなければ制度は無効だと思うので、多少オーバーにでも既に両立を成している者が賞賛（優遇）されるような制度（税制、社保等を含めて）を役所横断的に考えるべきと思う。就学前は社会も手厚いが就学後のフォローのなさはひどい。学童の時間や夏休みの問題、学校運営の姿勢（保護者が平日日中に在宅している前提等）等、子供が1人で留守番できる年齢までをケアしないと小学校入学で両立を結局挫折する人が多い現状をみてほしい。（その他 100～299人）

6 雇用環境や社会に対する要望

- ◆ 国や都が一生懸命働きかけていても、何でも仕事（利益）を優先では先に進まない。一步ずつでもいいので改善していきたいが難しいと感じている。（サービス業（他に分類されないもの） 1～99人）
- ◆ 住宅事情から長距離の通勤者が多くいるため、子育てに夫婦とも参画することを難しくしているように感じる。（製造業 1000人以上）
- ◆ 職場でサポートできる範囲は限られているので今後は職場、地域、自治体で連携していく必要があると思う。同じ土俵に立つ前に女性は自分のキャリアプランを考えるにあたり、結婚、子育てに左右され、余儀なく中断されてしまうことが多いので長期的な立場でサポートが必要と考える。また、こうした状況をマイナスととらえずに多様な人材を生かす取り組みや社会風土作りを行政にも期待したい。まだまだ、男女平等には課題があり、継続して会社は取り組むことが大事だと思う。（卸売業 500～999人）