

## 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	55	6.4
製造業	114	13.3
情報通信業	93	10.9
運輸業、郵便業	47	5.5
卸売業、小売業	125	14.6
金融業、保険業	23	2.7
不動産業、物品賃貸業	16	1.9
学術研究、専門・技術サービス業	40	4.7
宿泊業、飲食サービス業	12	1.4
生活関連サービス業、娯楽業	11	1.3
教育、学習支援業	45	5.3
医療、福祉	93	10.9
サービス業(他に分類されないもの)	181	21.2
全体	855	100.0

(3) 事業所の性格別

	件数	構成比(%)
単独事業所	252	29.5
本社・本店	590	69.0
無回答	13	1.5
全体	855	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	232	27.1
20～40%未満	204	23.9
40～60%未満	128	15.0
60%以上	162	18.9
無回答	129	15.1
全体	855	100.0
全体平均		36.9%

(2) 企業全体の常用労働者数

		件数	構成比(%)
合計	1～99人	211	24.7
	100～299人	231	27.0
	300～499人	85	9.9
	500～999人	81	9.5
	1000人以上	118	13.8
	無回答	129	15.1
	全体	855	100.0
	全体の平均	773.6人	
男性労働者	0人	-	-
	1～99人	349	40.8
	100～299人	184	21.5
	300～499人	62	7.3
	500～999人	59	6.9
	1000人以上	80	9.4
	無回答	121	14.2
	全体	855	100.0
	男性従業員数平均	488.1人	
女性労働者	0人	-	-
	1～99人	461	53.9
	100～299人	164	19.2
	300～499人	60	7.0
	500～999人	39	4.6
	1000人以上	34	4.0
	無回答	97	11.3
	全体	855	100.0
	女性従業員数平均	285.5	

(5) 労働組合の有無

	件数	構成比(%)
有り	258	30.2
無し	589	68.9
無回答	8	0.9
全体	855	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	417,304	358,241	59,063
	100.0	85.8	14.2
女性	244,125	126,130	117,995
	100.0	51.7	48.3
合計	661,429	484,371	177,058
	100.0	73.2	26.8

「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	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業（他に分類されないもの）
男性正社員比率	98.0	90.1	96.5	92.5	79.2	94.7	88.2	62.5	39.1	52.8	67.8	72.6	83.8
女性正社員比率	86.3	72.5	82.6	51.3	28.0	69.9	68.7	43.8	11.0	11.9	69.8	73.5	46.7

(8) 業種×常用労働者規模（企業全体）

上段:実数 下段:%		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		855 100.0	211 24.7	231 27.0	85 9.9	81 9.5	118 13.8	129 15.1
業 種 別	建設業	55 100.0	19 34.5	10 18.2	2 3.6	6 10.9	6 10.9	12 21.8
	製造業	114 100.0	29 25.4	19 16.7	17 14.9	11 9.6	29 25.4	9 7.9
	情報通信業	93 100.0	26 28.0	19 20.4	10 10.8	4 4.3	10 10.8	24 25.8
	運輸業、郵便業	47 100.0	10 21.3	19 40.4	3 6.4	1 2.1	4 8.5	10 21.3
	卸売業、小売業	125 100.0	34 27.2	32 25.6	10 8.0	13 10.4	16 12.8	20 16.0
	金融業、保険業	23 100.0	2 8.7	3 13.0	3 13.0	3 13.0	10 43.5	2 8.7
	不動産業、物品賃貸業	16 100.0	2 12.5	9 56.3	-	3 18.8	2 12.5	-
	学術研究、専門・技術サービス業	40 100.0	10 25.0	13 32.5	2 5.0	1 2.5	4 10.0	10 25.0
	宿泊業、飲食サービス業	12 100.0	3 25.0	3 25.0	1 8.3	1 8.3	3 25.0	1 8.3
	生活関連サービス業、娯楽業	11 100.0	3 27.3	4 36.4	-	1 9.1	2 18.2	1 9.1
	教育、学習支援業	45 100.0	7 15.6	10 22.2	7 15.6	6 13.3	9 20.0	6 13.3
	医療、福祉	93 100.0	25 26.9	45 48.4	6 6.5	8 8.6	2 2.2	7 7.5
	サービス業（他に分類されないもの）	181 100.0	41 22.7	45 24.9	24 13.3	23 12.7	21 11.6	27 14.9

「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		855 100.0	232 27.1	204 23.9	128 15.0	162 18.9	129 15.1
業 種 別	建設業	55 100.0	40 72.7	2 3.6	1 1.8	-	12 21.8
	製造業	114 100.0	43 37.7	44 38.6	13 11.4	5 4.4	9 7.9
	情報通信業	93 100.0	31 33.3	30 32.3	6 6.5	2 2.2	24 25.8
	運輸業、郵便業	47 100.0	32 68.1	4 8.5	-	1 2.1	10 21.3
	卸売業、小売業	125 100.0	25 20.0	39 31.2	23 18.4	18 14.4	20 16.0
	金融業、保険業	23 100.0	2 8.7	8 34.8	11 47.8	-	2 8.7
	不動産業、物品賃貸業	16 100.0	3 18.8	9 56.3	3 18.8	1 6.3	-
	学術研究、専門・技術サービス業	40 100.0	9 22.5	11 27.5	8 20.0	2 5.0	10 25.0
	宿泊業、飲食サービス業	12 100.0	-	4 33.3	1 8.3	6 50.0	1 8.3
	生活関連サービス業、娯楽業	11 100.0	2 18.2	1 9.1	5 45.5	2 18.2	1 9.1
	教育、学習支援業	45 100.0	1 2.2	12 26.7	16 35.6	10 22.2	6 13.3
	医療、福祉	93 100.0	-	1 1.1	7 7.5	78 83.9	7 7.5
	サービス業(他に分類されないもの)	181 100.0	44 24.3	39 21.5	34 18.8	37 20.4	27 14.9

「事業所調査結果」

(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		855	232	204	128	162	129
		100.0	27.1	23.9	15.0	18.9	15.1
常用労働者数 (企業全体) 別	1～99人	211	70	66	38	37	-
		100.0	33.2	31.3	18.0	17.5	-
	100～299人	231	72	63	35	61	-
		100.0	31.2	27.3	15.2	26.4	-
	300～499人	85	27	21	13	24	-
		100.0	31.8	24.7	15.3	28.2	-
	500～999人	81	22	18	19	22	-
		100.0	27.2	22.2	23.5	27.2	-
1000人以上	118	41	36	23	18	-	
	100.0	34.7	30.5	19.5	15.3	-	
無回答	129	-	-	-	-	-	129
	100.0	-	-	-	-	-	100.0

I 雇用管理の概況

1 採用

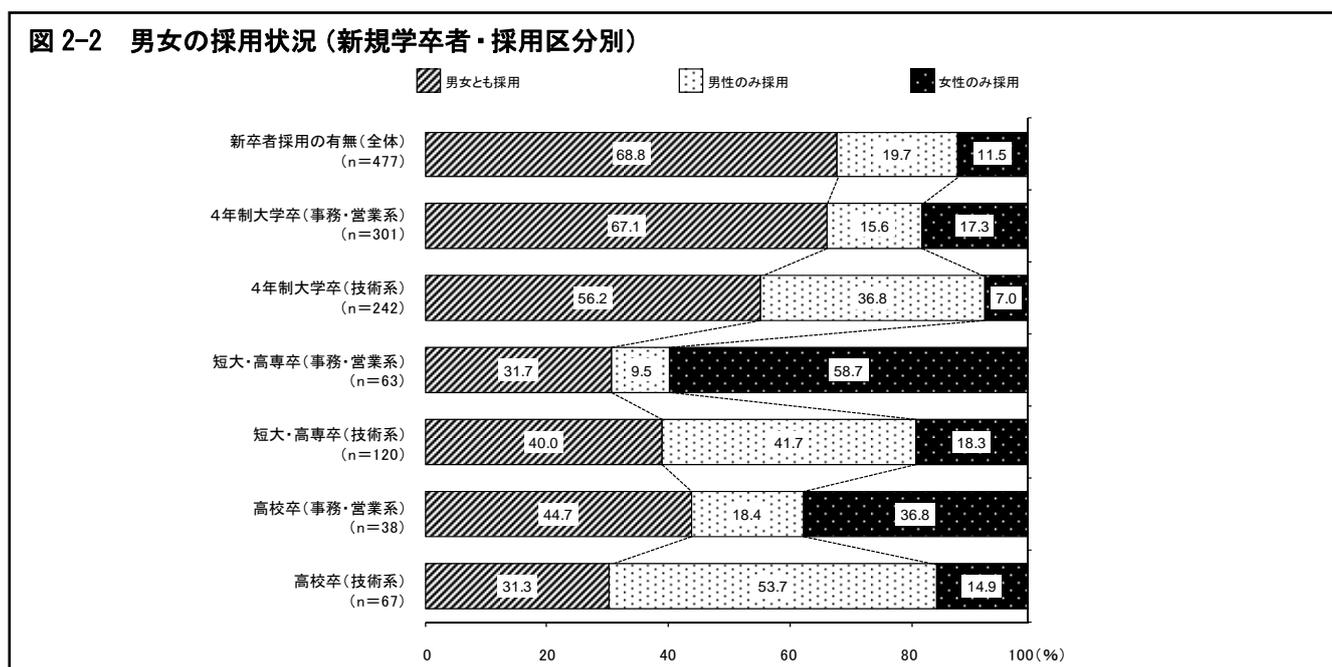
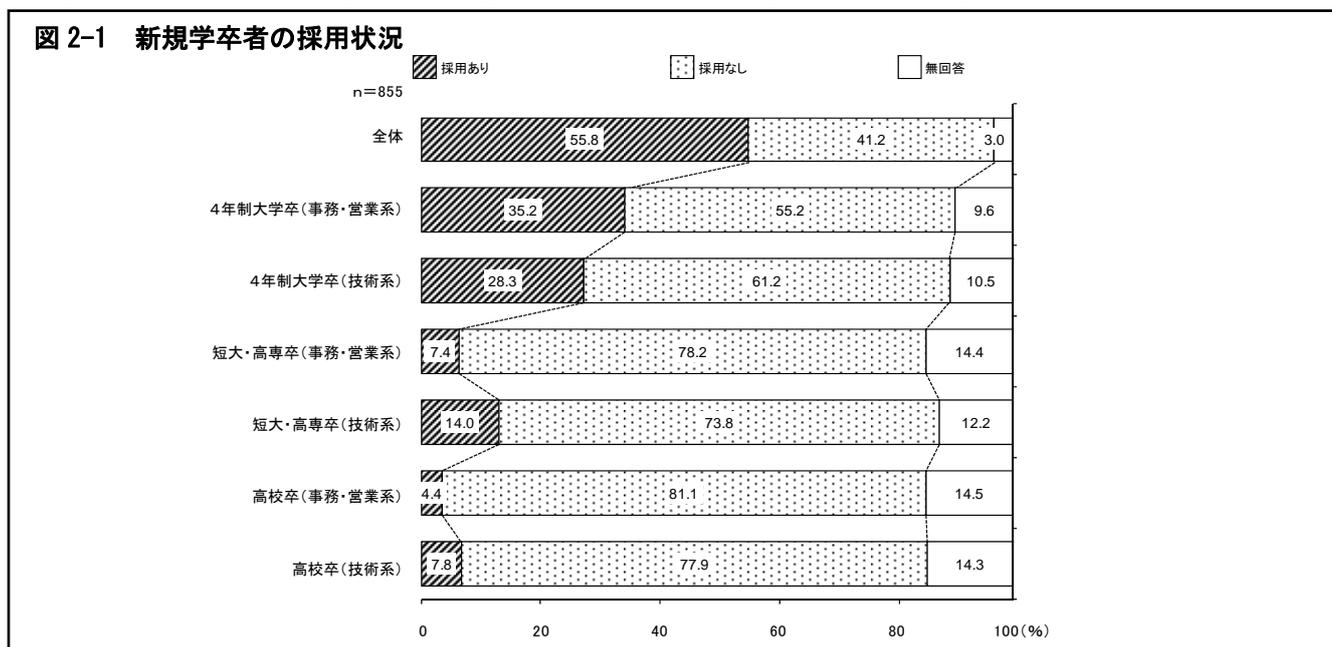
(1) 新規学卒者（高等学校卒を含む。以下同じ）採用状況

平成23年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は5割台半ば、うち「男女とも採用した」事業所は7割近く

平成23年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は全体で55.8%、「採用していない」事業所は41.2%である。（図2-1）

新規採用を行った事業所（n=477）のうち、男女とも採用した事業所が68.8%と最も多く、男性のみを採用した事業所は19.7%、女性のみを採用した事業所は11.5%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、「4年制大学卒」では「事務・営業系」「技術系」ともに、「男女とも採用」の割合が5割を超えている。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）



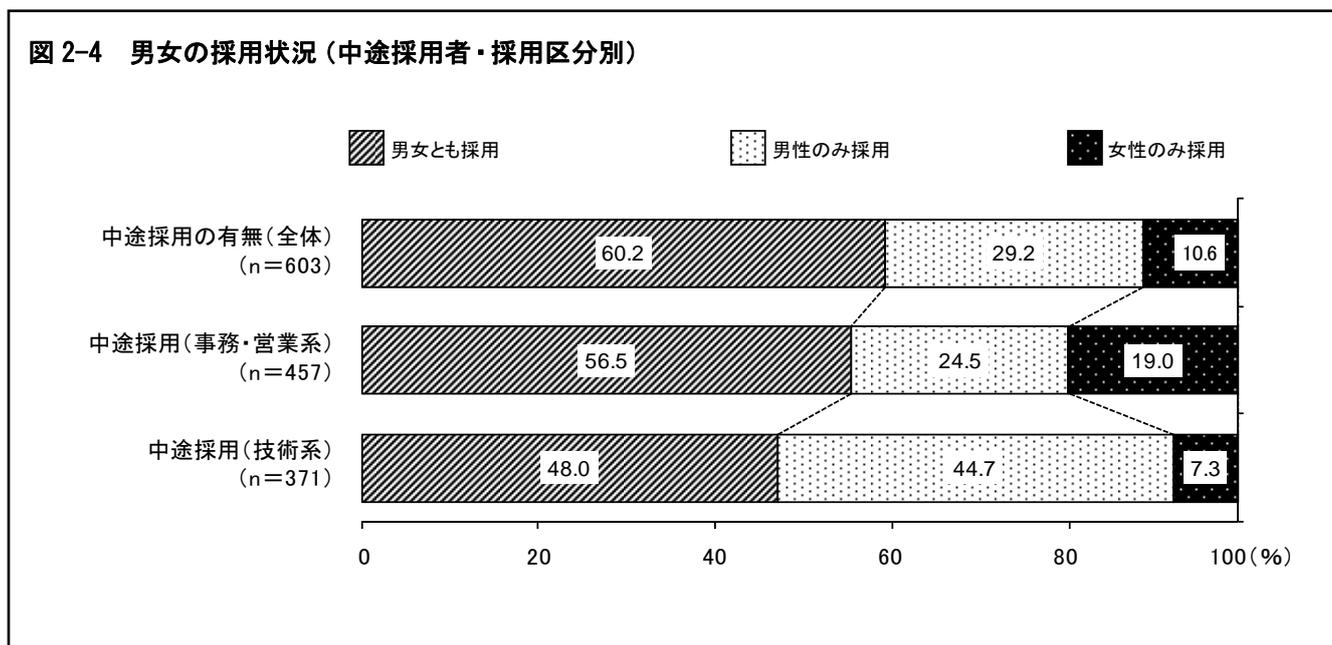
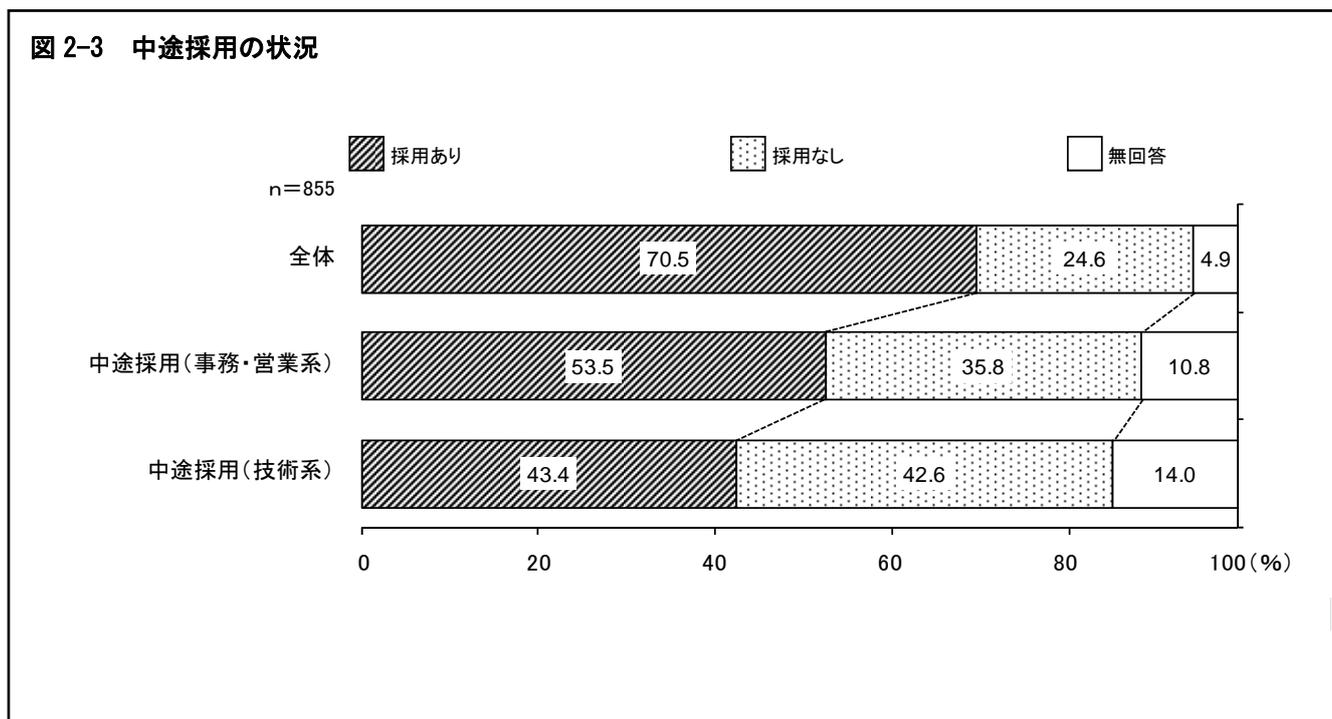
(2) 中途採用の状況

**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」事業所は約6割**

過去1年間（平成22年4月1日～平成23年3月31日）に、中途採用を行った事業所は全体で70.5%、「採用していない」事業所は24.6%である。採用区別にみると、「採用あり」の割合は「事務・営業系」が53.5%、「技術系」が43.4%である。（図2-3）

中途採用を行った事業所（n=603）のうち、男女とも採用した事業所が60.2%と最も多く、男性のみを採用した事業所は29.2%、女性のみを採用した事業所は10.6%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56.5%と高い割合を占めているが、「技術系」では「男女とも採用」の48.0%に次いで、「男性のみ採用」が44.7%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4歳低く、平均勤続年数も約3年短い

男女労働者（常用労働者）の平均年齢は、女性の方が男性より4.0歳低い。平均勤続年数は女性の方が男性より2.8年短くなっている。

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）

表2-1

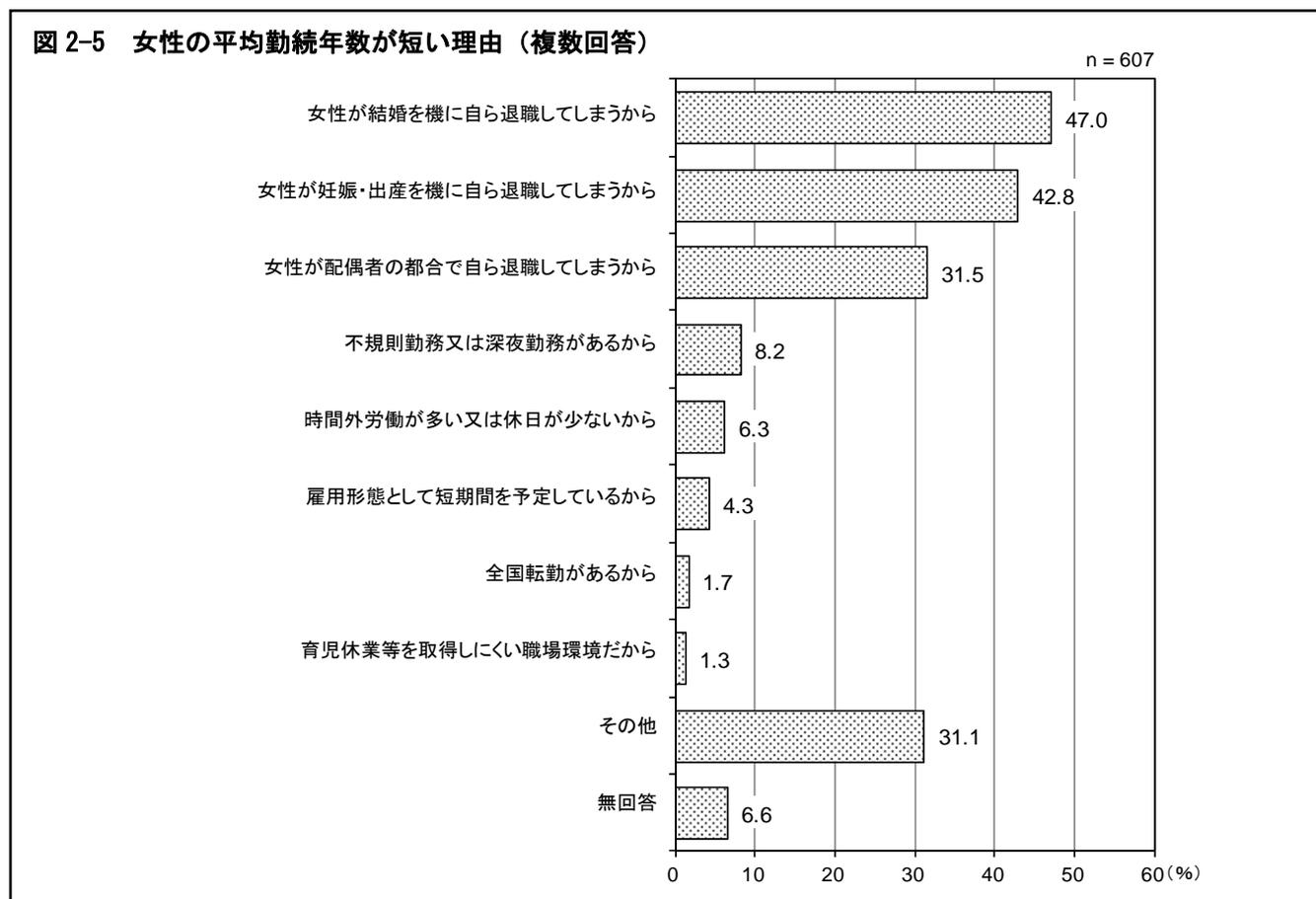
		平均年齢	平均勤続年数
男性		42.7歳	11.5年
女性		38.7歳	8.7年
推移	H21年度(女性)	37.9歳	8.3年
	H11年度(女性)	32.5歳	7.5年
	H2年度(女性)	32.2歳	6.2年

### 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=607）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」（47.0%）、「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」（31.5%）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）



### 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割強で、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」(コース間転換制度あり、なしの合計。以下同様) 事業所は21.6%(185件)、「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74.4%である。

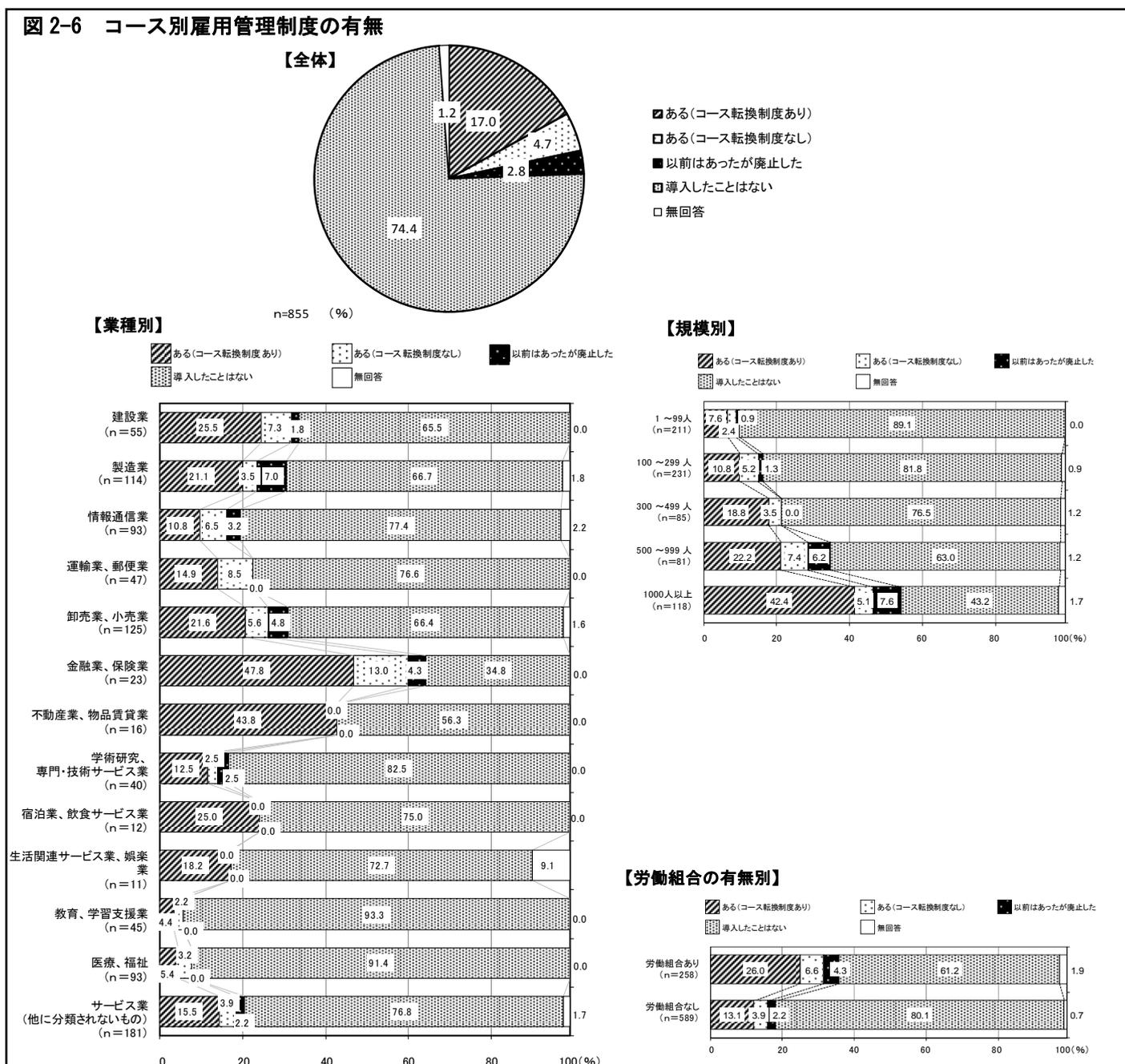
業種別にみると制度が「ある」割合が高いのは、「金融業、保険業」(60.9%)(14件)、「不動産業、物品賃貸業」(43.8%)(7件)である。一方、「導入したことはない」割合が高いのは、「教育、学習支援業」(93.3%)、「医療、福祉」(91.4%)である。規模別にみると、規模が小さいほど「導入したことはない」割合が高い。(図2-6)

**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2-6 コース別雇用管理制度の有無



#### 4 女性管理職者数

**女性管理職が全くいない事業所は1割台半ば、管理職に占める女性の割合は約1割**

(一般的に管理職は「課長相当職」以上であるが、本設問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、78.0%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15.9%である。(図2-7)

管理職に占める女性の割合は全体で10.2%であり、比較的女性の多い「係長相当職」をみても16.4%と1割台半ばを超えている程度である。(表2-2)

業種別では「医療、福祉」が48.1%と最も高く、次いで「教育、学習支援業」(27.1%)、「宿泊業、飲食サービス業」(24.7%)と続いている。「建設業」が1.4%と最も低い。(図2-8)

※推移

	平成23年度	平成20年度	平成17年度	平成11年度	平成2年度
課長以上の女性割合	6.6%	5.1%	3.4%	2.7%	2.6%

図2-7 女性管理職を有する事業所の割合

n = 855

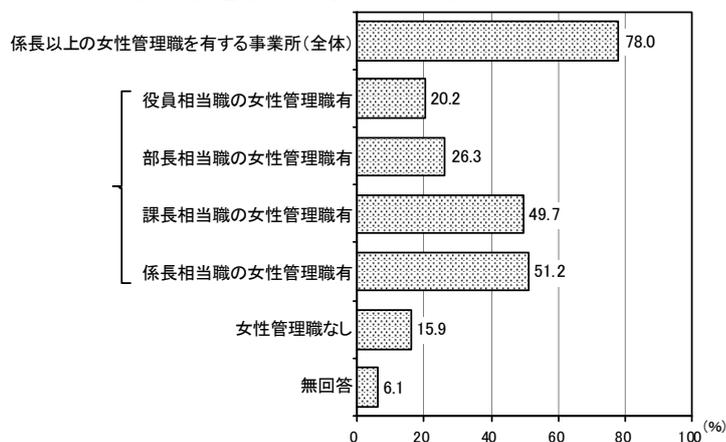
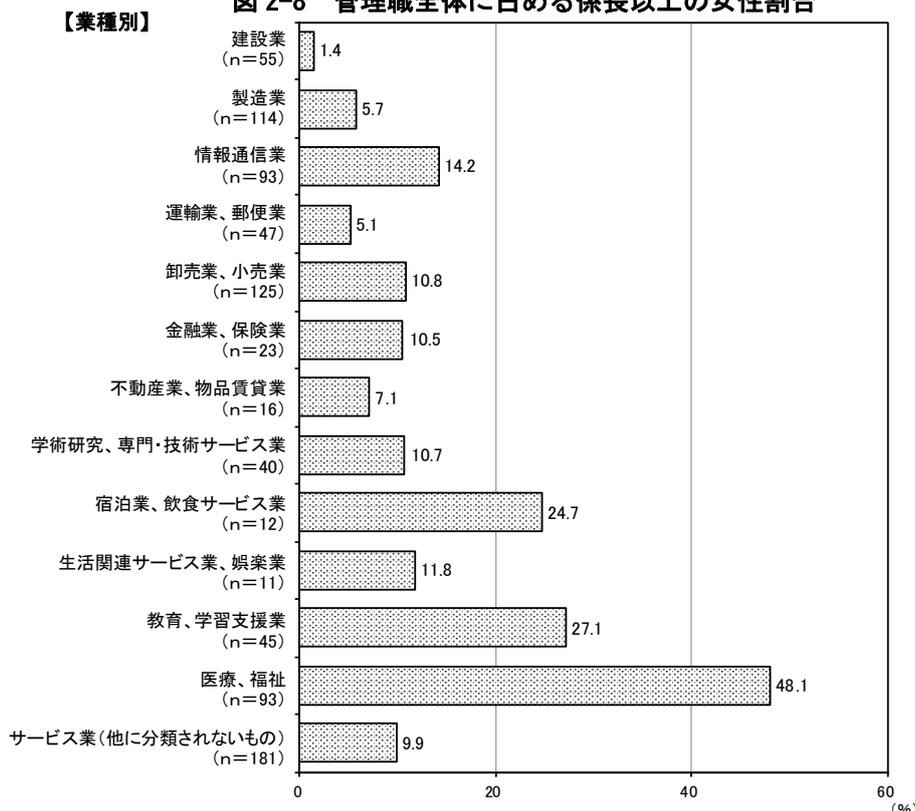


表2-2 管理職に占める女性の割合

	女性割合
役員	5.3%
部長相当職	4.5%
課長相当職	7.7%
係長相当職	16.4%
管理職 計	10.2%

図2-8 管理職全体に占める係長以上の女性割合

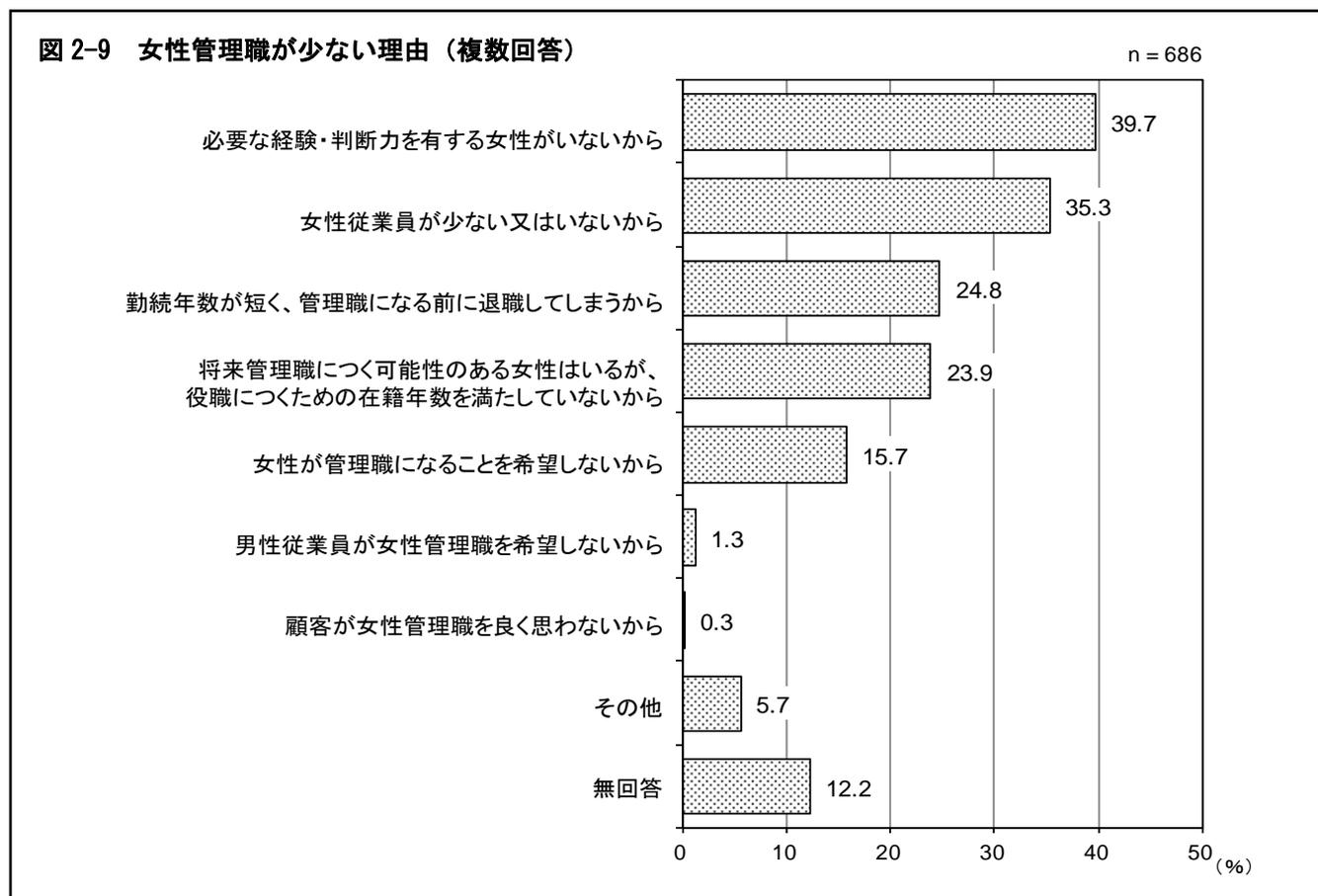


4-1 女性管理職が少ない理由（複数回答）

「必要な経験・判断力を有する女性がいらないから」が4割弱

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=686）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・判断力を有する女性がいらないから」が39.7%で最も割合が高く、以下、「女性従業員が少ない又はいないから」（35.3%）、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから」（24.8%）、「将来管理職につく可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」（23.9%）の順に割合が高い。（図2-9）



## 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割台半ば（25.6%）**

### (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8割弱**

労働基準法で定められた3つの母性保護の項目について、それぞれ制度の有無、給与の支給状況をたずねたところ、「制度あり」の割合は高い順に「産前産後休暇」（95.1%）、「生理休暇」（87.4%）、「育児時間」（85.1%）である。（図2-10）（参考：従業員回答 第3章I-2 P58）

3つすべての制度を有している事業所は79.2%であり、1つも制度を有していない事業所は3.2%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」（49.7%（371件））、「育児時間」（34.6%（252件））、「産前産後休暇」（33.0%（268件））の順に高い。（図2-13）

**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2割台半ば、1つも制度がない事業所は約3割**

男女雇用機会均等法で定められた5つの母性保護の項目について、それぞれ制度の有無、給与の支給状況をたずねたところ、「制度あり」の割合は高い順に、「妊娠中の通勤緩和措置」（56.5%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（56.0%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（48.4%）、「妊娠障害休暇」（32.2%）、「出産障害休暇」（29.6%）である。（図2-10）（参考：従業員回答 第3章I-2 P58）

5つすべての制度を有している事業所は26.3%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25.6%である。一方、1つも有していない事業所は31.1%である。（図2-11、2-12）

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・出産後の通院休暇制度」（43.4%（208件））、「妊娠中の休憩に関する措置」（40.8%（169件））、「妊娠中の通勤緩和措置」（40.2%（194件））、「妊娠障害休暇」（33.5%（92件））、「出産障害休暇」（30.4%（77件））の順に高い。（図2-13）

**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 2-10 母性保護等に関する制度の有無

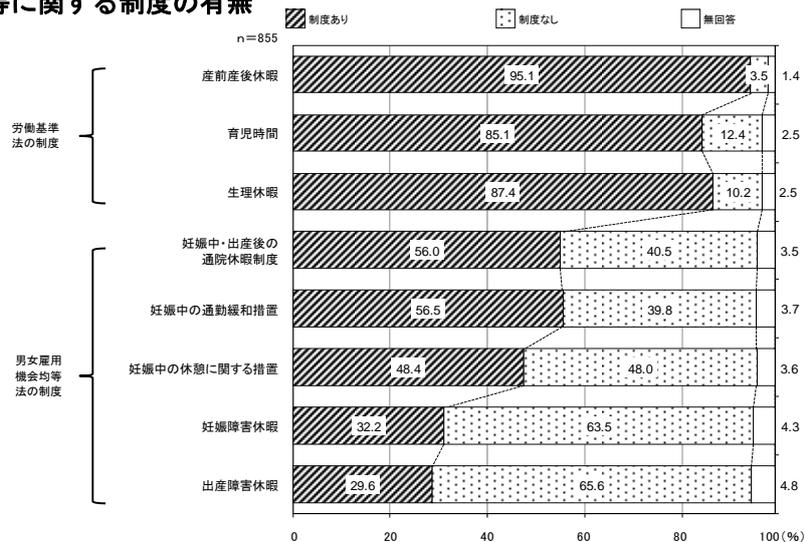
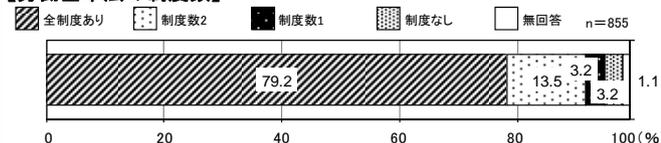


図 2-11 母性保護等に関する制度数

【労働基準法の制度数】



【男女雇用機会均等法の制度数】

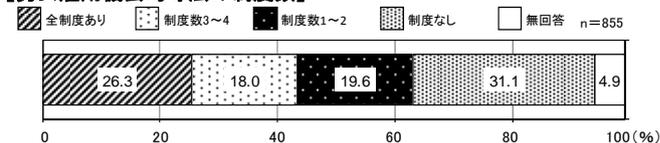


図 2-12 両制度の制度数

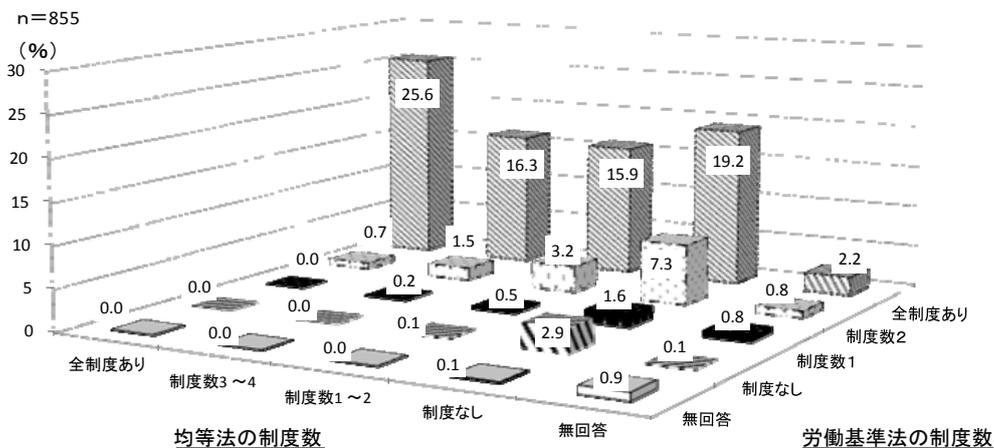
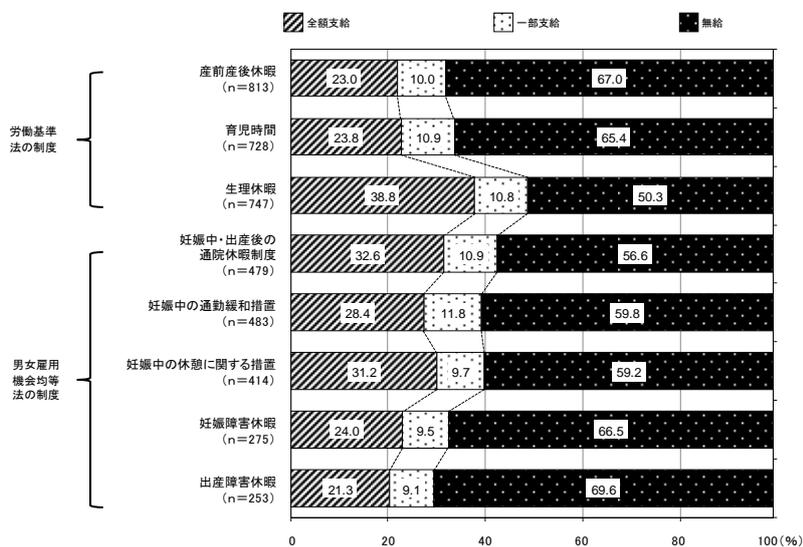


図 2-13 母性保護等に関する制度の給与支給の状況



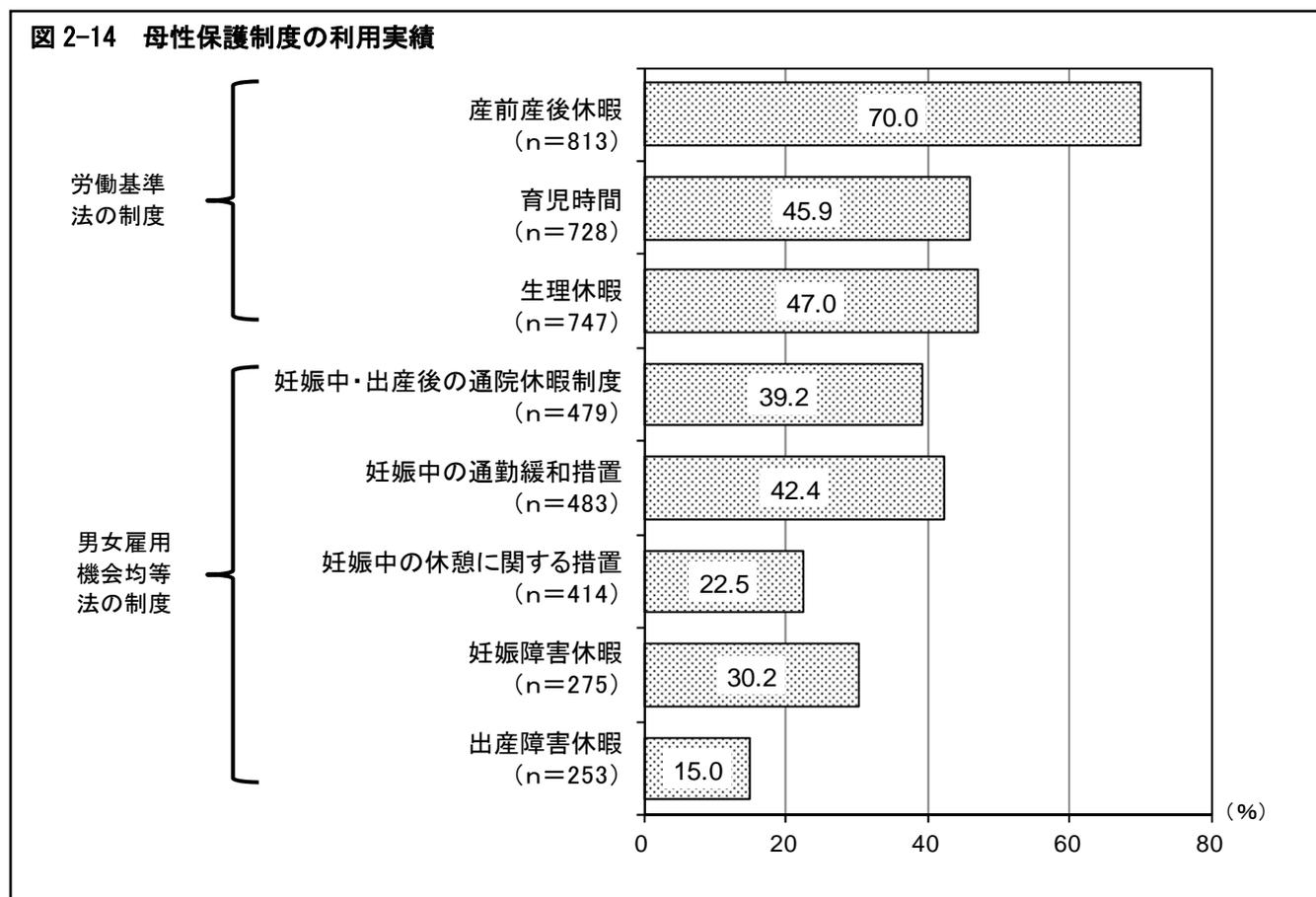
5-1 母性保護制度の過去3年間の利用実績

**利用実績があるのは「産前産後休暇」(7割)が最も多い**

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割合は、「産前産後休暇」(70.0%)、「生理休暇」(47.0%)、「育児時間」(45.9%)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」(42.4%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(39.2%)、「妊娠障害休暇」(30.2%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(22.5%)、「出産障害休暇」(15.0%)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2-14)



## 6 セクシュアルハラスメント防止策の実施状況

「就業規則等に禁止を明記」が7割強と最も実施率が高く、規模が小さいほど取組の実施率は低い

セクシュアルハラスメント防止策の取組状況をたずねた。

実施している取組は割合の高い順に、「就業規則等に禁止を明記」(71.6%)、「相談窓口等を設置」(61.6%)、「啓発資料を配布または掲示」(40.4%)、「研修・講習会の実施」(37.8%)、「実態把握のためのアンケートや調査を実施」(15.2%)である。(図2-15)

実施している取組数では、全体では「取組数1～3」(53.0%)が最も割合が高く、「取組数4～5」が28.4%であり、1つも実施していない「取組数0」が18.0%である。

規模別にみると、おおむね規模が小さいほど実施率が低い傾向があり、「取組数0」は「1～99人」の28.4%に対し、「1000人以上」では0.0%である。最も取組数レベルの高い「取組数4～5」では、「1～99人」の10.0%に対し、「1000人以上」では61.0%と、規模による差が大きい。(図2-16) (参考:従業員回答 第3章I-1 P57)

図2-15 セクシュアルハラスメント防止への取組状況

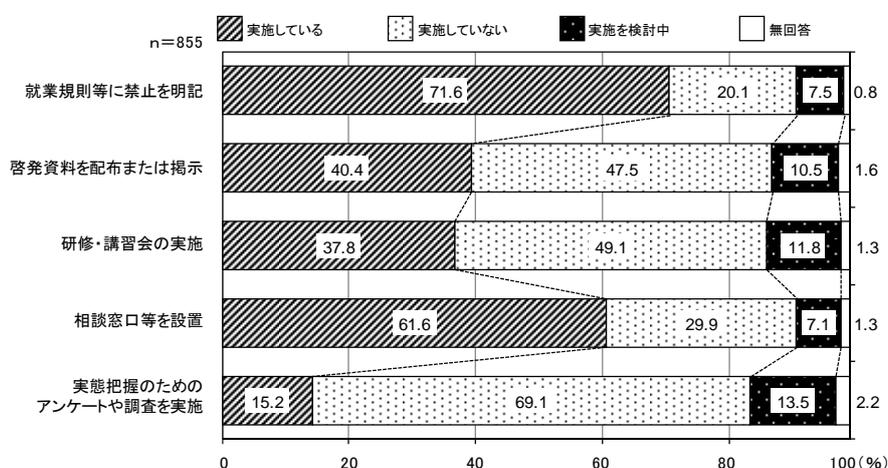
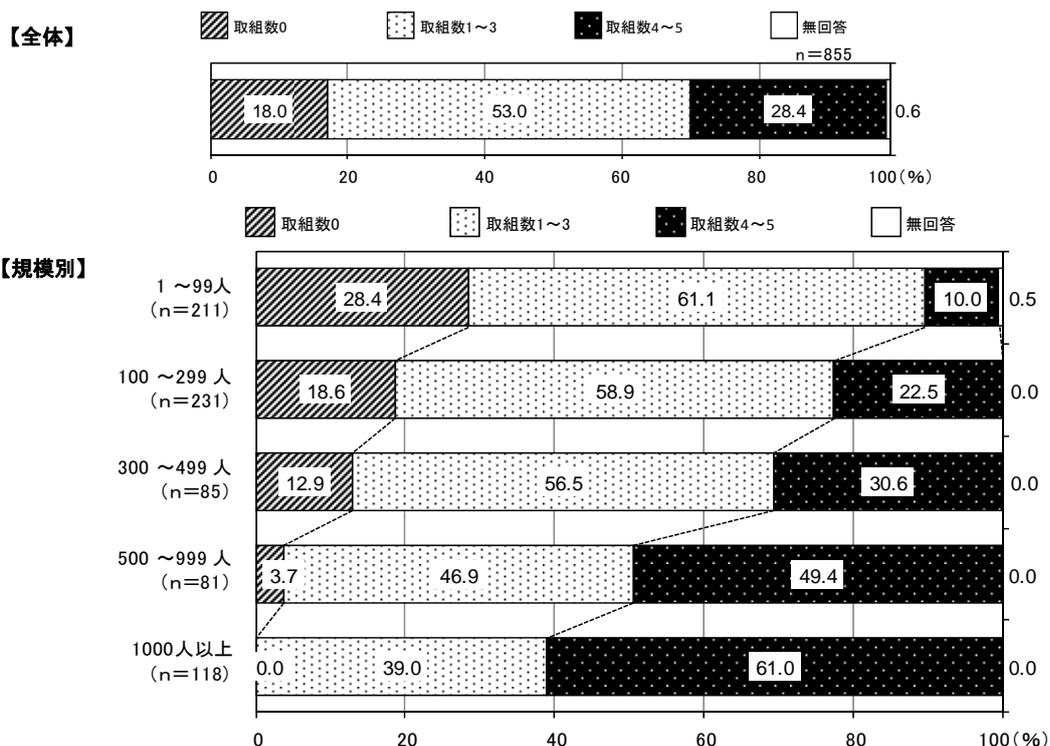


図2-16 セクシュアルハラスメント防止への取組項目数 (全体、規模別)



## Ⅱ 育児・介護に関する事項

### 1 育児・介護等を行う従業員の状況

「3歳未満の子を養育する従業員」がいる事業所は8割台半ばを超えている

「就学前の子を養育する従業員」がいる事業所は8割台半ばを超えている

「要介護状態の家族がいる従業員」がいる事業所は4割弱

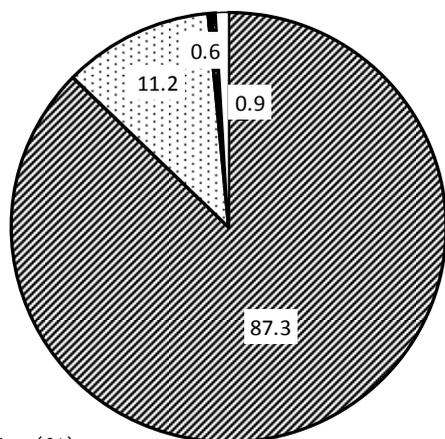
法律で両立支援措置を行う対象となっている育児・介護を行う従業員の状況をたずねた。

「3歳未満の子を養育する従業員」が「いる」(87.3%)、「就学前の子を養育する従業員」が「いる」(87.1%)の事業所はいずれも9割弱となっている。

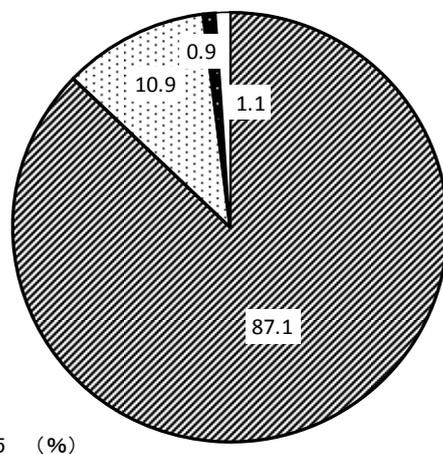
「要介護状態の家族がいる従業員」が「いる」事業所は39.5%、「いない」は26.7%、「不明」は31.8%であり、従業員が家族の介護を行っている状況は把握しにくい。(図2-17)

図2-17 育児・介護を行う従業員の状況

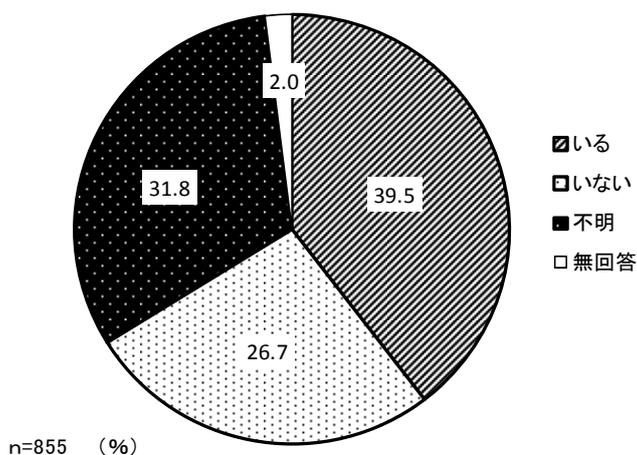
【3歳未満の子を養育する従業員の有無】



【就学前の子を養育する従業員の有無】



【要介護状態の家族がいる従業員の有無】



2 育児休業の取得可能期間

育児休業規定がない事業所が5.7%、法定未満（1歳以下）の期間としている事業所が22.0%

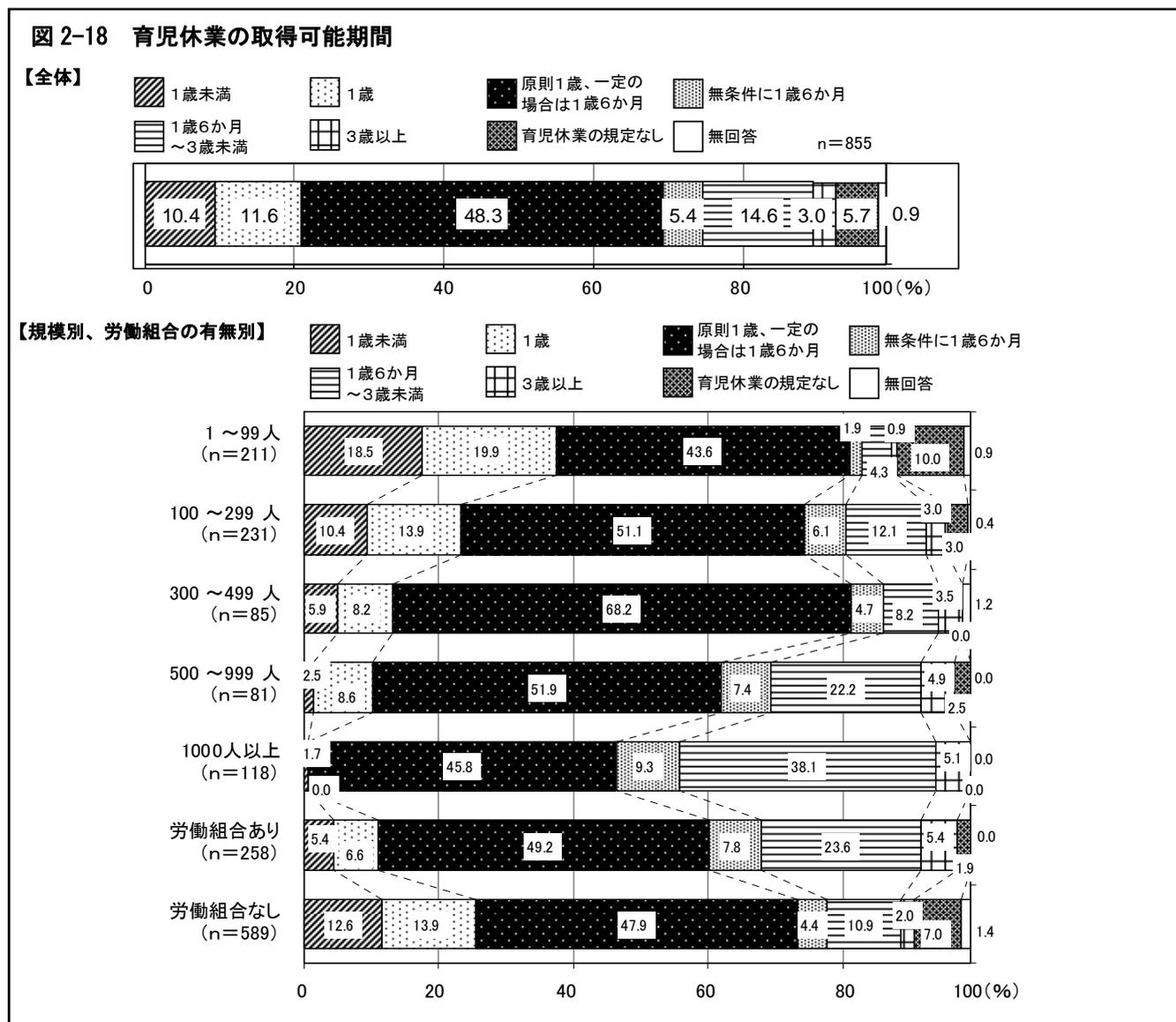
育児休業は、原則として、子が出生した日から1歳に達する日までの間で、労働者が申し出た期間取得することができます。

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、育児休業規定があるか、ある場合は、子どもが何歳になるまで育児休業を取得できるかをたずねた。育児休業規定がない事業所は、全体（n=855）の5.7%で、「1～99人」の事業所では、10.0%の事業所が規定を設けていない。また育児休業の取得可能期間は、法定どおり「原則1歳だが、一定の場合は1歳6か月」までとする事業所が48.3%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23.0%であり、合わせて71.3%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11.6%であり、「1歳未満」（10.4%）と合わせて、22.0%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98.3%の事業所が法定以上の期間を定めているのに対し、「1～99人」では50.7%と規模による差が大きい。（図2-18）

（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-1 P59、Ⅱ-3-1 P62）



2-1 育児休業期間中の賃金支給の有無

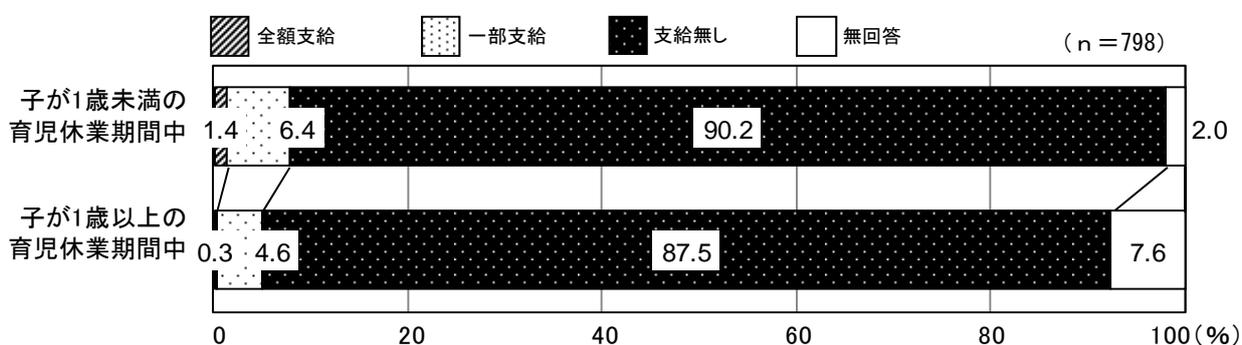
育児休業の規定がある事業所で、賃金の支給なしとしている事業所が約9割

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=798）に、賃金の支給が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90.2%、「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87.5%となっている。

一方で、「子が1歳未満の育児休業期間中」で「賃金の支給あり」は7.8%（全額支給（11件）+一部支給（51件））、「子が1歳以上の育児休業期間中」では4.9%（同様に（2件）+（37件））にとどまる。（図2-19）

図2-19 育児休業中の賃金支給の有無



### 3 育児休業の利用人数・取得率

**育児休業取得率は、男性 1.8%、女性 94.2%と男女差が大きい**

過去1年間（平成22年4月1日～平成23年3月1日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は50.5%で、そのうち男性の育児休業者がいた事業所は11.3%である。また、出産した女性がいた事業所は49.0%で、そのうち女性の育児休業者がいた事業所は97.9%である。（図2-20）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-2 P59）

育児休業取得率（注1）は男性が1.8%、女性が94.2%である。（表2-3）

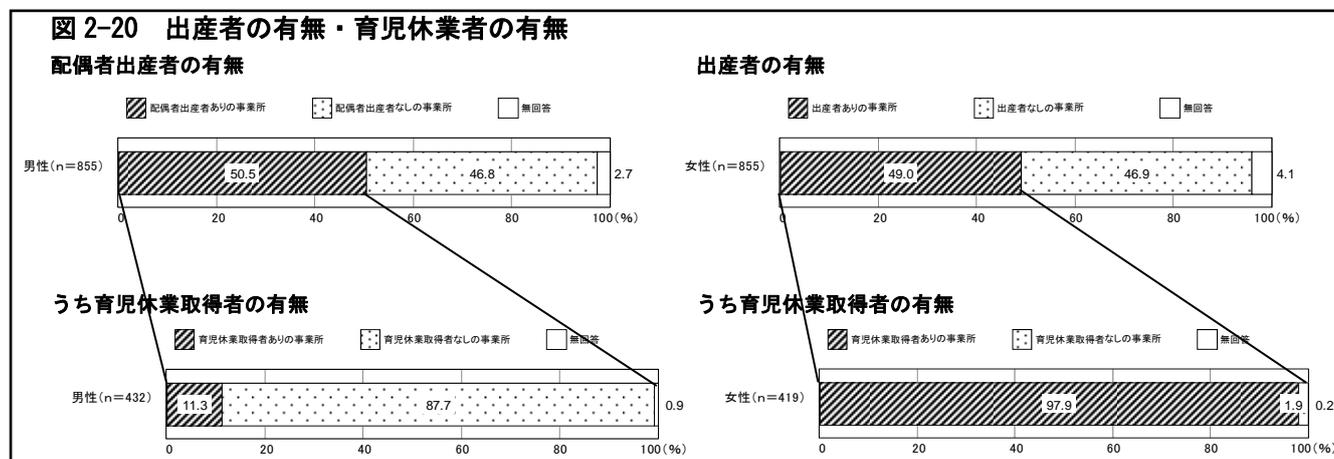
表 2-3

	男性	女性
①出産者数(男性は配偶者が出産)	6,326人	3,217人
②育児休業取得者数	114人	3,032人
③育児休業取得率	1.8%	94.2%

（注1）③育児休業取得率＝②育児休業取得者数／①出産者数×100

※①H22年4月1日～H23年3月31日の期間の間に出産した人数

※②上記のうち、H23年9月1日までに育児休業を開始した人数

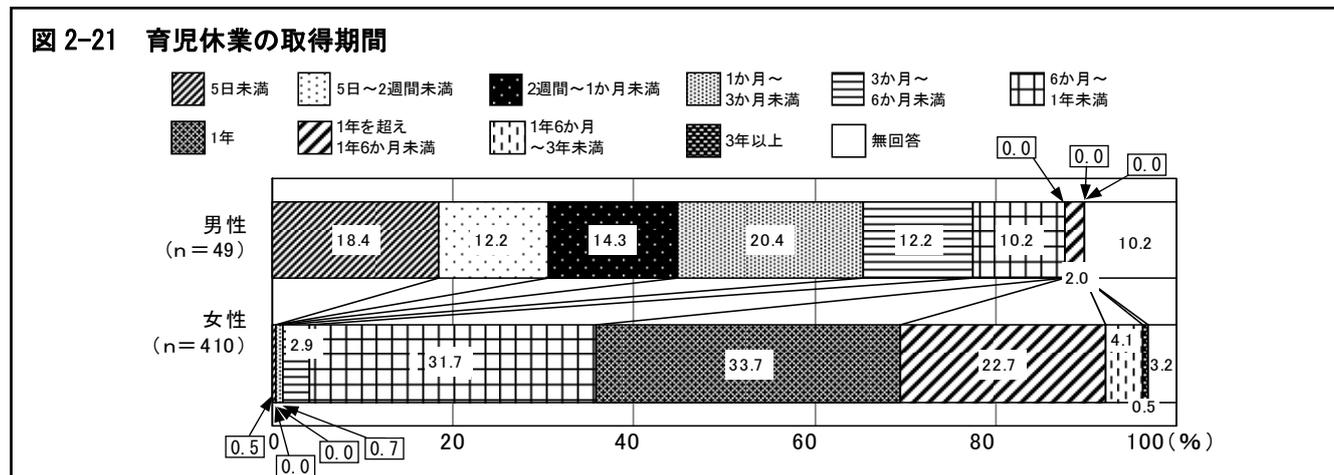


### 3-1 育児休業の取得期間

**女性は「1年」、男性は「1か月～3か月」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=49、女性n=410）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「1か月～3か月」（20.4%）が最も多く、次いで「5日未満」（18.4%）となっている。女性では「1年」（33.7%）が最も多く、次いで「6か月～1年未満」（31.7%）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）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-3-2 P62）

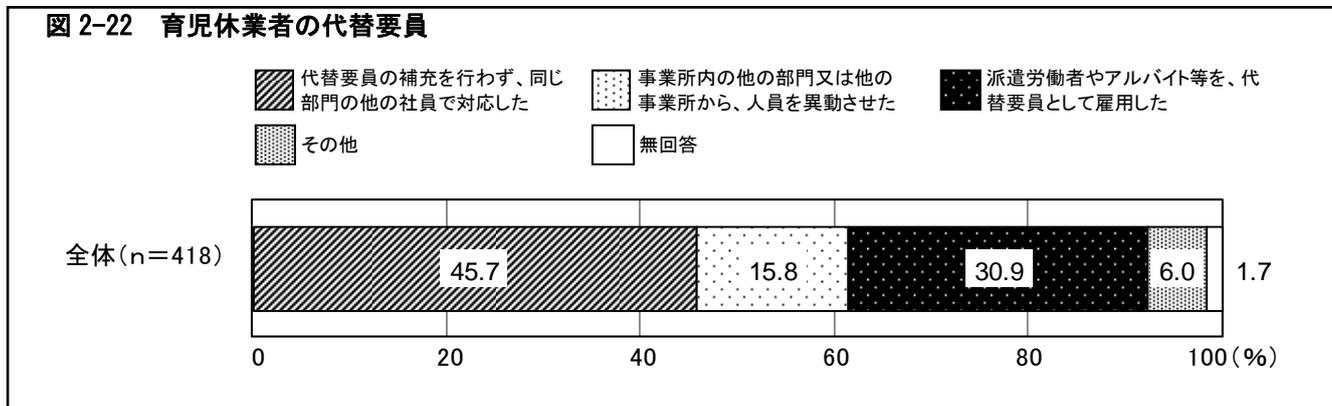


3-2 育児休業取得者がいた場合の対応方法

**「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が4割台半ば**

育児休業者がいた事業所（n=418）に、休業者の業務にどのように対応したかたずねた。

「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が45.7%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」（30.9%）、「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」（15.8%）と続く。（図2-22）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-5 P63）

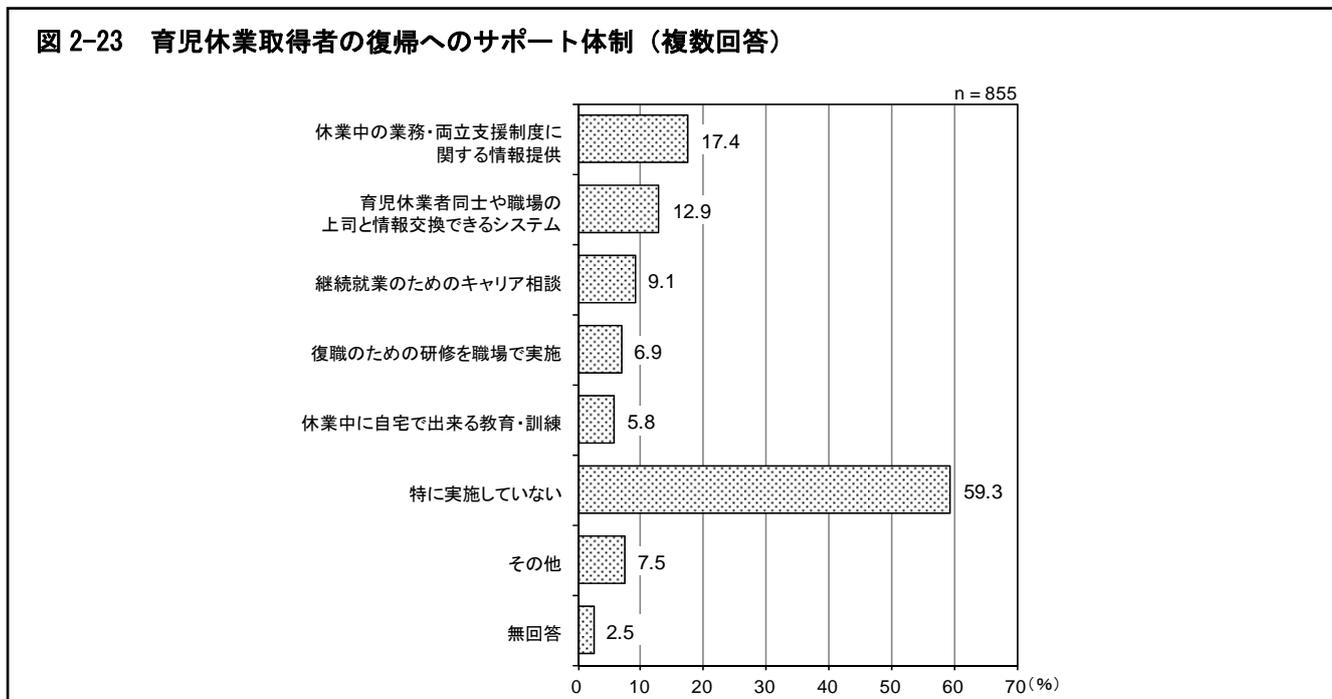


#### 4 育児休業取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）

##### 「特に実施していない」事業所が6割弱

育児休業から復職する者のためのサポート体制についてたずねたところ、実施内容の中では、「休業中の業務・両立支援制度に関する情報提供」が17.4%と最も多く、次いで「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」（12.9%）、「継続就業のためのキャリア相談」（9.1%）の順である。

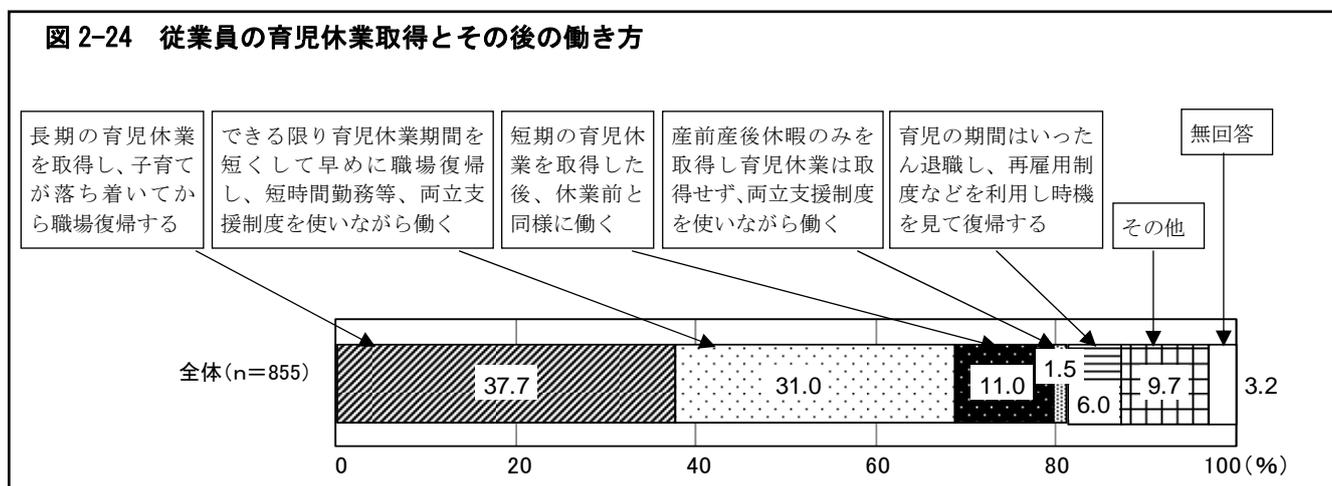
一方、「特に実施していない」事業所は、59.3%である。（図2-23）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-6 P64）



#### 5 従業員の育児休業取得とその後の働き方

##### 「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」が最も高く、3割台半ば超

従業員の育児休業の取得とその後の働き方について、どのようにすることが望ましいかたずねた。最も多いのは「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」で37.7%、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」（31.0%）、「短期の育児休業を取得した後、休業前と同様に働く」（11.0%）と続く。（図2-24）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-7 P65）

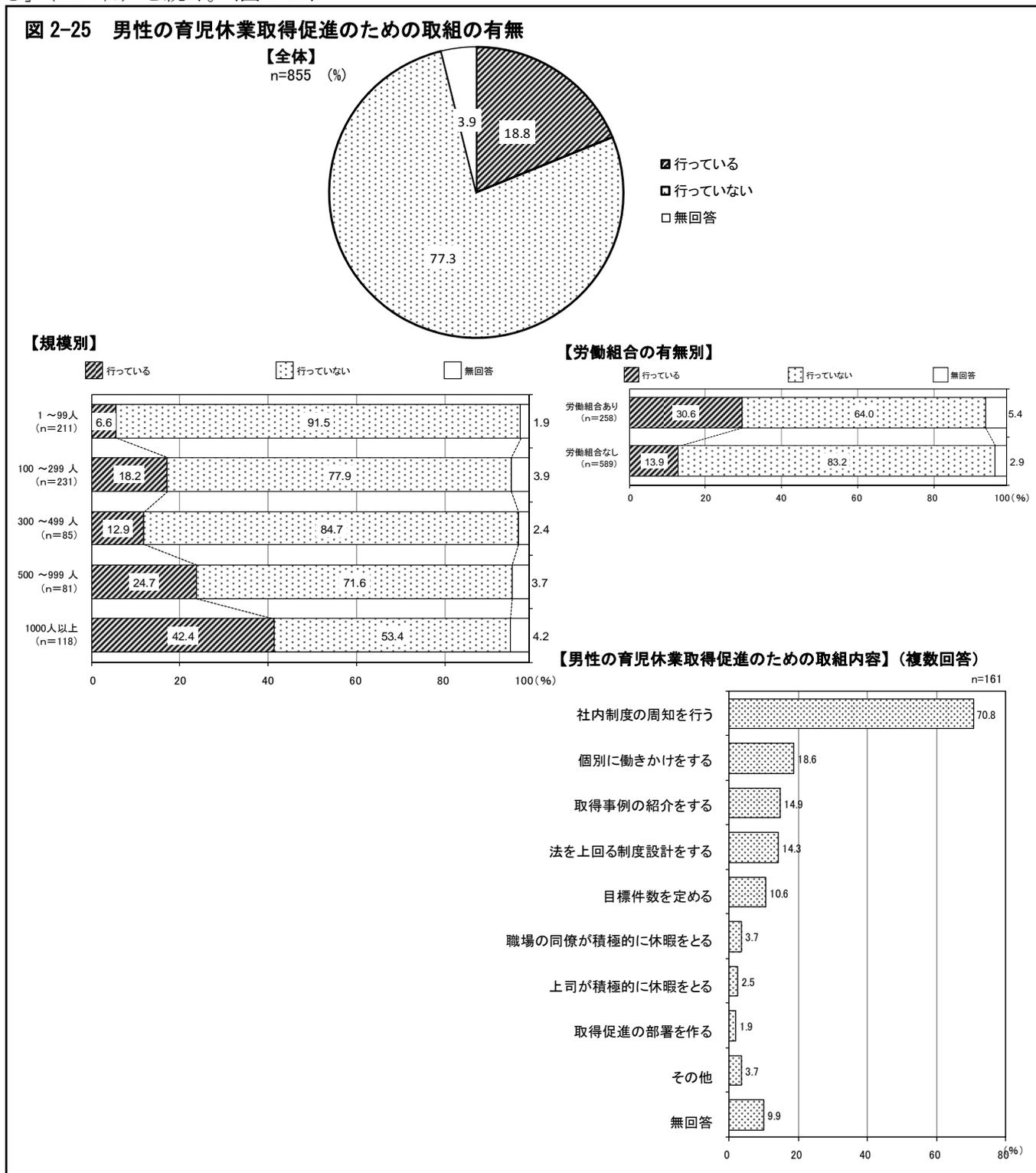


## 6 男性の育児休業取得促進のための取組

「行っていない」事業所は約8割、取組の内容は「社内制度の周知を行う」が約7割と最も多い

男性の育児休業取得促進のための取組の有無、取組内容についてたずねた。取組を「行っている」は全体で18.8%にとどまる。

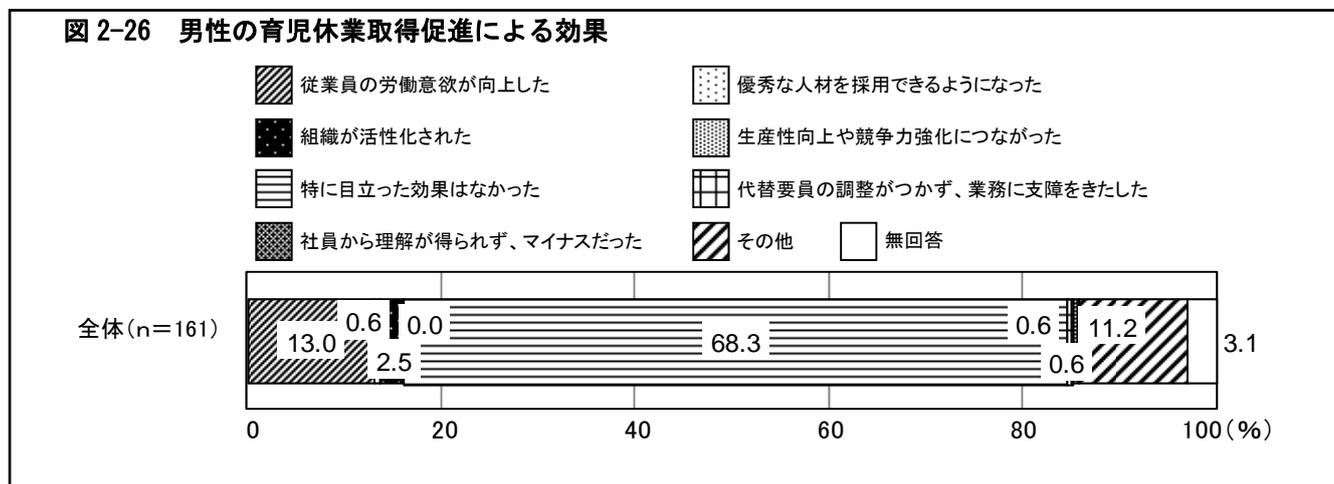
規模別では「1,000人以上」が42.4%、労働組合の有無別では「あり」が30.6%とそれぞれ割合が高くなっている。取組を「行っている」事業所（n=161）での取組の内容は「社内制度の周知を行う」が70.8%で最も多く、以下「個別に働きかけをする」（18.6%）、「取得事例の紹介をする」（14.9%）、「法を上回る制度設計をする」（14.3%）と続く。（図2-25）



6-1 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」事業所が7割近く

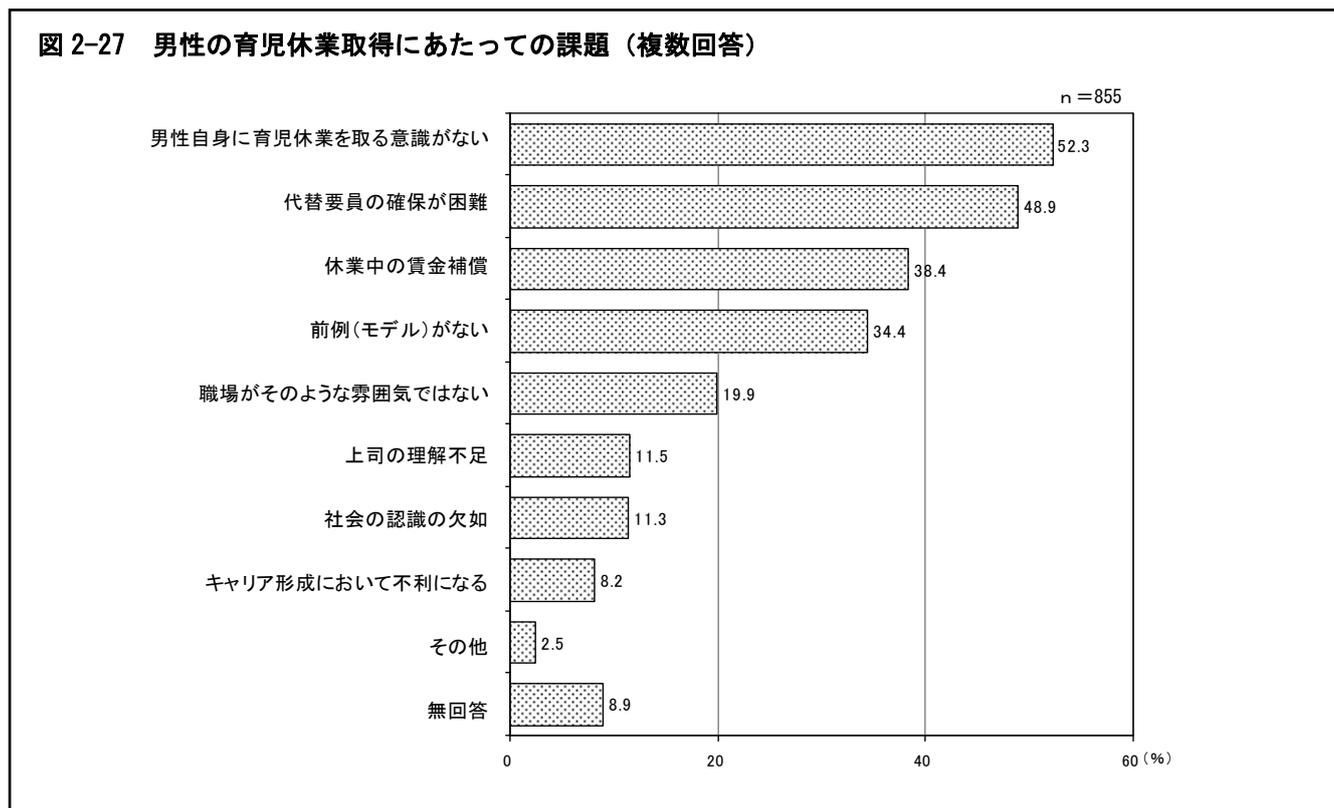
男性従業員の育児休業取得促進を行っている事業所（n=161）に、どのような効果があったかをたずねた。「特に目立った効果はなかった」（68.3%）が最も割合が高く、次いで「従業員の労働意欲が向上した」（13.0%）と続いている。（図2-26）



7 男性の育児休業取得にあたっての課題（複数回答）

「男性自身に育児休業を取る意識がない」が5割強

男性従業員の育児休業取得にあたっての課題をたずねた。「男性自身に育児休業を取る意識がない」（52.3%）が最も多く、次いで「代替要員の確保が困難」（48.9%）、「休業中の賃金保障」（38.4%）、「前例（モデル）がない」（34.4%）の順に割合が高い。（図2-27）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-9 P67）

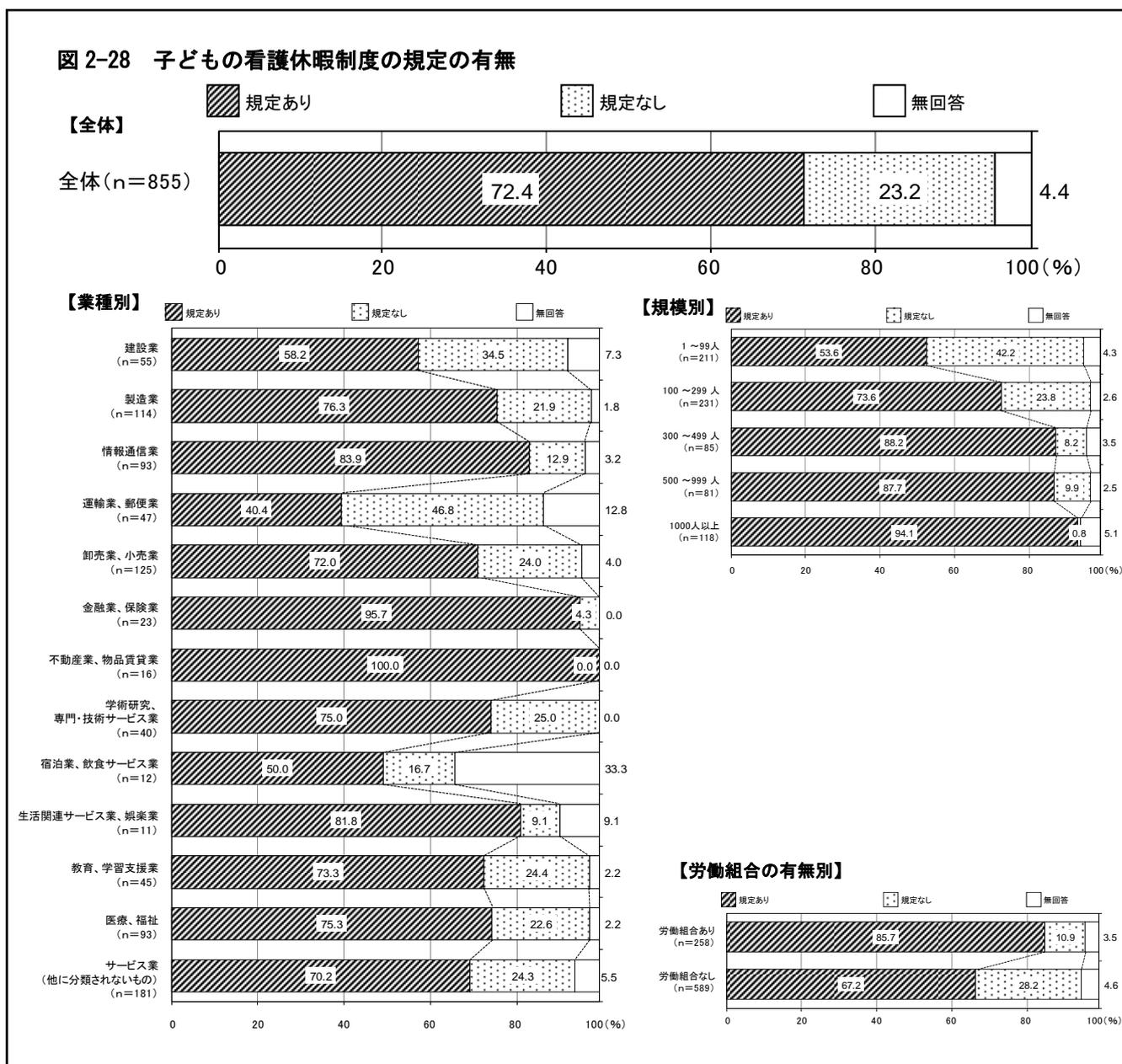


8 子どもの看護休暇について

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) 制度の有無 「規定あり」の事業所は7割強

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72.4%、「規定なし」は23.2%である。業種別にみると、「規定あり」の割合が高いのは、「不動産業、物品賃貸業」（100%）、「金融業、保険業」（95.7%）、「情報通信業」（83.9%）である。規模別にみると、規模が大きくなるほど規定が設けられている傾向があり、「1,000人以上」では94.1%である一方で、「1～99人」では53.6%である。労働組合の有無別では「あり」が85.7%である。（図2-28）



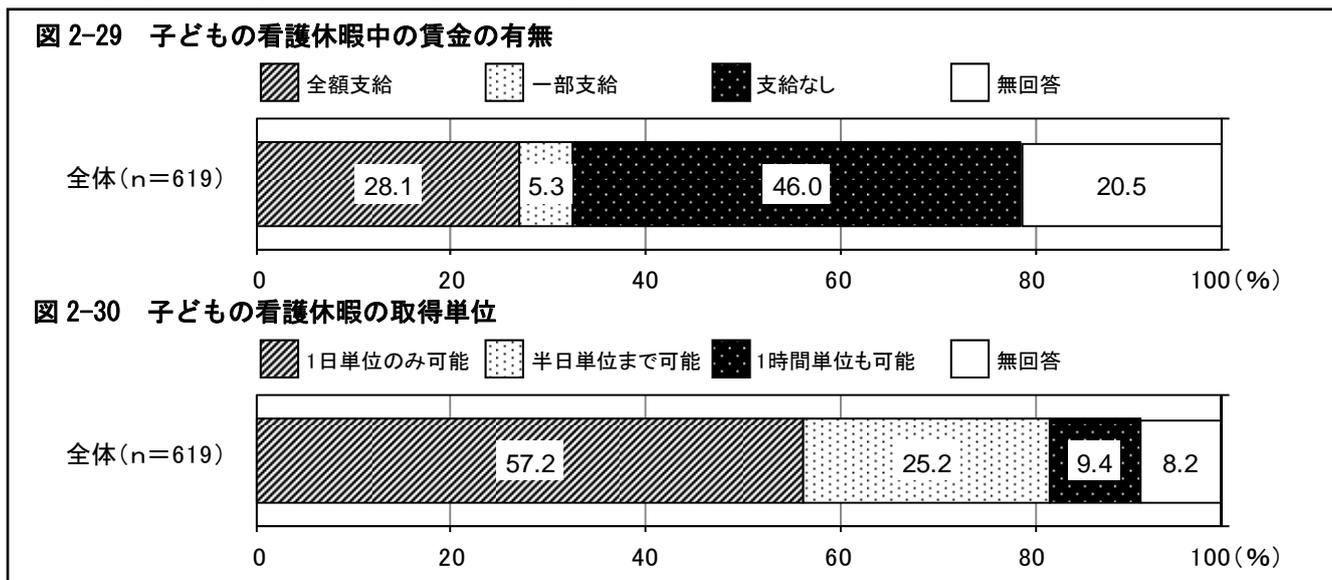
(2) 賃金の有無・取得単位

休業期間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。

休業中に給与を支給している事業所は3割台半ば近く

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=619）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33.4%（全額支給（174件）+一部支給（33件））、一方、支給のない事業所は46.0%である。（図2-29）

取得単位については、「1日単位のみ可能」（57.2%）の事業所が最も多く、次いで「半日単位まで可能」（25.2%）、「1時間単位も可能」（9.4%）と続いている。（図2-30）



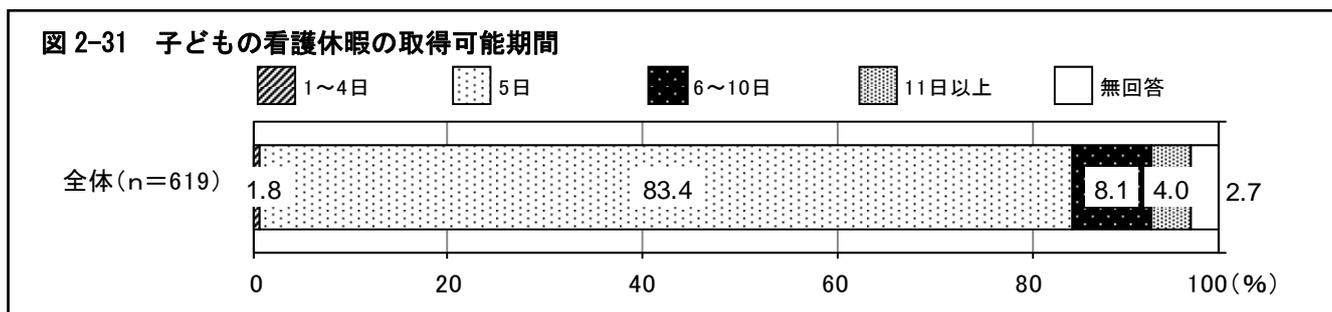
8-1 子どもの看護休暇の取得可能期間

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割台半ばを超えている

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=619）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83.4%であり、さらに法定を上回る6日以上（50件）+11日以上（25件）で、合計95.5%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2-31）（参考：従業員回答 第3章II-10(2) P68）



9 介護休業の取得可能期間

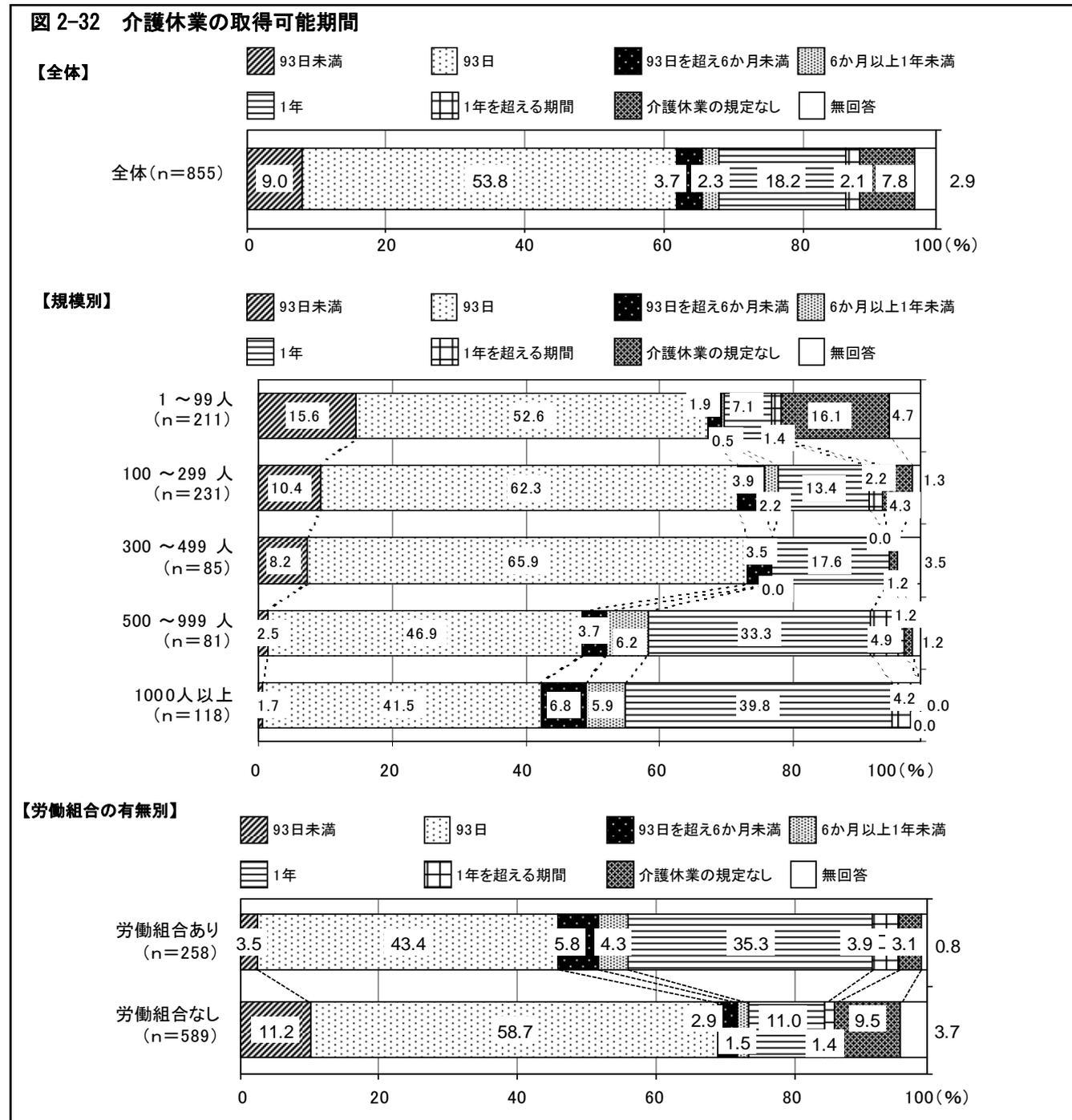
規定がない事業所は7.8%、法定基準（93日）を満たしている事業所は80.2%

労働者が取得できる介護休業期間は、通算して（のべ）93日までです。（育児・介護休業法15条）

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=855）の7.8%で、「1～99人」の事業所では、16.1%の事業所が規定を設けていない。また介護休業制度の取得可能期間は、法定どおり「93日」までが最も多く53.8%である。法定を上回る94日以上休業が取得できる事業所は26.4%（226件）で、合わせて80.2%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9.0%である。

規模別にみると、おおむ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）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-11 P69）

図2-32 介護休業の取得可能期間



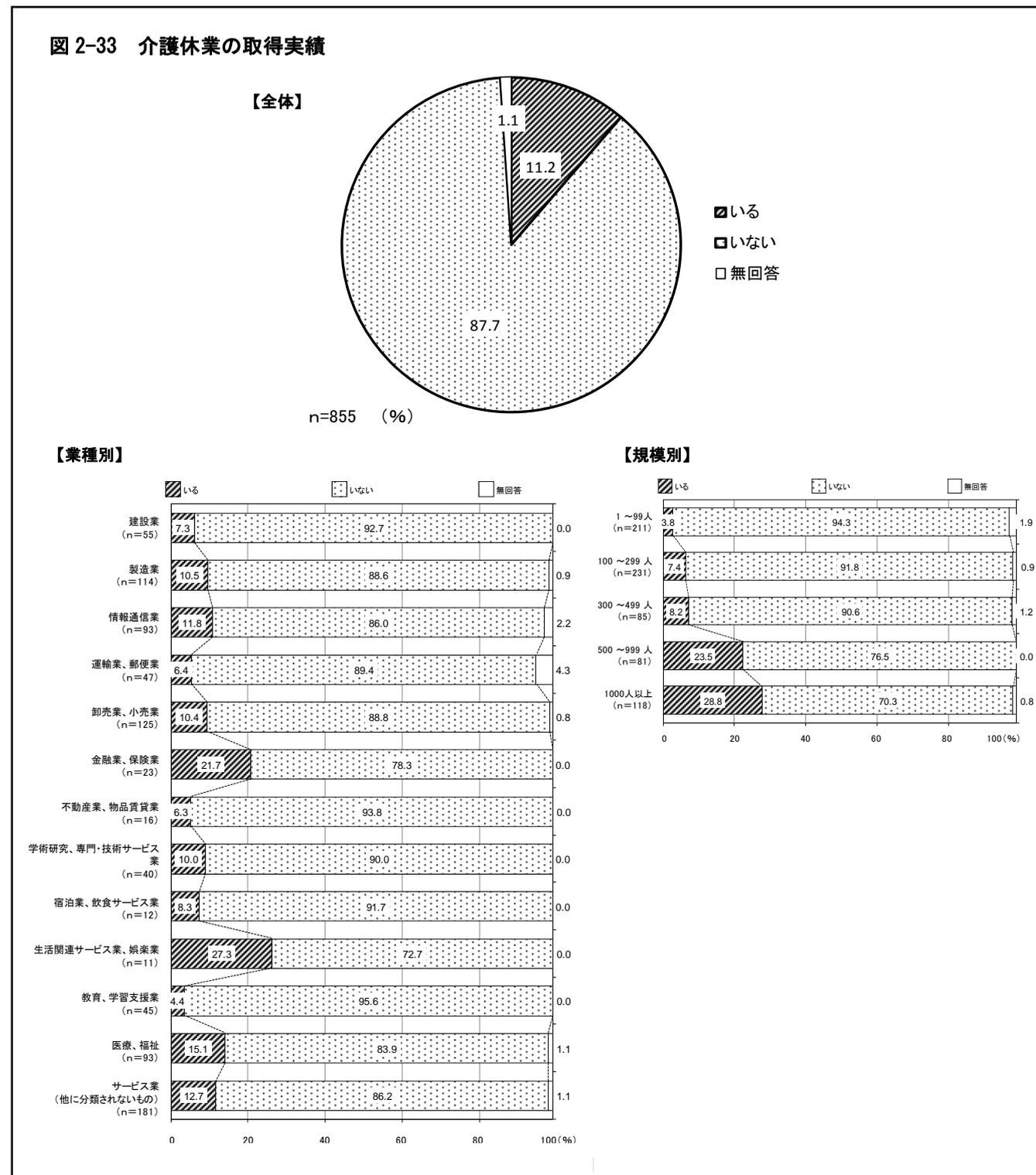
10 介護休業の取得実績

**介護休業取得者がいた事業所は1割強**

過去1年間（平成22年4月1日～平成23年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は11.2%であり、介護休業取得者がいない事業所は87.7%である。

業種別にみると、「生活関連サービス業、娯楽業」（27.3%）、「金融業、保険業」（21.7%）、「医療、福祉」（15.1%）の順に割合が高い。規模別にみると、規模が大きいほど介護休業取得者がいる割合が高い。（図2-33）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-12 P70）

図2-33 介護休業の取得実績

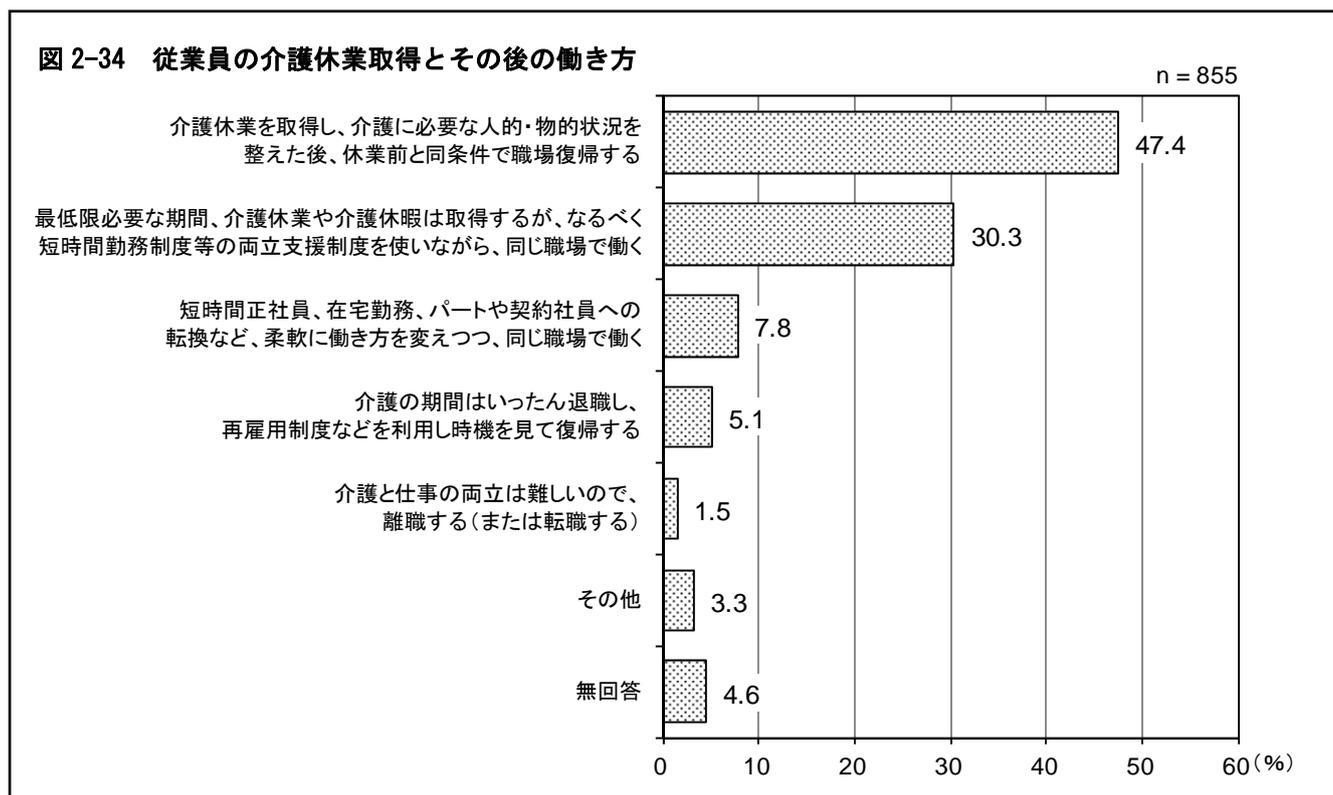


1.1 従業員の介護休業取得とその後の働き方

「介護休業を取得し、介護に必要な人的、物的状況を整えた後、休業前と同条件で職場復帰する」が約5割

従業員の介護休業取得とその後の働き方をたずねた。

「介護休業を取得し、介護に必要な人的・物的状況を整えた後、休業前と同条件で職場復帰する」が最も高く47.4%、次いで「最低限必要な期間、介護休業や介護休暇は取得するが、なるべく短時間勤務制度等の両立支援制度を使いながら、同じ職場で働く」(30.3%)と続いている。一方、「介護と仕事の両立は難しいので、離職する(または転職する)」は1.5%にとどまる。(図2-34)(参考:従業員回答 第3章Ⅱ-13 P71)



1.2 介護休暇について

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

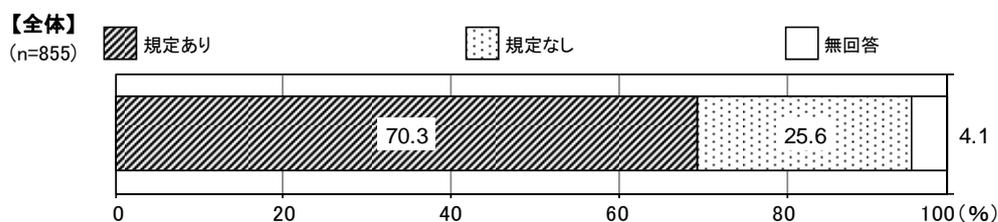
事業主は、介護休暇の制度があらかじめ導入され、就業規則に記載されるべきものであることに留意してください。（指針）

また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

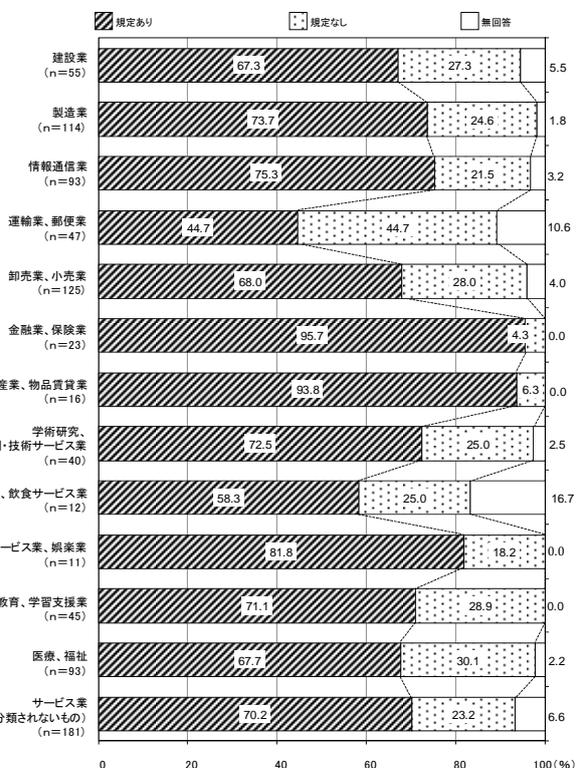
(1) 制度の有無 「規定あり」の事業所は約7割

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70.3%、「規定なし」は25.6%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95.7%、最も低いのは「運輸業、郵便業」で44.7%である。規模別にみると、おおむね規模が大きいほど「規定あり」の割合が高く、「1人～99人」は53.1%であるが、「1,000人以上」では91.5%で9割を超えている。（図2-35）

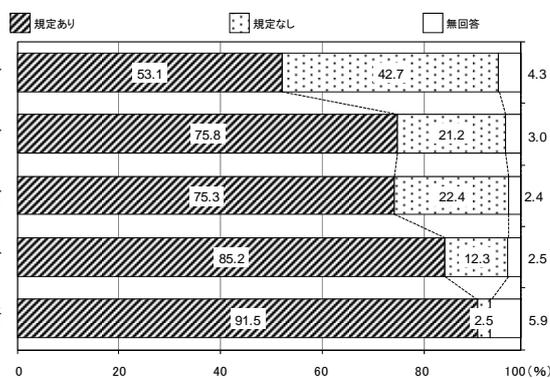
図2-35 介護休暇制度の規定の有無



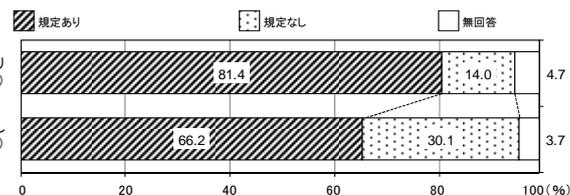
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



(2) 賃金の有無・取得単位

介護休暇期間中の給与支給：

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。

休暇中に給与を支給している事業所は3割弱、取得単位は「1日単位のみ可能」が5割台半ばを超えている

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=601）に介護休暇期間中の賃金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28.3%（全額支給（126件）+一部支給（44件））、支給していない事業所は48.8%である。（図2-36）

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56.7%と最も高く、次いで「半日単位まで可能」（21.3%）、「1時間単位も可能」（10.8%）となっている。（図2-37）

図2-36 介護休暇中の賃金の有無

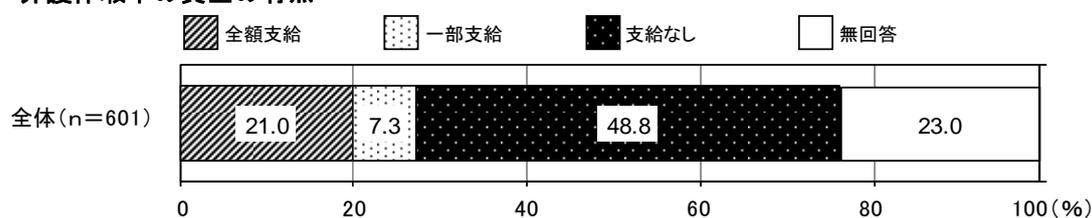
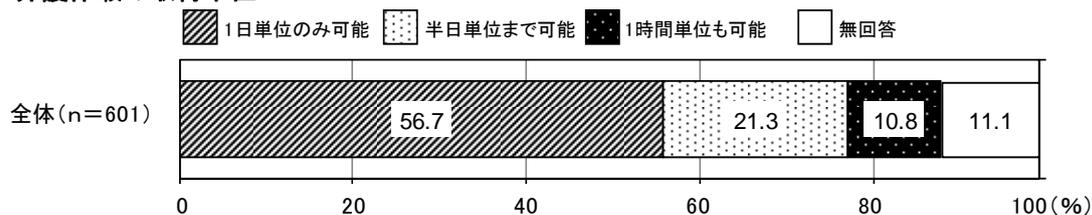


図2-37 介護休暇の取得単位



12-1 介護休暇の取得可能期間

介護休暇期間：

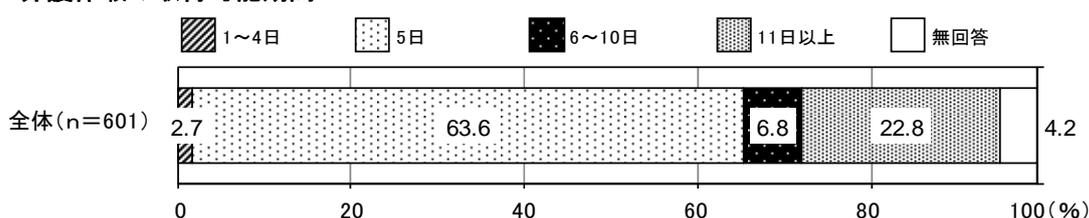
労働者は事業主に申し出ること、要介護状態の対象家族が1人であれば、年5日、2人以上であれば、年10日間まで、介護休暇を取得することができます（育児・介護休業法第16条の5）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

法定（5日）以上の休暇を付与している事業所が9割台半ば近く

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=601）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63.6%であり、さらに法定を上回る6日以上（6～10日（41件）+11日以上（137件））で、合計93.2%の事業所が法定（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2.7%である。（図2-38）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-14(2) P72）

図2-38 介護休暇の取得可能期間



### Ⅲ 「働き方の見直し」に関する事項

#### 「働き方の見直し」

少子高齢化が急速に進む現代において、仕事と生活（育児や介護など）を両立できる職場環境の整備といった、両立支援に関する取組の必要性はますます高まっています。

一方、平成23年3月に発生した東日本大震災、それに伴う電力不足問題を機に、働き方を見直す気運が高まっており、在宅勤務の対象の拡大やサマータイムの実施、ノー残業デーを実施する企業も増えています。

こうした取組が定着することにより、仕事と育児や介護を両立しやすい職場環境整備につながる、ワークライフバランスが実現するという考えもあります。

#### 1 「働き方の見直し」のための制度

##### (1) 制度の有無

制度の実施率が最も高いのは「半日や時間単位の有給休暇」で7割台半ば近く、いずれの制度もない事業所は約1割

「働き方の見直し」のための制度9項目を挙げて、それぞれの制度の有無をたずねた。

実施率が最も高い制度は、「半日や時間単位の有給休暇」が73.7%（震災前から（628件）+震災を機に（2件））である。次いで「所定時間外労働（残業）の免除」が51.7%（同様に（440件）+（2件））、「短時間勤務制度」が51.5%（同様に（439件）+（1件））となっている。（図2-39）

また、いずれの制度もない事業所は12.5%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19.4%であるが、「1,000人以上」では1.7%となっており、規模による差が大きい。（図2-40）

実施されている制度の導入時期についてみると、「震災を機に」実施された制度では「輪番休業」が最も割合が高く54.2%、次いで「週休日の増加、変更」（28.4%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（8.1%）、「在宅勤務制度（テレワークなど）」（7.8%）と続く。（図2-41）（参考：従業員回答 第3章Ⅲ-1 P73）

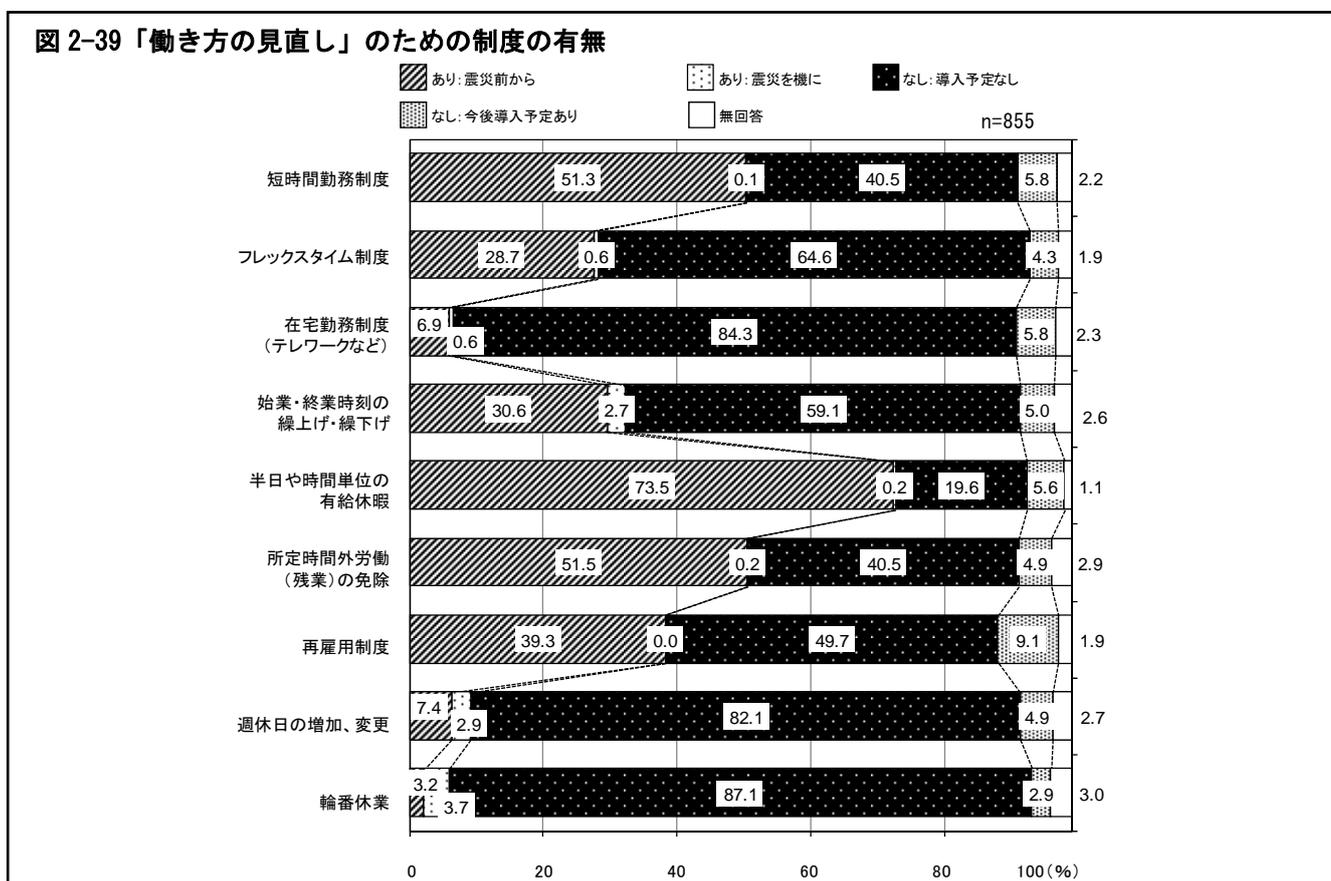


図 2-40 「働き方の見直し」のための制度の取組数

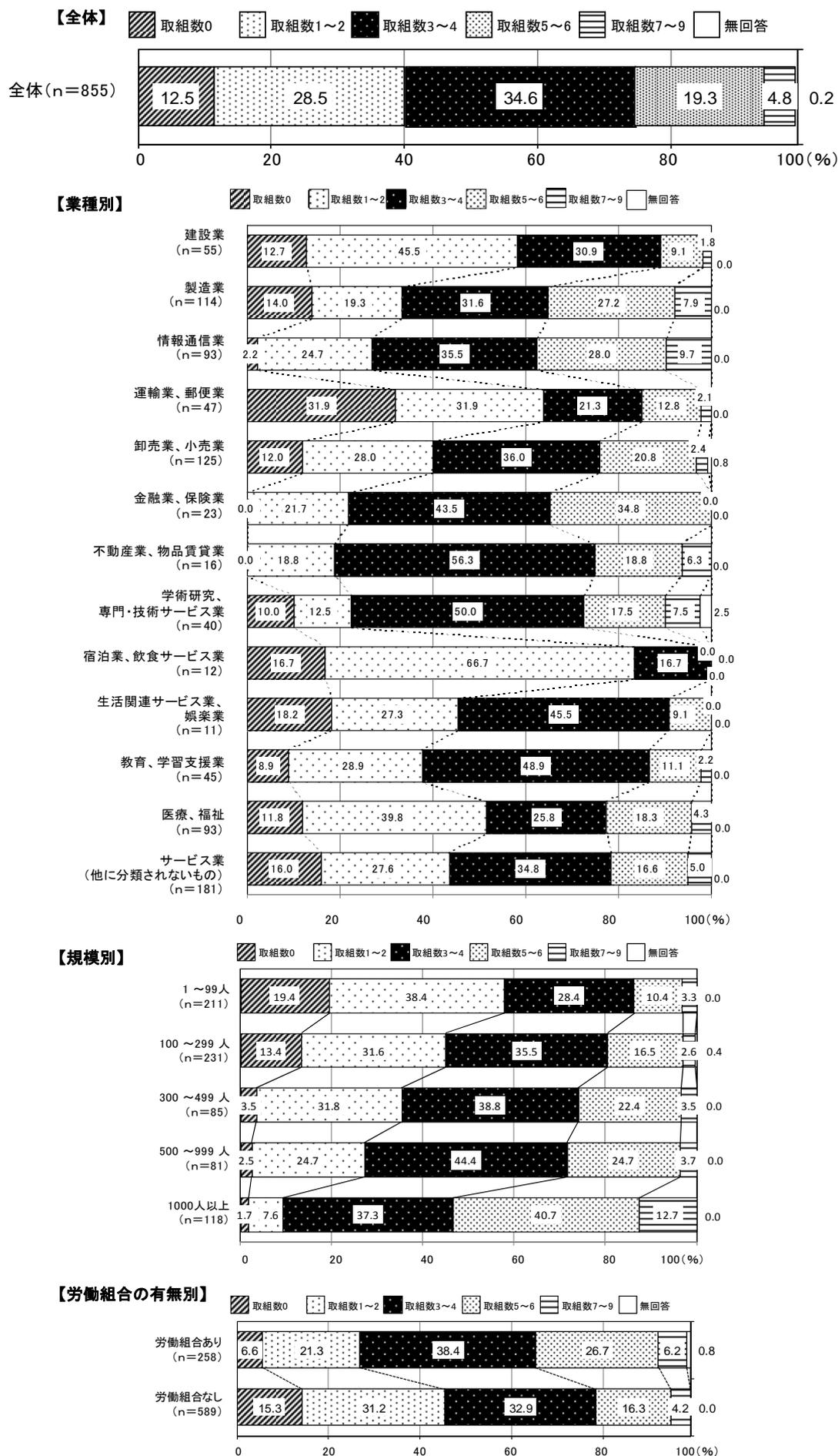
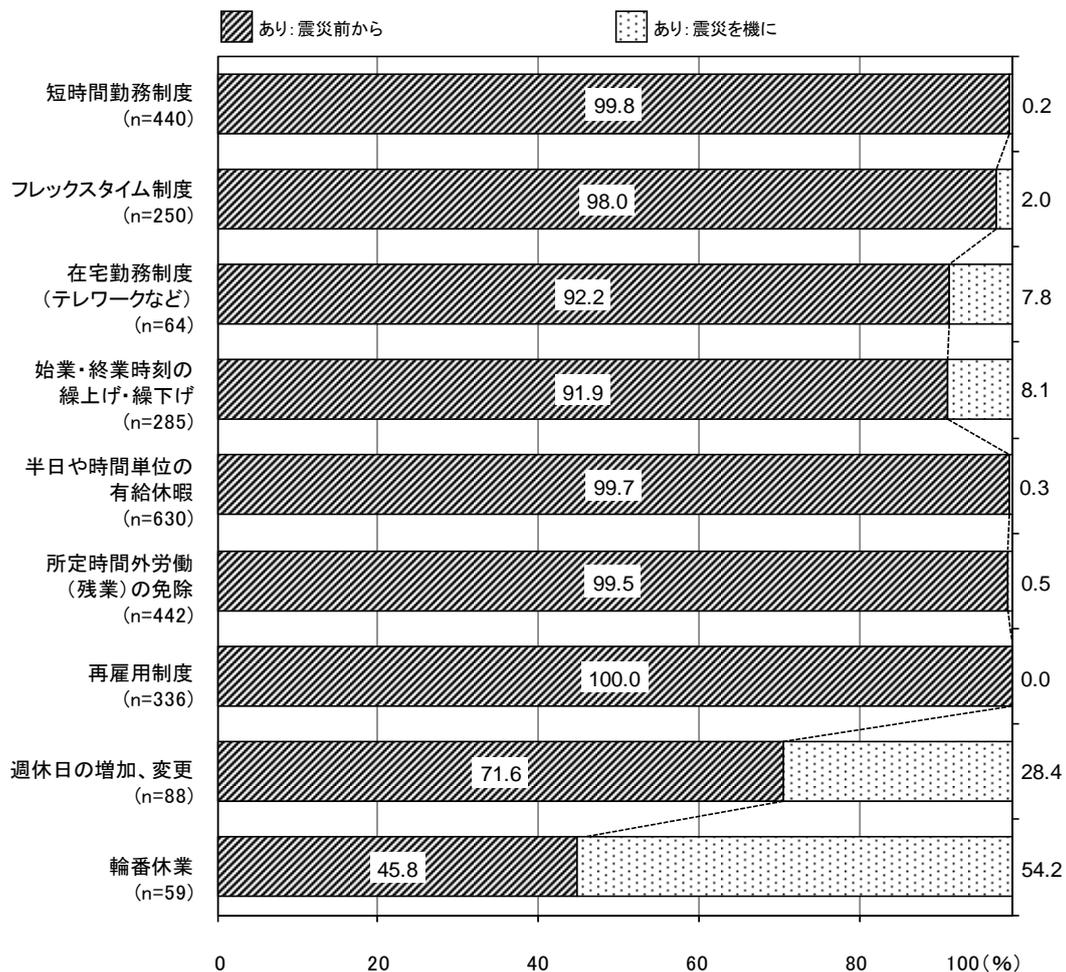


図 2-41 「働き方の見直し」のための制度の導入時期

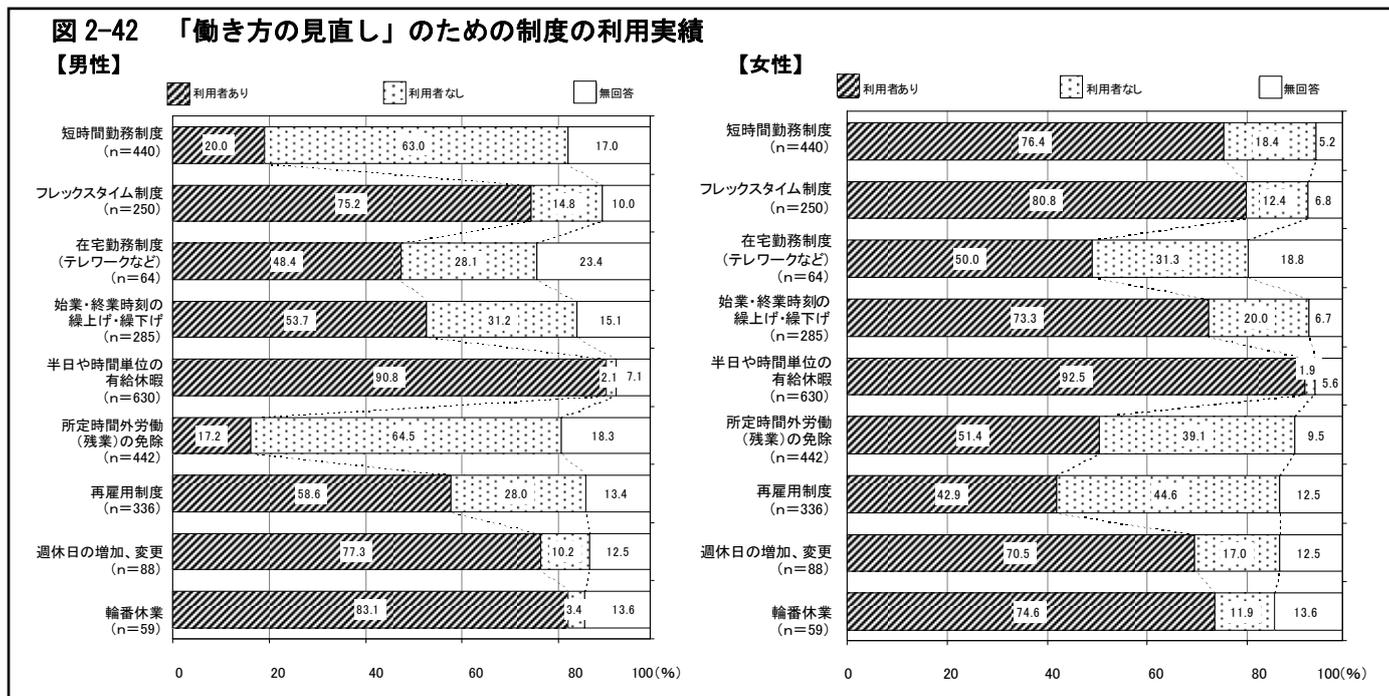


(2) 制度の利用実績

男女とも「半日や時間単位の有給休暇」の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。

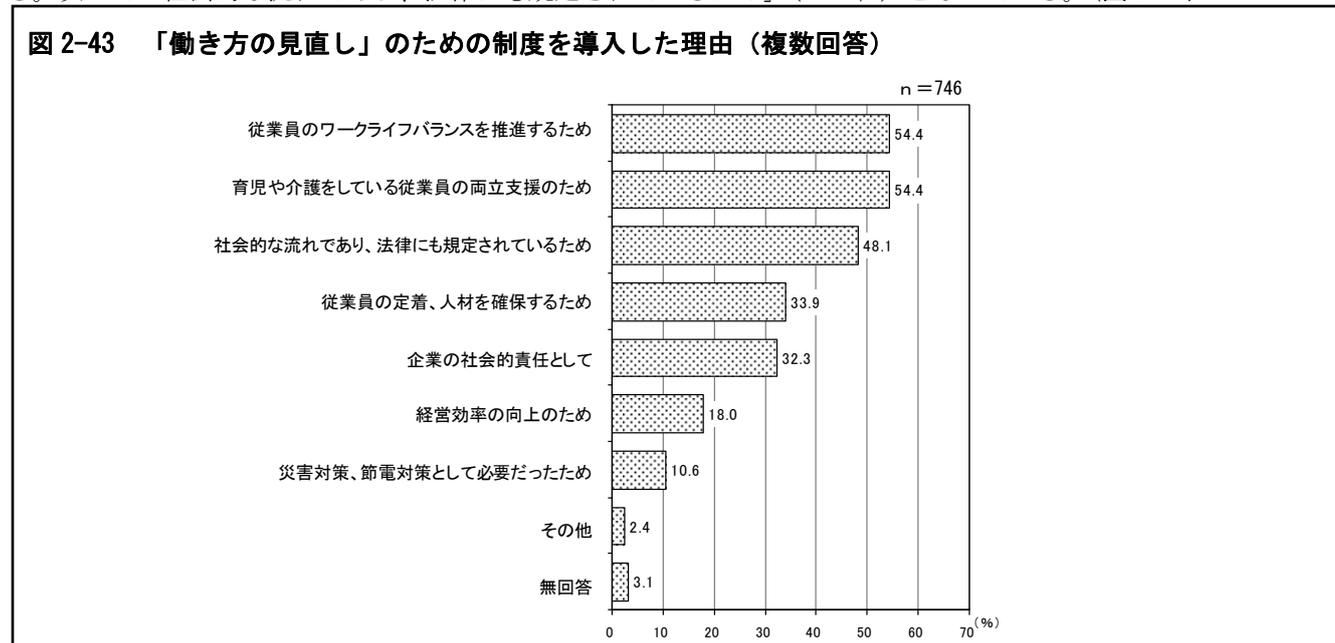
「利用者あり」の割合が高いのは、男女とも「半日や時間単位の有給休暇」(男性(90.8%)、女性(92.5%))の割合が最も高い。次いで、男性では「輪番休業」(83.1%)、「週休日の増加、変更」(77.3%)、「フレックスタイム制度」(75.2%)、女性では「フレックスタイム制度」(80.8%)、「短時間勤務制度」(76.4%)、「輪番休業」(74.6%)とそれぞれ続いている。(図2-42)



1-1 制度を導入した理由(複数回答)

「ワークライフバランスを推進するため」、「育児や介護をしている従業員の両立支援のため」が5割台半ば近く

「働き方の見直し」のための「制度あり」と回答した事業所(n=746)に、を導入した理由をたずねたところ、「従業員のワークライフバランスを推進するため」、「育児や介護をしている従業員の両立支援のため」が最も高く、54.4%である。次いで「社会的な流れであり、法律にも規定されているため」(48.1%)となっている。(図2-43)

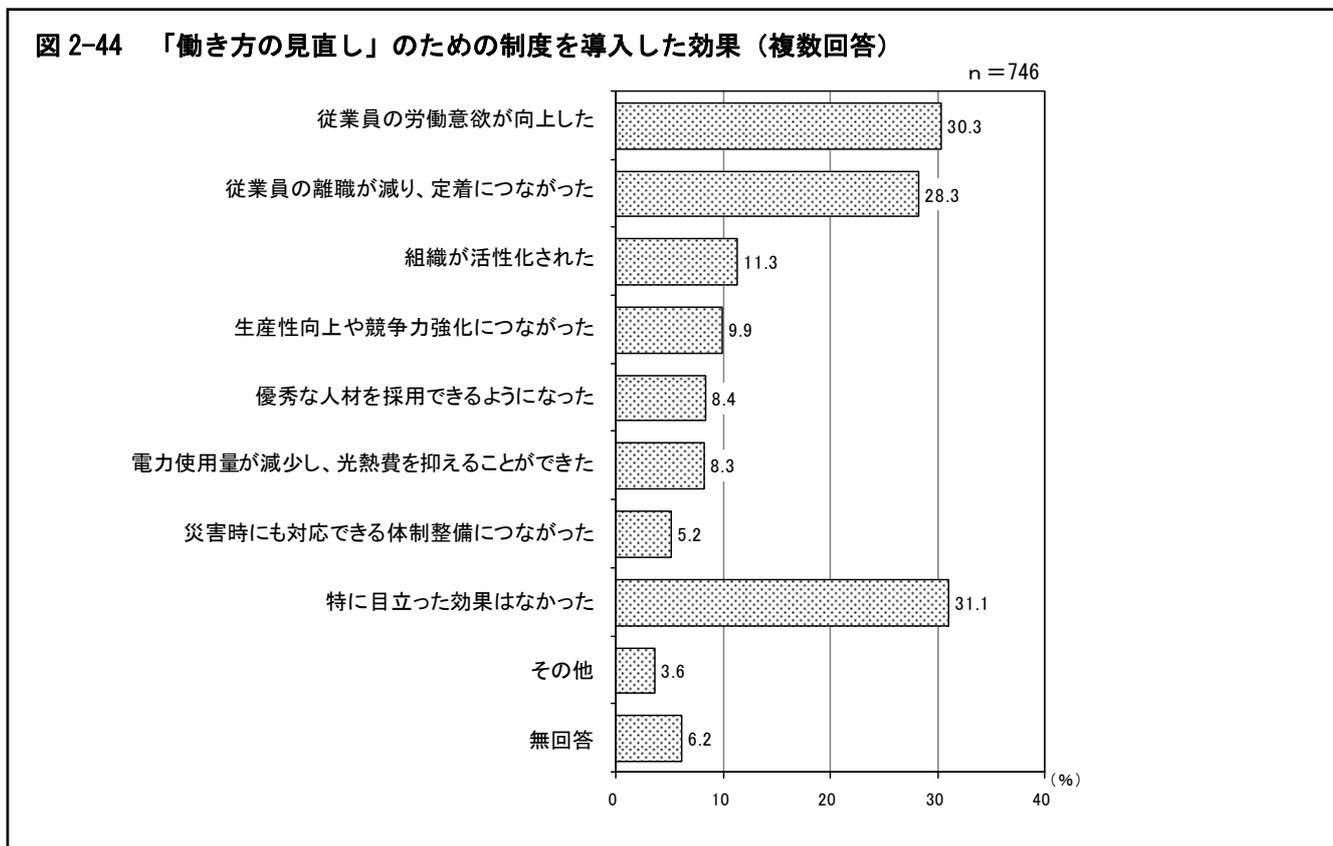


1-2 制度を導入した効果（複数回答）

「従業員の労働意欲が向上した」が約3割

「働き方の見直し」のための「制度あり」と回答した事業所（n=746）に、制度を導入した効果をたずねた。効果がみられたもののうち、「従業員の労働意欲が向上した」が最も割合が高く30.3%である。次いで「従業員の離職が減り、定着につながった」（28.3%）、「組織が活性化された」（11.3%）となっている。

一方、「特に目立った効果はなかった」と回答した事業所は約3割強にのぼる。（図2-44）



2 「働き方の見直し」の今後の方向性

今後も継続的に「取組を進めていく」と回答した事業所は8割台半ばを超えている

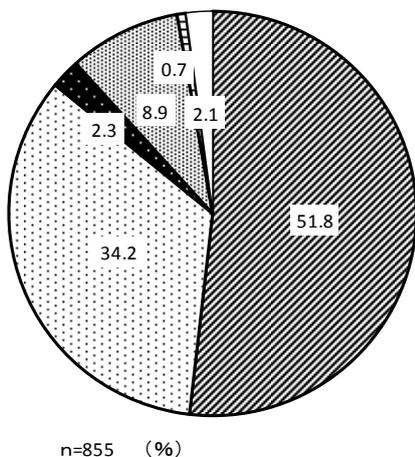
「働き方の見直し」について、今後の方向性をたずねた。

「従業員が能力を発揮し、いきいきと働けるようニーズに応じて環境を整備し、取組を進めていく」(51.8%)が最も高く、次いで「従業員が仕事と生活を両立できるよう、環境を整備し、取組を進めていく」(34.2%)と続いている。

今後も継続的に「取組を進めていく」と回答した事業所は、上位2項目合わせて86.0%である。(図2-45)(参考:従業員回答 第3章Ⅲ-2 P75)

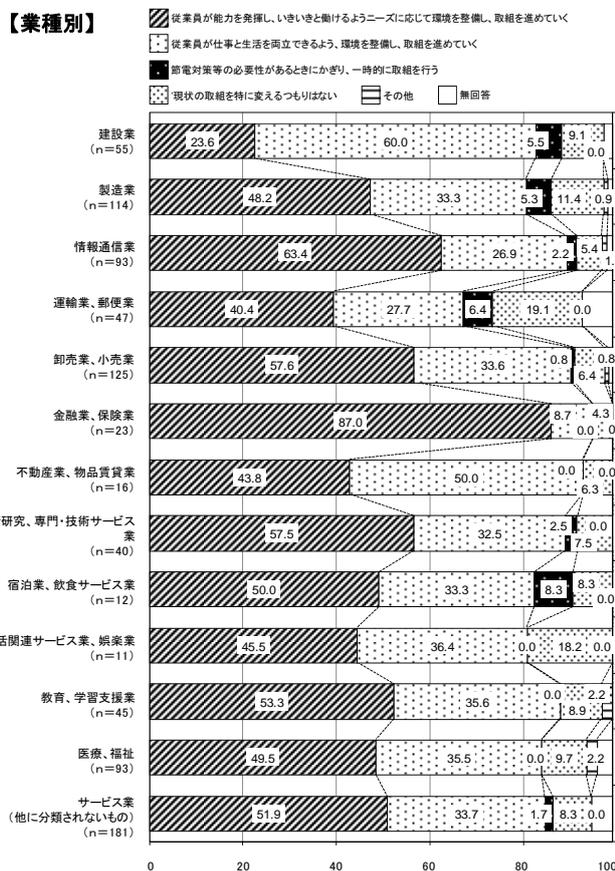
図2-45 「働き方の見直し」の今後の方向性

【全体】

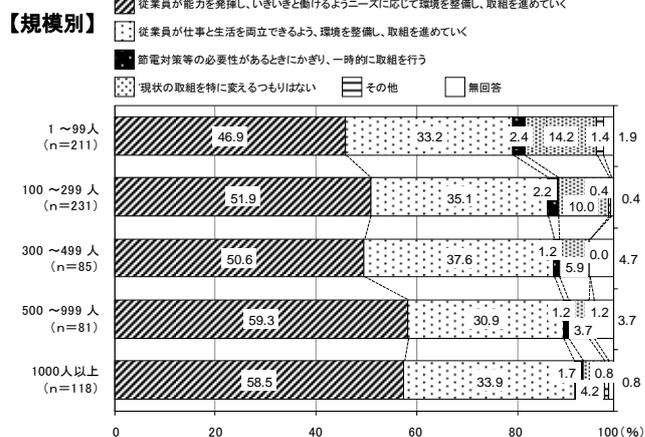


- 従業員が能力を発揮し、いきいきと働けるようニーズに応じて環境を整備し、取組を進めていく
- 従業員が仕事と生活を両立できるよう、環境を整備し、取組を進めていく
- 節電対策等の必要性があるときにかぎり、一時的に取組を行う
- 現状の取組を特に変えるつもりはない
- その他
- 無回答

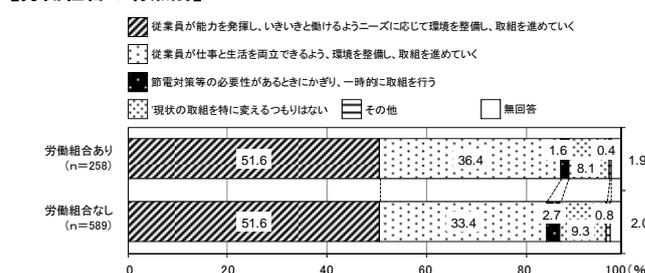
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



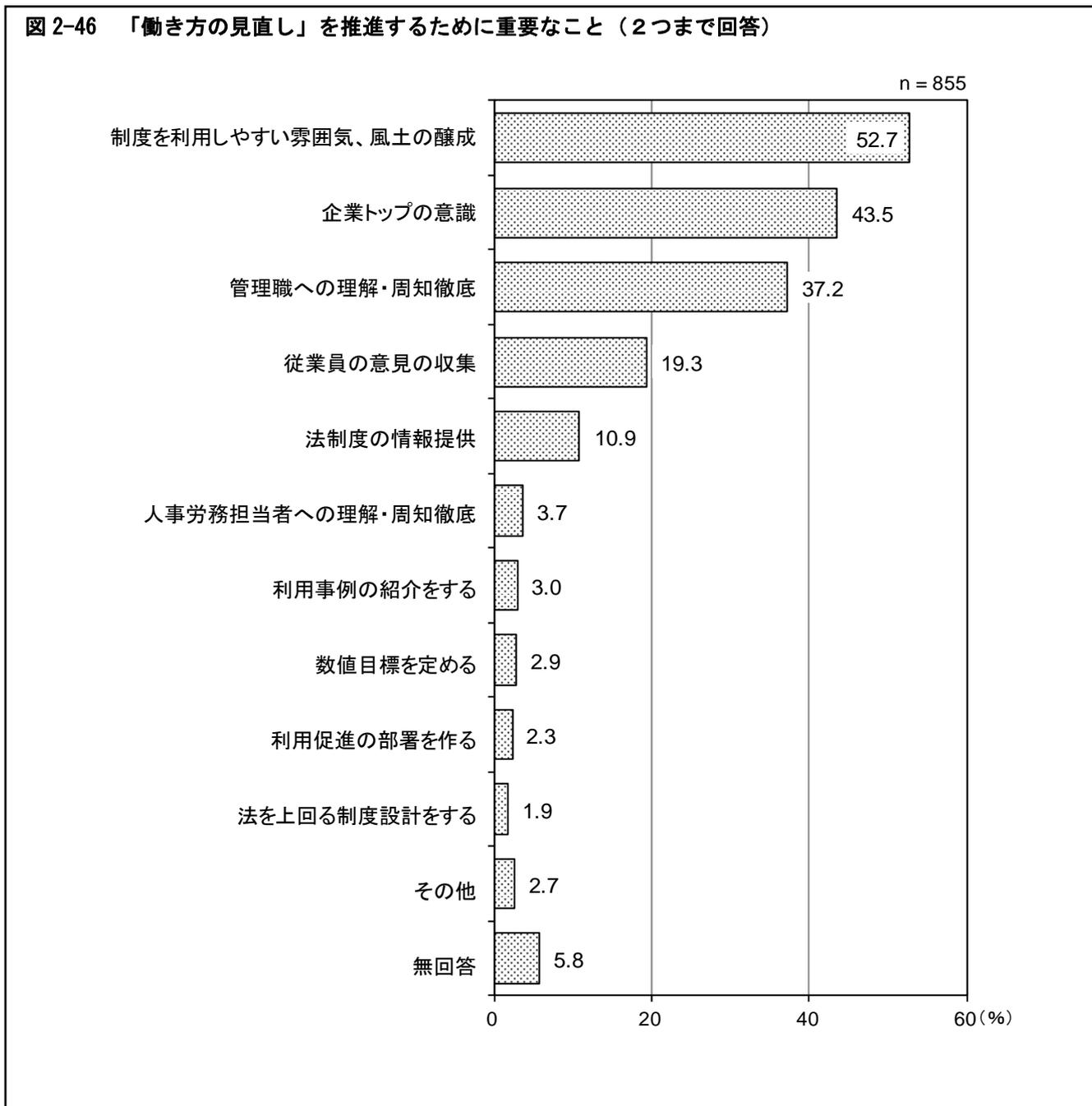
3 「働き方の見直し」を推進するために重要なこと（2つまで回答）

「制度を利用しやすい雰囲気、風土の醸成」が5割強

「働き方の見直し」を推進するために重要なことをたずねた。

「制度を利用しやすい雰囲気、風土の醸成」が最も多く、52.7%であり、次いで、「企業トップの意識」(43.5%)、「管理職への理解・周知徹底」(37.2%)、「従業員の意見の収集」(19.3%)、「法制度の情報提供」(10.9%)と続いている。それ以外の項目については5%に満たず、上位5項目が「働き方の見直し」を推進するために特に重要視されているといえる。(図2-46) (参考：従業員回答 第3章Ⅲ-3 P77)

図2-46 「働き方の見直し」を推進するために重要なこと（2つまで回答）



#### 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（855人）のうち、77人（回答者の9.0%）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29件と最も多く、次いで「行政に望むこと」が21件、「育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること」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

- ◆ 弊社の仕事から平等は難しいので、役割分担が不可欠です。どのようにして女性の分野（社内で）を広げるかが〔カギ〕になります。（卸売業、小売業 1～99人）
- ◆ 男女平等と言われる中で女性の社会進出は目ざましく、役職につく人も増えています。昔は結婚・子育てを第一に考えていた女性も自分が社会で、会社での存在を得たいと考えそれを自身の価値観の最も重きにおく女性も居ます。ただ男性向き、女性向きという仕事はあるはずでそこを無視して「これだから女はだめなんだ」とか「だから男の言う事は」とか頭ごなしに否定するものかどうかと思います。まだまだ男性役職者が多い現状は否めませんが個々の特性を發揮し、お互いに尊重し、認める土壌を作り上げて行ければ本当の男女平等の社会になるのではないかと感じます。（医療、福祉 100～299人）
- ◆ 人事制度が整備されている企業では、基本的に男女の不平等というのはあり得ないと思います。昇進昇格についても、基本はラインでの考課であり、それ以上のことをしようとするれば、法的に数字目標を掲げるか、企業のトップがラッパを吹かないと、中々、促進されないのではないのでしょうか。ただ、若者の意識も変わってきていますから、古い体質の企業は淘汰されていくのではないかと感じます。（製造業 500～999人）

##### 2 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

- ◆ 正社員として働いている女性（既婚）は多いが、妊娠、出産前に退職する人が多いと感じています。また、派遣や契約社員の女性に比べ、労働時間も長く、負荷も高いため、社会人としては充実しているものの、出産、子育てについて考える余裕、時間が少ないまま30代を過ぎて、結果、少子化問題につながっているように感じます。（正社員の既婚女性で、2人目を出産した女性はおりません。）（学術研究、専門・技術サービス業 100～299人）
- ◆ 弊社では、なかなか制度として、確立されていないのが現状です。特に男性社員の育児休業は、本人又、他の従業員の意識も希薄で、制度としては、運用されていないのが実情です。介護休暇については、早急に対応が必要だと感じておりますが、幸い、従業員からの問い合わせがない為、制度検討が中断している状態です。（サービス業（他に分類されないもの） 300～499人）
- ◆ 育児休業・介護休業と短時間勤務制度により、制度を活用し、継続して勤務が可能な状況にあると感じる。（製造業 500～999人）

##### 3 男性の育児参加に関すること

- ◆ 男性の育児休業はまだまだ取得しづらいと思います。規則や環境を整えたとしても、やむを得ない事情がない限り、男性の意識は変えられないです。昇進に影響するのではないかと、色々不安材料があり、なかなか勇気をもって休みづらいのではないのでしょうか。（情報通信業 100～299人）
- ◆ 前例がないことにより男性が育休を取りづらい職場であることを感じる。（不動産業、物品賃貸業 100～299人）

#### 4 保育所に関すること

- ◆ 子供を育てながら仕事をする上では、託児施設、学童保育が重要である。拡充を強力にすすめていただきたい。また企業内保育所への支援も強化していただきたい。（製造業 1000人以上）
- ◆ 育児休業から復職するタイミングで、保育園が見つからない。もしくは、入園が決まるのが遅く、復職の準備が不足しストレスが高くなる。入園後、保育園側でならし保育が認められず、即復職するとストレスが高くなる。（卸売業、小売業 100～299人）

#### 5 行政に望むこと

- ◆ 当社は女性が多く、また職種に男女差がないこともあり職場の男女差はないと考えています。ただ、社員間の平等という点で言えば、ライフスタイルや意識の変化に伴い、結婚や子供を持つことを選択しない社員にとってみると、例えば育児休業取得者の不在を支える負担というのは不平等かもしれません。不在時を支える社員のためのサポート体制の整備・充実を図りやすくするため国や東京都の更なる制度構築や改善をお願いしたいと思います。現状は制度を利用したいと思っても、要件を満たすための社内整備や事務手続きによる人事担当者への負担が重く、費用（作業）対効果を考えると積極的に取り組むことが難しいと感じます。各種助成金制度の支給要件や手続きの簡略化、支給額や支給方法の見直しをお願いいたします。（学術研究、専門・技術サービス業 1～99人）
- ◆ 〈育児支援について〉育児休業や短時間勤務、どちらも本人一人だけで成立する仕組みではなく、周りの協力や理解があってこそのものであります。行政サイドにおける両立支援の啓発は主に「制度取得者本人目線」で進められているように感じますが、そろそろ「本人と職場の人々」との関係性でとらえて、多面的な角度から進めていく必要性もあるのではないのでしょうか。「本人と職場の人々」との関係性が充実したものになれば、「制度が利用しにくい」といった問題は次第に解決していくように思われます。従業員の意識啓発は、一義的には会社の責任だと認識しておりますので、会社の責任において、制度取得者に対しての啓発活動は進めていきますが、行政サイドの啓発活動にもそのような観点を含めて頂けると、会社の活動との整合がとれ、より効果的になると感じます。（卸売業、小売業 100～299人）
- ◆ 男性が育児に協力できるような社会風土を作るためにPRをしていただきたい。その前提としての保育園不足の解消が必要だと考える。現状は企業にその負担がのしかかっている。休業しなくても安心して子供を預けて働ける環境を作るべき。（製造業 1～99人）

#### 6 雇用環境や社会に対する要望

- ◆ 当社は、技術面における男女の能力差というものはなく、採用・昇格等において、格差は設けていない。また、育児を支援する制度としても、それなりに充実しており、取得実績としても毎年数名はいる。しかしながら、実態として男女の社員数の差、管理監督職に占める女性の少なさという現実がある。その原因を考えると、やはり結婚・出産・育児を機に退職をする者が少なからずいること。また、早期に復職をしても、育児にかかる時間の制約があり、短時間勤務や定時での勤務を余儀なくされ、会社としても、本人の持つ能力を十分に活用できないことが多いことがあげられる。会社としては、育児休業から復職する際の業務の与え方を工夫する等の支援策の充実、女性管理職の積極登用等を図っていく必要があると感じている。（情報通信業 500～999人）
- ◆ 職員の人員配置の充実や代替職員の待遇を改善する、などできないとさらなる改善はなかなか難しいです。（医療、福祉 1～99人）
- ◆ 男女問わず、ライフワークバランスの推進に向けて取り組む必要性は理解しているが、現実には他者への業務負担が問題になることから、現場での仕事の配分及び人材確保など、経営者の理解が重要であると感じている。（教育、学習支援業 500～999人）

「事業所調査結果」