第２章　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	46	5.3
製造業	82	9.5
情報通信業	77	8.9
運輸業、郵便業	73	8.4
卸売業、小売業	142	16.4
金融業、保険業	38	4.4
不動産業、物品賃貸業	19	2.2
学術研究、専門・技術サービス業	26	3.0
宿泊業、飲食サービス業	23	2.7
生活関連サービス業、娯楽業	9	1.0
教育、学習支援業	71	8.2
医療、福祉	108	12.5
サービス業（他に分類されないもの）	151	17.5
全体	865	100.0

（2）企業全体の常用労働者数

		件数	構成比（%）
合計	1～99人	311	36.0
	100～299人	283	32.7
	300～499人	51	5.9
	500～999人	36	4.2
	1000人以上	45	5.2
	無回答	139	16.1
	全体	865	100.0
	全体の平均	437.1人	
男性労働者	0人	－	－
	1 ～99人	475	54.9
	100 ～299 人	190	22.0
	300 ～499 人	24	2.8
	500 ～999 人	23	2.7
	1000人以上	35	4.0
	無回答	118	13.6
	全体	865	100.0
	男性従業員数平均	273.4人	
女性労働者	0人	－	－
	1 ～99人	580	67.1
	100 ～299 人	118	13.6
	300 ～499 人	19	2.2
	500 ～999 人	13	1.5
	1000人以上	21	2.4
	無回答	114	13.2
	全体	865	100.0
	女性従業員数平均	163.7	

（3）事業所の性格別

	件数	構成比（%）
単独事業所	287	33.2
本社・本店	555	64.2
無回答	23	2.7
全体	865	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	184	21.3
20～40%未満	230	26.6
40～60%未満	129	14.9
60%以上	182	21.0
無回答	140	16.2
全体	865	100.0
全体平均	39.3%	

（5）労働組合の有無

	件数	構成比（%）
有り	206	23.8
無し	644	74.5
無回答	15	1.7
全体	865	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	225,442	197,172	28,270
	100.0	87.5	12.5
女性	128,853	82,985	45,868
	100.0	64.4	35.6
合計	354,295	280,157	74,138
	100.0	79.1	20.9

（7）正社員の比率×業種×100（表示%）

上段:実数 下段:%	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	96.5	91.6	97.0	90.0	87.2	92.1	94.8	84.1	52.3	95.2	72.4	75.0	74.1
女性正社員比率	88.4	63.4	89.2	43.4	43.8	82.3	73.8	44.8	16.0	64.7	73.1	69.0	49.1

（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		865	311	283	51	36	45	139
		100.0	36.0	32.7	5.9	4.2	5.2	16.1
業種別	建設業	46	13	14	1	1	3	14
		100.0	28.3	30.4	2.2	2.2	6.5	30.4
	製造業	82	32	22	6	4	7	11
		100.0	39.0	26.8	7.3	4.9	8.5	13.4
	情報通信業	77	22	23	2	6	4	20
		100.0	28.6	29.9	2.6	7.8	5.2	26.0
	運輸業、郵便業	73	20	30	5	−	3	15
		100.0	27.4	41.1	6.8	−	4.1	20.5
	卸売業、小売業	142	54	45	6	7	5	25
		100.0	38.0	31.7	4.2	4.9	3.5	17.6
	金融業、保険業	38	12	17	−	2	3	4
		100.0	31.6	44.7	−	5.3	7.9	10.5
	不動産業、物品賃貸業	19	8	7	−	1	2	1
		100.0	42.1	36.8	−	5.3	10.5	5.3
	学術研究、専門・技術サービス業	26	10	5	3	−	1	7
		100.0	38.5	19.2	11.5	−	3.8	26.9
	宿泊業、飲食サービス業	23	15	1	1	−	2	4
		100.0	65.2	4.3	4.3	−	8.7	17.4
	生活関連サービス業、娯楽業	9	2	4	−	−	1	2
		100.0	22.2	44.4	−	−	11.1	22.2
	教育、学習支援業	71	29	22	7	3	6	4
		100.0	40.8	31.0	9.9	4.2	8.5	5.6
	医療、福祉	108	41	42	11	3	2	9
		100.0	38.0	38.9	10.2	2.8	1.9	8.3
	サービス業（他に分類されないもの）	151	53	51	9	9	6	23
		100.0	35.1	33.8	6.0	6.0	4.0	15.2

（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		865	184	230	129	182	140
		100.0	21.3	26.6	14.9	21.0	16.2
業種別	建設業	46	27	5	－	－	14
		100.0	58.7	10.9	－	－	30.4
	製造業	82	22	34	10	5	11
		100.0	26.8	41.5	12.2	6.1	13.4
	情報通信業	77	23	23	8	3	20
		100.0	29.9	29.9	10.4	3.9	26.0
	運輸業、郵便業	73	48	6	3	1	15
		100.0	65.8	8.2	4.1	1.4	20.5
	卸売業、小売業	142	20	55	21	21	25
		100.0	14.1	38.7	14.8	14.8	17.6
	金融業、保険業	38	1	18	14	1	4
		100.0	2.6	47.4	36.8	2.6	10.5
	不動産業、物品賃貸業	19	3	13	1	1	1
		100.0	15.8	68.4	5.3	5.3	5.3
	学術研究、専門・技術サービス業	26	5	7	4	3	7
		100.0	19.2	26.9	15.4	11.5	26.9
	宿泊業、飲食サービス業	23	－	6	6	7	4
		100.0	－	26.1	26.1	30.4	17.4
	生活関連サービス業、娯楽業	9	1	2	1	3	2
		100.0	11.1	22.2	11.1	33.3	22.2
	教育、学習支援業	71	4	19	22	22	4
		100.0	5.6	26.8	31.0	31.0	5.6
	医療、福祉	108	－	－	9	89	10
		100.0	－	－	8.3	82.4	9.3
	サービス業（他に分類されないもの）	151	30	42	30	26	23
		100.0	19.9	27.8	19.9	17.2	15.2

（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		865	184	230	129	182	140
		100.0	21.3	26.6	14.9	21.0	16.2
常用労働者数（企業全体）別	1 ～99人	311	69	102	62	77	1
		100.0	22.2	32.8	19.9	24.8	0.3
	100 ～299 人	283	79	88	47	69	－
		100.0	27.9	31.1	16.6	24.4	－
	300 ～499 人	51	11	16	9	15	－
		100.0	21.6	31.4	17.6	29.4	－
	500 ～999 人	36	10	9	5	12	－
		100.0	27.8	25.0	13.9	33.3	－
	1000人以上	45	15	15	6	9	－
		100.0	33.3	33.3	13.3	20.0	－
	無回答	139	－	－	－	－	139
		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 24 年３月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は４割台半ば、うち「男女とも採用した」事業所は約４割

平成 24 年３月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は全体で 46.8%、「採用していない」事業所は 47.3%である。(図 2-1)

新規採用を行った事業所（ｎ＝405）のうち、男女とも採用した事業所が 40.2%と最も多く、男性のみを採用した事業所は 33.1%、女性のみを採用した事業所は 26.7%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。「短大・高専卒（事務・営業系）では「女性のみ採用」が６割近くとなっている。(図 2-2)

図 2-1　新規学卒者の採用状況

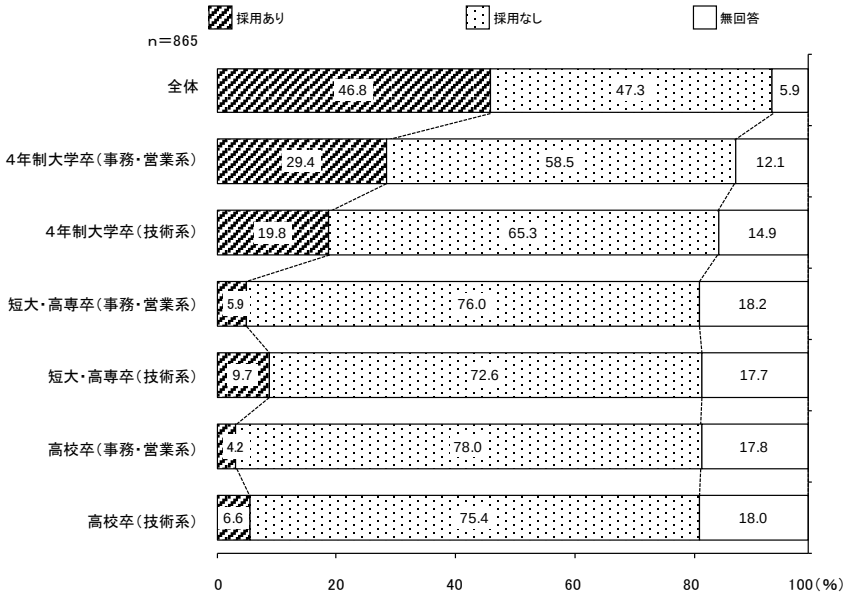
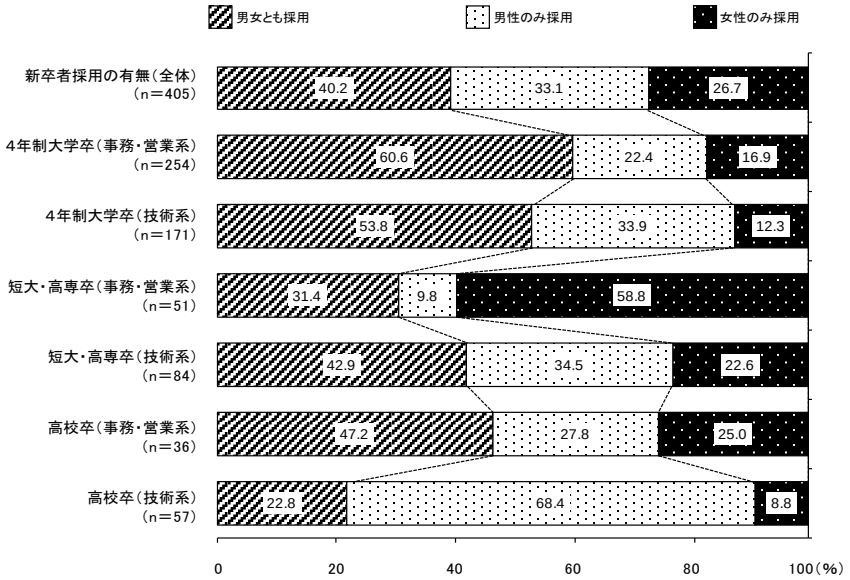


図 2-2　男女の採用状況（新規学卒者・採用区分別）



(2) 中途採用の状況

中途採用を行った事業所は７割近く、そのうち、「男女とも採用した」事業所は４割台半ば

過去１年間（平成 23 年４月１日～平成 24 年３月 31 日）に、中途採用を行った事業所は全体で 68.1%、「採用していない」事業所は 25.3%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 53.4%、「技術系」が 37.6%である。**(図 2-3)**

中途採用を行った事業所（ｎ＝589）のうち、男女とも採用した事業所が 47.0%と最も多く、男性のみを採用した事業所は 33.3%、女性のみを採用した事業所は 19.7%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 57.8%と高い割合を占めているが、「技術系」では「男女とも採用」の 48.3%に次いで、「男性のみ採用」が 40.0%と割合が高い。**(図 2-4)**

図 2-3　中途採用の状況

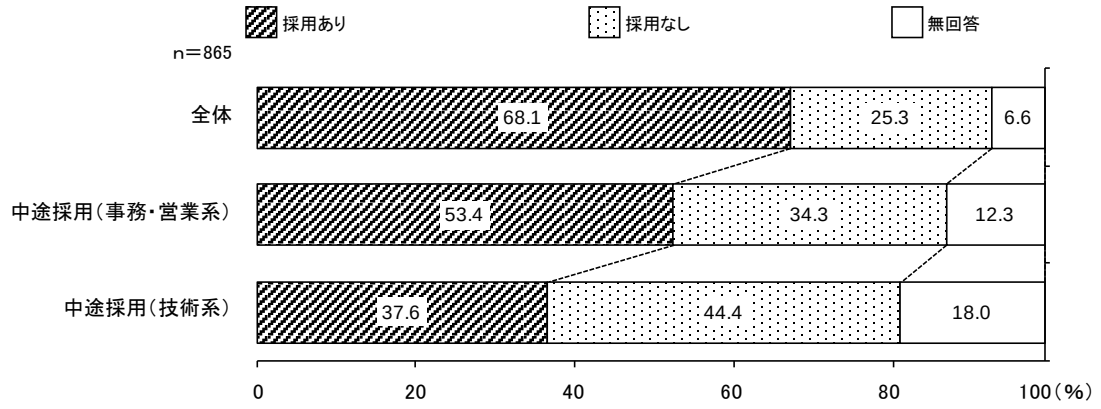
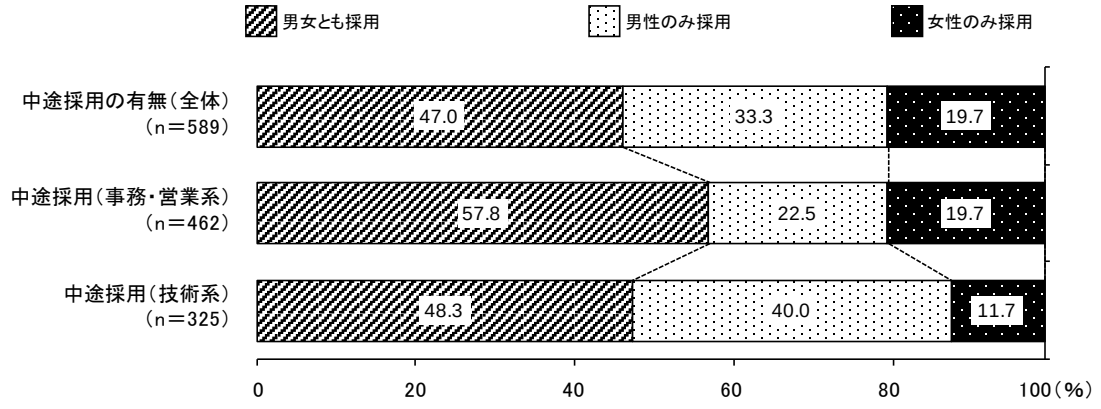


図 2-4　男女の採用状況（中途採用者・採用区分別）



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 3.6 歳低い。平均勤続年数は女性の方が男性より 2.5 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

従業員の平均年齢・平均勤続年数

		平均年齢	平均勤続年数
男性		43.7	10.9
女性		40.1	8.4
推移	H23年度(女性)	38.7歳	8.7年
	H14年度(女性)	35.6歳	7.9年
	H5年度(女性)	33.9歳	6.2年

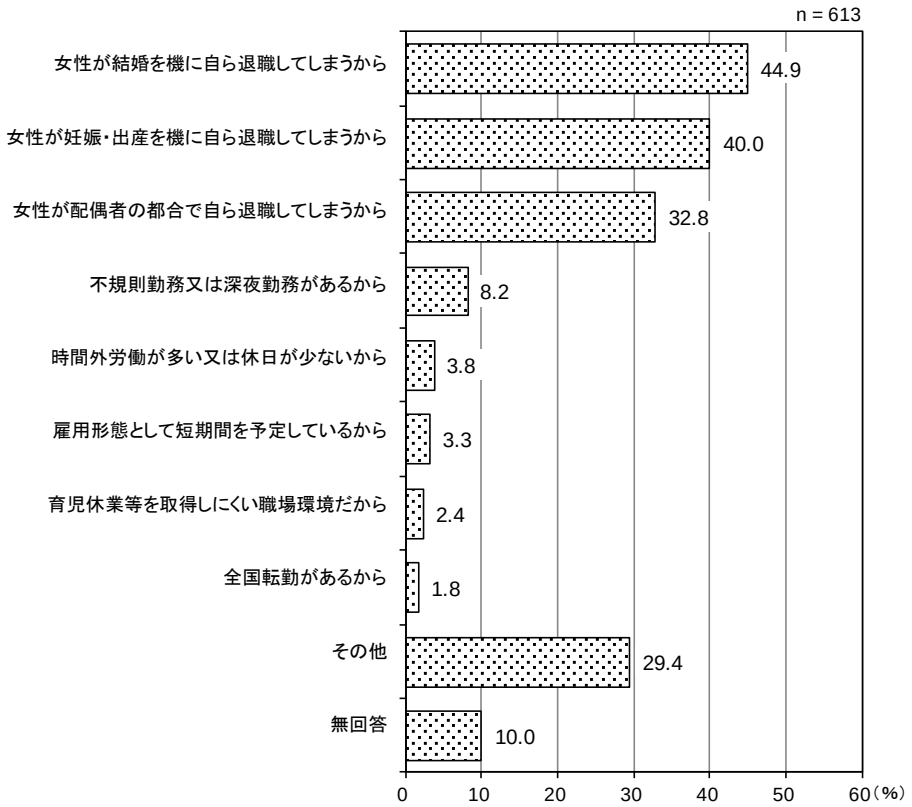
２－１　女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）

「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＝613）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」（44.9%）、「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」（40.0%）、「女性が配偶者の都合で自ら退職してしまうから」（32.8%）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】



3　コース別雇用管理制度

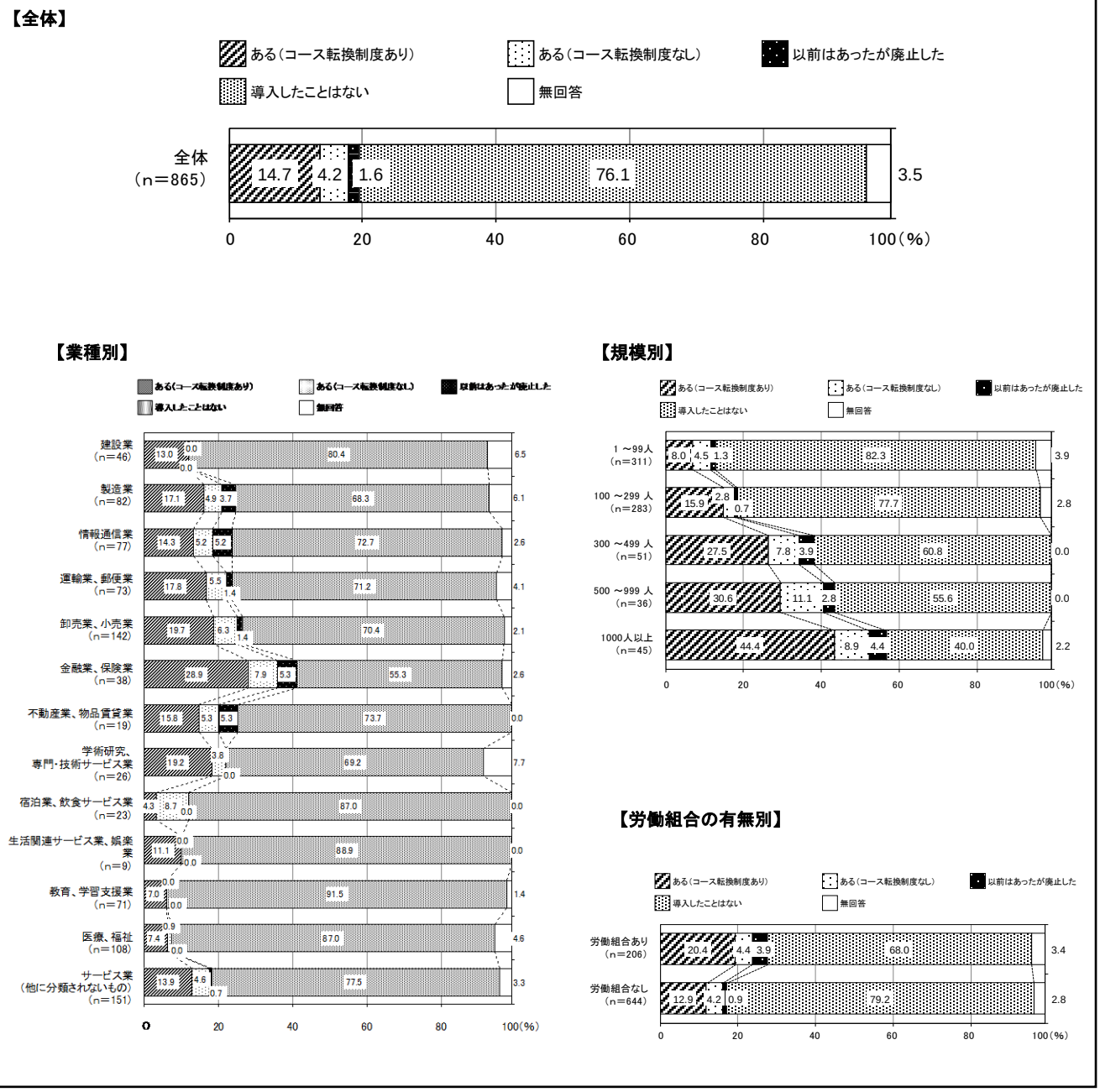
コース別雇用管理制度が「ある」事業所は２割近くで、規模が大きいほど制度がある割合が高い

コース別雇用管理制度が「ある」（コース転換制度あり、なしの合計。以下同様）事業所は 18.9%、「以前はあったが廃止した」事業所は 1.6%、「導入したことはない」事業所は 76.1%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」（36.8%）、「卸売業，小売業」（26.0%）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」（91.5%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（88.9%）、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　女性管理職数

女性管理職が全くいない事業所は２割強、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、72.3％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 21.0％である。（図 2-7）

業種別では「医療，福祉」が 44.8％と最も高く、次いで「教育，学習支援業」（27.2％）、「宿泊業，飲食サービス業」（11.7％）と続いている。「建設業」が 1.9％と最も低い。（図 2-8）

管理職に占める女性の割合は全体で 10.3％であり、比較的女性の多い「係長相当職」をみても 13.0％と１割強となっている。（表 2-2）

図 2-7　女性管理職を有する事業所の割合

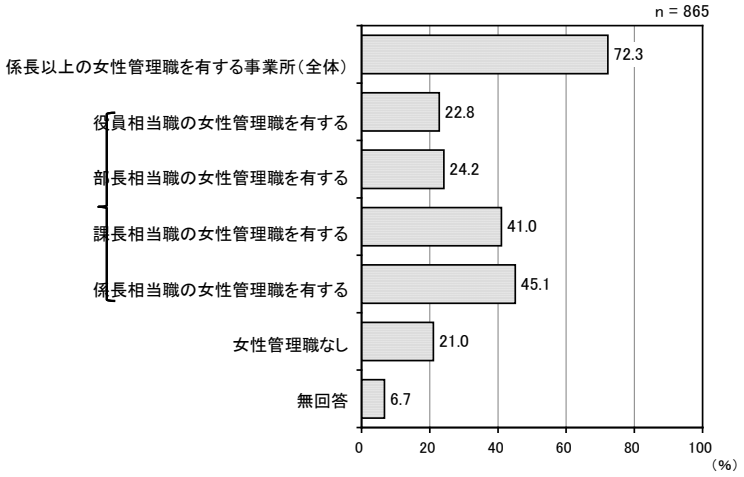
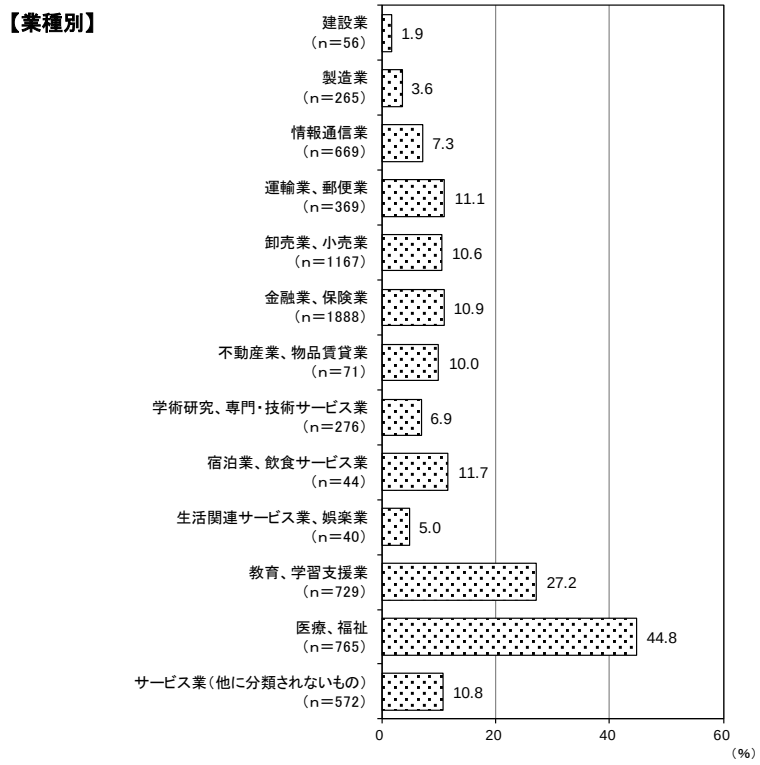


表 2-2　管理職に占める女性の割合

	女性割合
役員	8.1%
部長相当職	5.9%
課長相当職	8.9%
係長相当職	13.0%
管理職　計	10.3%

図 2-8　管理職全体に占める係長以上の女性割合



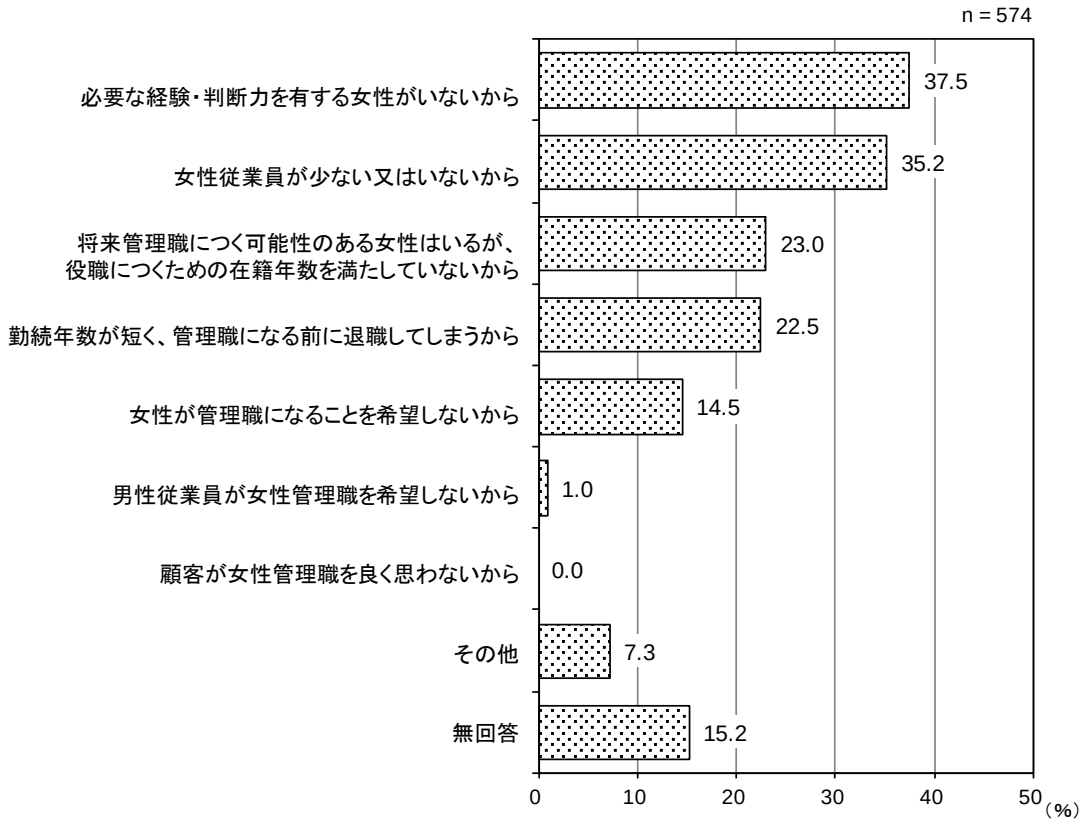
４－１　女性管理職が少ない理由（複数回答）

「必要な経験・判断力を有する女性がいないから」が３割台半ばを超えている

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＝574）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ないから」が 37.5％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」(35.2％)、「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」(23.0％)、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから」(22.5％)、の順に割合が高い。(図 2-9)

図 2-9　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は２割台半ば

(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割台半ば**

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ところ、「制度あり」の割合は高い順に「産前産後休暇」(90.8%)、「生理休暇」(81.6%)、「育児時間」(81.4%)である。**(図 2-10)（参考：従業員回答　第３章Ⅰ-1　P49）**

３つすべての制度を有している事業所は73.6%であり、１つも制度を有していない事業所は4.0%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」(46.7%)、「育児時間」(33.5%)、「産前産後休暇」(30.1%）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３割強

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」(54.6%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(50.8%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(46.4%)、「妊娠障害休暇」(30.5%)、「出産障害休暇」(28.0%)である。**(図 2-10)（参考：従業員回答　第３章Ⅰ-1　P49）**

５つすべての制度を有している事業所は 26.1%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 25.5%である。一方、１つも有していない事業所は 31.3%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、「妊娠中の休憩に関する措置」(38.4%)、「妊娠中の通勤緩和措置」(37.9%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(35.3%)、「妊娠障害休暇」(32.2%)、「出産障害休暇」(27.3%）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

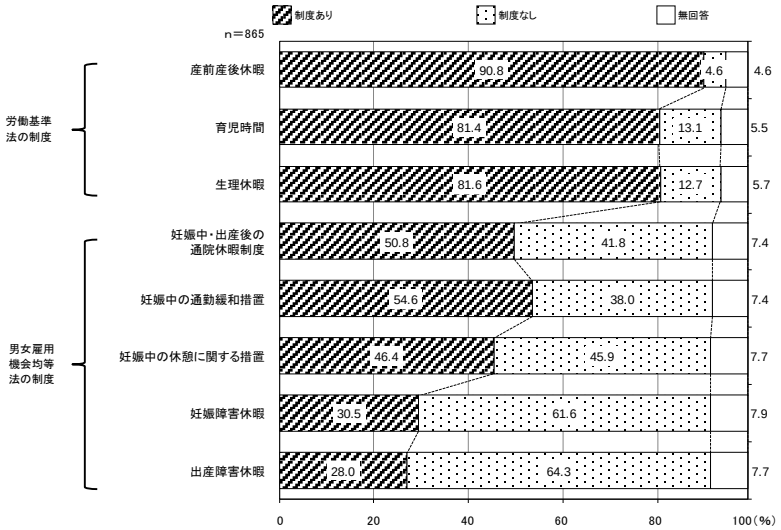
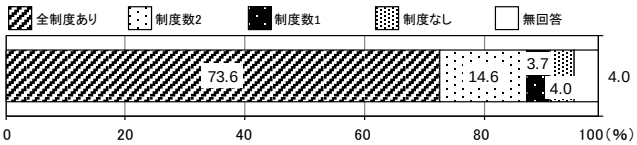


図 2-11 母性保護等に関する制度数

【労働基準法の制度数】　　n＝865



【男女雇用機会均等法の制度数】　n＝865

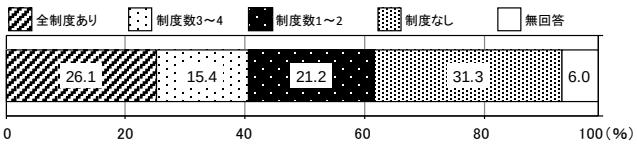


図 2-12　両制度の制度数

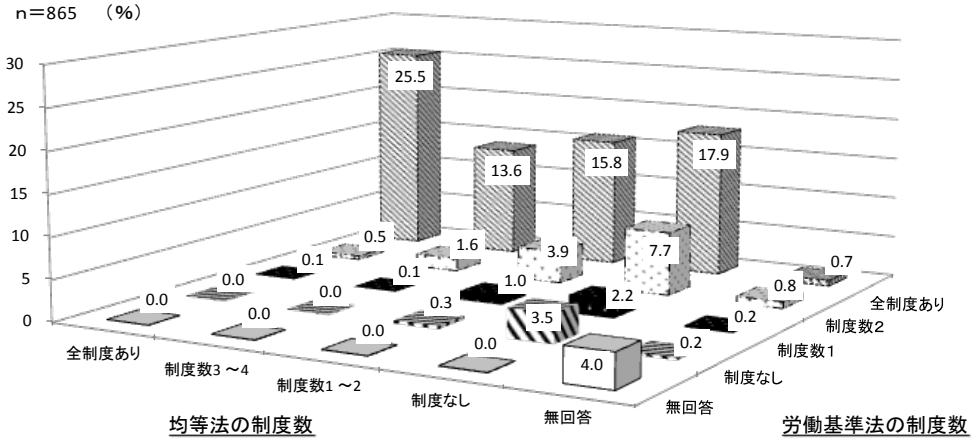
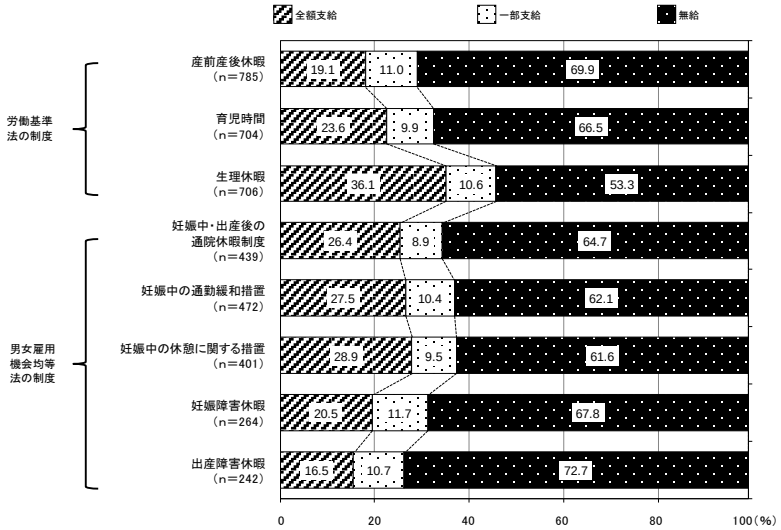


図 2-13　母性保護等に関する給与支給の状況



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」の 65.6%

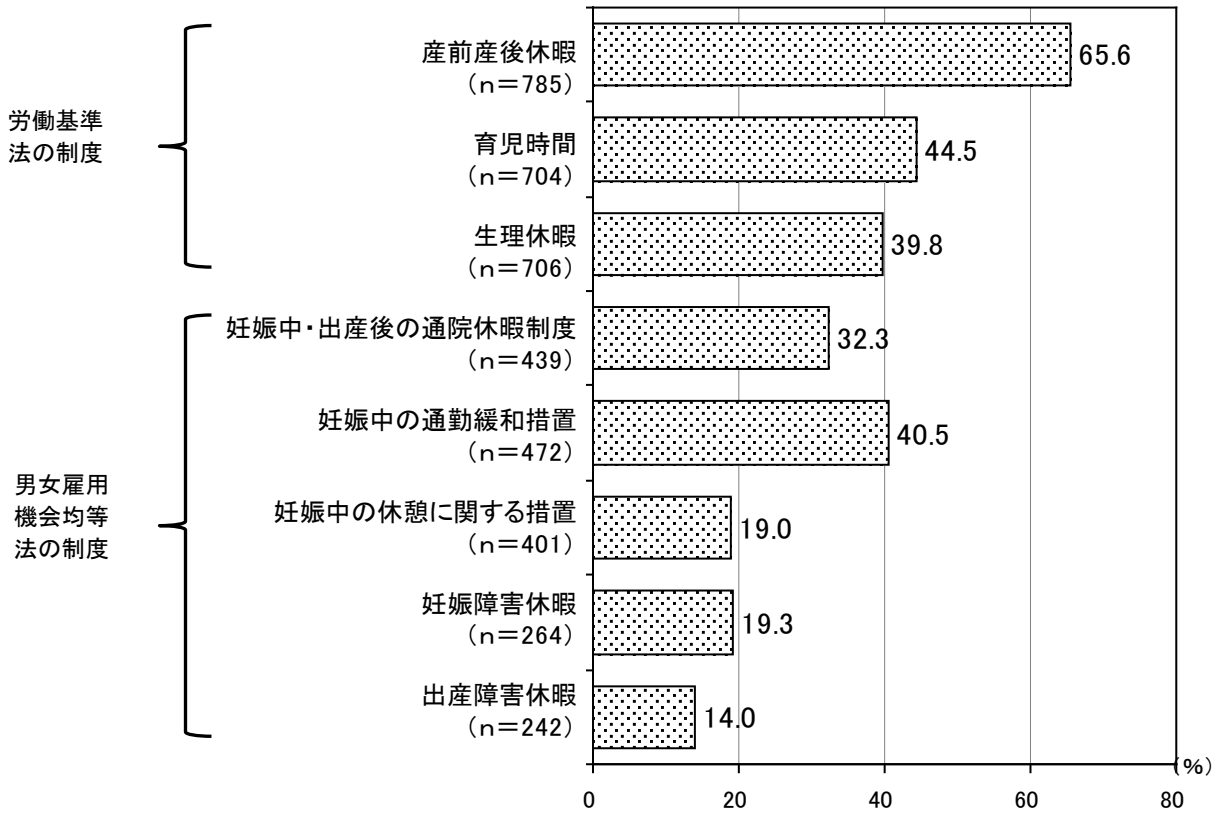
母性保護制度の過去３年間の利用実績についてたずねた。

労働基準法に基づく制度の割合は、「産前産後休暇」（65.6%）、「育児時間」（44.5%）、「生理休暇」（39.8%）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」（40.5%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（32.3%）、「妊娠障害休暇」（19.3%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（19.0%）、「出産障害休暇」（14.0%）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）

図 2-14　母性保護制度の利用実績

【全体】



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 8.0%、法定未満（１歳以下）の期間としている事業所が 20.8%

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。

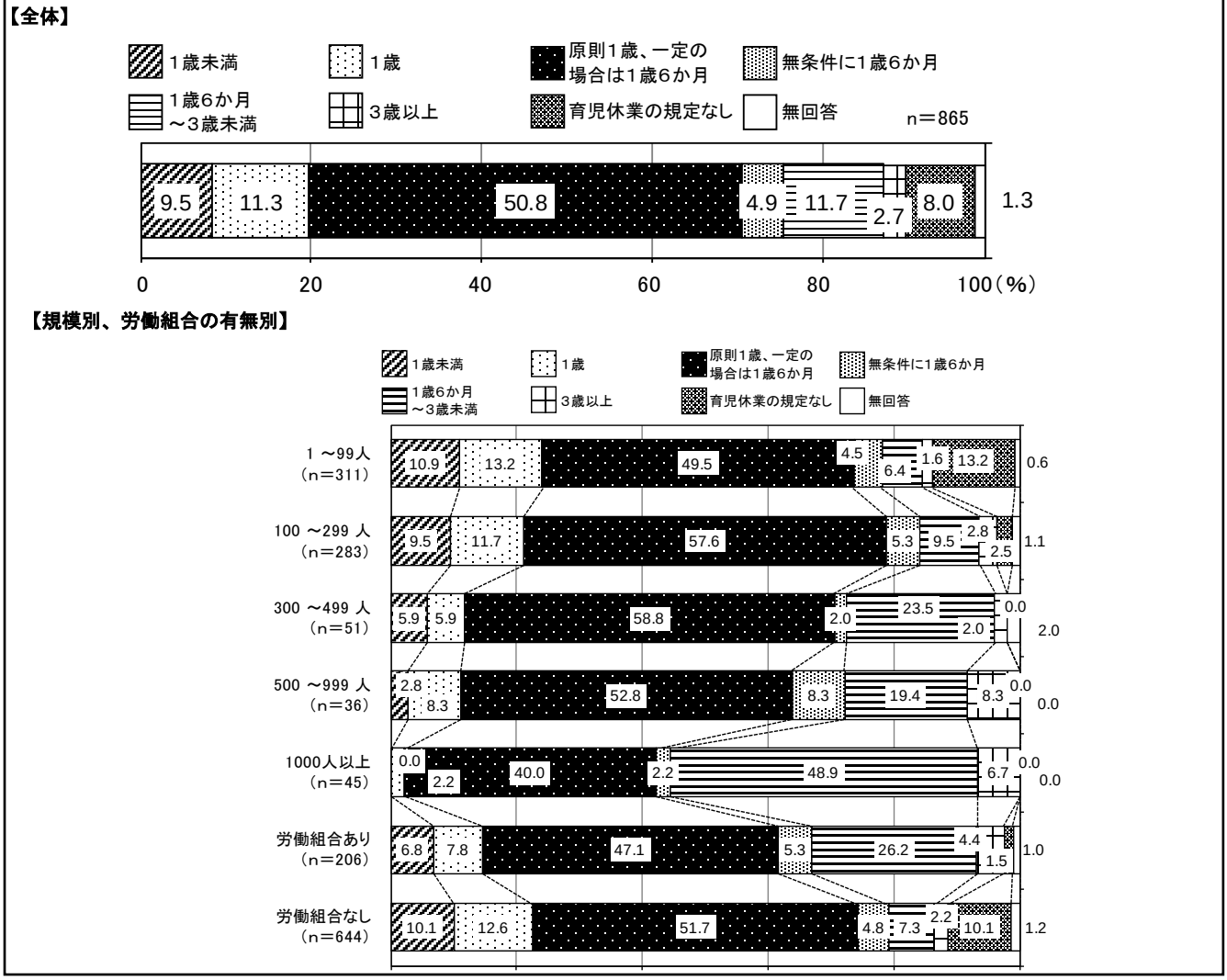
また、父母がともに育児休業を取得する場合は、１歳２か月まで、保育園に入所できない等の場合には、１歳６か月まで休業を延長できます。（育児・介護休業法第９条）

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＝865）の 8.0%で、「１～99 人」の事業所では、13.2%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 50.8%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 19.3%であり、合わせて 70.1%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 11.3%であり、「１歳未満」(9.5%）と合わせて、20.8%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 97.8%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 62.0%と規模による差が大きい。(図 2-15)

（参考：従業員回答　第３章Ⅱ-1　P50）

図 2-15　育児休業の取得可能期間

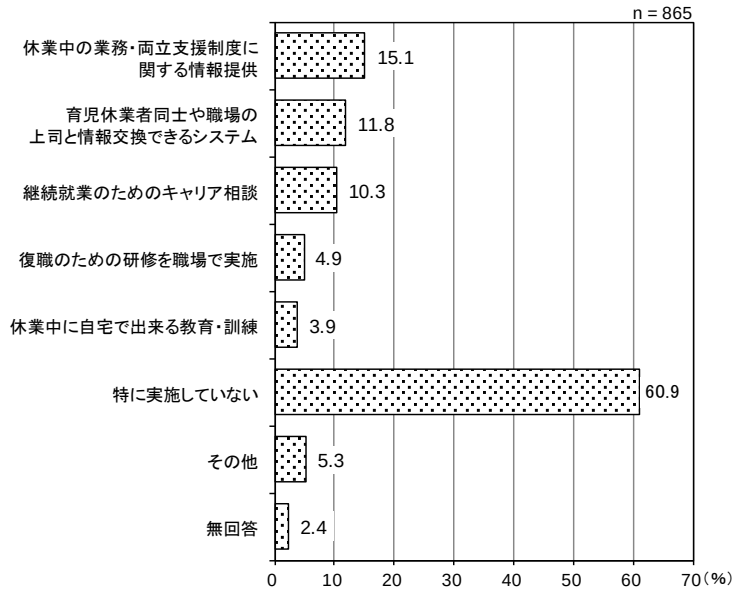


2　育児休業取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）

「特に実施していない」事業所が約６割

育児休業から復職する者のためのサポート体制についてたずねたところ、実施内容の中では、「休業中の業務・両立支援制度に関する情報提供」が 15.1%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」（11.8%）、「継続就業のためのキャリア相談」（10.3%）の順である。一方、「特に実施していない」事業所は、60.9%である。**（図 2-16）（参考：従業員回答　第 3 章Ⅱ-3　P51）**

図 2-16　育児休業取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）



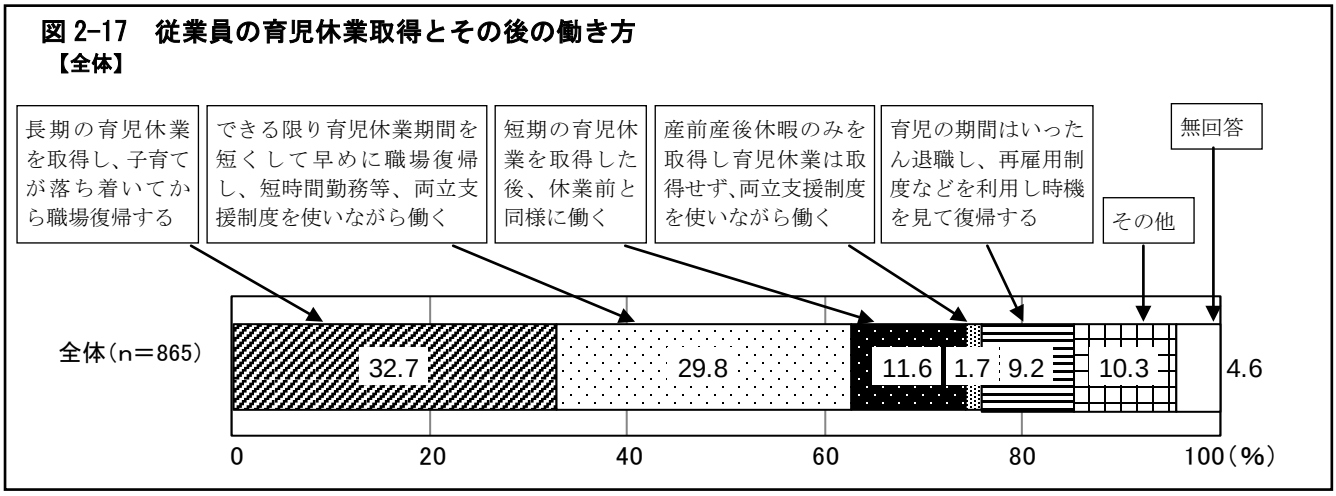
3　従業員の育児休業取得とその後の働き方

「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割強

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 32.7%、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」（29.8%）、「短期の育児休業を取得した後、休業前と同様に働く」（11.6%）と続く。**（図 2-17）（参考：従業員回答　第 3 章Ⅱ-4　P52）**

図 2-17　従業員の育児休業取得とその後の働き方



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８割強、取組の内容は「社内制度の周知を行う」が７割近くと最も多い

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14.1%にとどまる。規模別では「1,000 人以上」が 37.8%、労働組合の有無別では「あり」が 20.9%とそれぞれ割合が高くなっている。(図 2-18)

取組を「行っている」事業所（ｎ＝122）での取組の内容は「社内制度の周知を行う」が 68.0%で最も多く、以下「個別に働きかけをする」(19.7%)、「取得事例の紹介をする」(16.4%)、「法を上回る制度設計をする」(11.5%) と続く。(図 2-19)

図 2-18　男性の育児休業取得促進のための取組の有無

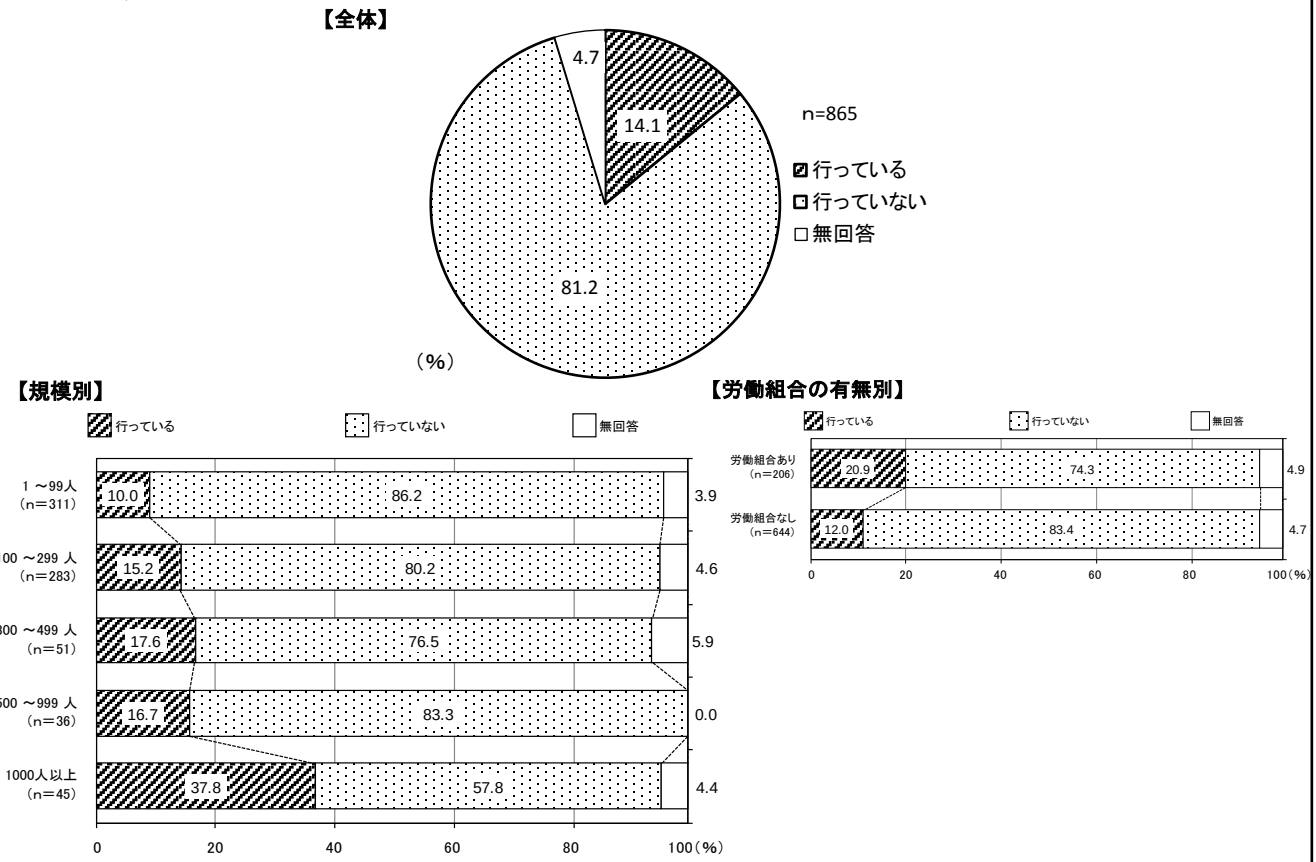
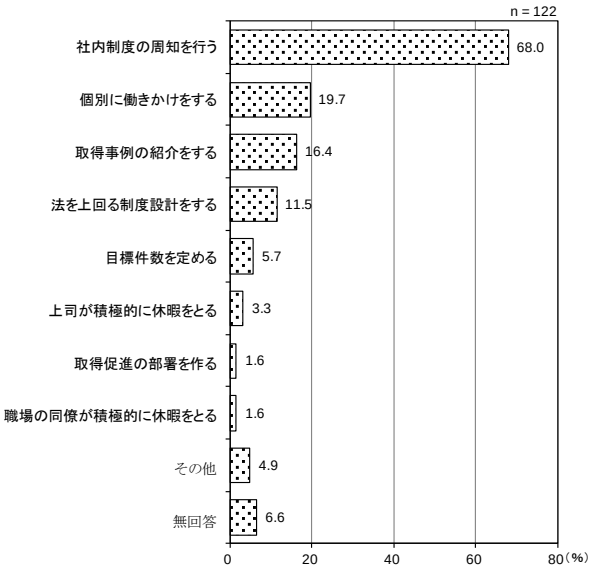


図 2-19　男性の育児休業取得促進のための取組の内容（複数回答）

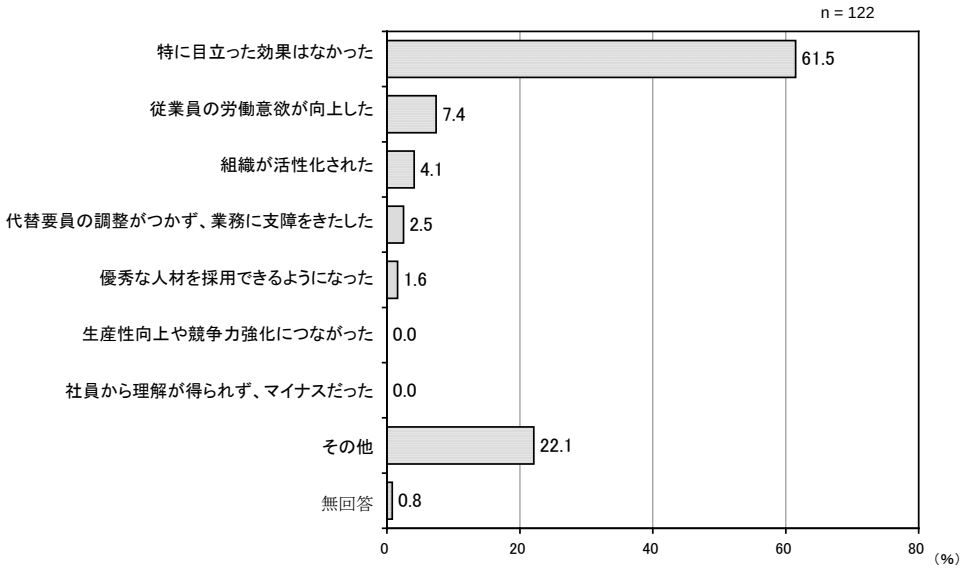


４－１　男性の育児休業取得促進による効果

「特に目立った効果はなかった」事業所が６割強

男性従業員の育児休業取得促進を行っている事業所（ｎ＝122）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」(61.5%）が最も割合が高く、次いで「従業員の労働意欲が向上した」(7.4%）と続いている。(図 2-20)

図 2-20　男性の育児休業取得促進による効果



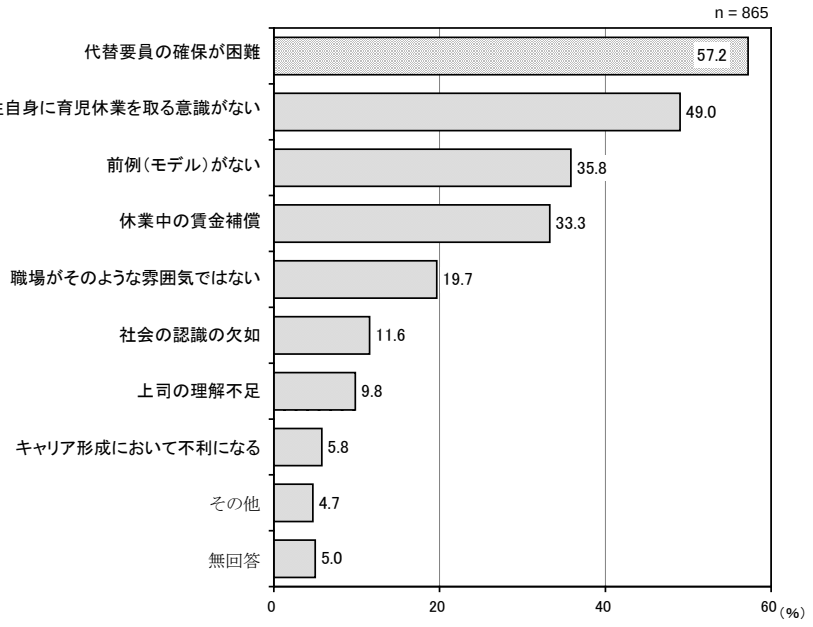
５　男性の育児休業取得にあたっての課題（複数回答）

「代替要員の確保が困難」が５割台半ばを超えている

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。

「代替要員の確保が困難」(57.2%）が最も多く、次いで「男性自身に育児休業を取る意識がない」(49.0%)、「前例（モデル）がない」(35.8%)、「休業中の賃金保障」(33.3%）の順に割合が高い。(図 2-21)（参考：従業員回答　第３章Ⅱ-6　P54)

図 2-21　男性の育児休業取得にあたっての課題（複数回答）



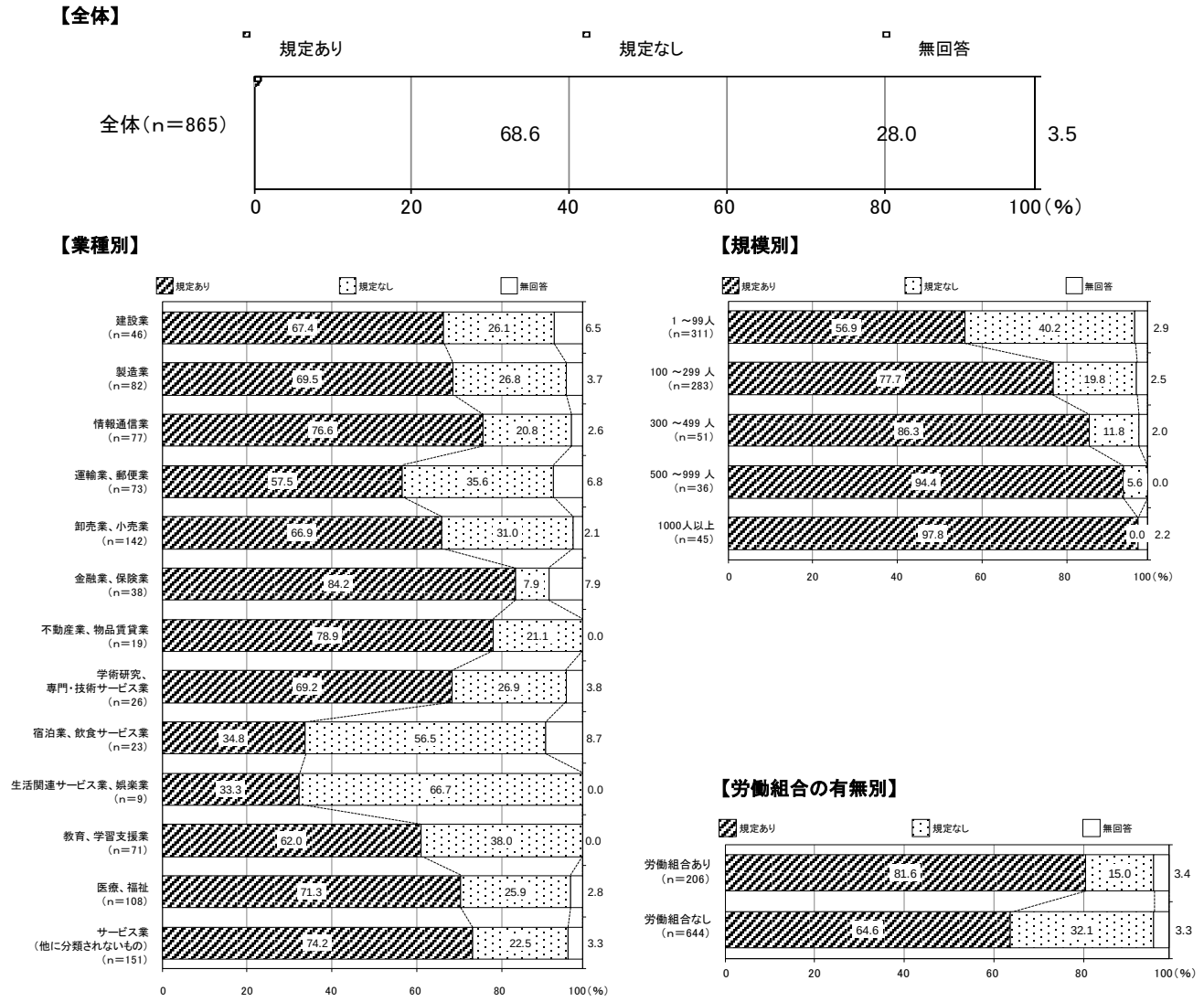
６　子どもの看護休暇について

小学校就学前の子を養育する労働者は申し出ることで、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割弱

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 68.6%、「規定なし」は 28.0%である。業種別にみると、「規定あり」の割合が高いのは、「金融業，保険業」（84.2%）、「不動産業，物品賃貸業」（78.9%）、「情報通信業」（76.6%）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 97.8%である一方で、「１～99 人」では 56.9%である。労働組合の有無別では「あり」が 81.6%である。（図 2-22）

図 2-22　子どもの看護休暇制度の有無



（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。

休暇中に給与を支給している事業所は３割強

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（ｎ＝593）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。賃金の支給がある事業所は 31.2％（全額支給（25.6％）+一部支給（5.6％））、一方、支給のない事業所は 46.5％である。**（図 2-23）**

取得単位については、「１日単位のみ可能」(59.2％)の事業所が最も多く、次いで「半日単位まで可能」(23.1％)、「１時間単位も可能」（9.3％）と続いている。**（図 2-24）**

図 2-23　子どもの看護休暇中の賃金の有無

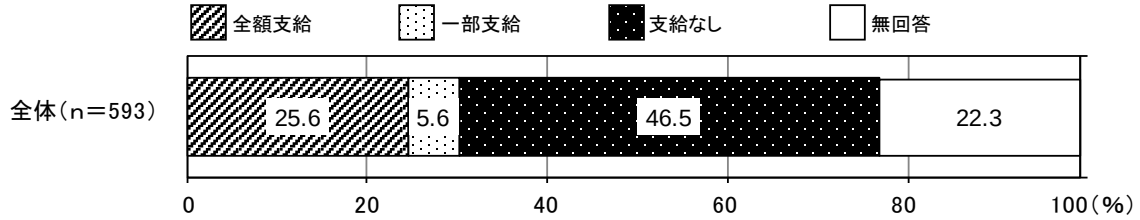
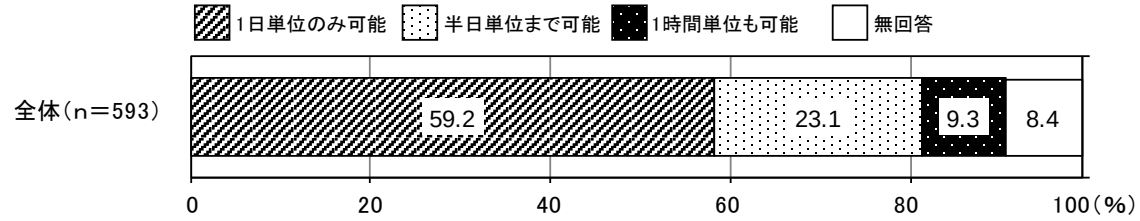


図 2-24　子どもの看護休暇の取得単位



６－１　子どもの看護休暇の取得可能期間

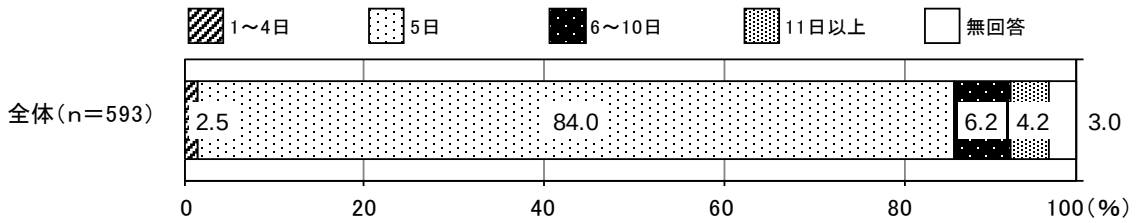
労働者は事業主に申し出ることで、小学校就学前の子が１人であれば、年５日、２人以上であれば、年 10 日まで、看護休暇を取得することができます（育児・介護休業法第 16 条の２）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

法定（５日）以上の休暇を付与している事業所が９割台半ば近く

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（ｎ＝593）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 84.0％であり、さらに法定を上回る６日以上の休暇を取得できる事業所は 10.4％（６～10 日（6.2％）+11 日以上（4.2％））で、合計 94.4％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 2.5％である。**（図 2-25）（参考：従業員回答第 3 章Ⅱ-8　P55）**

図 2-25　子どもの看護休暇の取得可能期間



7　介護休業規定の有無と取得可能期間

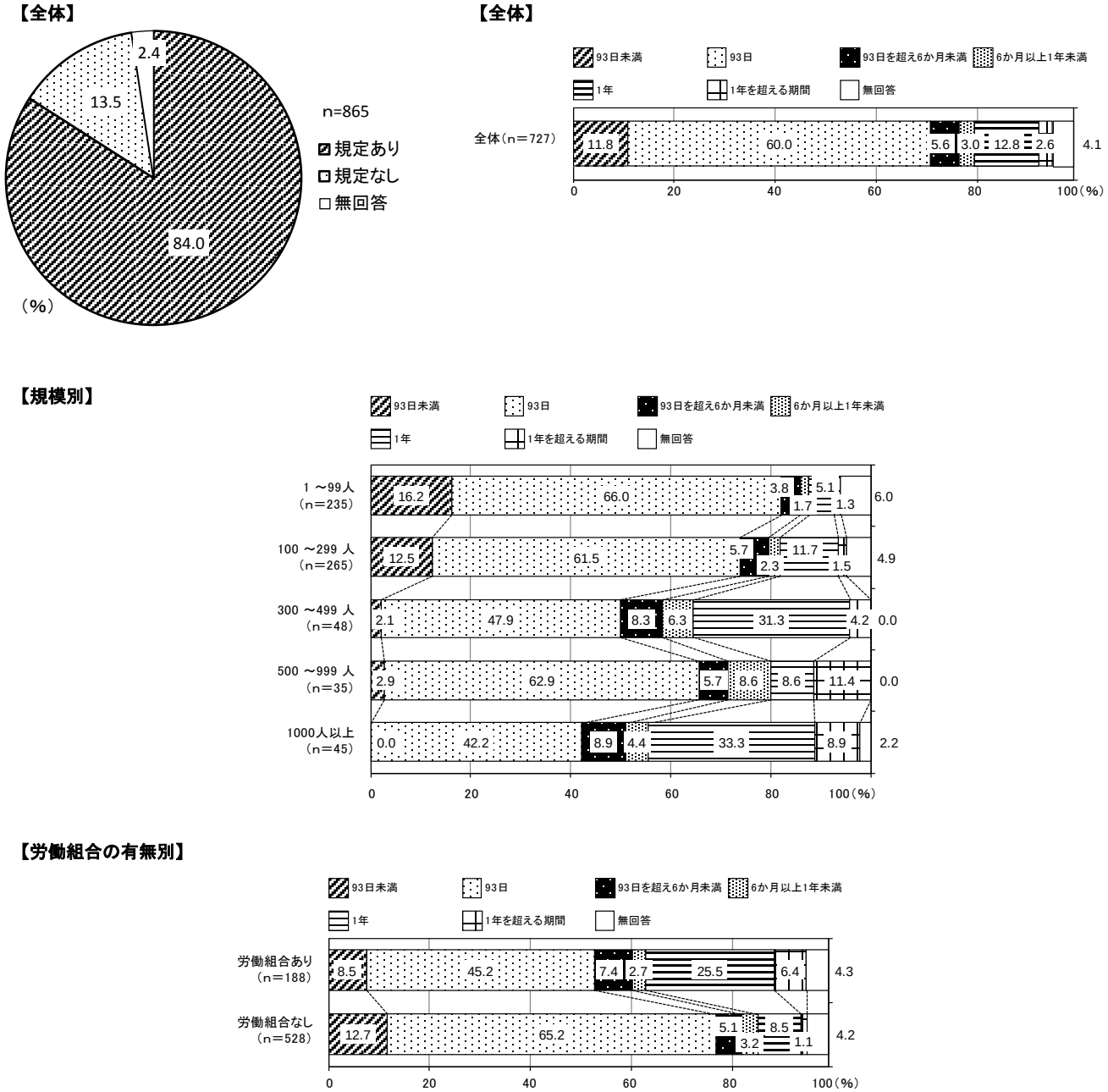
規定がない事業所は 13.5%、法定基準（93 日）を満たしている事業所は 84.0%

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＝865）の 13.5%となっている。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 60.0%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 24.0%で、合わせて 84.0%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 11.8%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 2-26）（参考：従業員回答　第 3 章Ⅱ-9　P56、Ⅱ-10　P57）**

図 2-26　介護休業規定の有無と取得可能期間



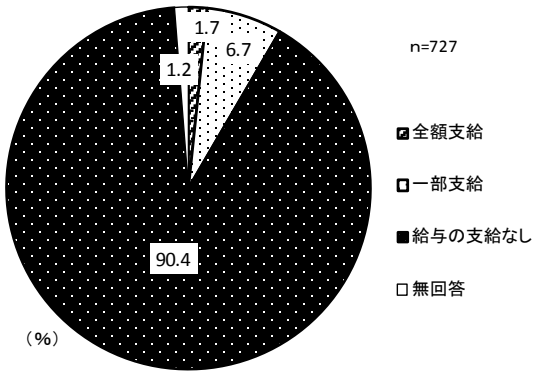
７－１　介護休業期間の賃金の有無

休業中に給与を支給している事業所は１割未満

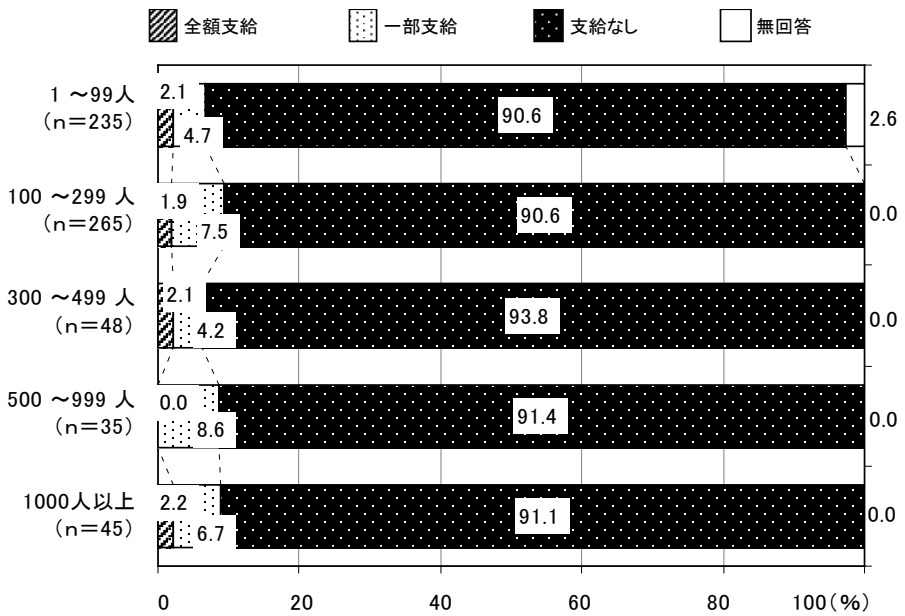
介護休業の「規定あり」と回答した事業所（ｎ＝727）に、介護休業期間中の賃金の有無をたずねた。賃金の支給がある事業所は8.4%（全額支給（1.7%）+一部支給（6.7%））、一方、支給のない事業所は90.4%である。（図 2-27）

図 2-27　介護休業期間の賃金の有無

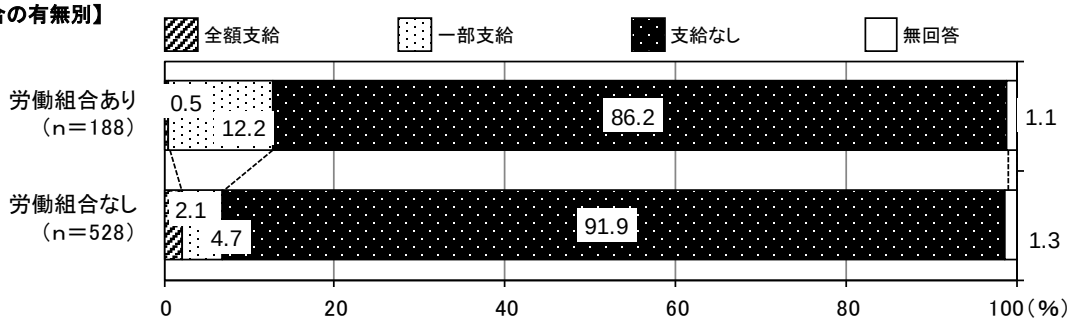
【全体】



【規模別】



【労働組合の有無別】



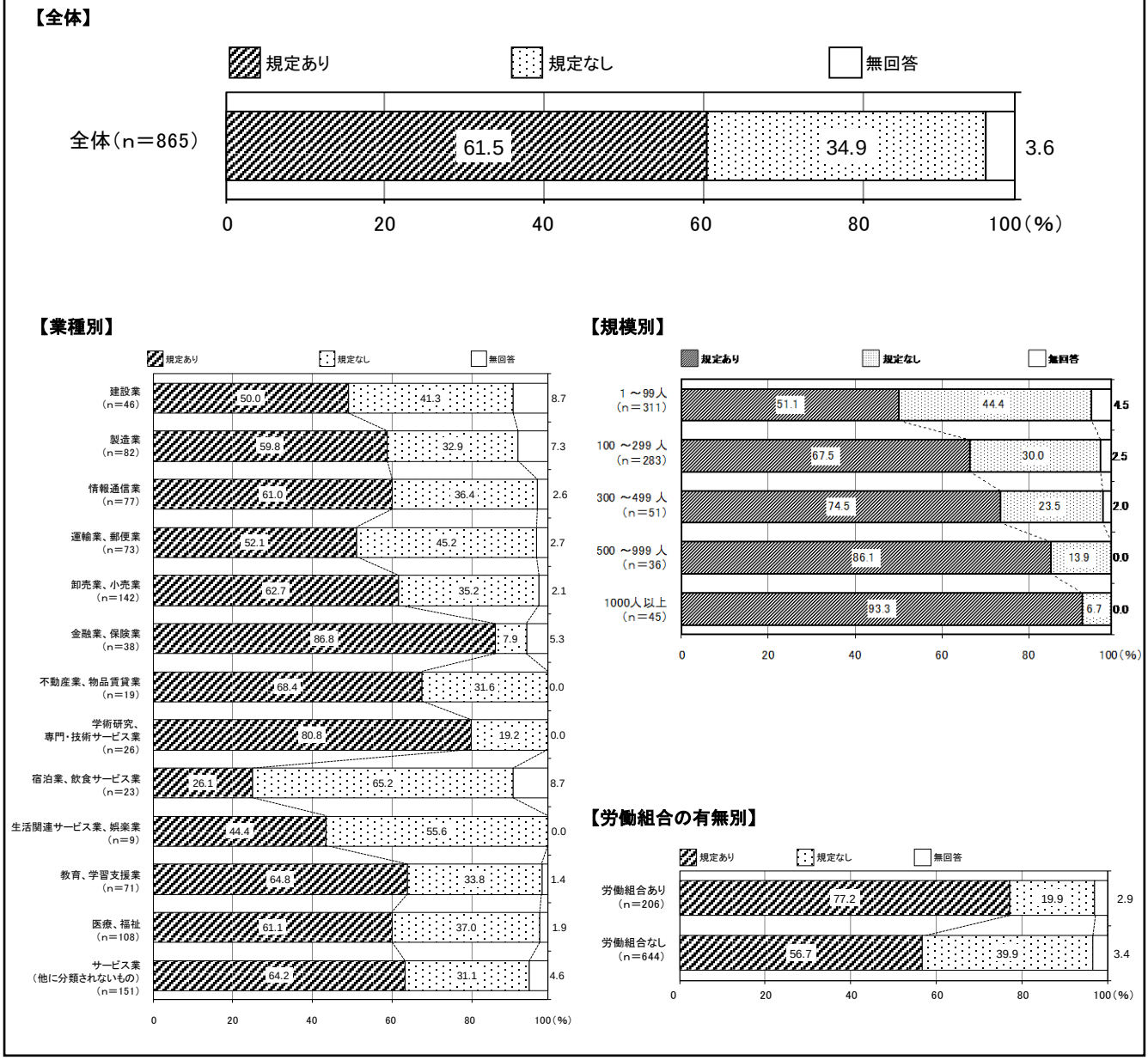
8　介護休暇について

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で、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６割強

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 61.5%、「規定なし」は 34.9%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 86.8%、最も低いのは「宿泊業，飲食サービス業」で 26.1%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人～99 人」は 51.1%であるが、「1,000 人以上」では 93.3%で９割を超えている。（図 2-28）

図 2-28　介護休暇制度の有無



（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２割台半ばを超えている。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＝532）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 27.3％（全額支給（22.4％）+一部支給（4.9％））、支給していない事業所は 47.7％である。**（図 2-29）**

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 57.0％と最も高く、次いで「半日単位まで可能」（18.4％）、「１時間単位も可能」（10.5％）となっている。**（図 2-30）**

図 2-29　介護休暇中の賃金の有無

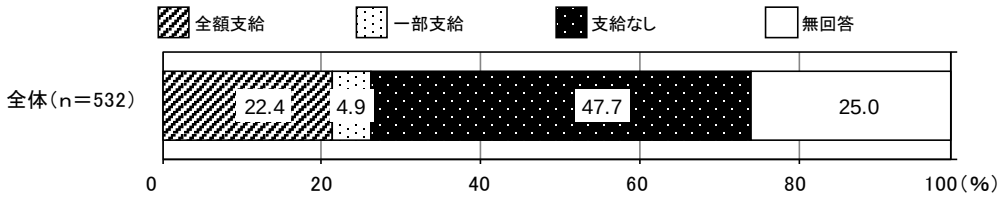
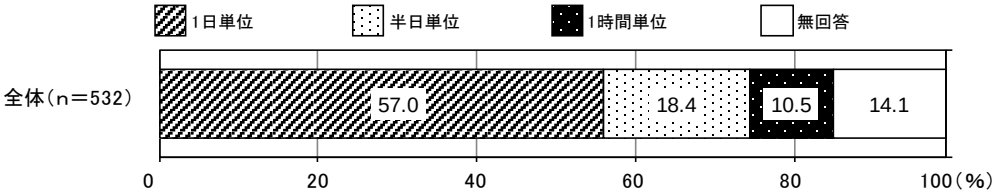


図 2-30　介護休暇の取得単位



８－１　介護休暇の取得可能期間

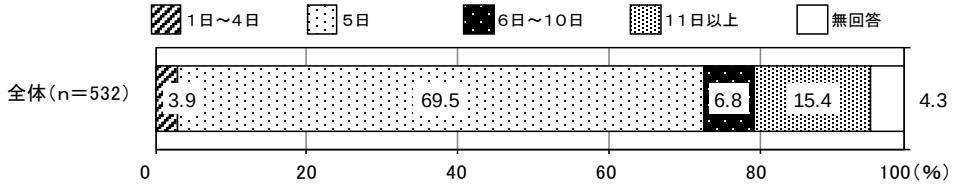
介護休暇期間：
労働者は事業主に申し出ることで、要介護状態の対象家族が１人であれば、年５日、２人以上であれば、年 10 日間まで、介護休暇を取得することができます（育児・介護休業法第 16 条の５）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

法定（５日）以上の休暇を付与している事業所が９割強

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（ｎ＝532）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 69.5％であり、さらに法定を上回る６日以上の休暇を取得できる事業所は 22.2％（６～10 日（6.8％）+11 日以上（15.4％））で、合計 91.7％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 3.9％である。**（図 2-31）（参考：従業員回答　第３章Ⅱ-12　P58）**

図 2-31　介護休暇の取得可能期間



９　ワークライフバランス（仕事と生活の調和）への取組

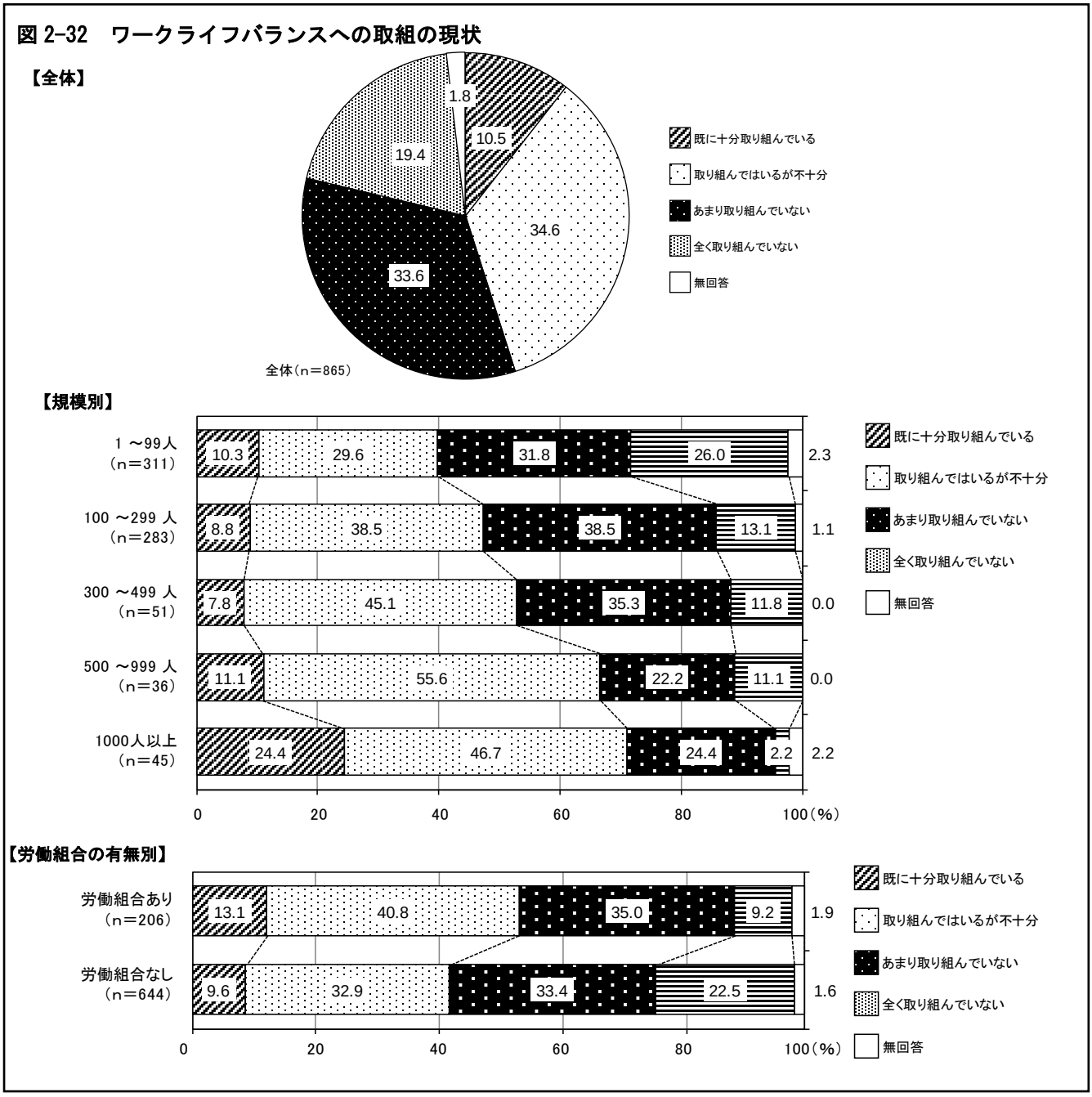
「ワークライフバランス」とは、働く人が子育てや介護、自己啓発、地域活動などといった仕事以外の生活と仕事とを自分が望むバランスで実現できるようにすることを言います。

（１）取組の現状

「あまり取り組んでいない」、「全く取り組んでいない」という事業所が半数以上

ワークライフバランスへの取組の現状についてたずねたところ「既に十分に取り組んでいる」と回答した事業所は 10.5%、「取り組んではいるが不十分」は 34.6%で、何らかの取組を実施している事業所は 45.1%（既に十分取り組んでいる（10.5%）+取り組んではいるが不十分（34.6%））。一方、「取り組んでいない」（あまり取り組んでいない（33.6%）+「全く取り組んでいない」（19.4%））事業所は 53.0%となっている。規模別にみると、規模が大きいほど「取り組んでいる」の割合が高くなっている。**（図 2-32）（参考：従業員回答　第 3 章　Ⅱ-13（2）　P60）**

図 2-32　ワークライフバランスへの取組の現状



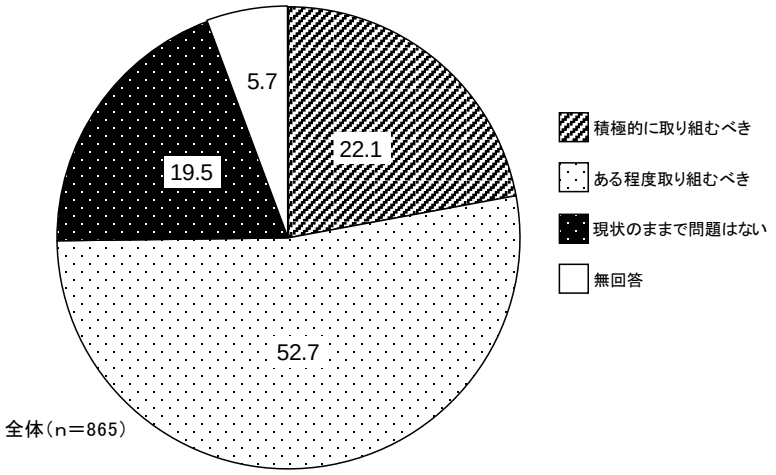
（２）今後の必要性

ワークライフバランスへの取組について今後の必要性を認識している事業所は７割台半ば

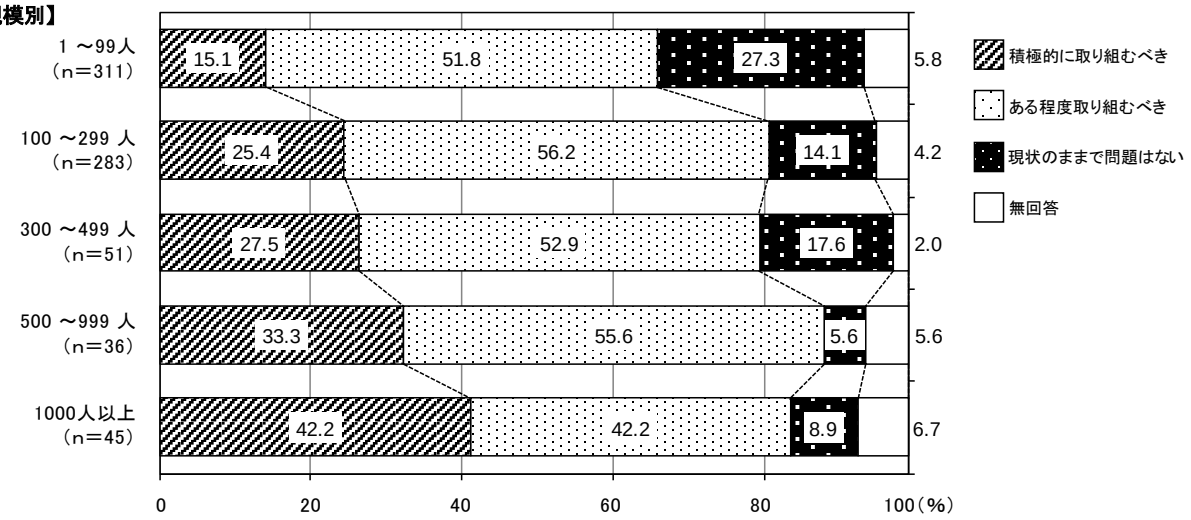
ワークライフバランスへの取組について今後の必要性をたずねたところ、「積極的に取り組むべき」と回答した事業所は 22.1%、「ある程度取り組むべき」は 52.7%で、何らかの取組は必要だと回答した事業所は 74.8%（積極的に取り組むべき（22.1%）+ある程度取り組むべき（52.7%））となっている。規模別にみると、規模が大きいほど「積極的に取り組むべき」の割合が高く、「１人～99 人」は 15.1%であるが、「1,000 人以上」では 42.2%となっている。**(図 2-33)（参考：従業員回答　第３章　Ⅱ-13（3）P61）**

図 2-33　ワークライフバランスへの取組について　今後の必要性

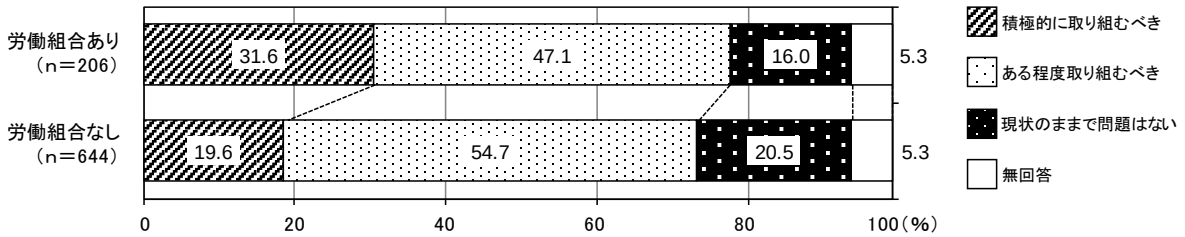
【全体】



【規模別】



【労働組合の有無別】



１０　ワークライフバランスに取り組むために行っていること（複数回答）

実施していることは「仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減」が５割強。取組数１～２項目の事業所が８割台半ば

ワークライフバランスに取り組むために行っていることをたずねたところ、「仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減に取り組んでいる」が 52.3％で最も多く、次いで「既存の制度を社内で十分に周知・ＰＲしている」が 16.9％、「人事担当者に管理上必要なことを勉強させたり、研修を行っている」が 13.6％の順となっている。「現状では取り組んでない」も 31.4％と３割強となっている。（図 2-34）

実施している項目数は、「1～2 項目」が 84.6％と最も多く８割台半ば近くとなっている。（図 2-35）

図 2-34　ワークライフバランスに取り組むために行っていること（複数回答）

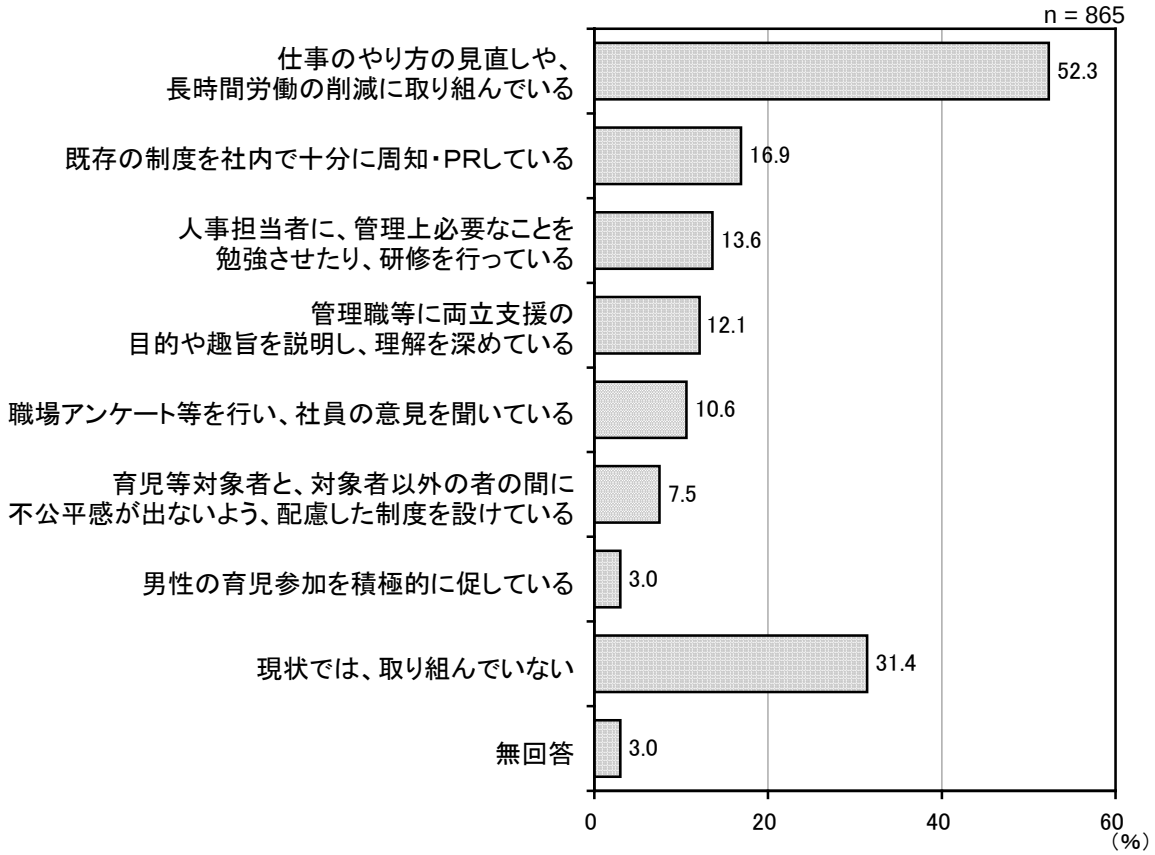
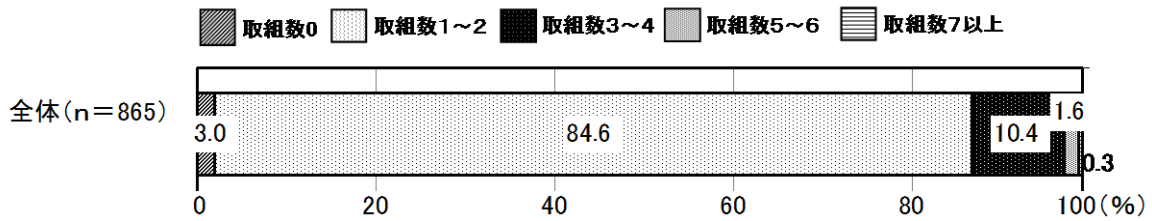


図 2-35　ワークライフバランスに取り組むために行っていること（取組項目数）

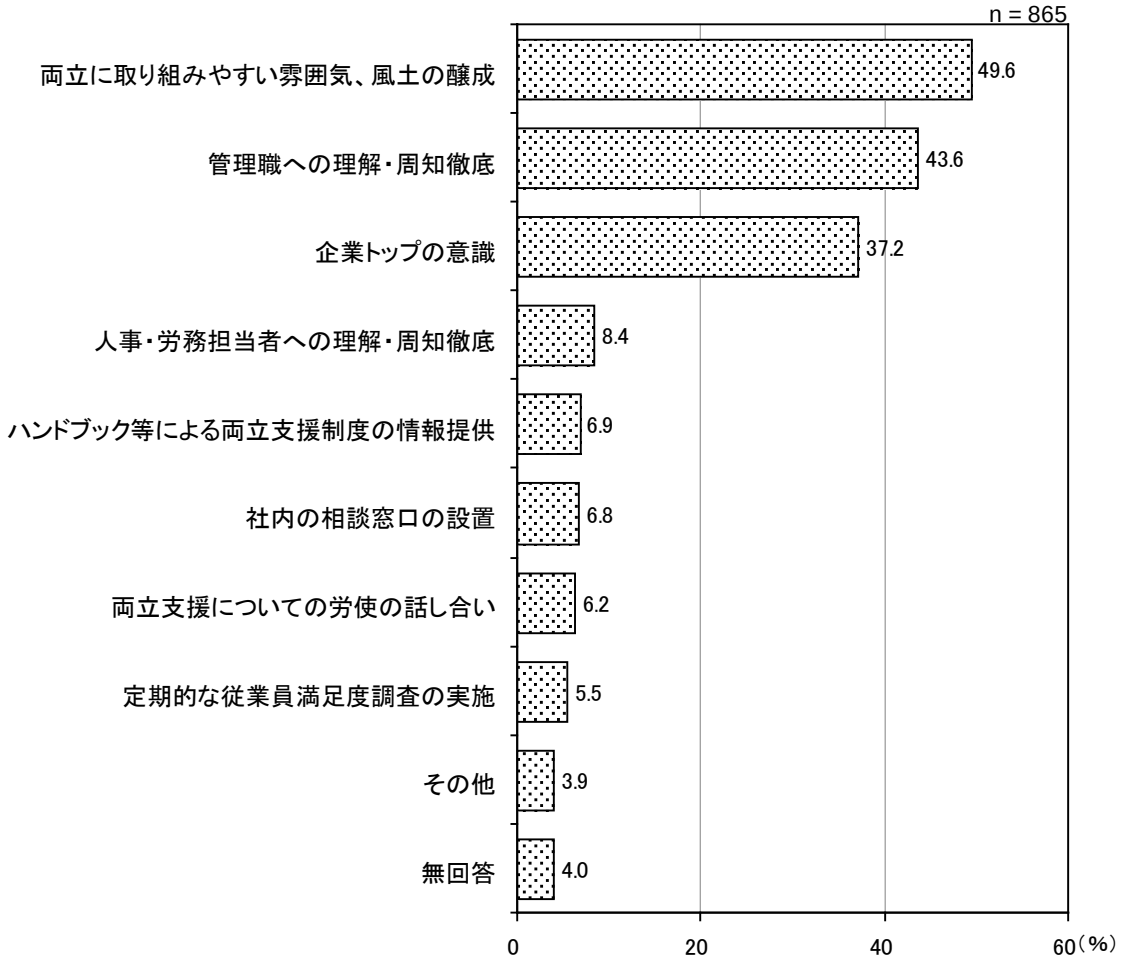


１１　ワークライフバランスを充実させるために特に重要なこと（２つまで回答）

「両立に取り組みやすい雰囲気、風土の醸成」が約５割

ワークライフバランス充実させるために特に重要なことをたずねたところ、「両立に取り組みやすい雰囲気、風土の醸成」が 49.6%と最も多く、次いで「管理職への理解・周知徹底」が 43.6%、「企業トップの意識」が 37.2%、の順となっている。(図 2-36)（参考：従業員回答　第 3 章　Ⅱ-14 P62）

図 2-36　ワークライフバランスを充実させるために特に重要なこと（２つまで回答）



Ⅲ　仕事と介護の両立支援に関する事項

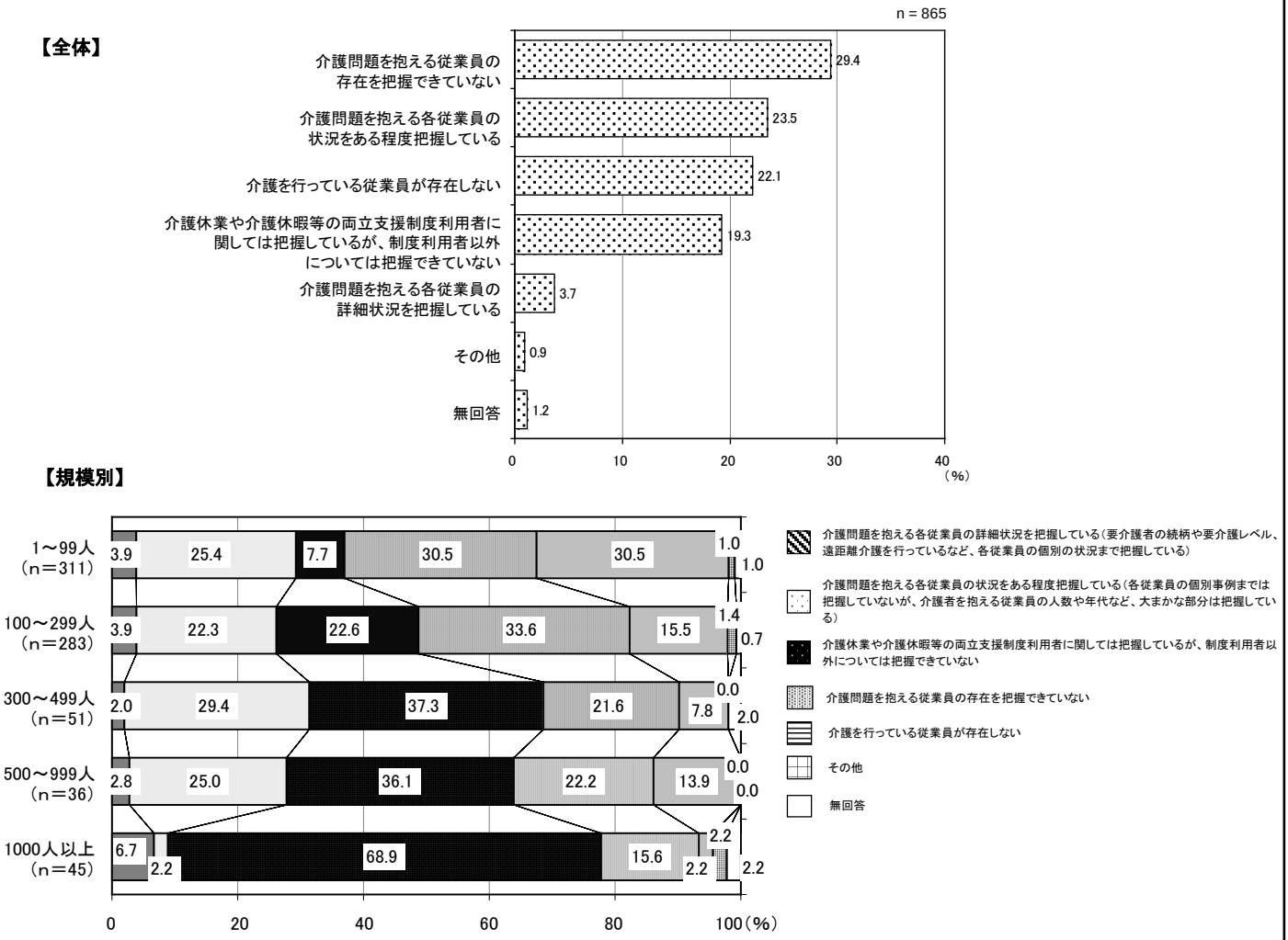
1　介護に関わる従業員の把握

介護に関わる従業員の詳細を把握している事業所は１割未満

介護に関わる従業員の把握をしているかたずねたところ､｢介護問題を抱える従業員の存在を把握できていない｣が 29.4%で最も多く、次いで「介護問題を抱える各従業員の状況をある程度把握している」が 23.5%、「介護を行っている従業員が存在しない」が 22.1%の順となっている。「介護問題を抱える各従業員の詳細状況を把握している」事業所は 3.7%にとどまる。介護に関わる従業員の把握は難しい状況がうかがえる。(図 2-37)

（参考：従業員回答　第 3 章Ⅲ-3　P65）

図 2-37　介護に関わる従業員の把握



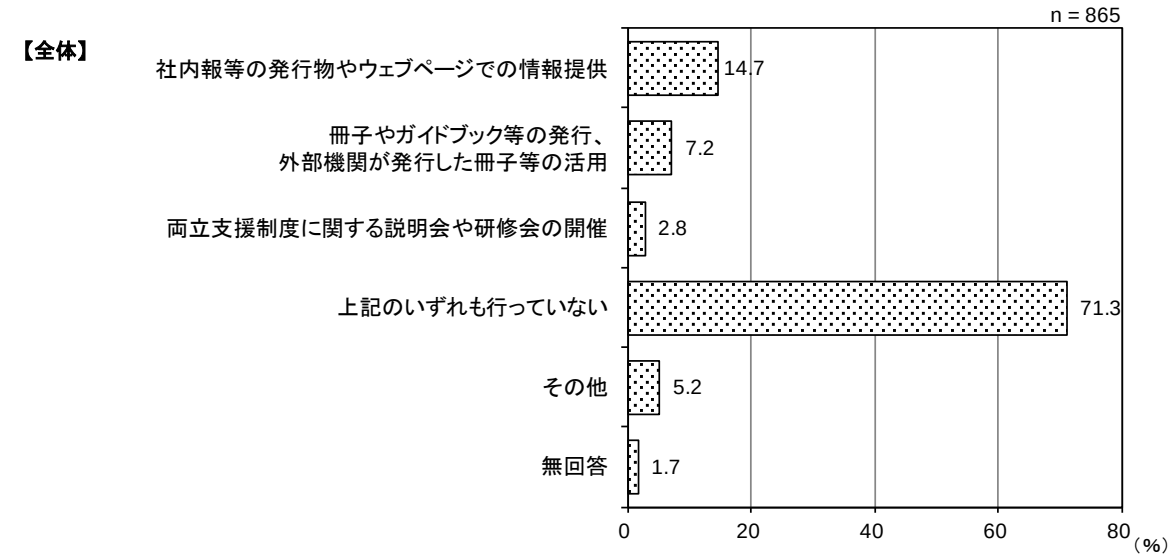
2　仕事と介護の両立に関わる情報提供（複数回答）

仕事と介護の両立に関わる情報提供は「行っていない」事業所が７割強

仕事と介護の両立に関わる情報提供を行っているかたずねたところ、行っている事業所では「社内報等の発行物やウェブページでの情報提供」が最も多く 14.7%、次いで「冊子やガイドブック等の発行、外部機関が発行した冊子等の活用」が 7.2%、「両立支援制度に関する説明会や研修会の開催」が 2.8%の順となっている。

一方、「いずれも行っていない」は 71.3%と７割強となっている。（図 2-38）（参考：従業員回答　第３章Ⅲ-5　P67）

図 2-38　仕事と介護の両立に関わる情報提供（複数回答）

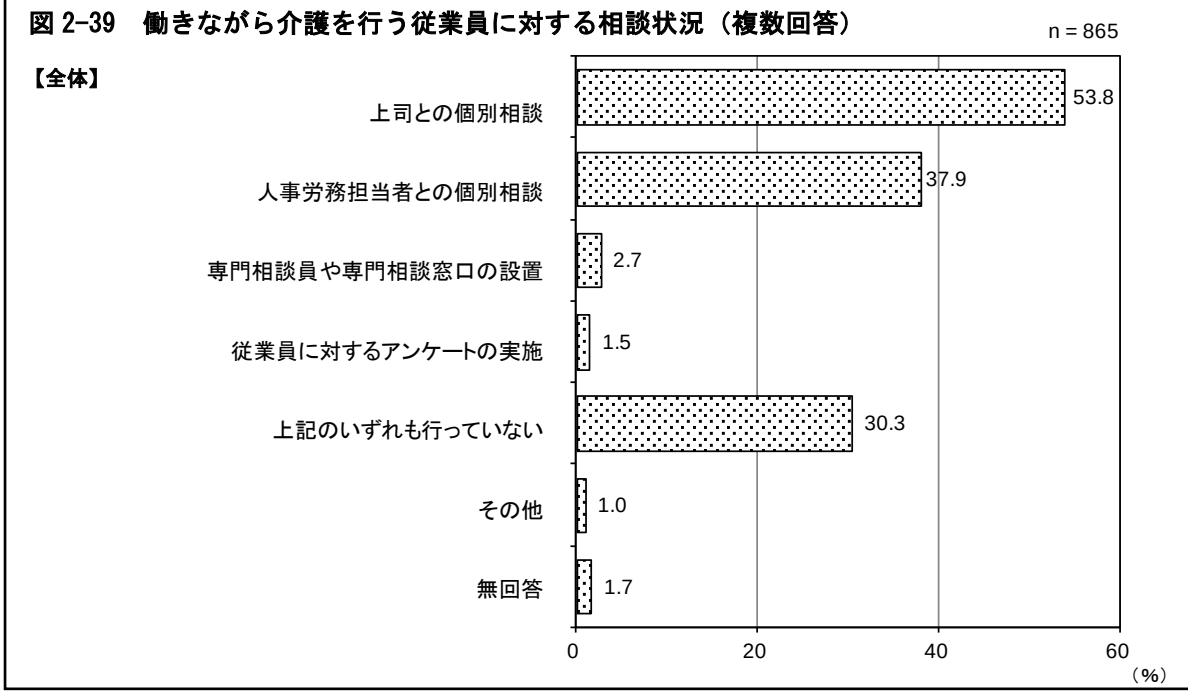


3　働きながら介護を行う従業員に対する相談環境（複数回答）

「上司との個別相談」が５割台半ば近く。一方、行っていないは約３割

働きながら介護を行う従業員に対する相談環境をたずねたところ、「上司との個別相談」が最も多く 53.8%、次いで「人事労務担当者との個別相談」が 37.9%、「専門相談員や専門相談窓口の設置」が 2.7%、「従業員に対するアンケートの実施」が 1.5%の順となっている。一方、「いずれも行っていない」は 30.3%と約３割を占める。（図 2-39）（参考：従業員回答　第３章Ⅲ-6　P67）

図 2-39　働きながら介護を行う従業員に対する相談状況（複数回答）



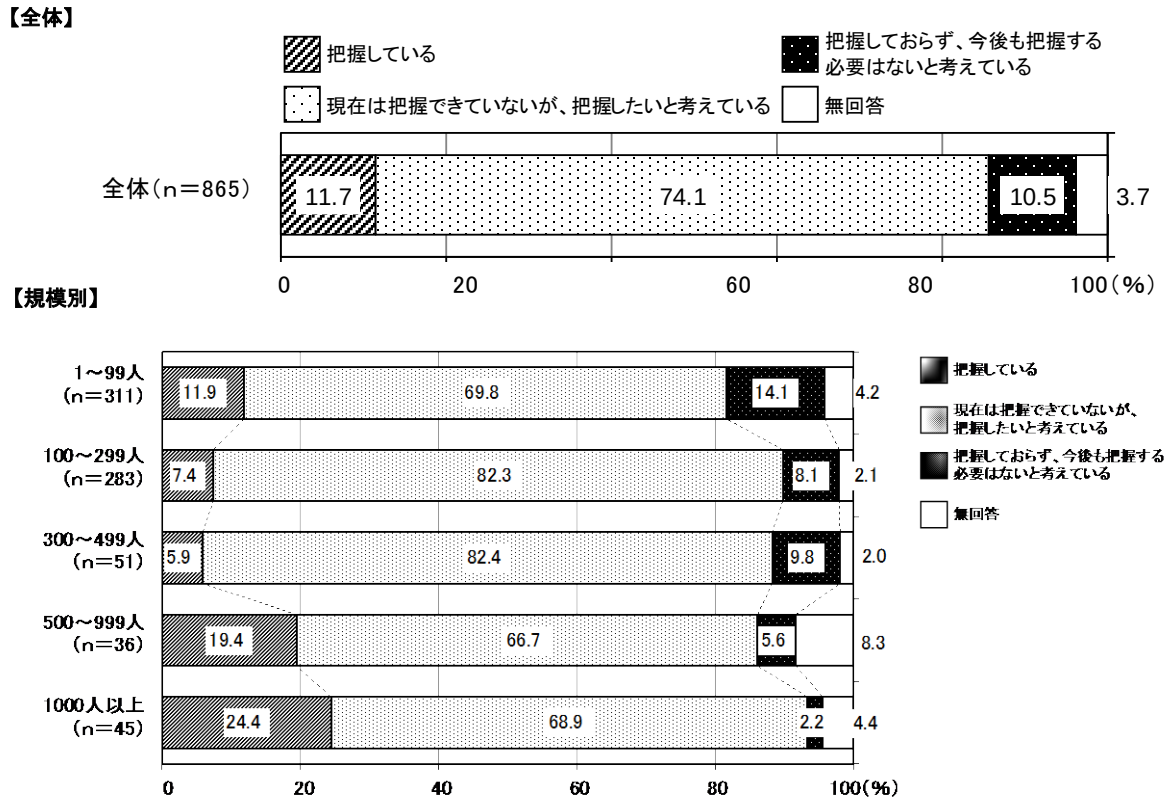
4　仕事と介護の両立支援に関する従業員のニーズ把握

「現在は把握できていないが、把握したいと考えている」事業所が７割台半ば近く

仕事と介護の両立支援に関する従業員のニーズについて把握しているかたずねたところ､「現在は把握できていないが、把握したいと考えている」が最も多く 74.1%、次いで「把握している」が 11.7%、「把握しておらず、今後も把握する必要はないと考えている」が 10.5%となっている。

規模別にみると､「1000 人以上」では「把握している」が 24.4%だが､「1～99 人」では 11.9%となっている。（図 2-40）

図 2-40　仕事と介護の両立支援に関する従業員のニーズ把握

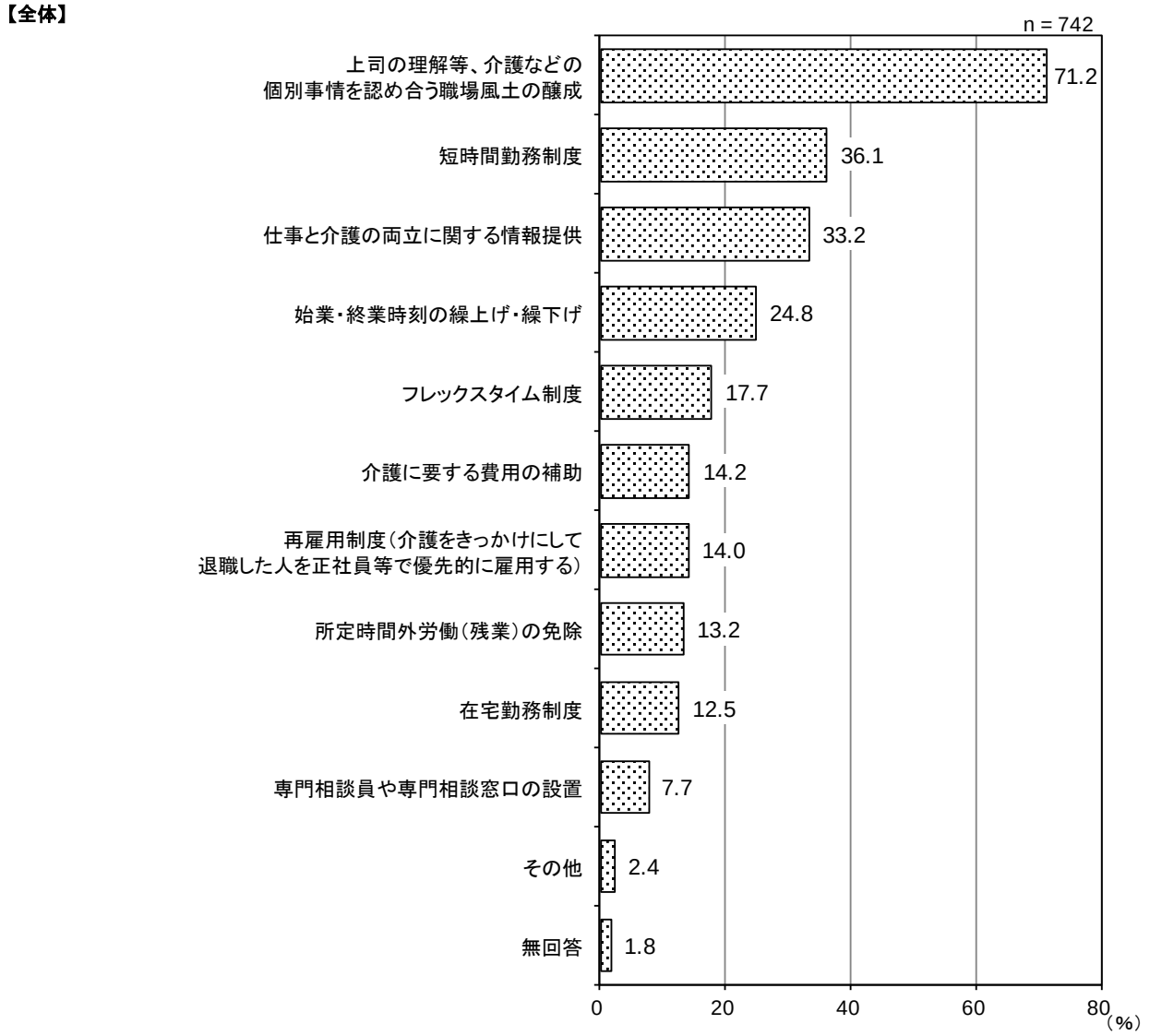


４－１　仕事と介護の両立に関して従業員が事業所に求めるもの（３つまで回答）

「上司の理解等、介護などの個別事情を認め合う職場風土の醸成」が７割強

仕事と介護の両立に関して従業員が事業所に求めるものは何と考えるかたずねたところ、「上司の理解等、介護などの個別事情を認め合う職場風土の醸成」と回答した事業所が 71.2%と最も多く、次いで「短時間勤務制度」が 36.1%、「仕事と介護の両立に関する情報提供」が 33.2%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 24.8%の順となっている。（図 2-41）（参考：従業員回答　第 3 章Ⅲ-7　P68）

図 2-41　仕事と介護の両立に関して従業員が事業所に求めるもの（３つまで回答）

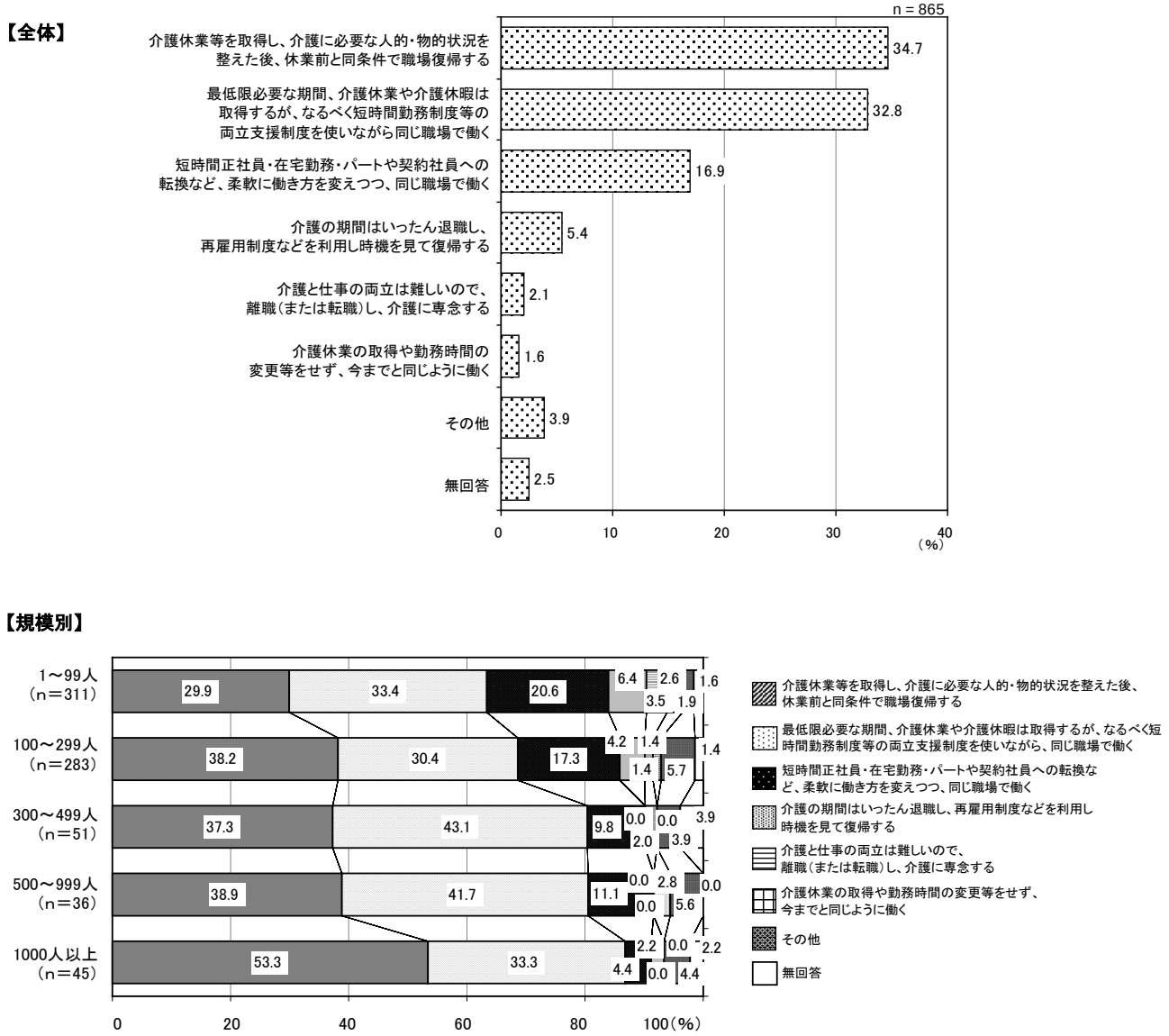


５　従業員の介護休業等取得とその後の働き方

「介護休業等を取得し、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３割台半ば近く

従業員の介護休業取得とその後の働き方をたずねたところ、「介護休業等を取得し、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 34.7％と最も多く、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」が 32.8％、「短時間正社員・在宅勤務・パートや契約社員への転換など、柔軟に働き方を変えつつ、同じ職場で働く」が 16.9％の順となっている。（図 2-42）（参考：従業員回答　第３章Ⅲ-8　P69）

図 2-42　従業員の介護休業等取得とその後の働き方



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（865 件）のうち、87 件（回答者の 10．1％）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 33 件と最も多く、次いで「雇用環境や社会に対する要望」が 16 件、「育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること」が 15 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

◆　今後、女性管理職が増えていくが、上司が女性ということに現状は慣れておらず、その辺りの勉強・研究が必要と思われる。（製造業　500～999 人）

◆　女性社員については、男性社員以上に個々のキャリアに対する考え方の相違が大きいと感じており、より個別のきめ細かいキャリア教育や、時には意識付けが必要と考えている。（情報通信業　100～299 人）

◆　男女平等を理解し、職場内で実行していく努力が必要であると感じている。反面、各々の適性に合った働き方や職務を希望する従業員も多く、共に配慮しつつ、平等の意識を高めていくことが重要かと思う。（運輸業，郵便業　100～299 人）

2　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、介護休業に関しての法令整備が進んでいることは知っているが、規定やルールの整備にとどまり、実際の運用は難しいと感じている。休業を取得した社員と他の社員の考え方にギャップがあるため、「堂々と休業を取得できる」、「子育てをしながら」「介護をしながら」仕事を続けることのむずかしさを当事者から聞いている。他社での取り組み方の実例を多く知り、参考にしたい。（サービス業　500～999 人）

◆　当社規模では、育児休暇、育児短時間勤務制度を利用する社員が、一時的に特定の部署に集中してしまった場合に、残る他の同僚社員に物理的にも、精神的にも負担が過度にかかることが、実例として生じている。利用する社員にとってはメリットが多くても、利用しない社員や、厳しい経済環境にある職場・組織にとってもケアが必要と考えている。（卸売業，小売業　100～299 人）

◆　育児休業、介護休業の取得は、女性でも、まだ充分には取得しにくい状況で、男性が取得するのは著しく困難であると感じる。子供の看護休暇については、更に取得が困難。働く女性にとって、仕事と家庭生活（とりわけ育児・介護）の両立を図ることは、重要なものである。男性が育児・介護への参加がしやすい社会・職場の環境を整えることは、女性の負担を軽減し、女性の社会や仕事での活躍を促進するものだと思っている。また、職場の理解（特に中高年齢層や単身者の）を深めることや、労働者への情報提供の促進も重要であり、国の政策改善や、各事業への助成制度の更なる充実を望む。（医療，福祉　1～99 人）

３　男性の育児参加に関すること

◆　育児において父親がもっと参加すべきと制度上ではうたっても、社会一般ではそれが浸透しているとはいえない。「子どもが熱を出したので迎えに来てほしい」との保育園の要望に、仕事を切り上げて対応するのは母親である場合が多いと思われる。女性が多く勤務する事業所は男性が多い事業所に比べて負担が大きい。小企業においてはその傾向が顕著。（情報通信業　1～99 人）

４　保育所に関すること

◆　とにかく保育園の数が少なすぎる。当社（当事業所）は従業員の 65%が女性であるが、安心して、育児をしながら働くことが出来ないと言っている。（製造業　100～299 人）

◆　男女を問わず、子どもを育てながら仕事をするということは、今後の日本社会のベースとなると思う。その場合、特に東京都では都心に勤務する者の、公共施設の拡充が必要と考える。都心部の公共保育施設の充実を願う。（運輸業，郵便業　300～499 人）

５　行政に望むこと

◆　オーナー中小企業では、職場の雰囲気の醸成などはたいへん難しい。大企業では、世間の水準を意識するが、中小零細ではなかなか目が向かない。そこへの支援とＰＲを望む。（製造業　１～99 人）

◆　女性の採用を継続し、人数も増加してくる中で男女平等に活用する風土は醸成されてきている。その一方で、ライフイベントを機に、女性の場合は軸足がライフ寄りとなる傾向があり、キャリア形成において男女平等の機会を与えることが困難なケースが出てきている。子をもつ社員へのヒアリングから、未だ待機児童問題が深刻な自治体があることや、子の体調不良で思うように働けないという声がある。認可保育園の増設、病児保育施設の充実を検討していただきたい。（卸売業，小売業　1000 人以上）

６　雇用環境や社会に対する要望

◆　弊社では、毎年従業員調査を実施している。その結果を見ると、女性だから差別されているという意識はあまりない。ただ、結果として女性管理職の比率は少ない。これに関しては、本社（弊社は外資系）のガイドラインもあり、積極的に取り組んでいる。また、Diversity（多様性）という観点より、いろいろな境遇の方が働きやすい職場作りに取組を始めているが、また道半ばである。大変スピードの早い業界であり、それ故、長時間労働などワークライフバランスの問題が大きく、こちらを健康管理を担当するヘルスケアセンターと共に対策をすすめている。　（情報通信業　1000 人以上）

◆　現在、育児休業制度及び介護休業制度を確立させるため、社労士を交えて就業規則改定を目指している。教職員の中に１名妊娠した教諭がおり、現在７ヶ月目に入りこれから産休に入る。女性が多い職場なので、これから育児をしながら働ける環境を整えていきたいと思っている。私自身現在３歳の娘がおり、幼稚園の副園長の仕事と子育てに奮闘中である。日本は北欧諸国に比べ女性の社会進出がまだまだ遅れているように感じている。　（教育，学習支援業　１～99 人）