

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 | 35 | 4.6 |
| 製造業 | 83 | 11.0 |
| 情報通信業 | 64 | 8.5 |
| 運輸業, 郵便業 | 48 | 6.4 |
| 卸売業, 小売業 | 131 | 17.4 |
| 金融業, 保険業 | 33 | 4.4 |
| 不動産業, 物品賃貸業 | 10 | 1.3 |
| 学術研究, 専門・技術サービス業 | 21 | 2.8 |
| 宿泊業, 飲食サービス業 | 29 | 3.9 |
| 生活関連サービス業, 娯楽業 | 10 | 1.3 |
| 教育, 学習支援業 | 66 | 8.8 |
| 医療, 福祉 | 102 | 13.5 |
| サービス業(他に分類されないもの) | 121 | 16.1 |
| 全体 | 753 | 100.0 |

(2) 企業全体の常用労働者数

| | | 件数 | 構成比(%) |
|-------|----------|---------|--------|
| 合計 | 30～99人 | 178 | 23.6 |
| | 100～299人 | 207 | 27.5 |
| | 300～499人 | 82 | 10.9 |
| | 500～999人 | 99 | 13.1 |
| | 1000人以上 | 186 | 24.7 |
| | 無回答 | 1 | 0.1 |
| | 全体 | 753 | 100.0 |
| | 全体の平均 | 2888.0人 | |
| 男性労働者 | 0人 | 2 | 0.3 |
| | 1～99人 | 291 | 38.6 |
| | 100～299人 | 178 | 23.6 |
| | 300～499人 | 55 | 7.3 |
| | 500～999人 | 76 | 10.1 |
| | 1000人以上 | 132 | 17.5 |
| | 無回答 | 19 | 2.5 |
| | 全体 | 753 | 100.0 |
| | 男性従業員数平均 | 1592.4人 | |
| 女性労働者 | 0人 | 2 | 0.3 |
| | 1～99人 | 374 | 49.7 |
| | 100～299人 | 157 | 20.8 |
| | 300～499人 | 57 | 7.6 |
| | 500～999人 | 44 | 5.8 |
| | 1000人以上 | 100 | 13.3 |
| | 無回答 | 19 | 2.5 |
| | 全体 | 753 | 100.0 |
| | 女性従業員数平均 | 1295.6人 | |

(3) 事業所の性格別

| | 件数 | 構成比(%) |
|-------|-----|--------|
| 単独事業所 | 323 | 42.9 |
| 本社・本店 | 407 | 54.1 |
| 無回答 | 23 | 3.1 |
| 全体 | 753 | 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 | 207 | 27.5 |
| 20～40%未満 | 179 | 23.8 |
| 40～60%未満 | 151 | 20.1 |
| 60%以上 | 198 | 26.3 |
| 無回答 | 18 | 2.4 |
| 全体 | 753 | 100.0 |
| 全体平均 | 40.6% | |

(5) 労働組合の有無

| | 件数 | 構成比(%) |
|-----|-----|--------|
| 有り | 308 | 40.9 |
| 無し | 437 | 58.0 |
| 無回答 | 8 | 1.1 |
| 全体 | 753 | 100.0 |

(6) 常用労働者と正社員（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 | 1,168,805 | 896,188 | 272,617 |
| | 100.0 | 76.7 | 23.3 |
| 女性 | 950,967 | 314,094 | 636,873 |
| | 100.0 | 33.0 | 67.0 |
| 合計 | 2,119,772 | 1,210,282 | 909,490 |
| | 100.0 | 57.1 | 42.9 |

「事業所調査結果」

(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 | 92.3 | 92.1 | 93.8 | 89.6 | 56.9 | 93.9 | 80.7 | 90.8 | 13.0 | 81.3 | 71.3 | 73.2 | 63.5 |
| 女性正社員比率 | 86.6 | 69.1 | 69.5 | 70.2 | 11.4 | 85.4 | 77.5 | 69.4 | 4.0 | 53.6 | 66.0 | 72.5 | 28.5 |

(8) 業種×常用労働者規模（企業全体）

| 上段:実数 下段:％ | | 事業所計 | 30～99人 | 100～299人 | 300～499人 | 500～999人 | 1000人以上 | 無回答 |
|---------------|-----------------------|-------|--------|----------|----------|----------|---------|-----|
| 全体 | | 753 | 178 | 207 | 82 | 99 | 186 | 1 |
| | | 100.0 | 23.6 | 27.5 | 10.9 | 13.1 | 24.7 | 0.1 |
| 業 種 別 | 建設業 | 35 | 6 | 13 | 3 | 6 | 7 | - |
| | | 100.0 | 17.1 | 37.1 | 8.6 | 17.1 | 20.0 | - |
| | 製造業 | 83 | 9 | 13 | 13 | 13 | 35 | - |
| | | 100.0 | 10.8 | 15.7 | 15.7 | 15.7 | 42.2 | - |
| | 情報通信業 | 64 | 25 | 21 | 3 | 3 | 12 | - |
| | | 100.0 | 39.1 | 32.8 | 4.7 | 4.7 | 18.8 | - |
| | 運輸業, 郵便業 | 48 | 8 | 16 | 5 | 4 | 15 | - |
| | | 100.0 | 16.7 | 33.3 | 10.4 | 8.3 | 31.3 | - |
| | 卸売業, 小売業 | 131 | 29 | 29 | 7 | 17 | 49 | - |
| | | 100.0 | 22.1 | 22.1 | 5.3 | 13.0 | 37.4 | - |
| | 金融業, 保険業 | 33 | 5 | 7 | 3 | 5 | 13 | - |
| | | 100.0 | 15.2 | 21.2 | 9.1 | 15.2 | 39.4 | - |
| | 不動産業, 物品賃貸業 | 10 | 3 | 3 | 3 | 1 | - | - |
| | | 100.0 | 30.0 | 30.0 | 30.0 | 10.0 | - | - |
| | 学術研究, 専門・技術 サービス業 | 21 | 7 | 6 | 2 | 1 | 5 | - |
| | | 100.0 | 33.3 | 28.6 | 9.5 | 4.8 | 23.8 | - |
| | 宿泊業, 飲食サービス業 | 29 | 9 | 2 | 2 | 2 | 14 | - |
| | | 100.0 | 31.0 | 6.9 | 6.9 | 6.9 | 48.3 | - |
| | 生活関連サービス業 娯楽業 | 10 | 4 | - | 1 | 2 | 3 | - |
| | | 100.0 | 40.0 | - | 10.0 | 20.0 | 30.0 | - |
| | 教育, 学習支援業 | 66 | 17 | 24 | 4 | 12 | 9 | - |
| | | 100.0 | 25.8 | 36.4 | 6.1 | 18.2 | 13.6 | - |
| | 医療, 福祉 | 102 | 29 | 34 | 17 | 14 | 7 | 1 |
| | | 100.0 | 28.4 | 33.3 | 16.7 | 13.7 | 6.9 | 1.0 |
| | サービス業 (他に分類されないもの) | 121 | 27 | 39 | 19 | 19 | 17 | - |
| | | 100.0 | 22.3 | 32.2 | 15.7 | 15.7 | 14.0 | - |

「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 | | 753 | 207 | 179 | 151 | 198 | 18 |
| | | 100.0 | 27.5 | 23.8 | 20.1 | 26.3 | 2.4 |
| 業 種 別 | 建設業 | 35 | 34 | 1 | - | - | - |
| | | 100.0 | 97.1 | 2.9 | - | - | - |
| | 製造業 | 83 | 38 | 28 | 12 | 5 | - |
| | | 100.0 | 45.8 | 33.7 | 14.5 | 6.0 | - |
| | 情報通信業 | 64 | 31 | 24 | 7 | 2 | - |
| | | 100.0 | 48.4 | 37.5 | 10.9 | 3.1 | - |
| | 運輸業, 郵便業 | 48 | 27 | 14 | 1 | 3 | 3 |
| | | 100.0 | 56.3 | 29.2 | 2.1 | 6.3 | 6.3 |
| | 卸売業, 小売業 | 131 | 25 | 34 | 27 | 41 | 4 |
| | | 100.0 | 19.1 | 26.0 | 20.6 | 31.3 | 3.1 |
| | 金融業, 保険業 | 33 | 4 | 12 | 15 | 1 | 1 |
| | | 100.0 | 12.1 | 36.4 | 45.5 | 3.0 | 3.0 |
| | 不動産業, 物品賃貸業 | 10 | 4 | 4 | 1 | 1 | - |
| | | 100.0 | 40.0 | 40.0 | 10.0 | 10.0 | - |
| | 学術研究, 専門・技術 サービス業 | 21 | 7 | 9 | 3 | 1 | 1 |
| | | 100.0 | 33.3 | 42.9 | 14.3 | 4.8 | 4.8 |
| | 宿泊業, 飲食サービス業 | 29 | - | 4 | 14 | 11 | - |
| | | 100.0 | - | 13.8 | 48.3 | 37.9 | - |
| | 生活関連サービス業 娯楽業 | 10 | 2 | 1 | 2 | 5 | - |
| | | 100.0 | 20.0 | 10.0 | 20.0 | 50.0 | - |
| | 教育, 学習支援業 | 66 | 2 | 19 | 25 | 19 | 1 |
| | | 100.0 | 3.0 | 28.8 | 37.9 | 28.8 | 1.5 |
| | 医療, 福祉 | 102 | - | 2 | 8 | 88 | 4 |
| | | 100.0 | - | 2.0 | 7.8 | 86.3 | 3.9 |
| | サービス業 (他に分類されないもの) | 121 | 33 | 27 | 36 | 21 | 4 |
| | | 100.0 | 27.3 | 22.3 | 29.8 | 17.4 | 3.3 |

(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 | | 753 | 207 | 179 | 151 | 198 | 18 |
| | | 100.0 | 27.5 | 23.8 | 20.1 | 26.3 | 2.4 |
| 常 用 労 働 者 数 (企 業 全 体) 別 | 30~99人 | 178 | 49 | 40 | 36 | 52 | 1 |
| | | 100.0 | 27.5 | 22.5 | 20.2 | 29.2 | 0.6 |
| | 100~299人 | 207 | 56 | 57 | 41 | 51 | 2 |
| | | 100.0 | 27.1 | 27.5 | 19.8 | 24.6 | 1.0 |
| | 300~499人 | 82 | 26 | 15 | 17 | 23 | 1 |
| | | 100.0 | 31.7 | 18.3 | 20.7 | 28.0 | 1.2 |
| | 500~999人 | 99 | 29 | 28 | 16 | 26 | - |
| | | 100.0 | 29.3 | 28.3 | 16.2 | 26.3 | - |
| | 1000人以上 | 186 | 47 | 39 | 41 | 46 | 13 |
| | | 100.0 | 25.3 | 21.0 | 22.0 | 24.7 | 7.0 |
| | 無回答 | 1 | - | - | - | - | 1 |
| | | 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 25 年 3 月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は約 6 割、うち「男女とも採用」したのは約 7 割

平成 25 年 3 月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は 61.2%、「採用していない」事業所は 35.2%である。（図 2-1）

新規採用を行った事業所（n=461）のうち男女とも採用したのは 69.6%と最も多く、男性のみを採用した事業所は 18.4%、女性のみを採用した事業所は 11.9%である。

新規採用を行った事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況をみると、「四年制大学」では、「事務・営業系」、「技術系」ともに「男女とも採用」の割合が 6 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 4 割を超えている。（図 2-2）

図 2-1 新規学卒者の採用状況

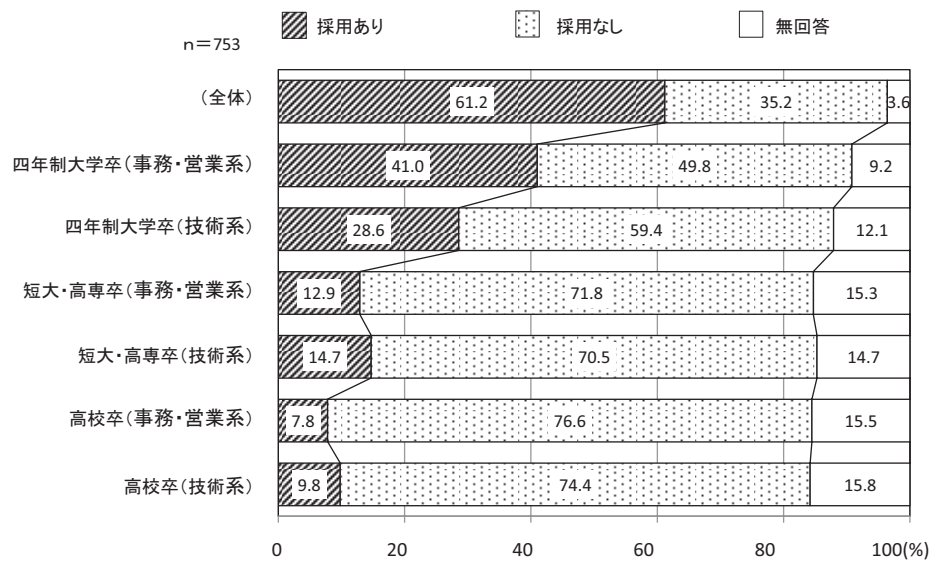
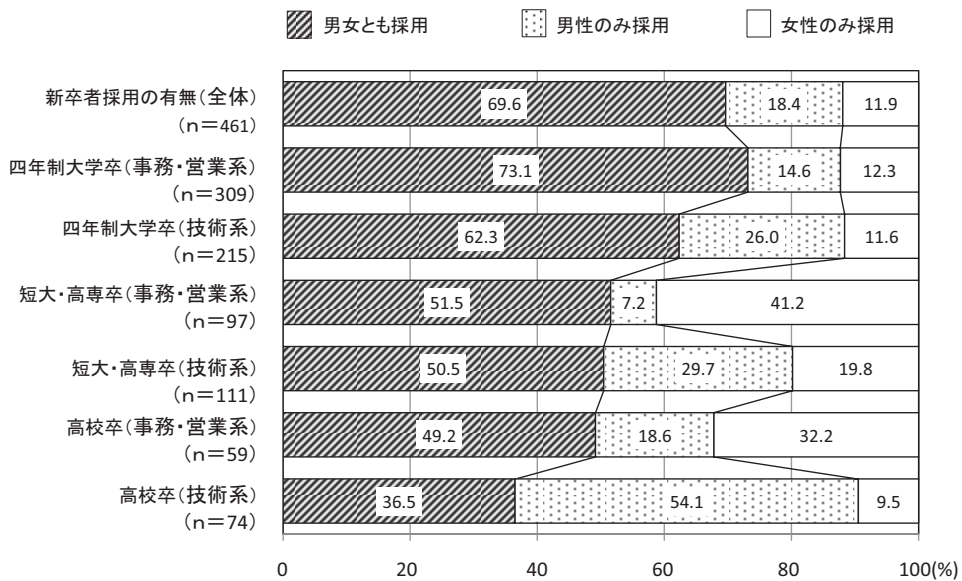


図 2-2 新規学卒者の採用状況（新規学卒者・採用区分別）



(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6割台半ば

過去1年間（平成24年4月1日～平成25年3月31日）に、中途採用を行った事業所は全体で68.9%、「採用していない」事業所は26.0%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51.7%、「技術系」が40.8%である。（図2-3）

中途採用を行った事業所（n=753）のうち、男女とも採用した事業所が64.5%と最も多く、男性のみを採用した事業所は24.1%、女性のみを採用した事業所は11.4%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「男性のみ採用」の割合が20.8%、「女性のみ採用」の割合が18.5%と、いずれも約2割である。一方、「技術系」では「男性のみ採用」の割合が36.8%、「女性のみ採用」の割合が9.8%となっている。（図2-4）

図2-3 中途採用の状況

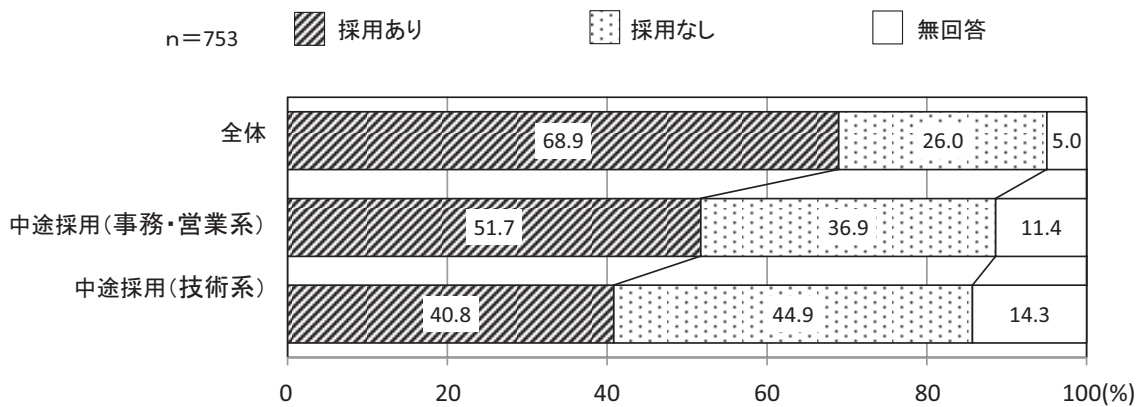
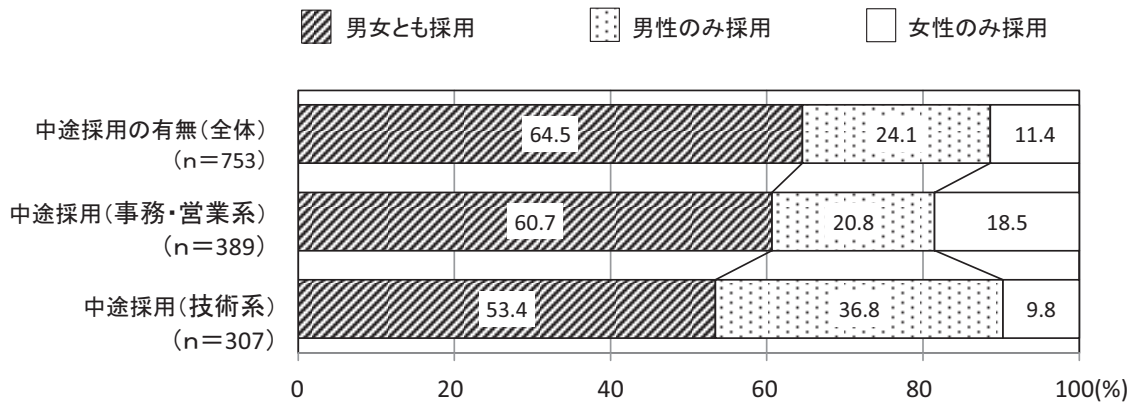


図2-4 男女の採用の状況（中途採用者・採用区分別）



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3.5歳低く、平均勤続年数も2.8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3.5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、平均年齢はおおむね高く、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

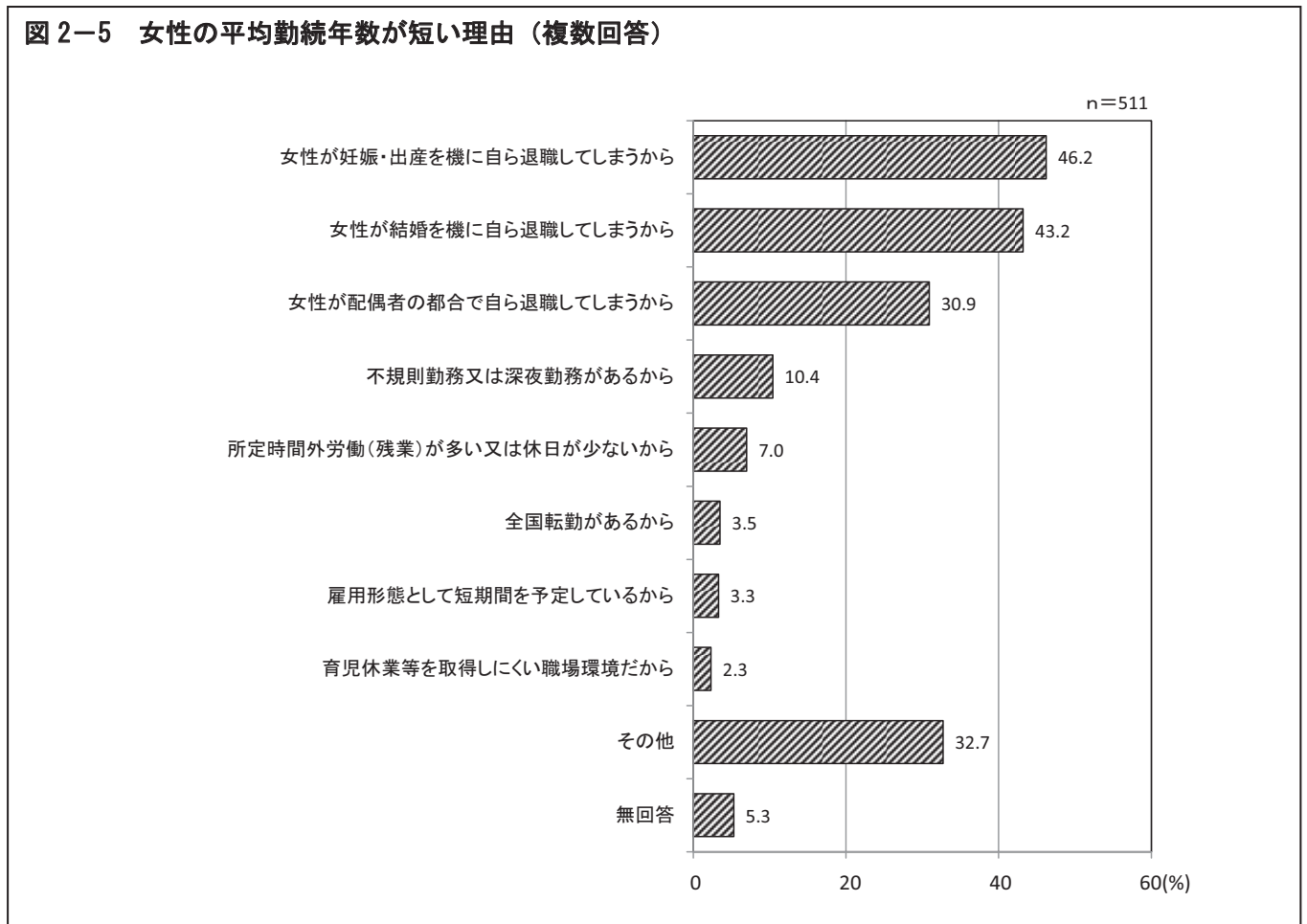
| | | 平均年齢 | 平均勤続年数 |
|----|-----------|-------|--------|
| 男性 | | 42.6歳 | 11.7年 |
| 女性 | | 39.1歳 | 8.9年 |
| 推移 | H24年度(女性) | 40.1歳 | 8.4年 |
| | H14年度(女性) | 35.6歳 | 7.9年 |
| | H5年度(女性) | 33.9歳 | 6.2年 |

2-1 女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）

「妊娠・出産を機に自ら退職」、「結婚を機に自ら退職」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=511）に対し、短い理由についてたずねたところ「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」（46.2%）、「女性が結婚を機に自ら退職してしまうから」（43.2%）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3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27.9%、「以前はあったが廃止した」事業所は3.3%、「導入したことはない」事業所は66.8%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」（69.7%）、「不動産業、物品賃貸業」（60.0%）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」（93.9%）、「医療、福祉」（88.2%）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）

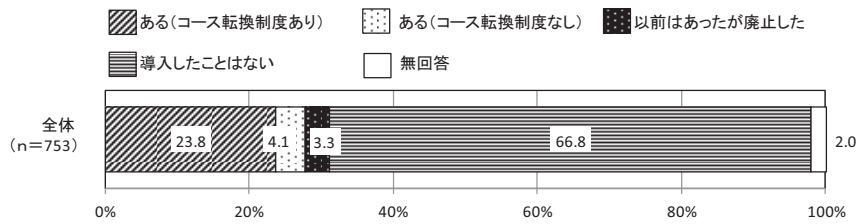
コース別管理雇用制度（コース別人事制度）は、複線型人事制度または進路選択制度とも呼ばれる。

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。

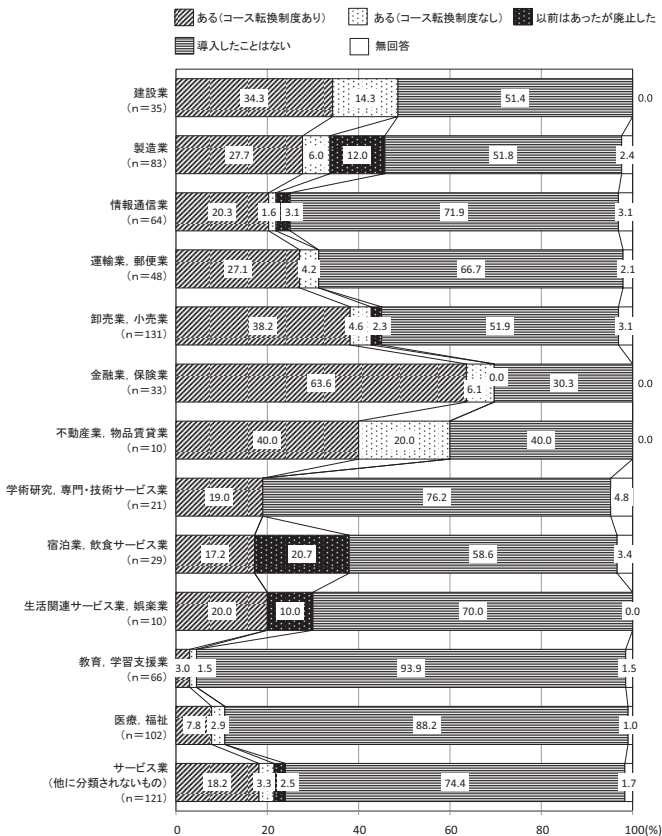
- ① 総合職と一般職
- ② ライン系列の管理職、スタッフ系列の専門職及び現場のエキスペートである専門職
- ③ 通常勤務地制（全国社員）と限定勤務地制（地域限定社員）

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。

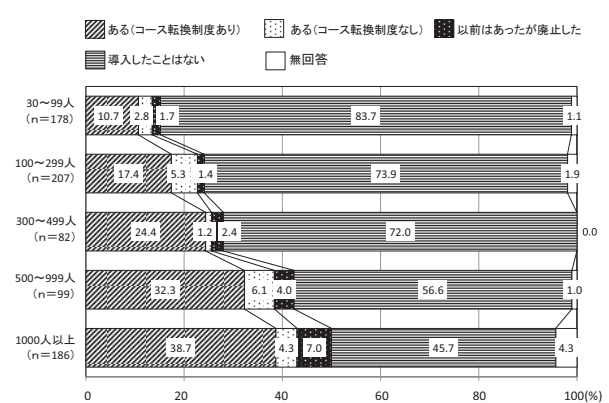
図2-6 コース別雇用管理制度の有無
【全体】



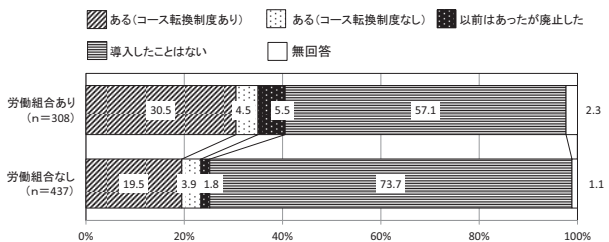
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



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1割弱

(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、74.6%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22.0%である。(図2-7)

業種別では「医療、福祉」が47.6%と最も高く、次いで「教育、学習支援業」(25.1%)と続いている。「建設業」が4.0%と最も低い。(図2-8) 管理職に占める女性の割合は全体で8.2%であり、比較的女性の多い「係長相当職」をみても12.8%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

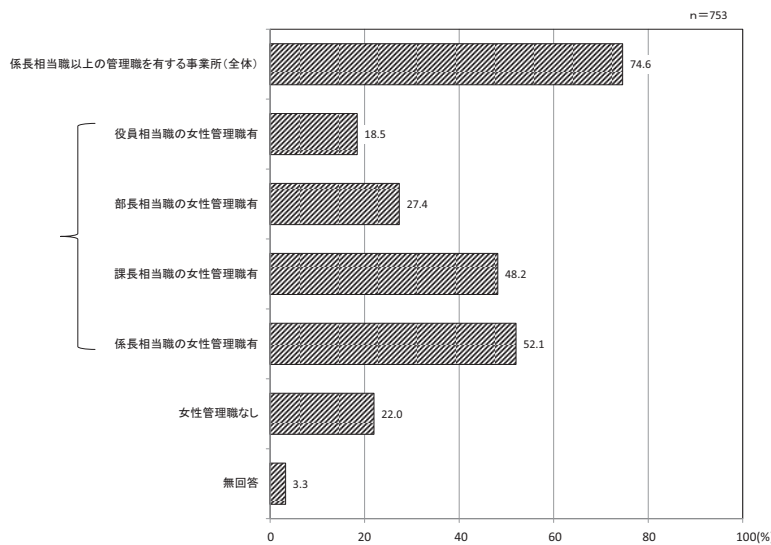
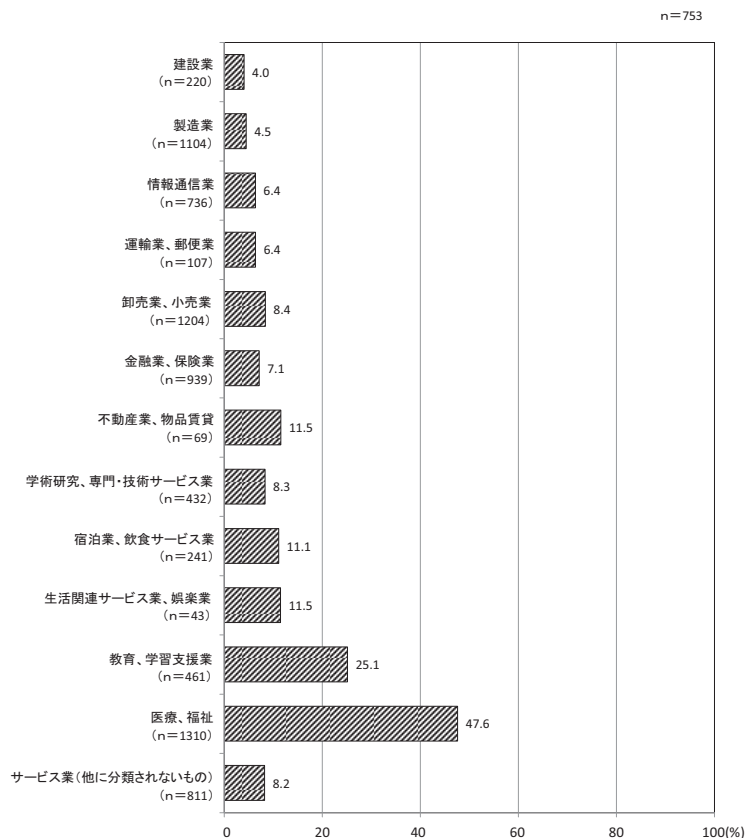


表2-2 管理職に占める女性の割合

| | 女性割合 |
|-------|-------|
| 役員 | 5.7% |
| 部長相当職 | 3.7% |
| 課長相当職 | 5.7% |
| 係長相当職 | 12.8% |
| 管理職計 | 8.2% |

図2-8 管理職全体に占める係長以上の女性割合【業種別】



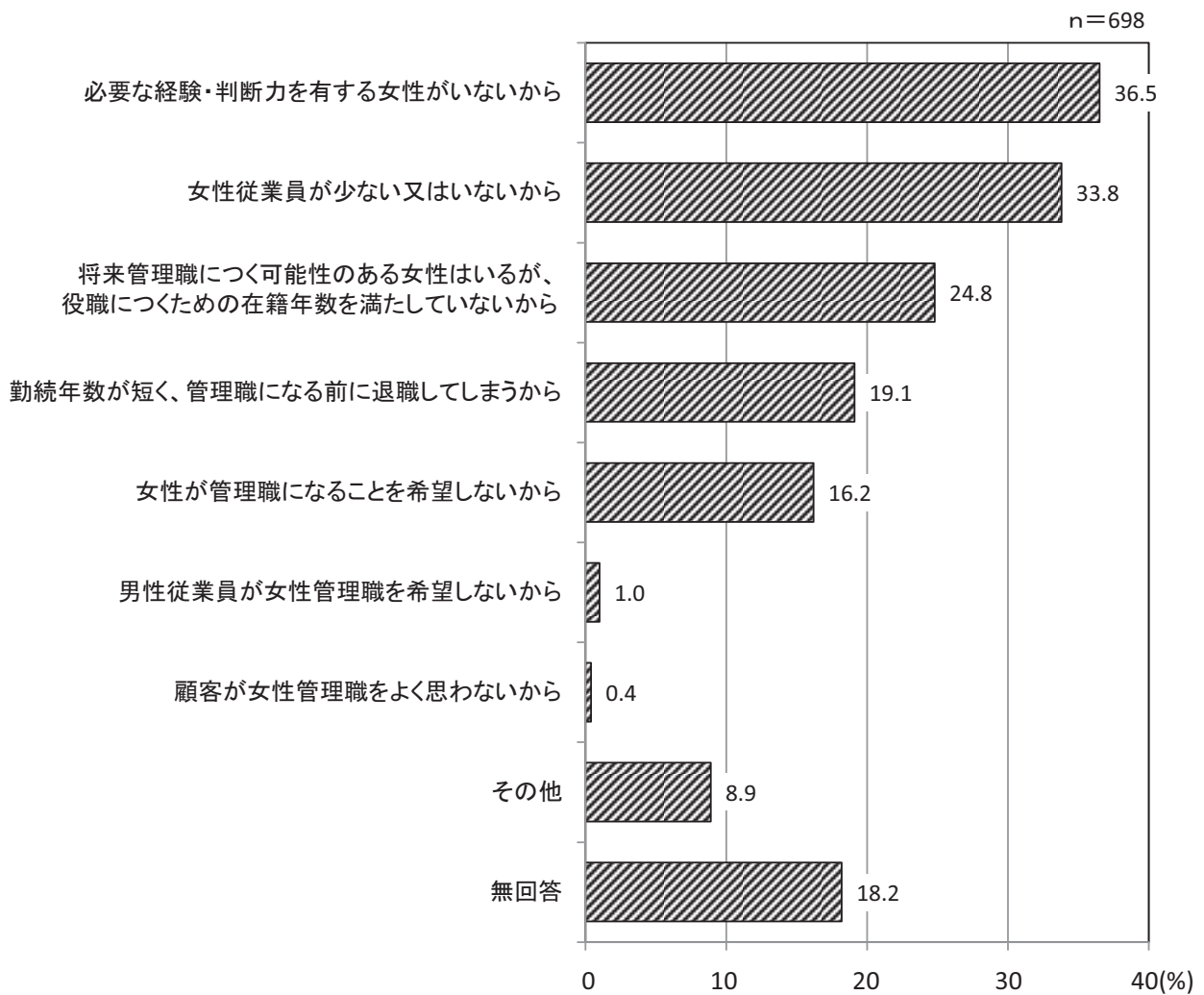
4-1 女性管理職が少ない理由（複数回答）

「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=698）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ないから」が36.5%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」（33.8%）、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」（24.8%）、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから」（19.1%）、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）



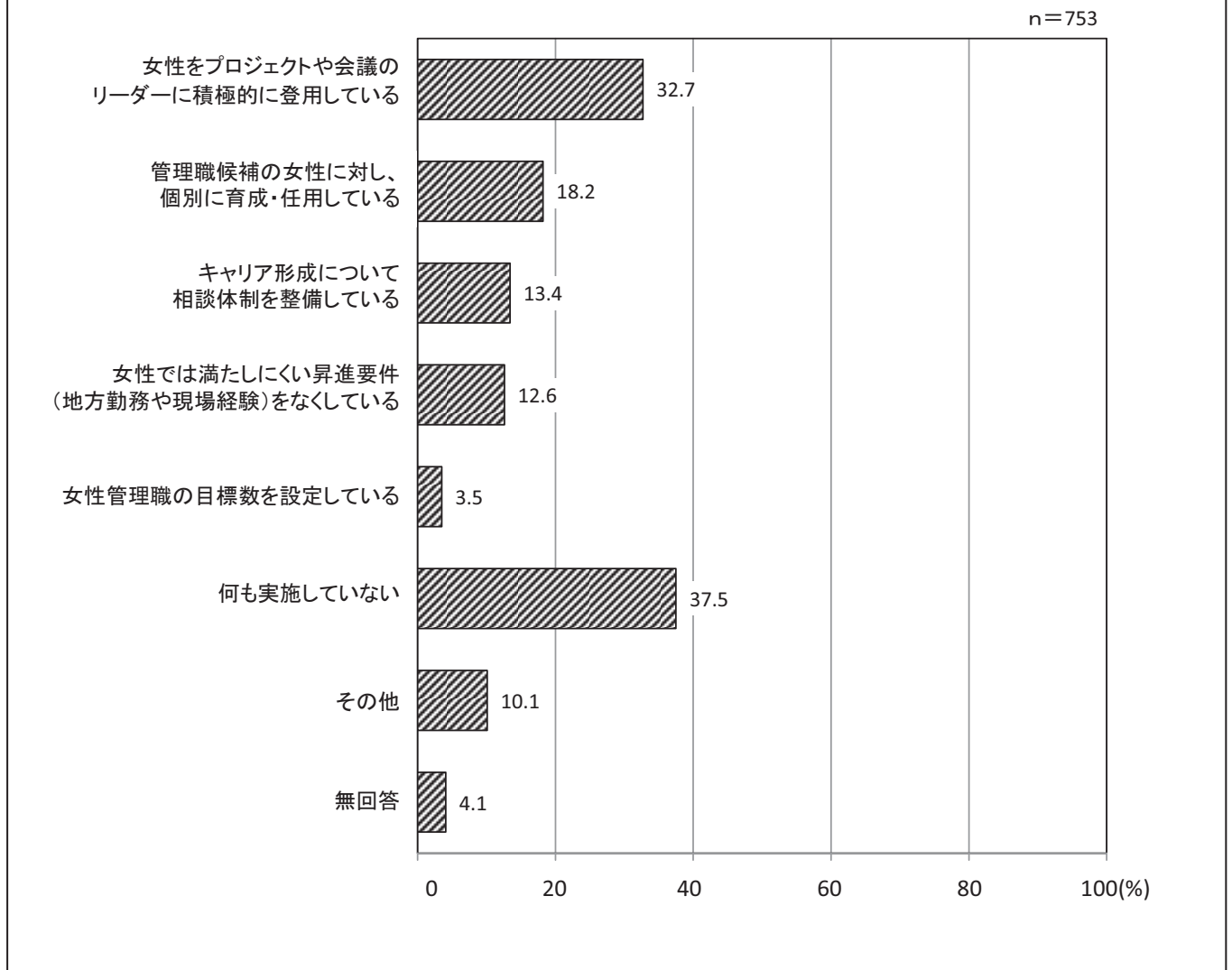
5 女性の育成や管理職を増やすための取組（複数回答）

「何も実施していない」事業所が37.5%

女性の育成や管理職を増やすためにどのような取組を行っているかたずねたところ、実施している取組の中では、「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用している」が32.7%で最も割合が高く、次いで「管理職候補の女性に対し、個別に育成・任用している」（18.2%）となっている。

一方、「何も実施していない」事業所は、37.5%である。（図2-10）（参考：従業員回答 第3章I-2 P52）

図2-10 女性の育成や管理職を増やすための取組（複数回答）



6 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約8割

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」(93.9%)、「生理休暇」(87.8%)、「育児時間」(84.2%)である。(図2-11)(参考:従業員回答 第3章I-3 P53)

3つすべての制度を有している事業所は78.6%であり、1つも制度を有していない事業所は2.5%である。(図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、「生理休暇」(49.8%)、「育児時間」(37.8%)、「産前産後休暇」(36.8%)の順に高い。(図2-14)

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」(55.4%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(54.3%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(47.8%)、「妊娠障害休暇」(30.7%)、「出産障害休暇」(28.2%)である。(図2-11)(参考:従業員回答 第3章I-3 P53)

5つすべての制度を有している事業所は24.4%であり、かつ労働基準法の3つのすべての制度も有している事業所は23.6%である。一方、1つも有していない事業所は2.3%である。(図2-13)

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」(43.9%)、「妊娠中の通勤緩和措置」(42.7%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(39.4%)、「妊娠障害休暇」(31.6%)、「出産障害休暇」(28.8%)の順に高い。(図2-14)

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 2-11 母性保護等に関する制度の有無

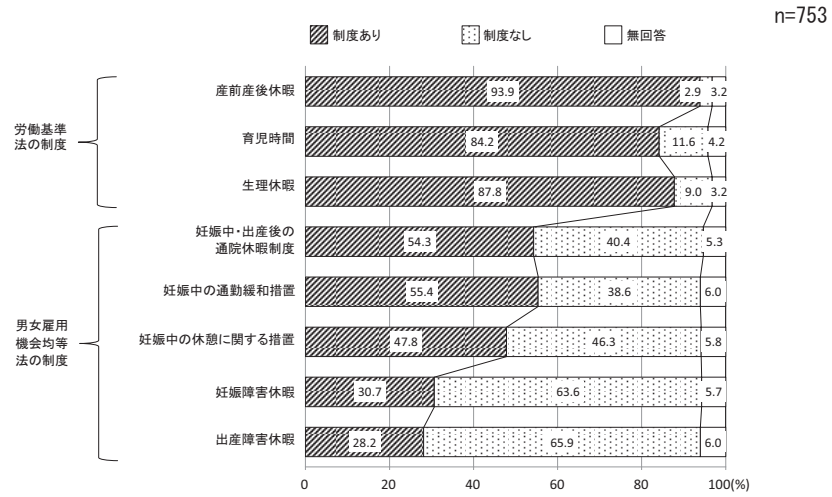


図 2-12 母性保護等に関する制度数

【労働基準法の制度数】 n = 753

【男女雇用機会均等法の制度数】 n = 753

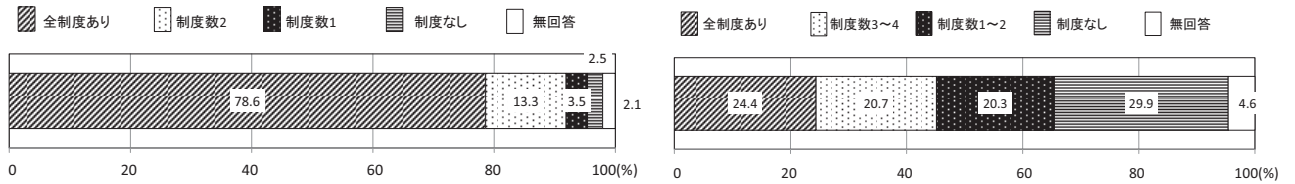


図 2-13 両制度の制度数

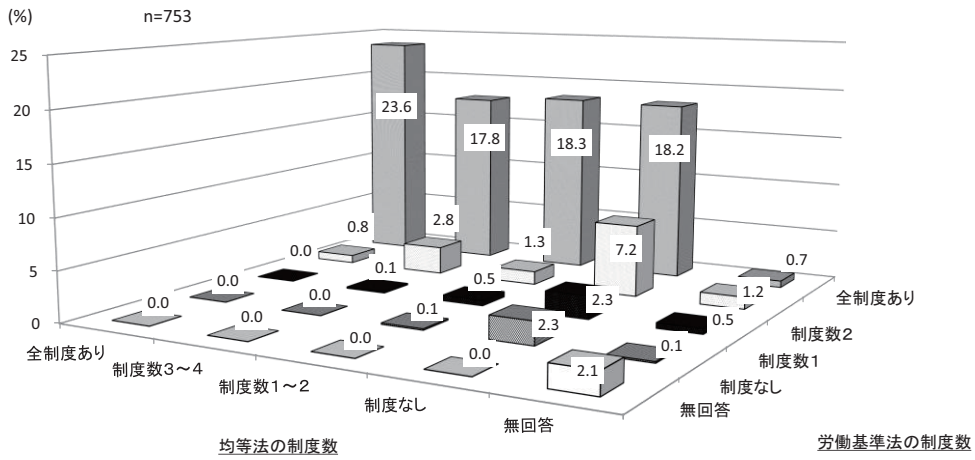
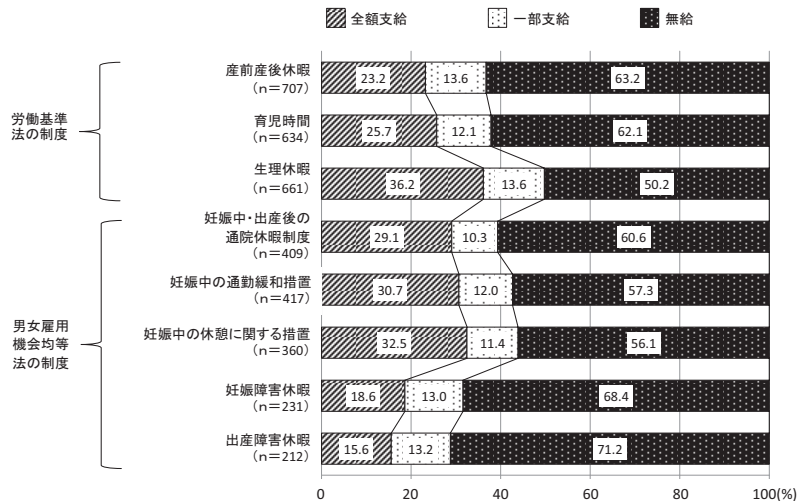


図 2-14 母性保護等に関する給与支給の状況



6-1 母性保護制度の過去3年間の利用実績

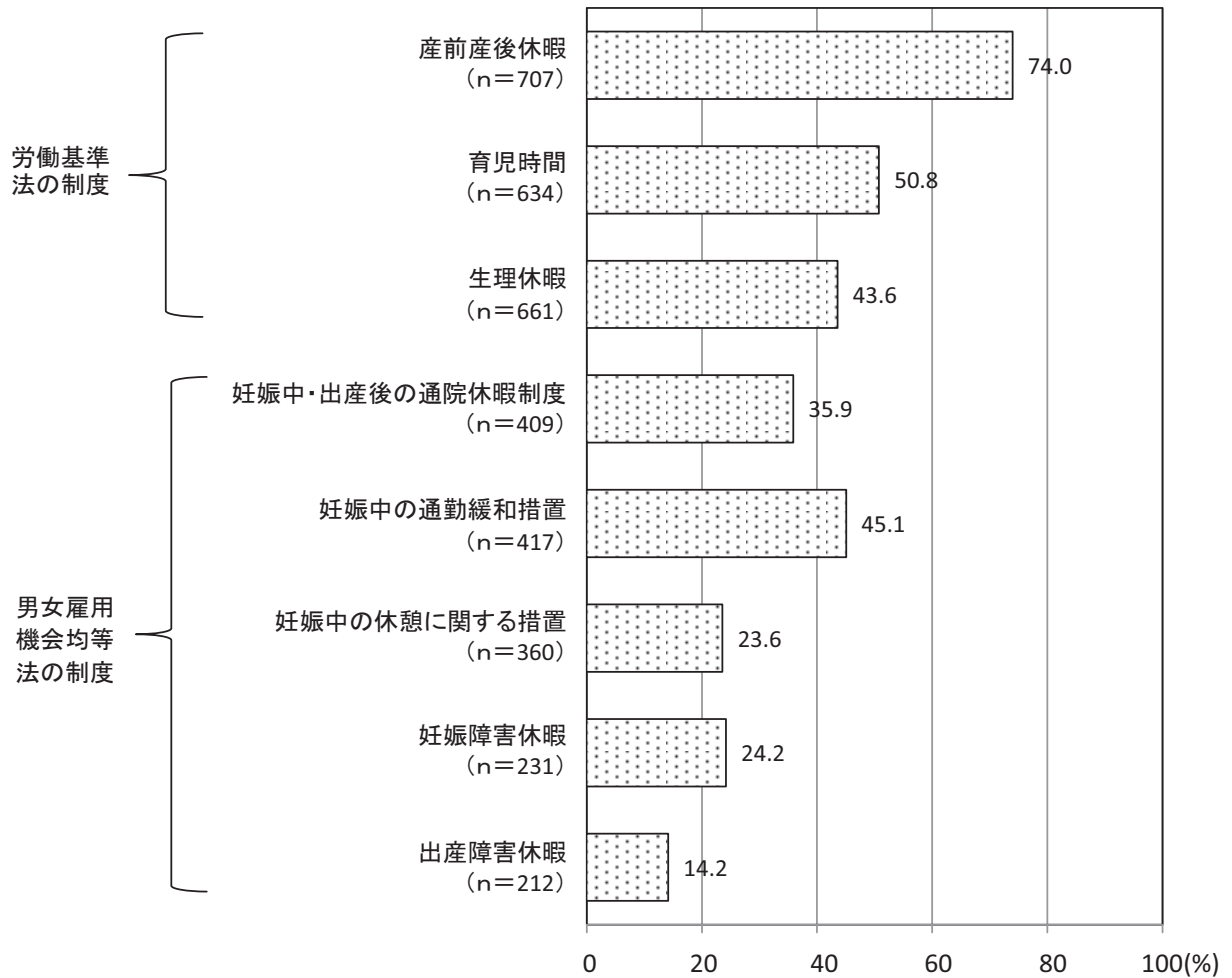
最も利用実績があるのは「産前産後休暇」の74.0%

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」(74.0%)、「育児時間」(50.8%)、「生理休暇」(43.6%)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」(45.1%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(35.9%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(23.6%)、「妊娠障害休暇」(24.2%)、「出産障害休暇」(14.2%)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制度よりもおおむね割合が高い。(図2-15)

図2-15 母性保護制度の利用実績



7 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」が約8割と最も実施率が高い

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」(79.0%)、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」(73.8%)、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」(55.6%)、「ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示」(50.3%)、「実態把握のためのアンケートや調査を実施」(27.5%)である。(図2-16)

実施している取組数では、全体では「取組数1～3」(47.5%)が最も割合が高く、「取組数4～5」が41.7%であり、1つも実施していない「取組数0」が9.8%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「30～99人」の25.8%に対し、「1,000人以上」では0.0%である。「取組数4～5」では、「30～99人」の21.9%に対し、「1,000人以上」では71.0%と、規模による差が大きい。(図2-17)

図2-16 ハラスメント防止への取組状況

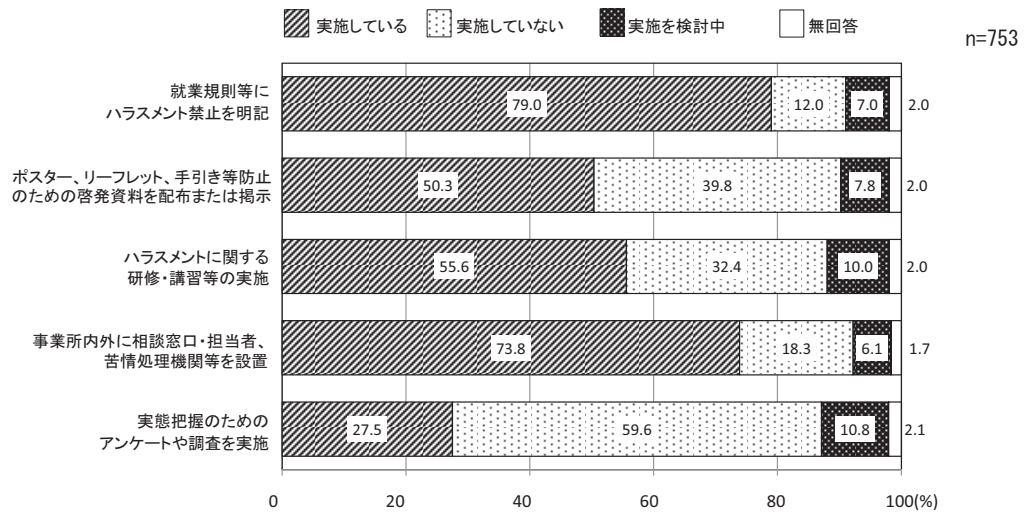
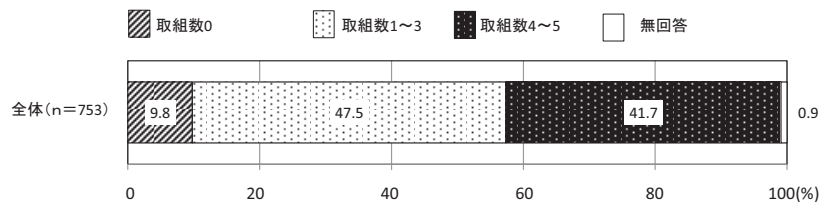
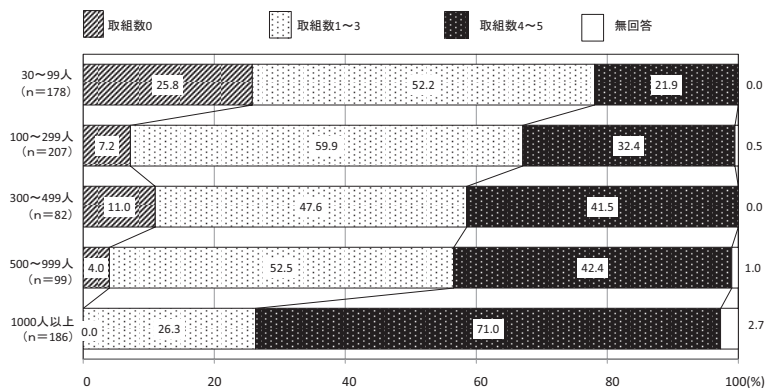


図2-17 ハラスメント防止への取組項目数(全体、規模別)

【全体】



【規模別】



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 4.2%、法定未満（1歳以下）の期間としている事業所が 15.0%

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。

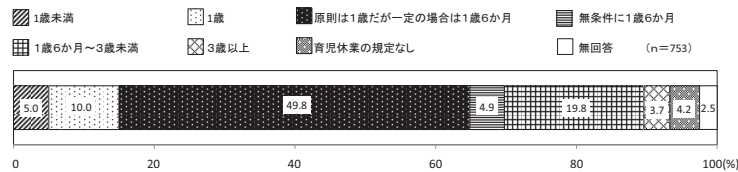
また、父母がともに育児休業を取得する場合は、1歳2か月まで、保育園に入所できない等の場合には、1歳6か月まで休業を延長できます。（育児・介護休業法第9条）

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=735）の 4.2%で、「30～99人」の事業所では、13.5%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 49.8%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 28.4%であり、合わせて 78.2%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 10.0%であり、「1歳未満」（5.0%）と合わせて、15.0%の事業所が法定未満の育児休業期間としている。

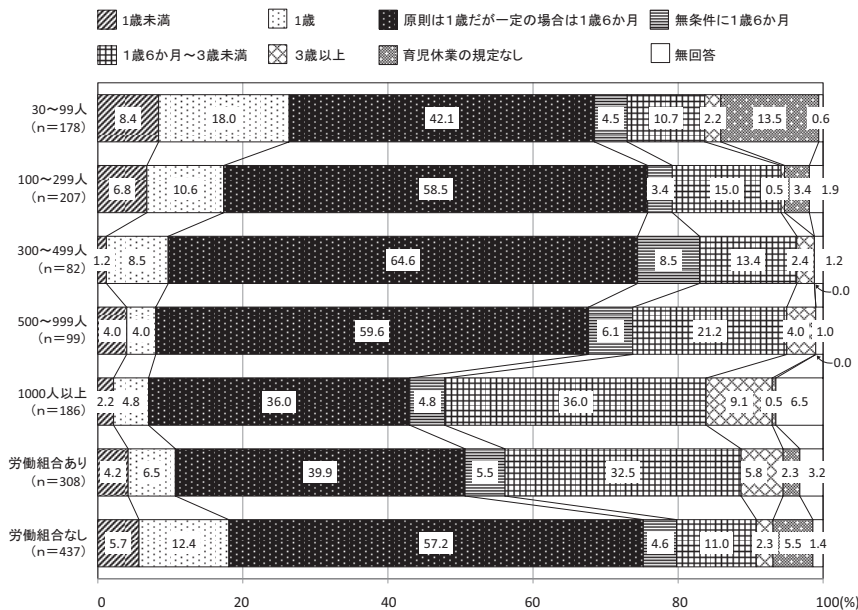
規模別にみると、おおむね規模が大きいほど法定以上の期間を定めている割合が高く、「1,000人以上」では 85.9%の事業所が法定以上の期間を定めているのに対し、「30～99人」では 59.5%と規模による差が大きい。（図2-18）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-3 P55）

図2-18 育児休業の取得可能期間

【全体】



【規模別、労働組合の有無別】

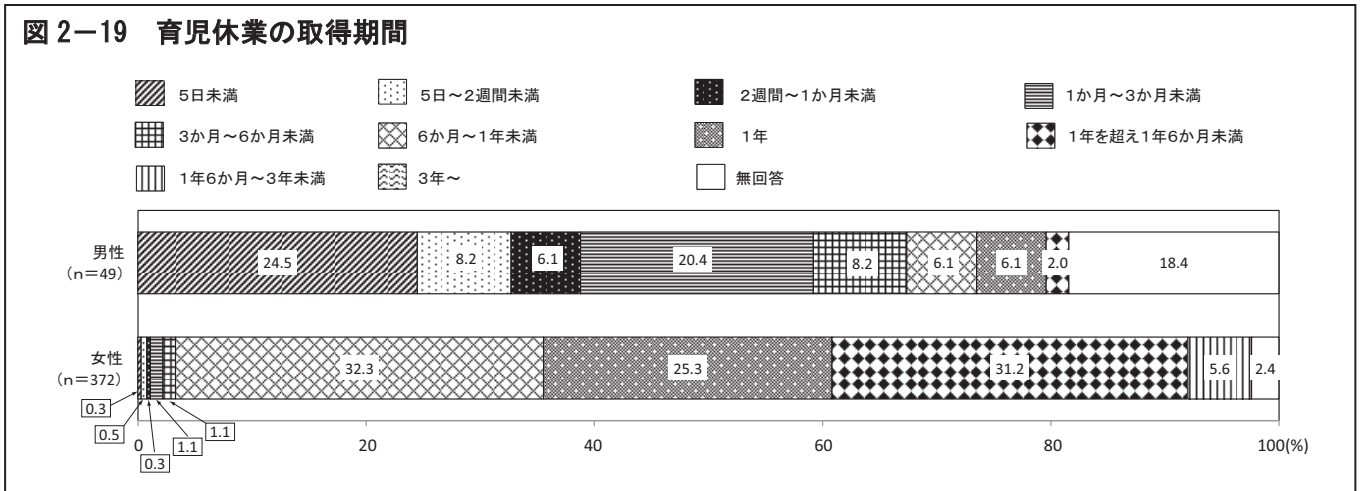


1-1 育児休業の取得期間

女性は「6か月～1年未満」、男性は「5日未満」が最も多い

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=372）に対し、育児休業取得期間はどのくらいかをたずねた。

男性では「5日未満」（24.5%）が最も多く、次いで「1か月～3か月未満」（20.4%）となっている。女性では「6か月～1年未満」（32.3%）が最も多く、次いで「1年を超え1年6か月未満」（31.2%）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2-19）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-3 P55）



2 育児休業の利用人数・取得率

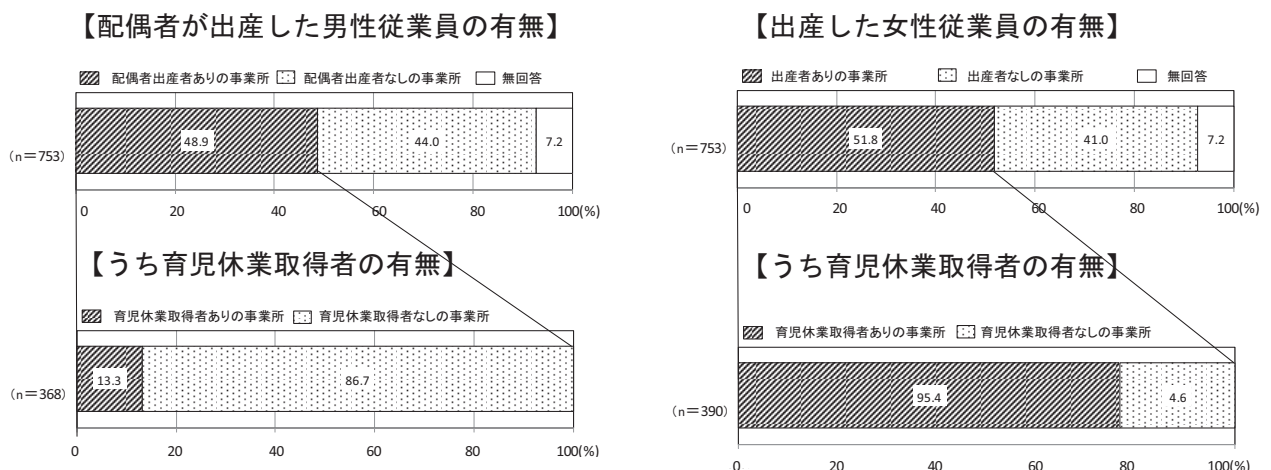
育児休業取得率は、男性1.7%、女性93.4%と男女差が大きい

過去1年間（平成24年4月1日～平成25年3月31日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は48.9%で、そのうち男性の育児休業者がいた事業所は13.3%である。また、出産した女性がいた事業所は51.8%で、そのうち女性の育児休業者がいた事業所は95.4%である。（図2-20）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-2 P54）

表2-3 育児休業取得者の有無

| | 男性 | 女性 |
|------------------|--------|--------|
| ①出産者数（男性は配偶者が出産） | 5,178人 | 2,642人 |
| ②育児休業取得者数 | 89人 | 2,468人 |
| ③育児休業取得率 | 1.7% | 93.4% |

図2-20 出産者の有無・育児休業者の有無



3 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7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

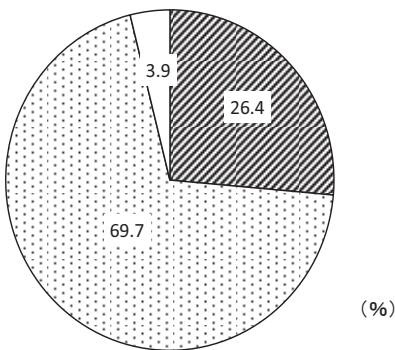
男性の育児休業取得促進のための取組の有無、取組内容についてたずねた。取組を「行っている」は全体で26.4%である。

規模別では「1,000人以上」が39.8%、労働組合の有無別では「あり」が35.7%とそれぞれ割合が高くなっている。(図2-21)

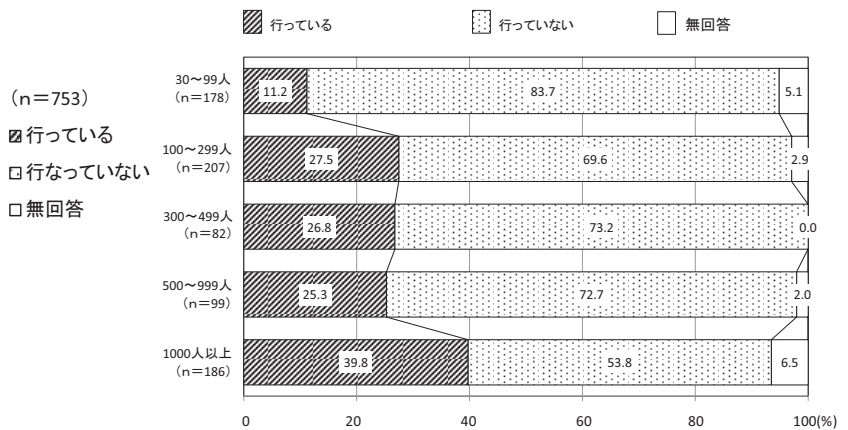
取組を「行っている」事業所(n=199)での取組の内容は「社内制度の周知を行う」が72.4%で最も多く、以下「個別に働きかけをする」(19.6%)、「取得事例の紹介をする」(14.6%)、「法を上回る制度設計をする」(12.6%)と続く。(図2-22)

図2-21 男性の育児休業取得促進のための取組の有無

【全体】



【規模別】



【労働組合の有無別】

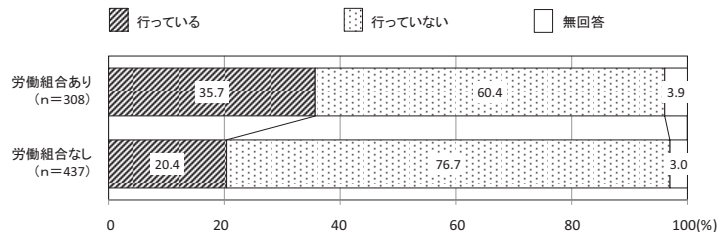
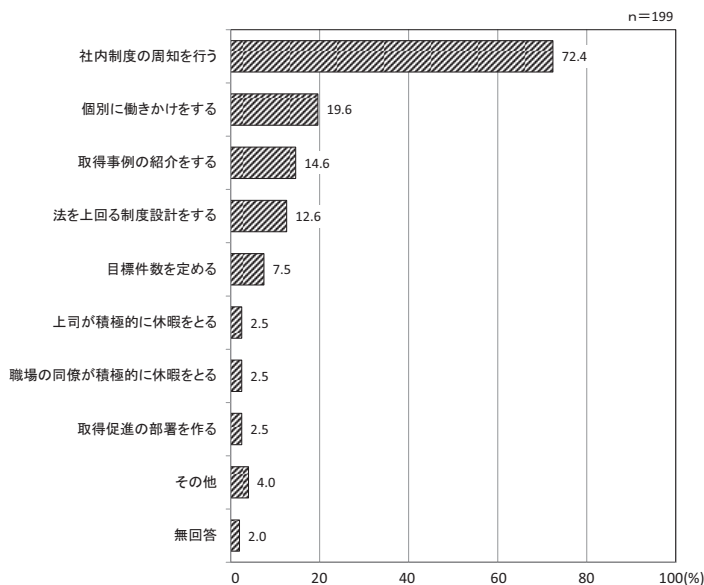


図2-22 男性の育児休業取得促進のための取組内容 (複数回答)



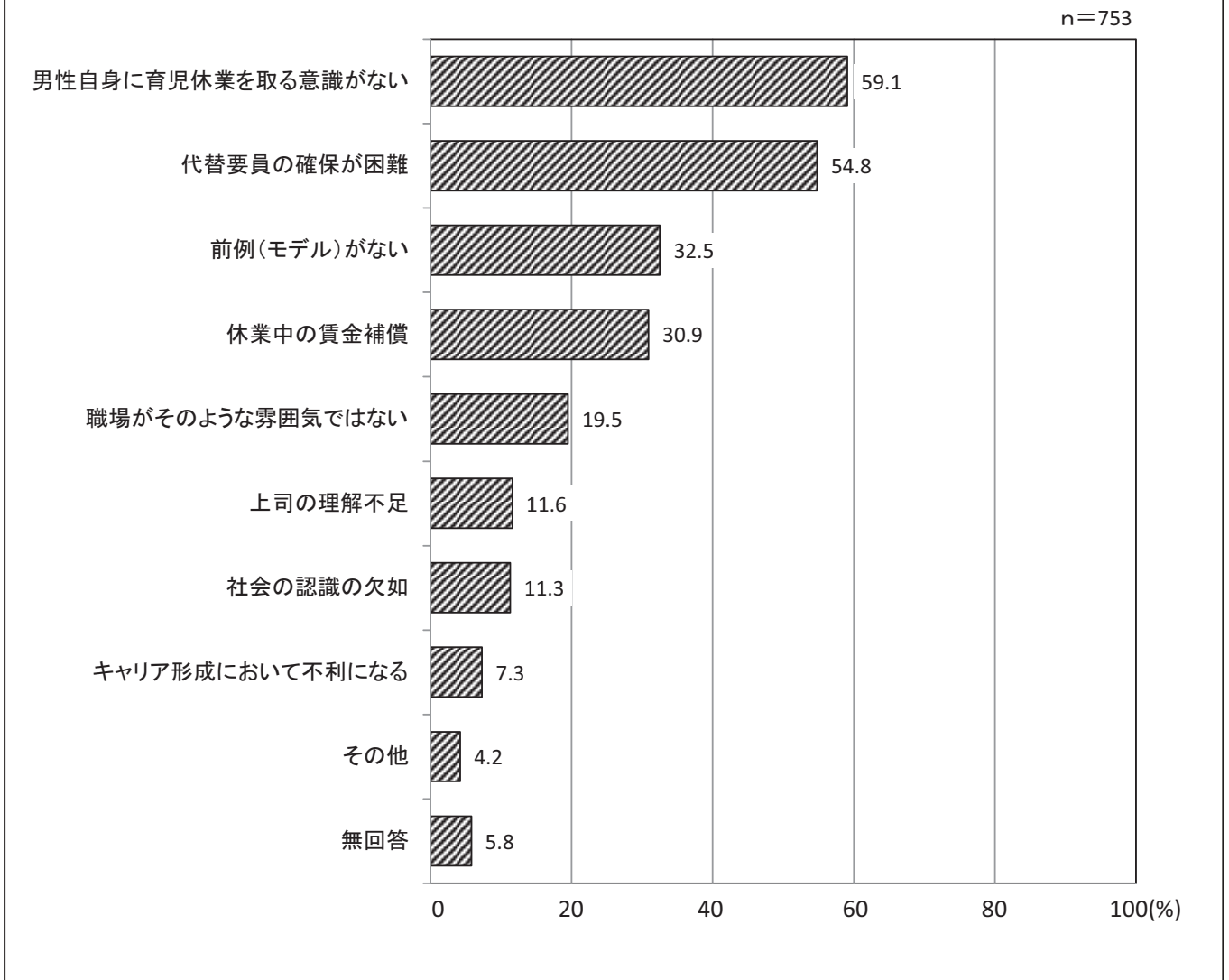
4 男性の育児休業取得にあたっての課題（複数回答）

「男性自身に育児休業を取る意識がない」が約6割

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」(59.1%)が最も多く、次いで「代替要員の確保が困難」(54.8%)、「前例(モデル)がない」(32.5%)、「休業中の賃金補償」(30.9%)の順に割合が高い。(図2-23)

図2-23 男性の育児休業取得にあたっての課題（複数回答）



5 子どもの看護休暇について

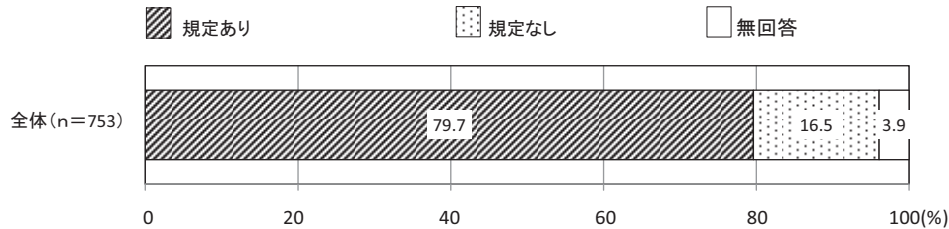
小学校就学前の子を養育する労働者は申し出ること、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます（育児・介護休業法第16条の2、3）。事業主は子の看護休暇の制度があらかじめ導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針）。また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

(1) 制度の有無 「規定あり」の事業所は8割近く

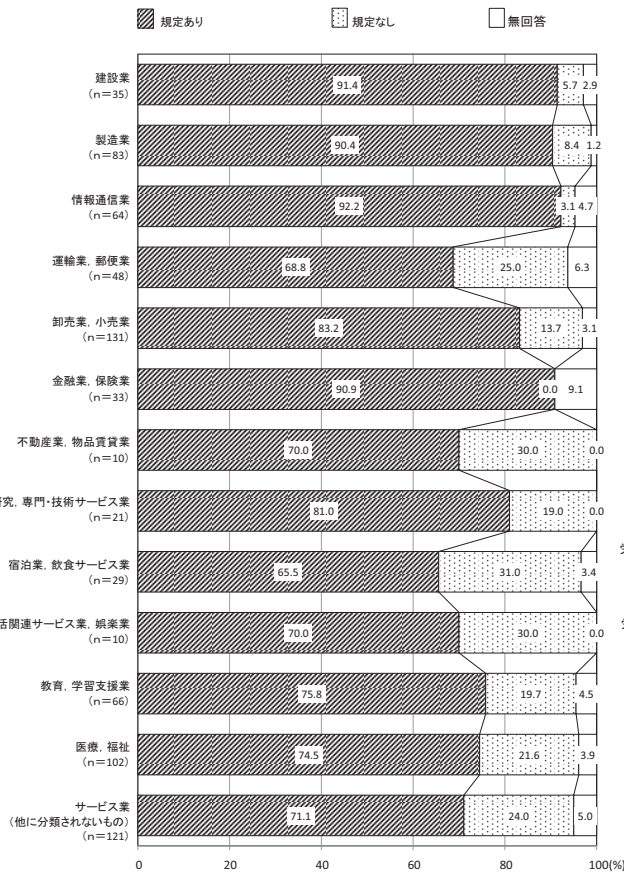
子どもの看護休暇制度の規定の有無についてたずねたところ、「規定あり」と回答した事業所は79.7%、「規定なし」は16.5%である。業種別にみると、「規定あり」の割合が高いのは、「情報通信業」（92.2%）、「建設業」（91.4%）、「金融業、保険業」（90.9%）、「製造業」（90.4%）である。規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど規定が設けられている傾向があり、「1,000人以上」では87.1%である一方で、「30～99人」では63.5%である。労働組合の有無別では「あり」が86.7%である。（図2-24）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-6 P57）

図2-24 子どもの看護休暇制度の規定の有無

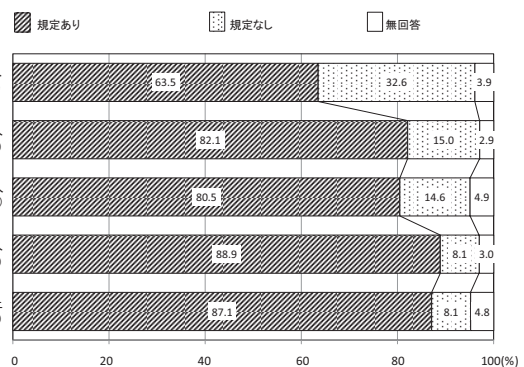
【全体】



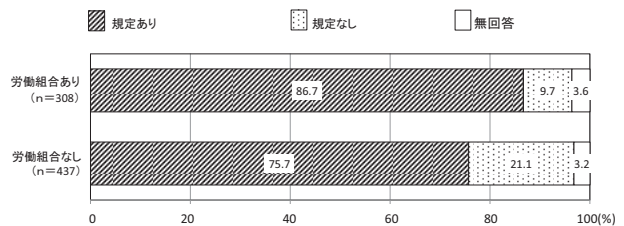
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



(2) 賃金の有無・取得単位

休暇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=600）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35.2%（全額支給（27.7%）＋一部支給（7.5%））、一方、支給のない事業所は62.0%である。（図2-25）

取得単位については、「1日単位のみ可能」（60.3%）の事業所が最も多く、次いで「半日単位まで可能」（24.5%）、「1時間単位も可能」（8.8%）と続いている。（図2-26）

図2-25 子どもの看護休暇中の賃金の有無

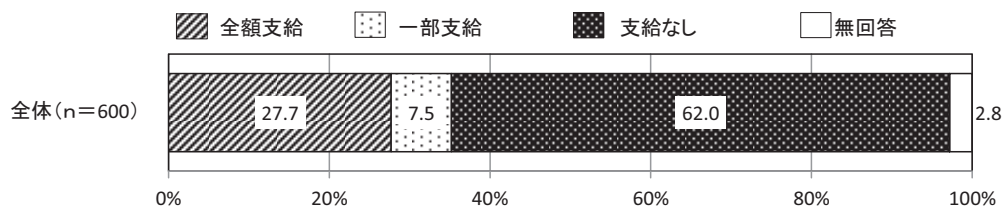
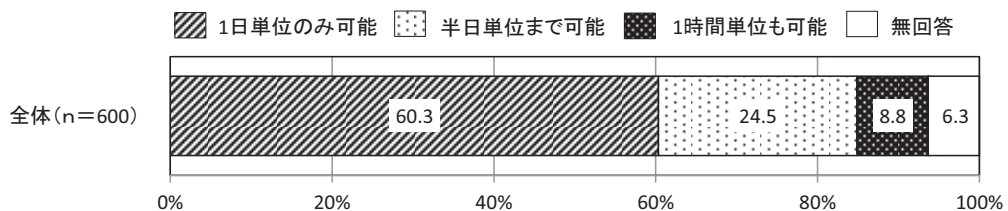


図2-26 子どもの看護休暇の取得単位



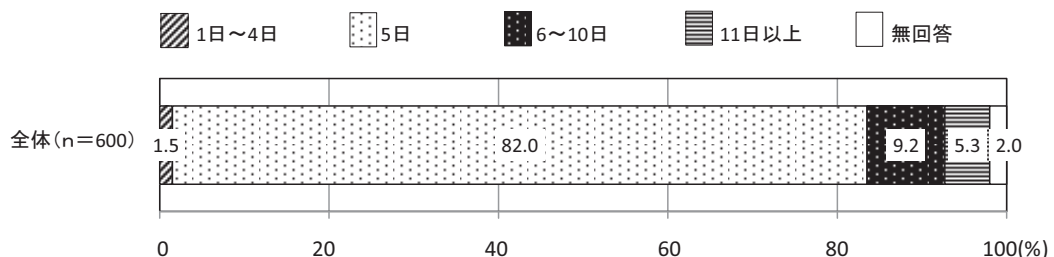
5-1 子どもの看護休暇の取得可能期間

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=600）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82.0%であり、さらに法定を上回る6日以上の日数の取得できる事業所は14.5%（6～10日（9.2%）＋11日以上（5.3%））で、合計96.5%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1.5%である。（図2-27）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-7 P57）

図2-27 子どもの看護休暇の取得可能期間



6 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 7.6%、規定がある事業所のうち法定基準（93 日）を満たしている事業所は 91.4%

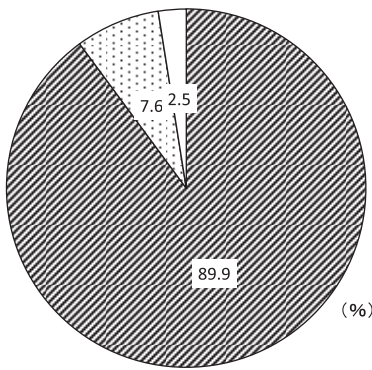
労働者が取得できる介護休業期間は、通算して（のべ）93 日までです。（育児・介護休業法 15 条）

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=753）の 7.6%となっている。また、規定のある事業所のうち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 59.8%である。法定を上回る 94 日以上が取得できる事業所は 31.6%で、合わせて 91.4%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 7.4%である。

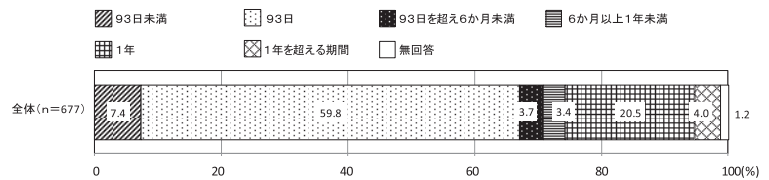
規模別にみると、おおむね規模が大きいほど 93 日以上の休業が可能な割合が高い。（図 2-28）（参考：従業員回答 第 3 章 II-8 P58）

図 2-28 介護休業規定の有無と取得可能期間

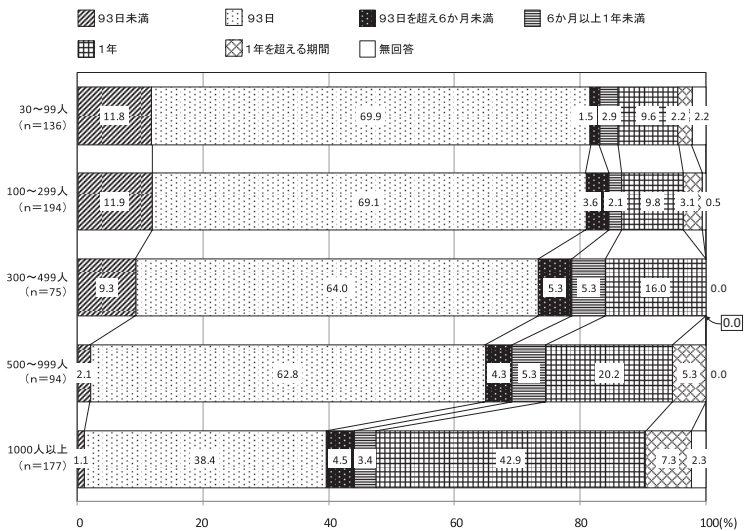
【全体】



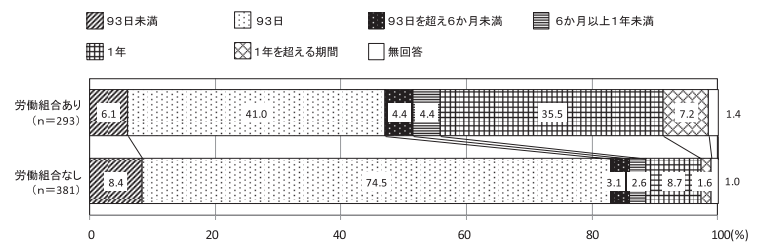
【全体】



【規模別】



【労働組合の有無別】



7 介護休業の取得実績

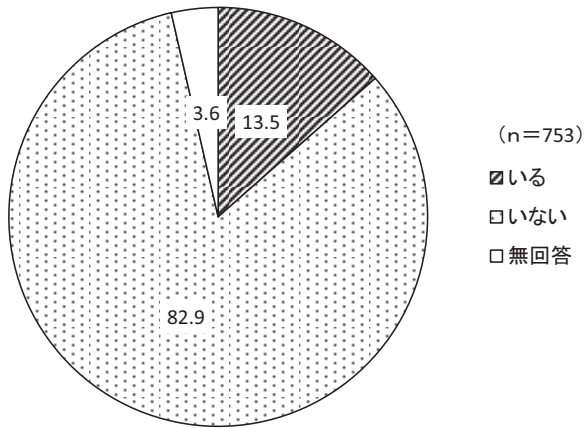
介護休業取得者がいた事業所は 13.5%

過去1年間(平成24年4月1日～平成25年3月31日)に介護休業取得者がいた事業所は13.5%である。介護休業取得者がいない事業所は82.9%である。

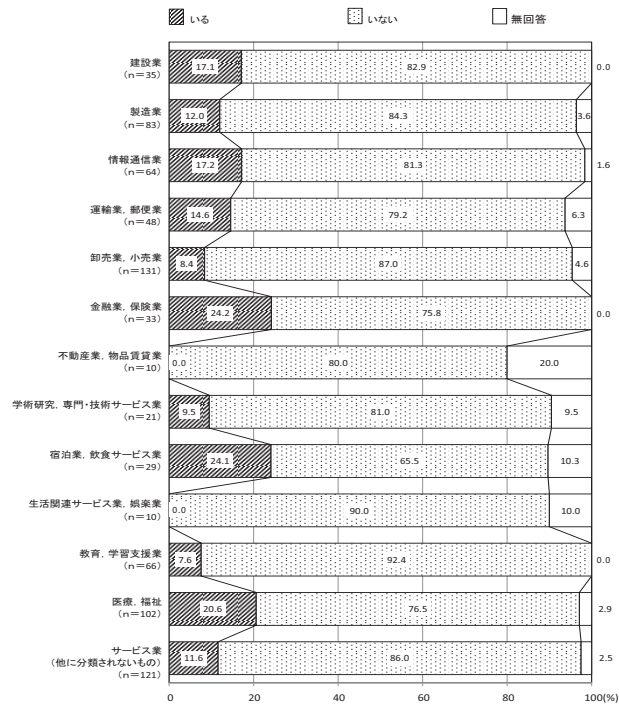
業種別にみると、「金融業, 保険業」(24.2%)、「宿泊業, 飲食サービス業」(24.1%)、「医療, 福祉」(20.6%)の順に割合が高い。規模別にみると、規模が大きいほど介護休業取得者がいる割合が高い。(図2-29)(参考: 従業員回答 第3章II-9 P58)

図2-29 介護休業の取得実績

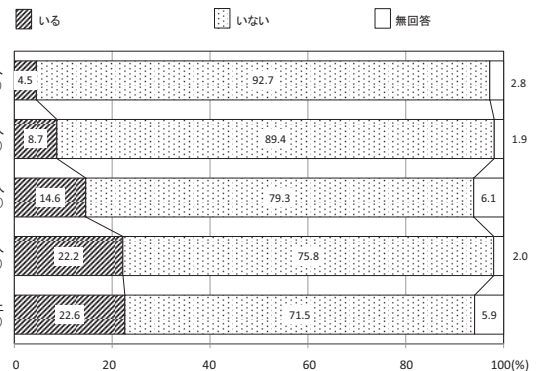
【全体】



【業種別】



【規模別】



8 介護休暇制度の有無

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）

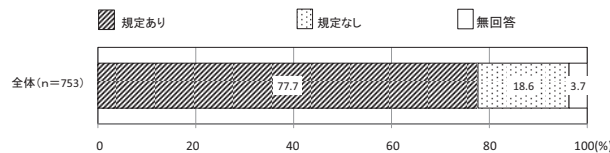
また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

「規定あり」の事業所は約8割

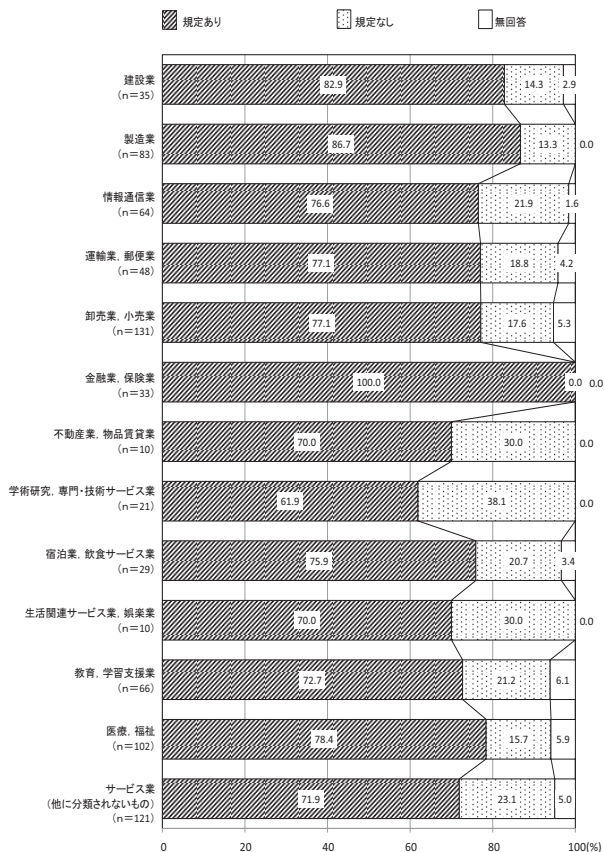
介護休暇制度の規定の有無についてたずねたところ、「規定あり」と回答した事業所は77.7%、「規定なし」は18.6%である。業種別にみると「規定あり」の割合が最も高いのは「金融業、保険業」で100.0%、最も低いのは「学術研究、専門・技術サービス業」で61.9%である。規模別にみると、おおむね規模が大きいほど「規定あり」の割合が高く、「30人～99人」は61.2%であるが、「1,000人以上」では91.4%で9割を超えている。（図2-30）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-10 P59）

図2-30 介護休暇制度の有無

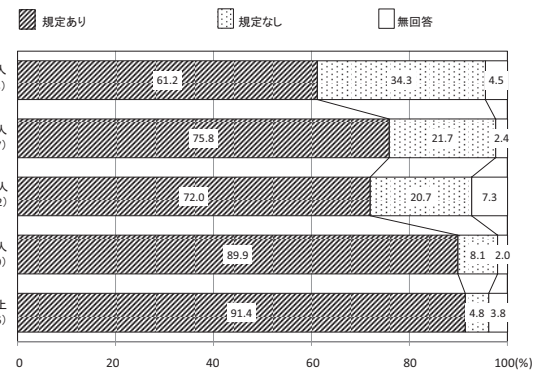
【全体】



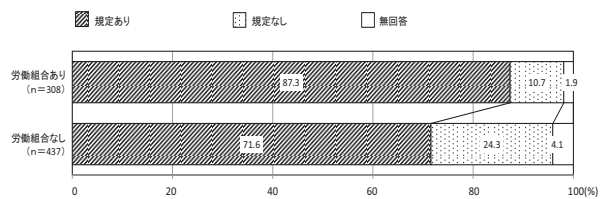
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



8-1 介護休暇の取得可能期間

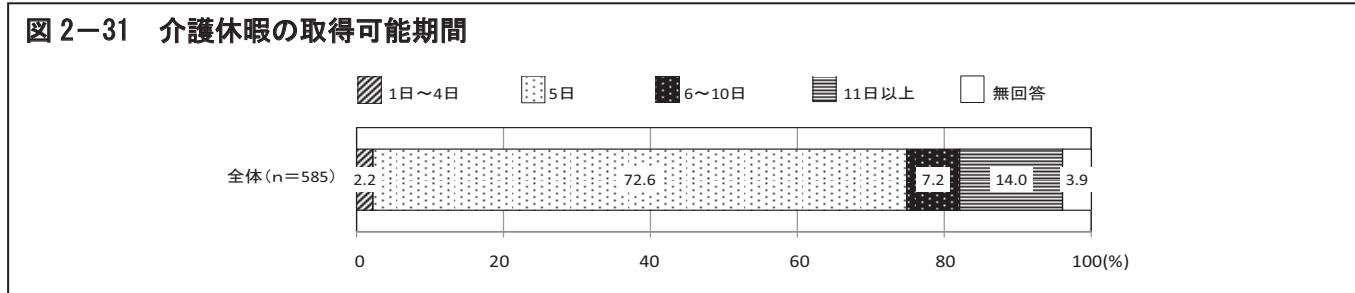
介護休暇期間：

労働者は事業主に申し出ること、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=585）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72.6%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21.2%（6～10日（7.2%）+11日以上（14.0%））で、合計93.8%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2.2%である。（図2-31）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-1 1 P59）

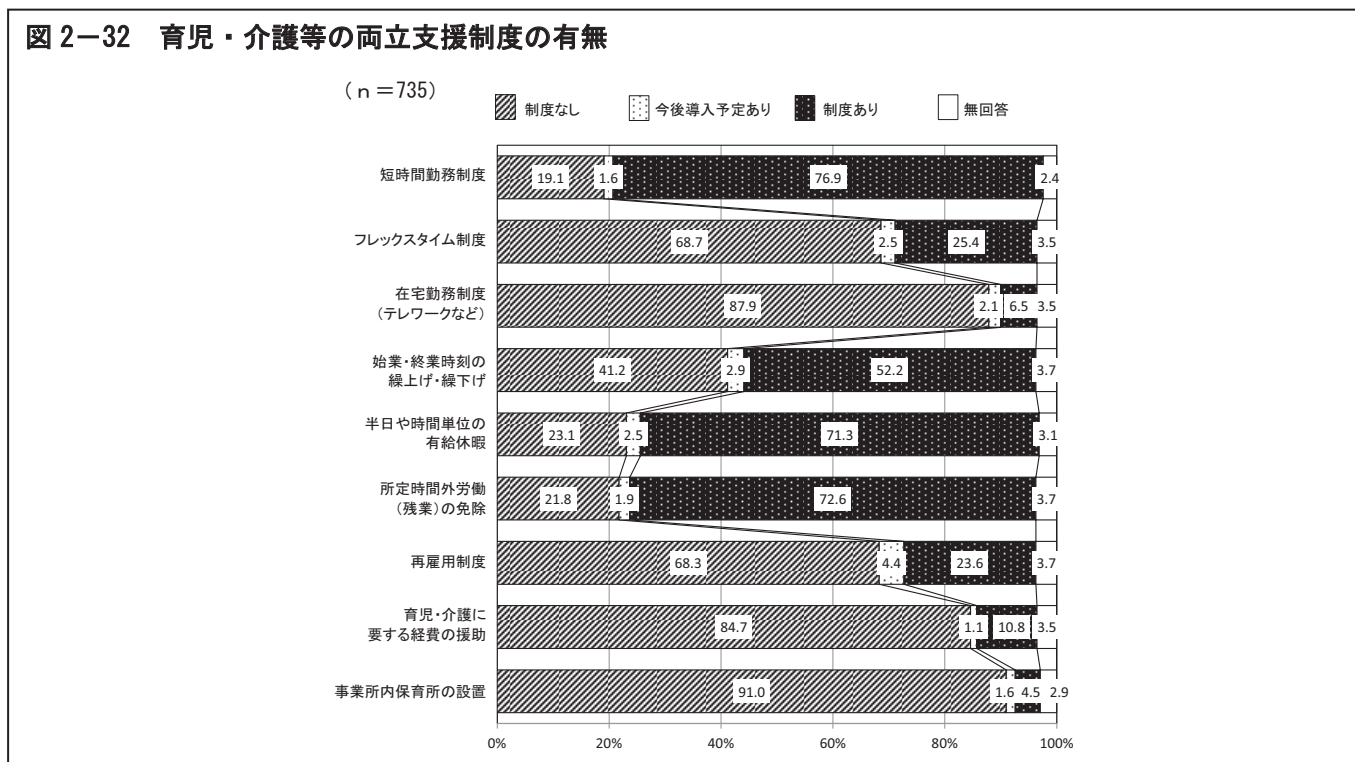


9 育児・介護等の両立支援制度

(1) 育児・介護等の両立支援制度の有無

制度がある割合が最も高いのは「短時間勤務制度」で7割台半ば

育児・介護等の両立支援制度9項目を挙げて、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76.9%である。次いで「所定時間外労働（残業）の免除」（72.6%）、「半日や時間単位の有給休暇」（71.3%）となっている。制度がない割合が高いのは、「事業所内保育所の設置」（91.0%）、「在宅勤務制度（テレワークなど）」（87.9%）となっている。（図2-32）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-1 2 P60）



「事業所調査結果」

(2) 育児・介護等の両立支援制度の利用実績

「半日や時間単位の有給休暇」利用実績の割合が最も高く男女ともに7割超

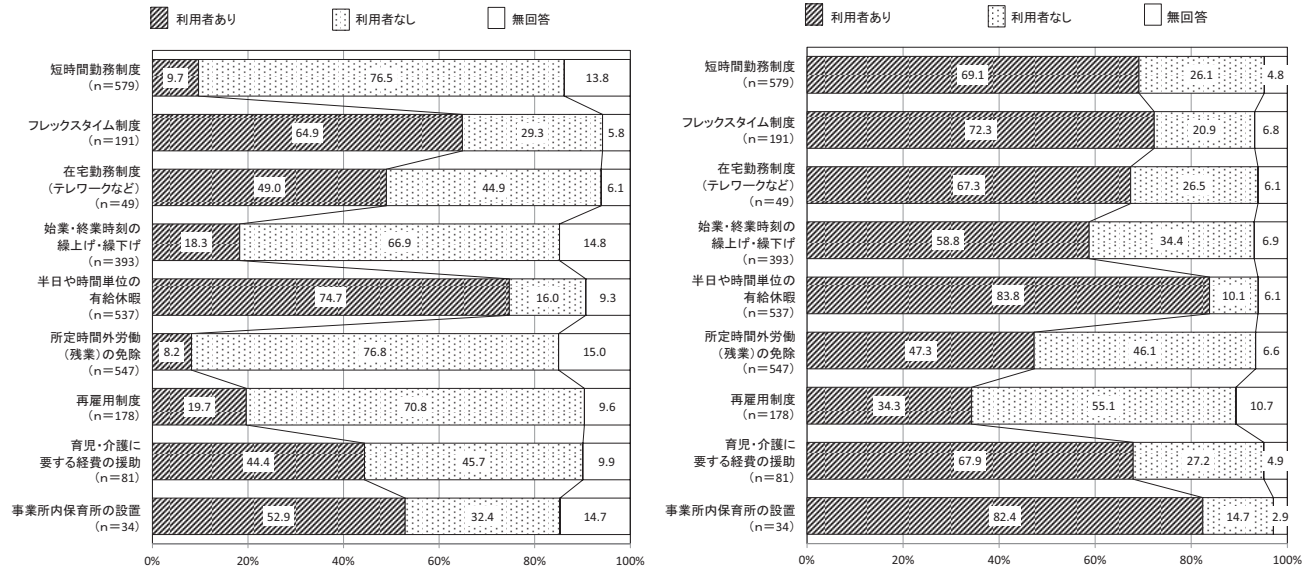
「制度あり」と回答した事業所に、利用者の有無をたずねた。

「利用者あり」の割合が最も高いのは、「半日や時間単位の有給休暇」(男性74.7%、女性83.8%)である。一方、「利用者なし」の割合が高いのは、男性では「所定時間外労働(残業)の免除」(76.8%)、女性では「再雇用制度」(55.1%)である。(図2-33)

図2-33 育児・介護等の両立支援制度の利用実績

【男性利用者】

【女性利用者】



Ⅲ 女性の活躍促進に関する事項

1 ポジティブ・アクションの認識

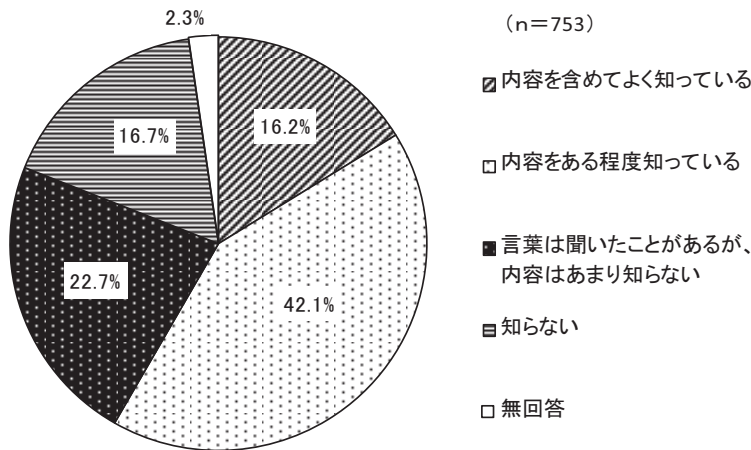
「内容をある程度知っている」とする事業所が4割強

ポジティブ・アクションの認識状況についてたずねた。「内容をある程度知っている」事業所が42.1%で最も多く、「内容を含めてよく知っている」事業所（16.2%）を合わせると、回答事業所の半数以上は内容を知っていることがうかがえる。

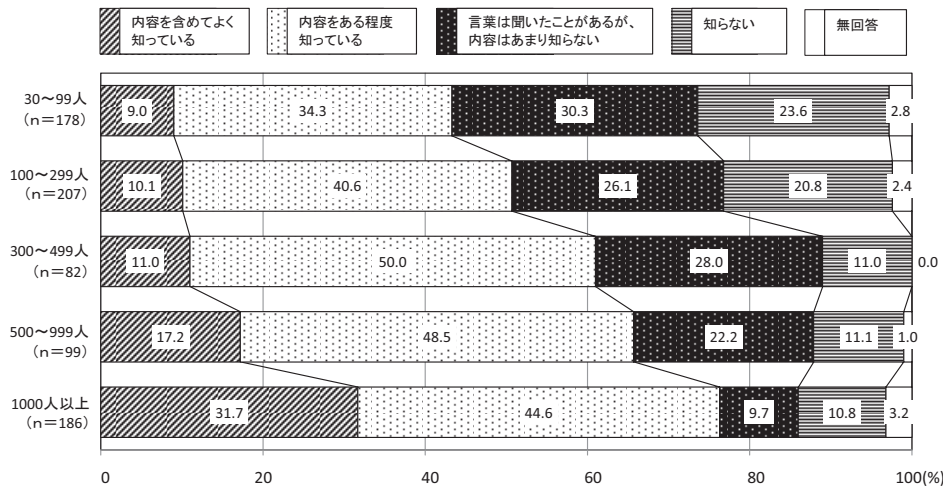
規模別にみると、規模が大きいくほど「内容をある程度知っている」、「内容を含めてよく知っている」の割合が高くなっている。（図2-34）（参考：従業員回答 第3章Ⅲ-3 P67）

図2-34 ポジティブ・アクションへの認識

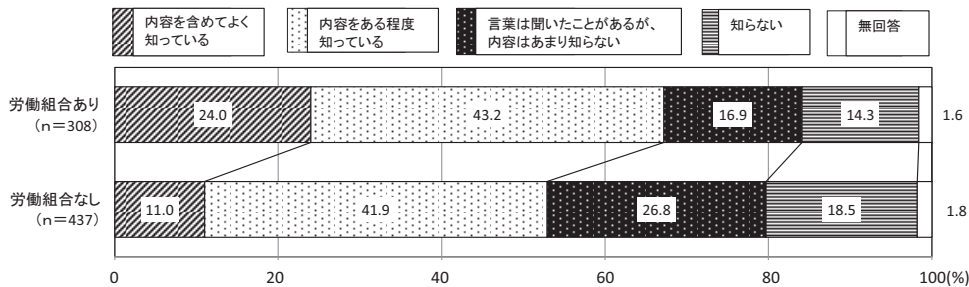
【全体】



【規模別】



【労働組合の有無別】



2 ポジティブ・アクションの取組

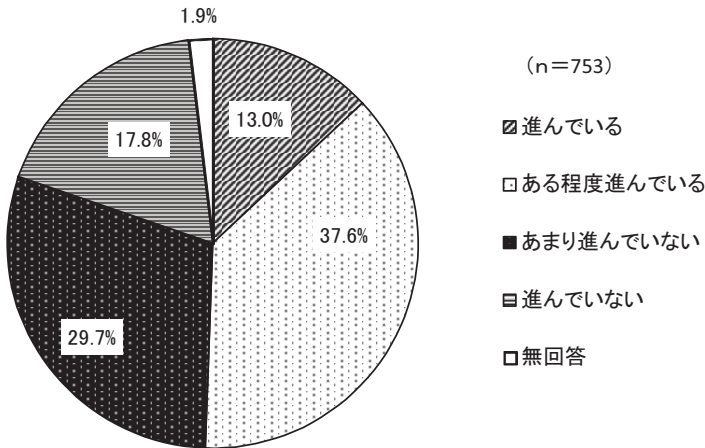
ポジティブ・アクションが進んでいると感じている事業所は約5割

女性が活躍するための取組状況をたずねた。「ある程度進んでいる」事業所が37.6%で最も多く、「進んでいる」事業所（13.0%）を合わせると、約半数の事業所では取組が進んでいることがうかがえる。

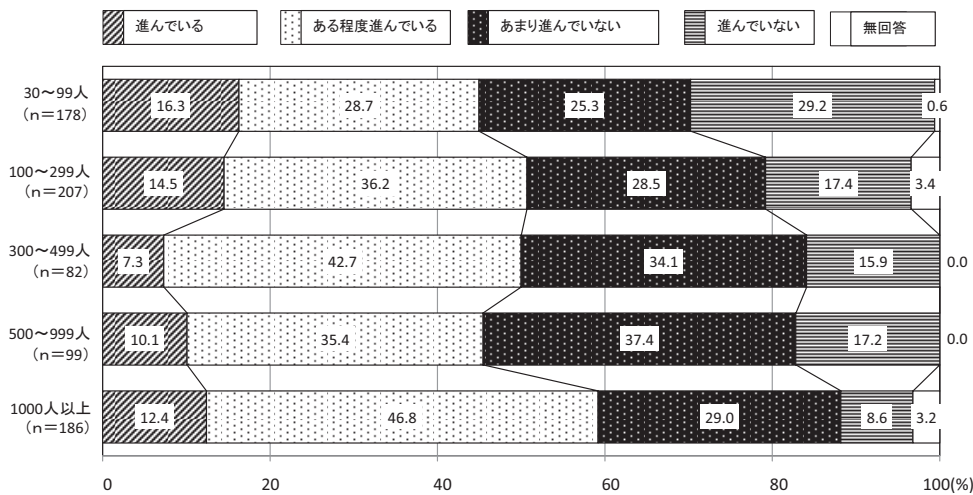
規模別にみると、1,000人以上では「ある程度進んでいる」が46.8%と高い。（図2-35）（参考：従業員回答 第3章Ⅲ-4 P68）

図2-35 ポジティブ・アクションの取組

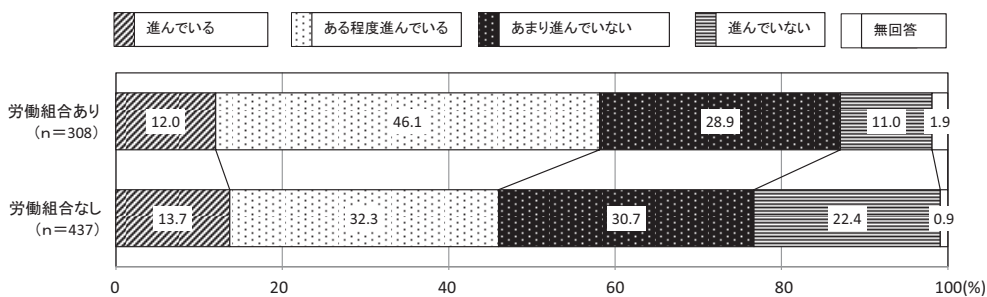
【全体】



【規模別】



【労働組合の有無】



2-1 女性の活躍が進んでいない理由（複数回答）

「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や所定時間外労働に制約があるから」と回答した事業所が3割台半ば

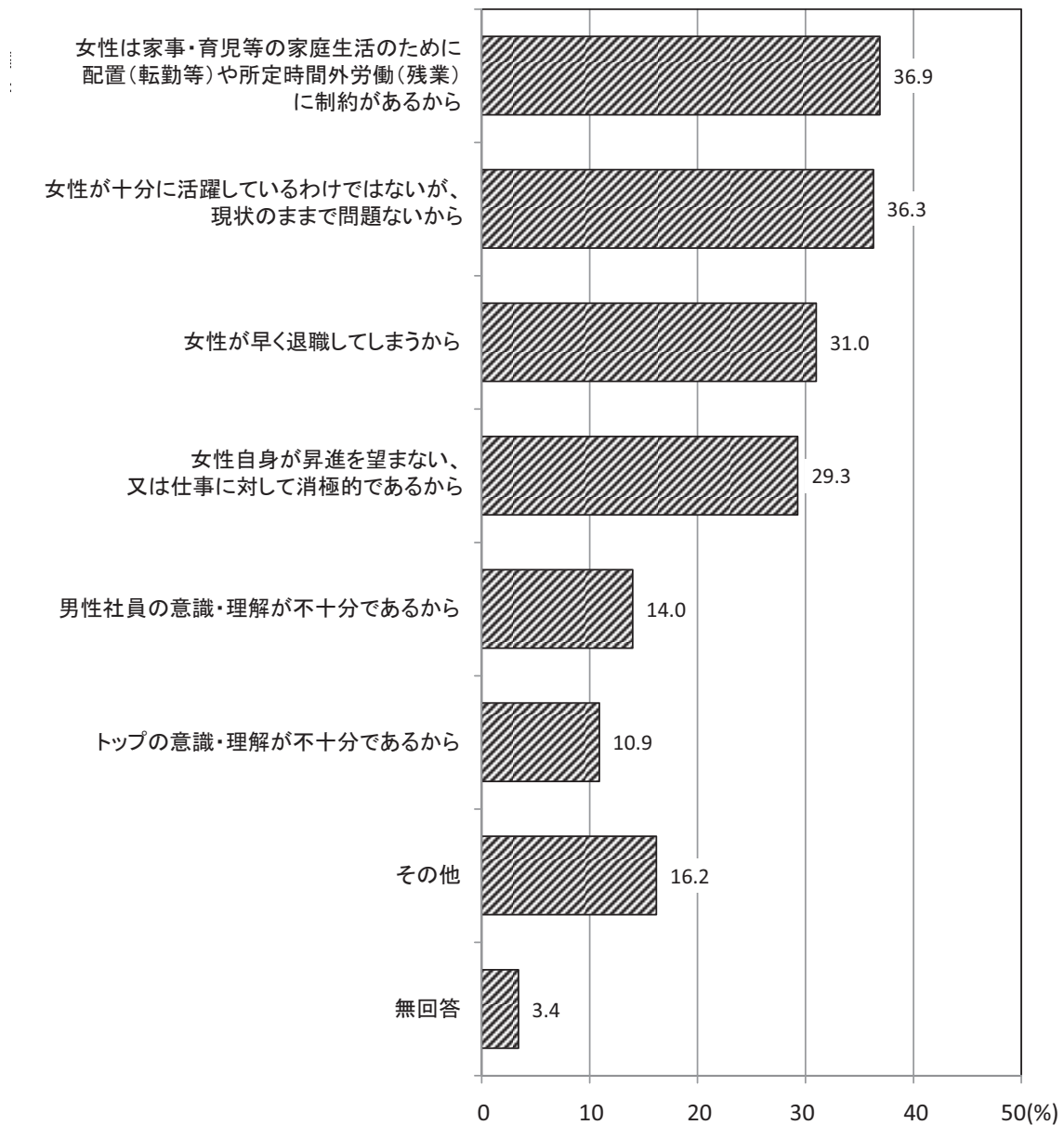
女性が活躍するための取組が「あまり進んでいない」、「進んでいない」と回答した事業所（n=358）に対し、女性の活躍が進んでいない理由についてたずねた。

「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置（転勤等）や所定時間外労働（残業）に制約があるから」が36.9%で最も割合が高く、以下「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままで問題ないから」が（36.3%）、「女性が早く退職してしまうから」（31.0%）、「女性自身が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから」（29.3%）、「男性社員の意識・理解が不十分であるから」（14.0%）と続く。（図2-36）
（参考：従業員回答 第3章Ⅲ-4-1 P69）

図2-36 女性の活躍が進んでいない理由（複数回答）

【全体】

(n=358)



2-2 女性が活躍するための取組を実施したきっかけ（複数回答）

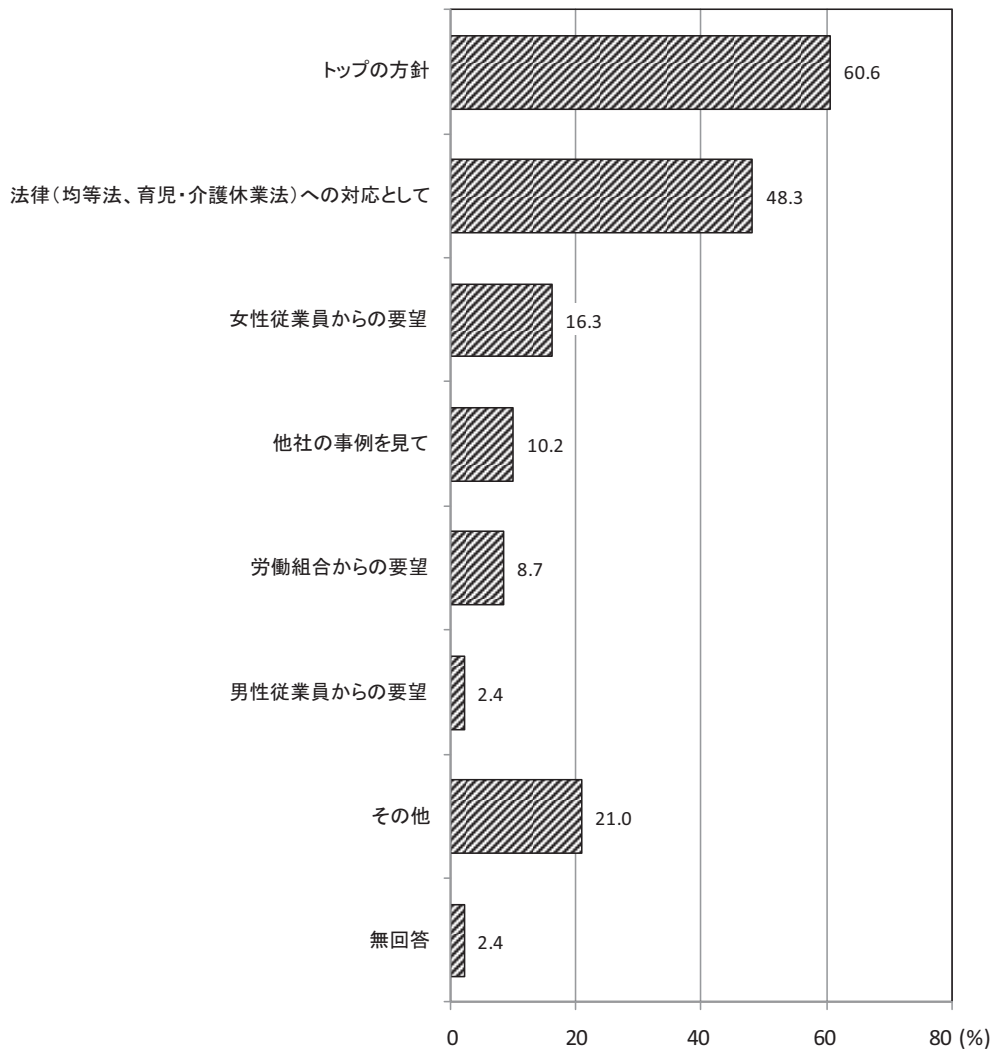
取組のきっかけを「トップの方針」と回答した事業所が約6割

女性が活躍するための取組が「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した事業所（n=381）に対し、女性が活躍するための取組を実施したきっかけについてたずねた。

「トップの方針」が60.6%で最も割合が高く、次いで「法律（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）への対応として」（48.3%）と続いており、従業員からの要望を受けて実施した割合は、「女性従業員からの要望」（16.3%）、「男性従業員からの要望」（2.4%）となっている。（図2-37）

図2-37 女性が活躍するための取組を実施したきっかけ（複数回答）

【全体】
(n=381)



2-3 女性が活躍するための取組を実施する理由（複数回答）

「従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため」と回答した事業所が6割強

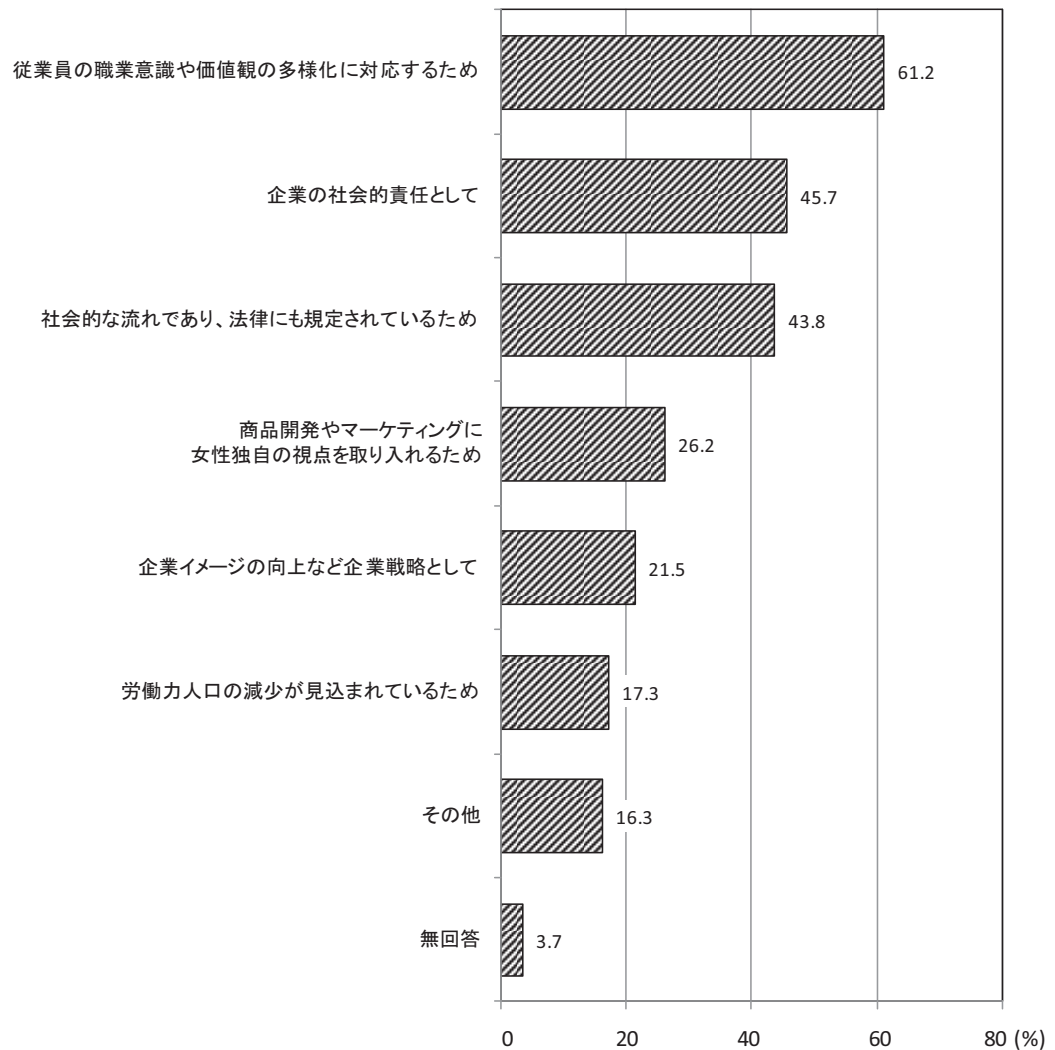
女性が活躍するための取組が「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した事業所（n=381）に対し、女性が活躍するための取組を実施する理由についてたずねた。

「従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため」が61.2%で最も割合が高く、以下「企業の社会的責任として」（45.7%）、「社会的な流れであり、法律にも規定されているため」（43.8%）と続く。（図2-38）

図2-38 女性が活躍するための取組を実施する理由（複数回答）

【全体】

(n=381)



2-4 女性が活躍するための取組の効果（複数回答）

「女性従業員の労働意欲が向上した」を挙げた事業所が約6割

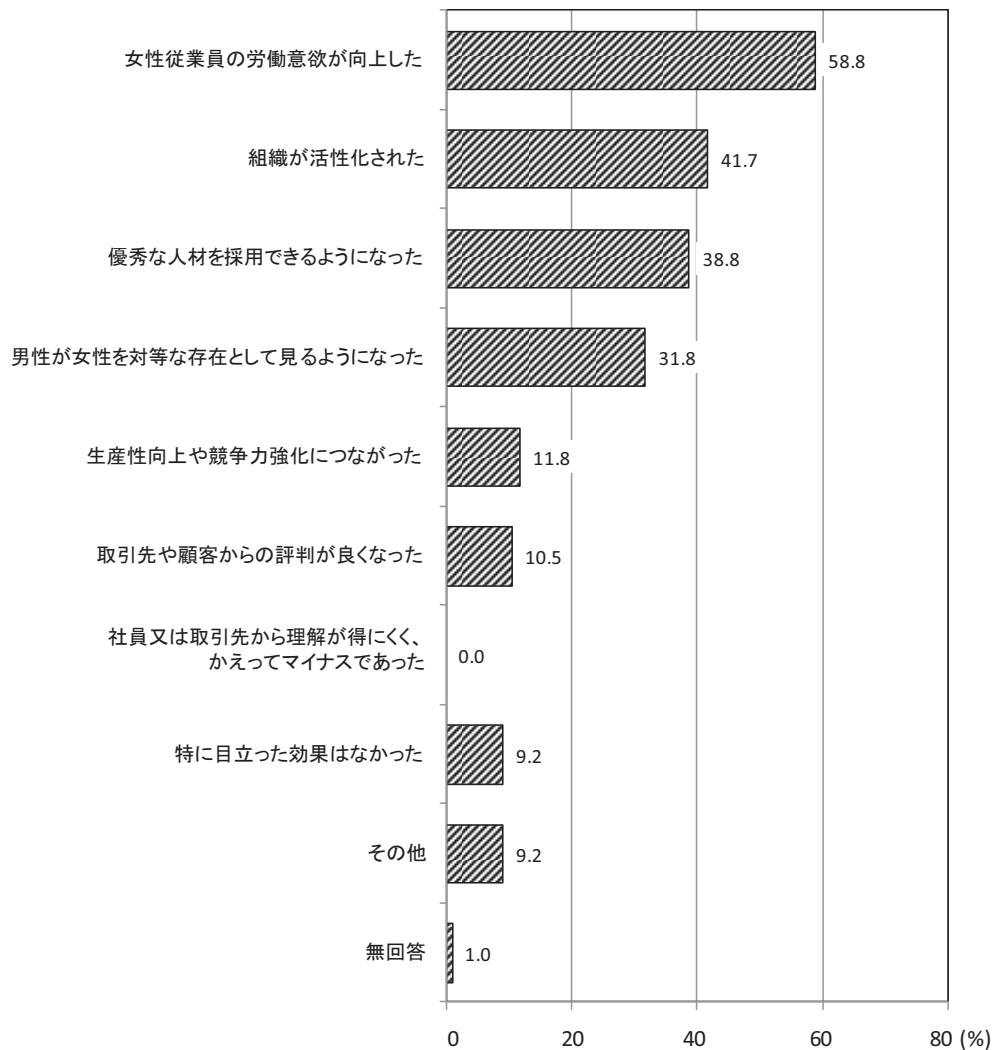
女性が活躍するための取組が「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した事業所（n=381）に対し、女性が活躍するための取組の効果についてたずねた。

「女性従業員の労働意欲が向上した」が58.8%で最も割合が高く、以下「組織が活性化された」（41.7%）、「優秀な人材を採用できるようになった」（38.8%）、「男性が女性を対等な存在として見るようになった」（31.8%）と続いている。

一方、「社員又は取引先からの理解が得にくく、かえってマイナスであった」は0.0%であった。（図2-39）（参考：従業員回答 第3章Ⅲ-4-2 P70）

図2-39 女性が活躍するための取組の効果（複数回答）

【全体】
(n=381)



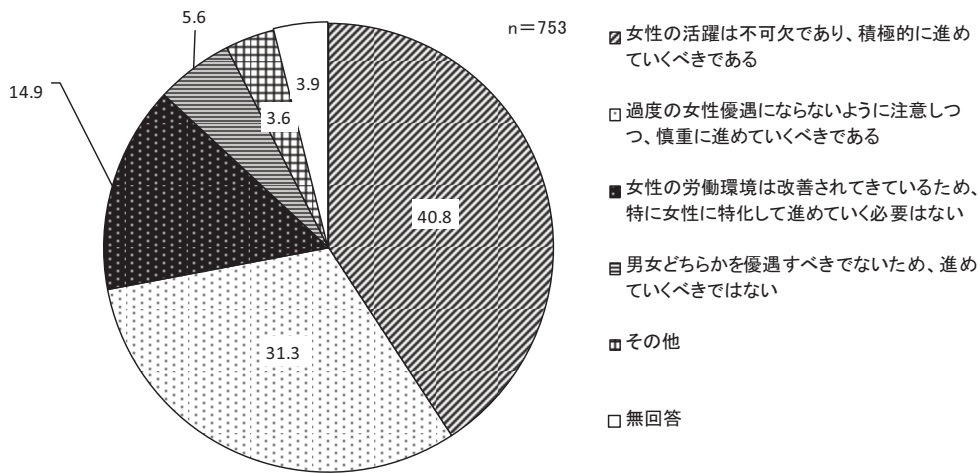
3 ポジティブ・アクションを推進することへの考え方

ポジティブ・アクションを進めていくべきと考える事業所が約7割

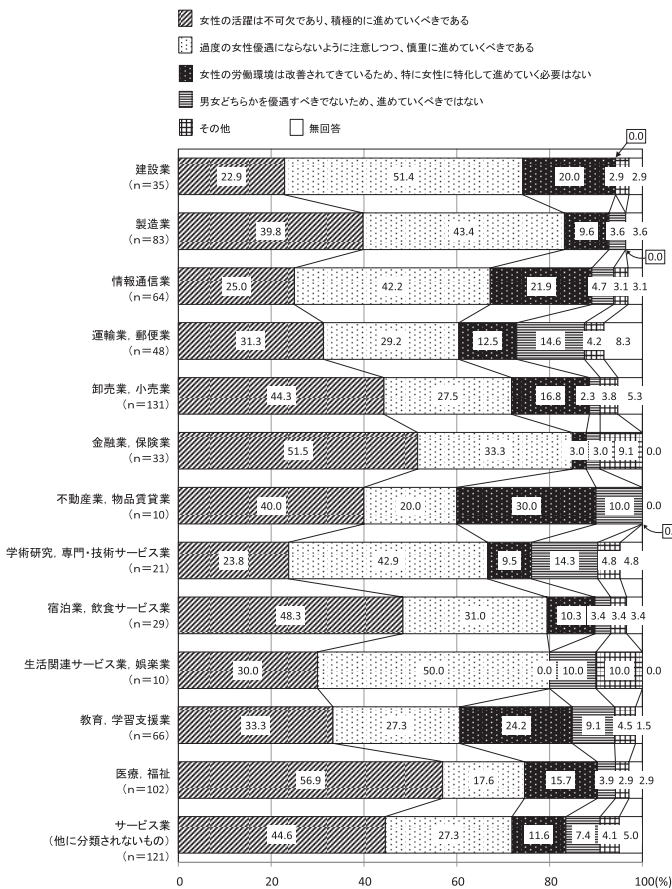
事業所に、ポジティブ・アクションを進めていくことについてたずねた。「女性の活躍は不可欠であり、積極的に進めていくべきである」(40.8%)、「過度の女性優遇にならないように注意しつつ、慎重に進めていくべきである」(31.3%)の割合が高く、回答企業の約7割はポジティブ・アクションを進めていくべきであると考えている。(図2-40) (参考: 従業員回答 第3章Ⅲ-5 P71)

図2-40 ポジティブ・アクションを推進することへの考え方

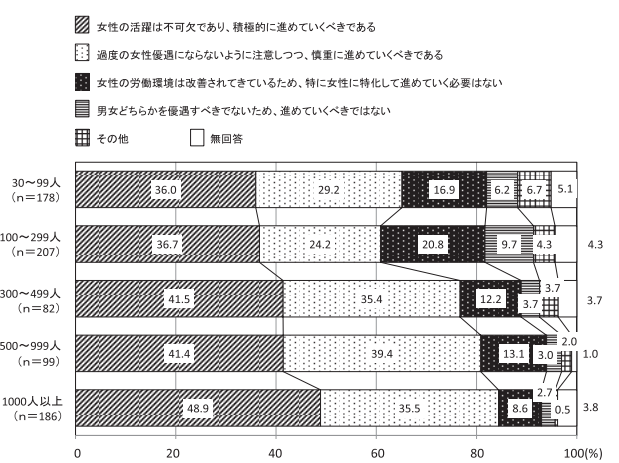
【全体】



【業種別】



【規模別】



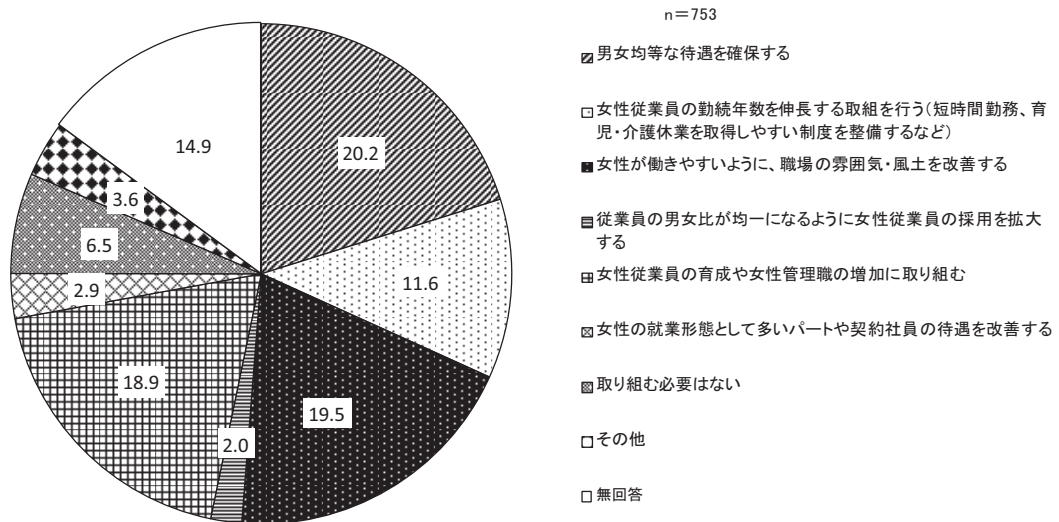
4 ポジティブ・アクションを推進するために必要な取組

「男女均等な待遇を確保する」とした事業所が約2割

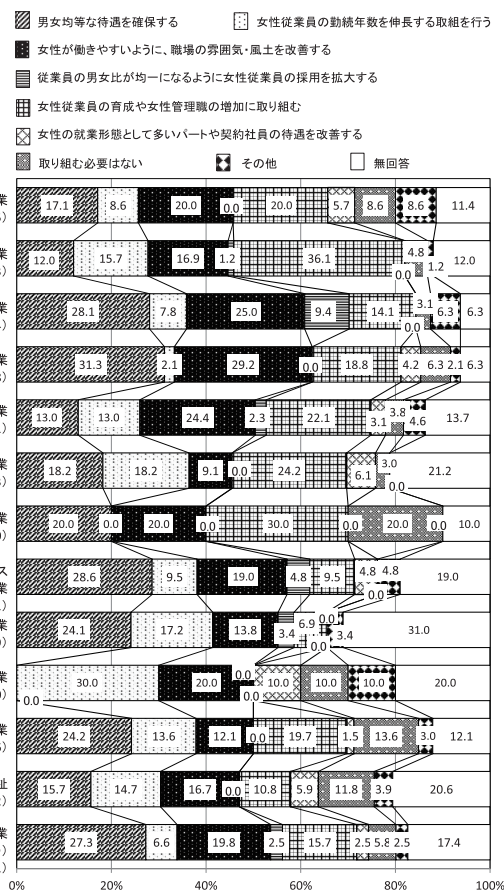
事業所に、ポジティブ・アクションを推進するために必要な取組についてたずねた。「男女均等な待遇を確保する」が20.2%で最も割合が高く、次いで「女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する」(19.5%)となっている。(図2-41) (参考：従業員回答 第3章Ⅲ-6 P71)

図2-41 ポジティブ・アクションを推進するために必要な取組

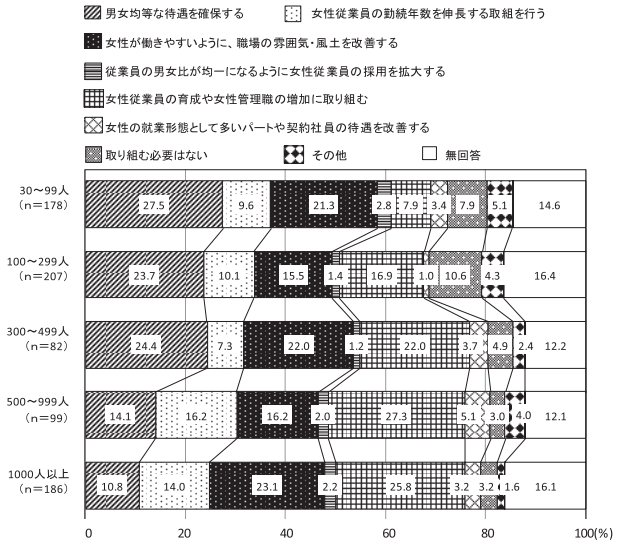
【全体】



【業種別】



【規模別】



5 女性従業員に対して望むこと（複数回答）

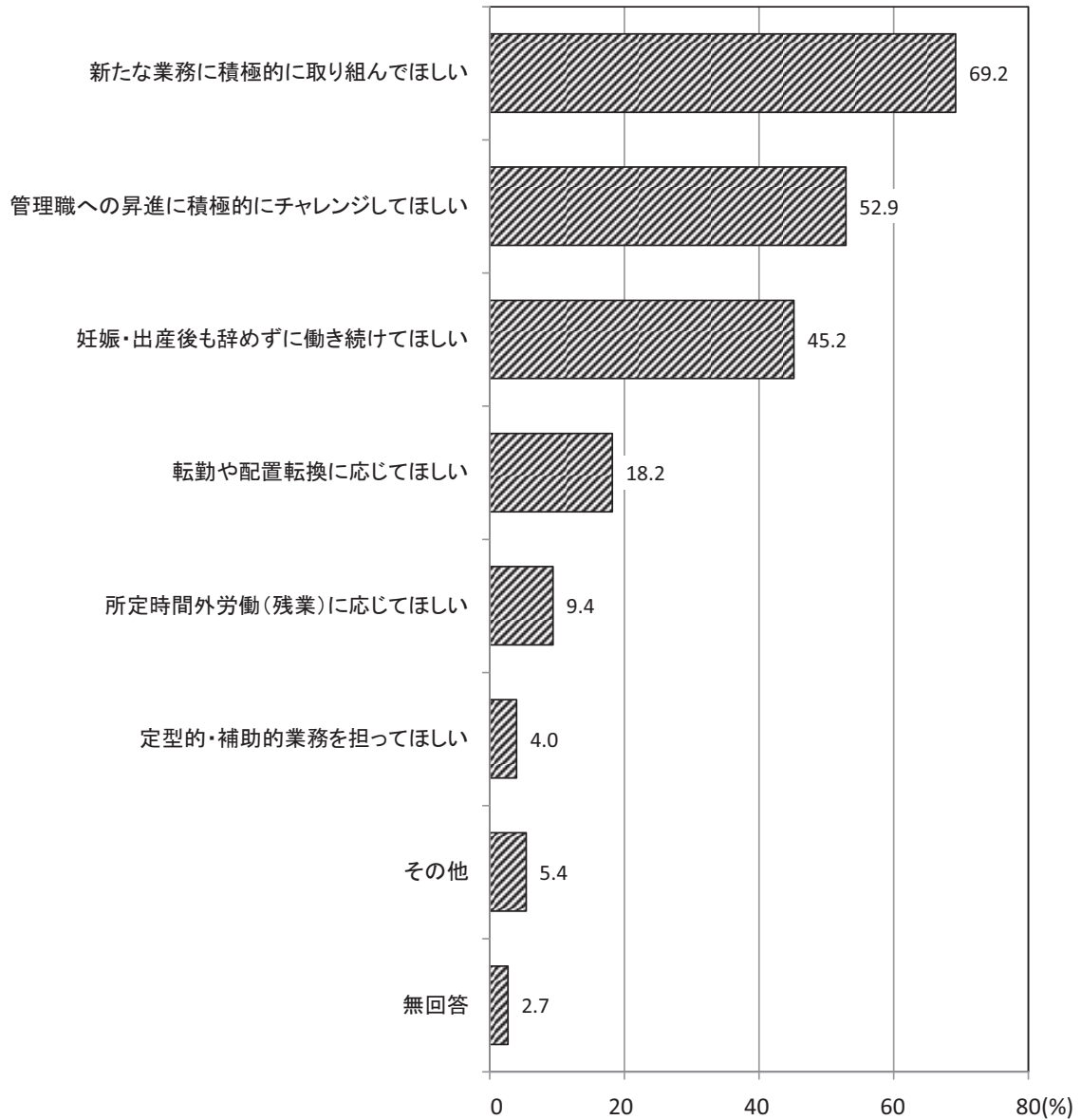
「新たな業務に積極的に取り組んでほしい」と考える事業所が約7割

事業所に、女性従業員に対して望むことをたずねたところ、「新たな業務に積極的に取り組んでほしい」が69.2%で最も割合が高い。以下「管理職への昇進に積極的にチャレンジしてほしい」（52.9%）、「妊娠・出産後も辞めずに働き続けてほしい」（45.2%）と続く。（図2-42）

図2-42 女性従業員に対して望むこと（複数回答）

【全体】

(n=753)



6 ポジティブ・アクションに取り組むにあたっての課題（複数回答）

「家庭生活への配慮をする必要がある」と考える事業所が約5割

事業所に、ポジティブ・アクションに取り組むにあたっての課題についてたずねた。

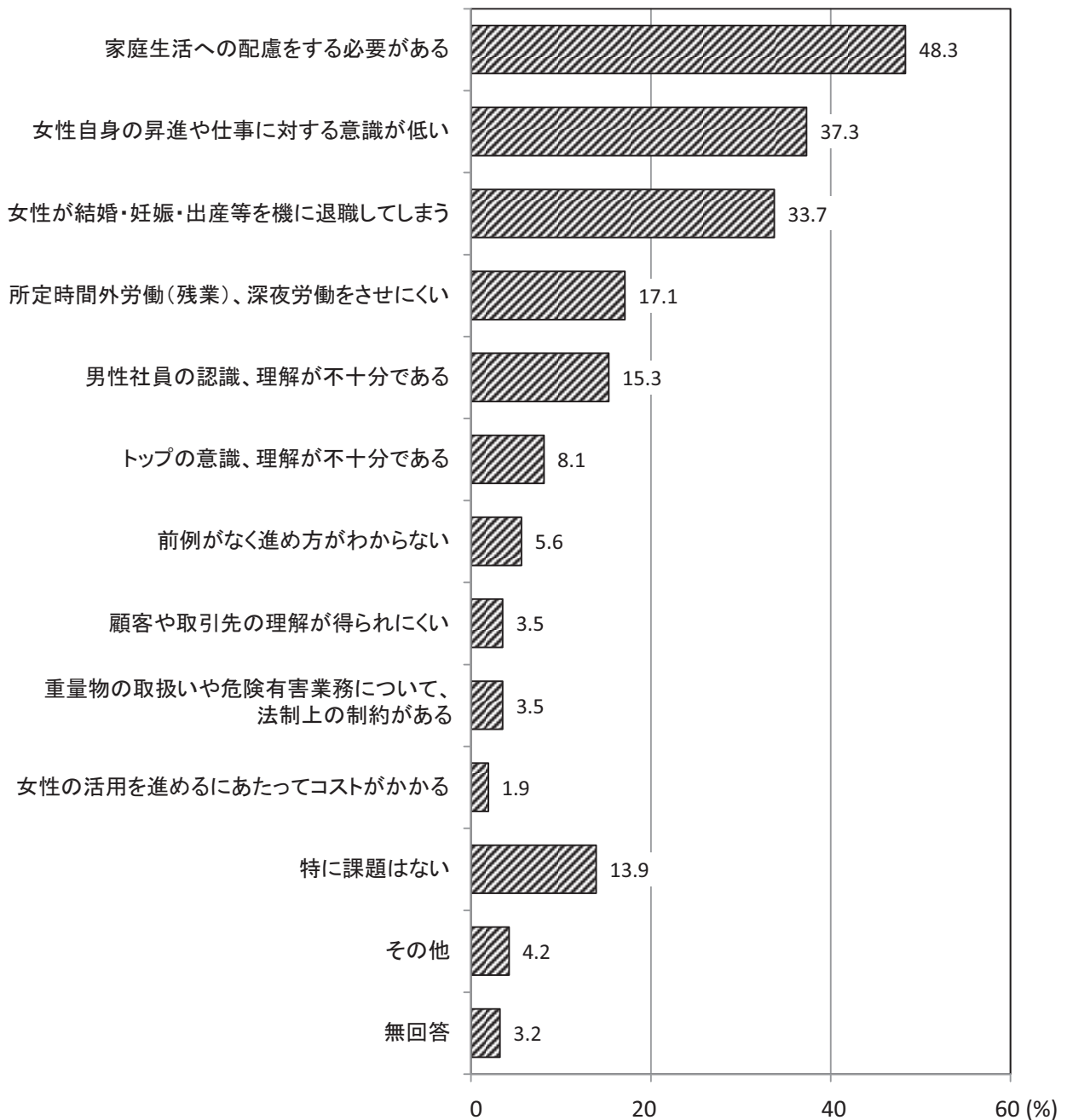
「家庭生活への配慮をする必要がある」が 48.3%で最も割合が高く、次いで「女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い」(37.3%)、「女性が結婚・妊娠・出産等を機に退職してしまう」(33.7%)となっている。

(図 2-43)

図 2-43 ポジティブ・アクションに取り組むにあたっての課題（複数回答）

【全体】

(n=753)



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（753件）のうち、96件（回答者の12.7%）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43件と最も多く、次いで「ポジティブ・アクションに関すること」が16件、「保育所に関すること」が12件、「雇用環境や社会に対する要望」が10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

- ◆ 昔から長く、かつ仕事一筋で来た社員・役員が多く、会社として推進しているものの、個々人の意識が低い。全世代を通して、どうしても「感情的な」不平等感を抱く社員がまだまだ多いので、その辺りの意識改革に時間がかかる。（建設業 300～499人）
- ◆ あまり過度に「女性」を意識してしまうと業務の円滑な運営に問題を生じる場合があるのではないかと。男女の差別は良くないが、適材適所で取り組む方が運営面でプラスではないではないかと。（製造業 30～99人）
- ◆ 古くからの、男性が収入を得て女性が家庭内の業務を中心的に行う、という体制も、夫婦共働きをし、家庭内の業務も分担して行う、という体制も、どちらも選択でき、充実できるような風土を築いてほしい。（運輸業、郵便業 300～499人）
- ◆ 賃金において、総合職は男女での差がなくなってきているが、一般職に関してはまだまだ女性中心ということもあり、低いように思える。また、女性も一般職ということで、事務作業が中心で、結婚、出産までで退職する人が多い。会社も女性も一般職に対する認識を変えていく必要があると思う。（卸売業、小売業 1000人以上）

2 ポジティブ・アクションの推進に関すること

- ◆ 当社は、店舗での販売員も含めると女性社員が多い会社である。その中で、むしろ女性の方が存在感をもって仕事をしている。今後も活躍が見込まれ、管理職に昇進する者も増えていく。こうした状況から、人材育成などは、男女関係なく実施しているが、懸念点としては女性の結婚、出産、育児などのライフイベントのフォローを強化していくことがあげられる。（製造業 300～499人）
- ◆ 能力、やる気があれば、男女関係なく評価してきているが、今後、今以上に女性の就労を必要以上に積極的に行うように促されるのは難しい。まずは、社会全体として女性がしっかりと働ける制度の確立が必要と考える。（サービス業（他に分類されないもの） 30～99人）
- ◆ 当法人はもともと「男性だから」「女性だから」という意識はあまりなく、女性でもチームリーダーなど積極的に活躍している方も多い。それぞれに家庭の事情や体力など様々だと思うので、必要以上に声高に「女性のための…」としてしまうと逆にプレッシャーを感じてしまう場合もあるので、個々のケースに合わせ、柔軟な対応ができるように取り組むことも大切だと思う。（医療、福祉 500～999人）

3 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

- ◆ 現状、企業規模が小さいところは女性従業員が結婚、妊娠、出産を機に産休に入ると、補充人員を増やさなくてはならないため、適正人員を保つことは非常に厳しい。現状では制度を整えられるところは企業規模の大きさによるものだと思う。（卸売業、小売業 300～499人）
- ◆ 特に、出産後に、労働意欲を減少させてしまう優秀な女性が、出産前と変わらず働き続けられるような

「事業所調査結果」

育児支援とともに、考え方が浸透してほしいと思う。過度に手厚い制度がありすぎて、それが、逆効果になってしまうこともある。また、企業として、一定の期間、時間的制限のある職員を雇用し続ける点で、経営を維持できるような仕組みがあると良いのではと考える。(医療, 福祉 500~999人)

4 男性の育児参加に関すること

- ◆ 企業が努力しても、育児休業中の収入減を心配し、長期で育児休業を希望する従業員がいない。男性が育児休業を利用しやすくなれば、女性の育児休業や時短勤務への理解も高まり、男女共に働きやすく、子育てと仕事を両立できるようになるのではないかと考える。(卸売業, 小売業 100~299人)

5 保育所に関すること

- ◆ 託児所の充実を望むとともに、病気の場合の休みを減らすための病児保育が、もっとあれば働く母親の精神的負担が軽くなると思う。企業側としては、突発的な休みの理解と仕事を続けていける環境作りをする必要がある。(宿泊業, 飲食サービス業 30~99人)
- ◆ 女性が職場復帰を望んでも、保育所等に入所できず2歳を過ぎてもまだ育児休業中の者がいる。このまま入所できなければ、せっかく働く意欲があるのに、やむを得ず退職せざるを得なくなってしまう。女性が出産後も活躍できるように、保育所施設の増設など安心して働ける環境の整備をお願いしたい。(医療, 福祉 500~999人)

6 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、業務上の男女差はないと考えている。家庭や子ども、要介護の家族を持つ社員への制度が拡充し、休暇を取得しやすい環境が醸成されつつある一方、休暇取得者の増加や休業期間の長期化に伴い、その他社員の負担が重くなっている。専門的な知識・経験を必要とするため、臨時の代替要員の確保が難しく、残りのメンバーで分担せざるを得ない状況である。育児・介護世代とその他世代間の平等に関しても、より積極的な行政の取組をお願いしたい。(学術研究, 専門・技術サービス業 30~99人)
- ◆ 女性のキャリアアップに関して積極的に取り組んでいる企業の事例があれば紹介していただきたい。(卸売業, 小売業 1000人以上)

7 雇用環境や社会に対する要望

- ◆ 働く女性にとって出産後も同じ職場で勤務を続けていけるのは理想ではあるが、現状は、余剰人員を抱えていない職場では、育児休業や長期休暇の穴埋めを同じ部署の者がすることとなる。パート・派遣社員等を雇用するための補助金制度や女性の勤続年数が高い事業所に対する減税措置など、女性を雇用している職場にとってのメリットを考案してほしい。(医療, 福祉 30~99人)
- ◆ ソフトウェア設計・製造が主たる業務であり、男女差より能力、技術力を尊重している。このような風土を作っていくことが大切かと思っている。成功事例、失敗事例など、多くの事例を紹介してほしい。(情報通信業 30~99人)