

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	38	4.8
製造業	112	14.1
情報通信業	67	8.4
運輸業, 郵便業	56	7.1
卸売業, 小売業	88	11.1
金融業, 保険業	46	5.8
不動産業, 物品賃貸業	12	1.5
学術研究, 専門・技術サービス業	25	3.1
宿泊業, 飲食サービス業	29	3.7
生活関連サービス業, 娯楽業	11	1.4
教育, 学習支援業	72	9.1
医療, 福祉	101	12.7
サービス業(他に分類されないもの)	137	17.3
全体	794	100.0

(3) 事業所の性格別

	件数	構成比(%)
単独事業所	270	34.0
本社・本店	514	64.7
無回答	10	1.3
全体	794	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	234	29.5
20～40%未満	249	31.4
40～60%未満	142	17.9
60%以上	169	21.3
無回答	0	0.0
事業所計	794	100.0
全体平均	37.0%	

(2) 企業全体の常用労働者数

		件数	構成比(%)
合計	30～99人	232	29.2
	100～299人	287	36.1
	300～499人	87	11.0
	500～999人	70	8.8
	1000人以上	118	14.9
	無回答	0	0.0
	全体	794	100.0
	全体の平均	793.5人	
	男性労働者		
男性労働者	30～99人	385	48.5
	100～299人	202	25.4
	300～499人	65	8.2
	500～999人	57	7.2
	1000人以上	85	10.7
	無回答	0	0.0
	全体	794	100.0
	男性従業員数平均	524.8人	
	女性労働者		
女性労働者	30～99人	514	64.7
	100～299人	161	20.3
	300～499人	49	6.2
	500～999人	30	3.8
	1000人以上	40	5.0
	無回答	0	0.0
	全体	794	100.0
	女性従業員数平均	268.7人	

(5) 労働組合の有無

	件数	構成比(%)
有り	260	32.7
無し	528	66.5
無回答	6	0.8
全体	794	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		416,692	348,858	67,834
		100.0	83.7	16.3
女性		213,375	102,653	110,722
		100.0	48.1	51.9
合計		630,067	451,511	178,556
		100.0	71.7	28.3

「事業所調査結果」

(7) 正社員の比率×業種×100（表示%）

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	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	88.8	94.2	96.8	91.0	74.0	82.8	94.6	93.3	36.3	44.2	73.4	73.3	67.7
女性正社員比率	73.0	72.7	89.2	74.2	22.2	45.1	83.7	87.7	15.6	22.5	67.4	51.1	35.2

(8) 業種×常用労働者規模（企業全体）

上段:実数 下段:%		事業所計	30~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1000人以上	無回答
全体		794	232	287	87	70	118	0
		100.0	29.2	36.1	11.0	8.8	14.9	0.0
業種別	建設業	38	8	10	3	5	12	0
		100.0	21.1	26.3	7.9	13.2	31.6	0.0
製造業		112	24	32	12	11	33	0
		100.0	21.4	28.6	10.7	9.8	29.5	0.0
情報通信業		67	19	26	7	5	10	0
		100.0	28.4	38.8	10.4	7.5	14.9	0.0
運輸業、郵便業		56	7	33	6	5	5	0
		100.0	12.5	58.9	10.7	8.9	8.9	0.0
卸売業、小売業		88	17	31	17	12	11	0
		100.0	19.3	35.2	19.3	13.6	12.5	0.0
金融業、保険業		46	14	11	5	5	11	0
		100.0	30.4	23.9	10.9	10.9	23.9	0.0
不動産業、物品賃貸業		12	3	5	3	0	1	0
		100.0	25.0	41.7	25.0	0.0	8.3	0.0
学術研究、専門・技術サービス業		25	14	8	2	1	0	0
		100.0	56.0	32.0	8.0	4.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業		29	14	4	1	6	4	0
		100.0	48.3	13.8	3.4	20.7	13.8	0.0
生活関連サービス業、娯楽業		11	2	6	1	0	2	0
		100.0	18.2	54.5	9.1	0.0	18.2	0.0
教育、学習支援業		72	28	23	3	6	12	0
		100.0	38.9	31.9	4.2	8.3	16.7	0.0
医療、福祉		101	42	42	11	1	5	0
		100.0	41.6	41.6	10.9	1.0	5.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）		137	40	56	16	13	12	0
		100.0	29.2	40.9	11.7	9.5	8.8	0.0

「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		794	234	249	142	169	0
		100.0	29.5	31.4	17.9	21.3	0.0
業種別	建設業	38	30	6	2	0	0
		100.0	78.9	15.8	5.3	0.0	0.0
	製造業	112	46	41	19	6	0
		100.0	41.1	36.6	17.0	5.4	0.0
	情報通信業	67	34	27	5	1	0
		100.0	50.7	40.3	7.5	1.5	0.0
	運輸業, 郵便業	56	47	7	1	1	0
		100.0	83.9	12.5	1.8	1.8	0.0
	卸売業, 小売業	88	16	54	3	15	0
		100.0	18.2	61.4	3.4	17.0	0.0
	金融業, 保険業	46	1	25	16	4	0
		100.0	2.2	54.3	34.8	8.7	0.0
	不動産業, 物品賃貸業	12	3	6	2	1	0
		100.0	25.0	50.0	16.7	8.3	0.0
	学術研究, 専門・技術サービス業	25	9	11	3	2	0
		100.0	36.0	44.0	12.0	8.0	0.0
	宿泊業, 飲食サービス業	29	1	8	11	9	0
		100.0	3.4	27.6	37.9	31.0	0.0
	生活関連サービス業 娯楽業	11	0	2	6	3	0
		100.0	0.0	18.2	54.5	27.3	0.0
	教育, 学習支援業	72	4	24	21	23	0
		100.0	5.6	33.3	29.2	31.9	0.0
	医療, 福祉	101	0	1	17	83	0
		100.0	0.0	1.0	16.8	82.2	0.0
	サービス業 (他に分類されないもの)	137	43	37	36	21	0
		100.0	31.4	27.0	26.3	15.3	0.0

(10) 常用労働者規模（企業全体）×女性労働者比率（企業全体）

上段:実数 下段:%		事業所計	0~20%未満	20~40%未満	40~60%未満	60%以上	無回答
全体		794	234	249	142	169	0
		100.0	29.5	31.4	17.9	21.3	0.0
常用労働者数（企業全体）別	30~99人	232	51	71	40	70	0
		100.0	22.0	30.6	17.2	30.2	0.0
	100~299人	287	92	84	55	56	0
		100.0	32.1	29.3	19.2	19.5	0.0
	300~499人	87	23	30	14	20	0
		100.0	26.4	34.5	16.1	23.0	0.0
	500~999人	70	23	27	13	7	0
		100.0	32.9	38.6	18.6	10.0	0.0
	1000人以上	118	45	37	20	16	0
		100.0	38.1	31.4	16.9	13.6	0.0
	無回答	0	0	0	0	0	0
		0.0	0	0	0	0.0	0.0

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26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」事業所は約7割

平成26年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は全体で61.2%、「採用していない」事業所は35.8%である。（図2-1）

新規採用を行った事業所（n=486）のうち、男女とも採用した事業所が71.4%と最も多く、男性のみを採用した事業所は16.9%、女性のみを採用した事業所は11.7%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、「四年制大学卒」では「事務・営業系」「技術系」ともに、「男女とも採用」の割合が6割を超えている。「短大・高専卒」および「高校卒」の「事務・営業系」では「女性のみ採用」が3割を超えている。（図2-2）

図2-1 新規学卒者の採用状況（採用の有無）

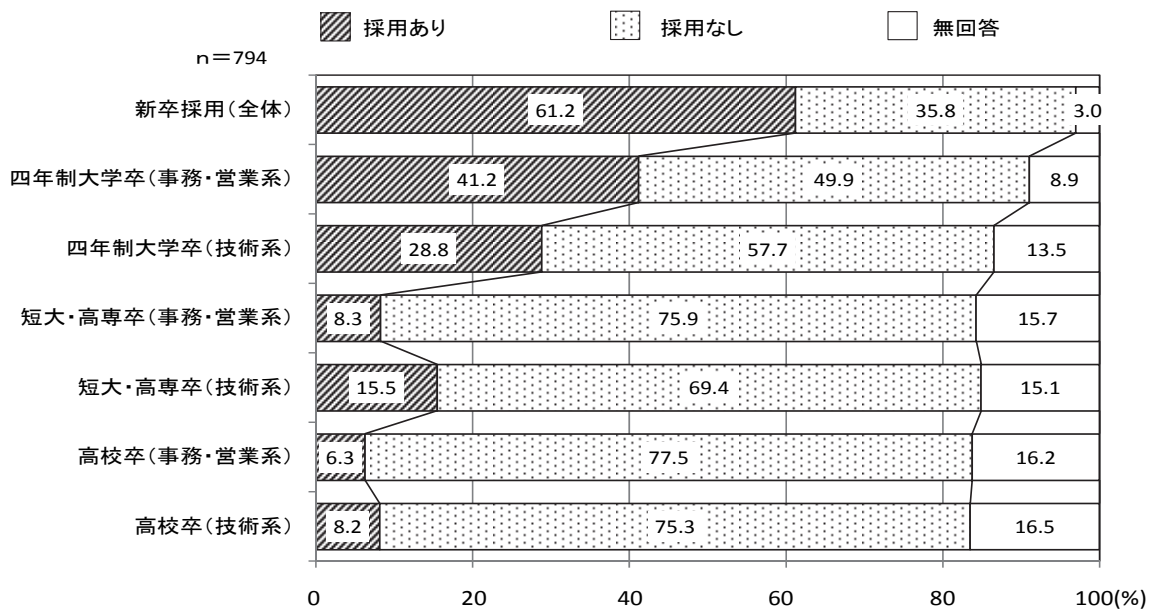
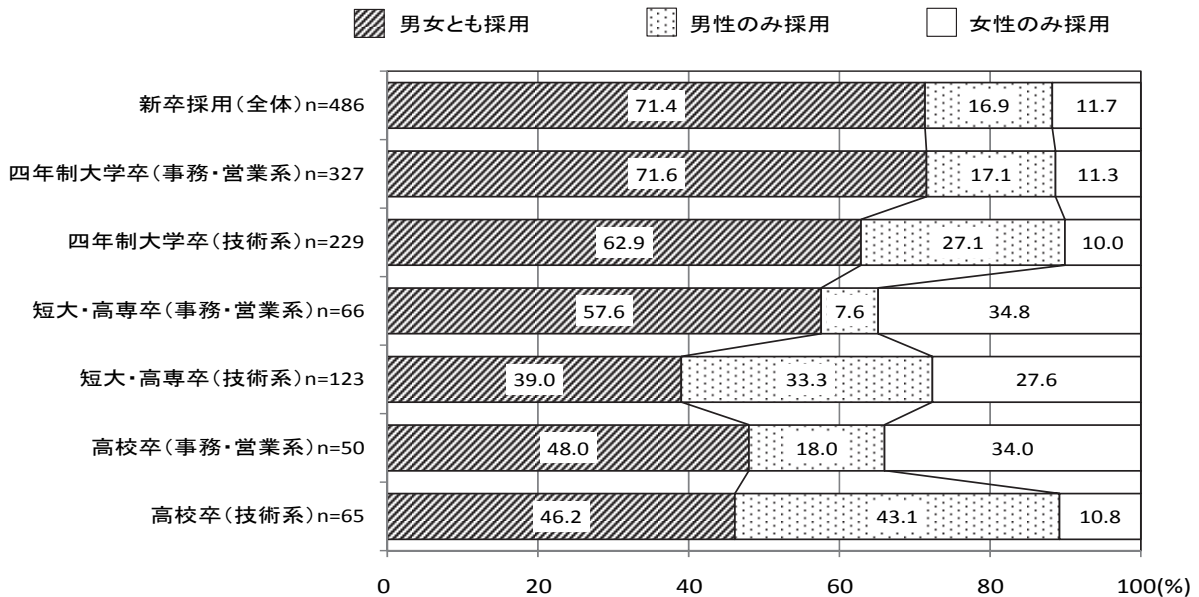


図2-2 新規学卒者の採用状況（男女別状況）



(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割台半ば

過去1年間（平成25年4月1日～平成26年3月31日）に、中途採用を行った事業所は全体で73.6%、「採用していない」事業所は21.0%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56.4%、「技術系」が43.5%である。（図2-3）

中途採用を行った事業所（n=584）のうち、男女とも採用した事業所が65.6%と最も多く、男性のみを採用した事業所は25.9%、女性のみを採用した事業所は8.6%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64.5%と高い割合を占めている。「技術系」では「男女とも採用」51.6%、「男性のみ採用」が41.2%となっている。（図2-4）

図2-3 中途採用の状況（採用の有無）

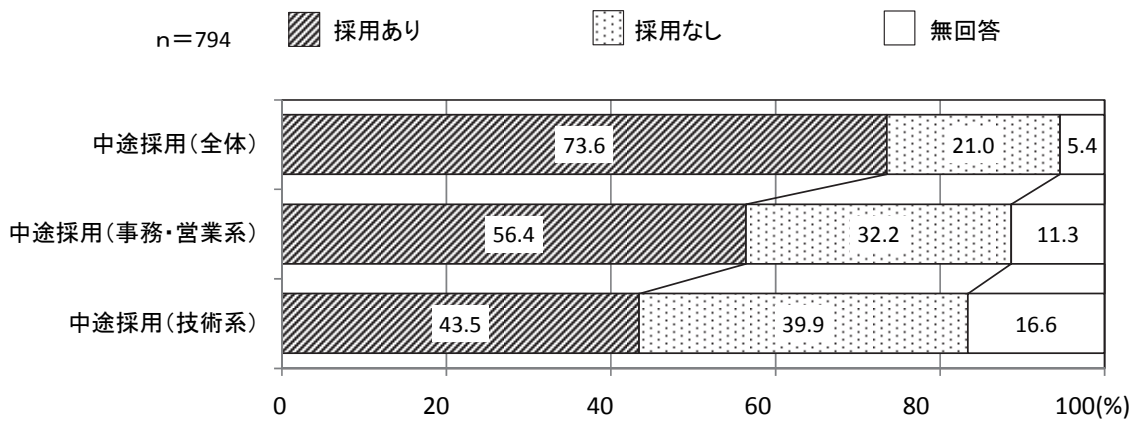
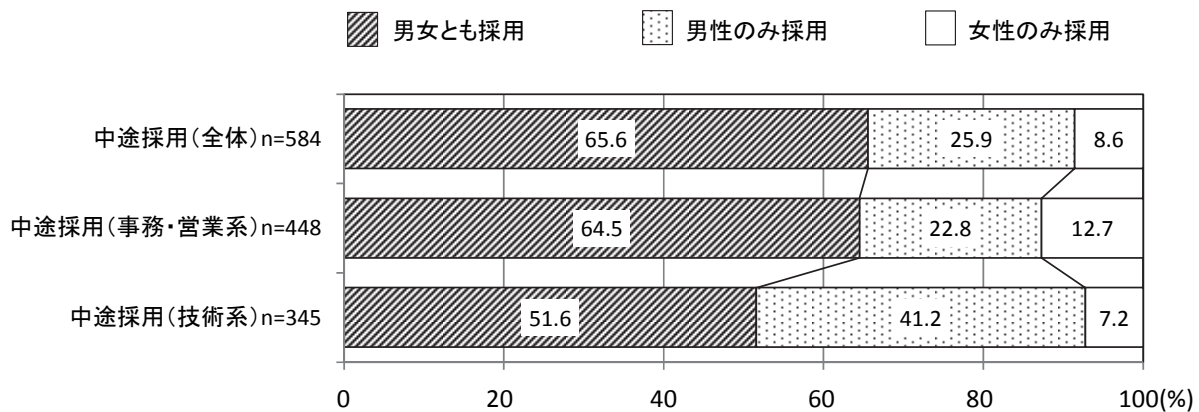


図2-4 中途採用の状況（男女別状況）



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3.9歳低く、平均勤続年数も2.6年短い

男女労働者（常用労働者）の平均年齢は、女性の方が男性より3.9歳低い。平均勤続年数は女性の方が男性より2.6年短くなっている。

女性について推移をみると、平均年齢は高く、平均勤続年数は伸長する傾向にある。（表2-1）

表2-1

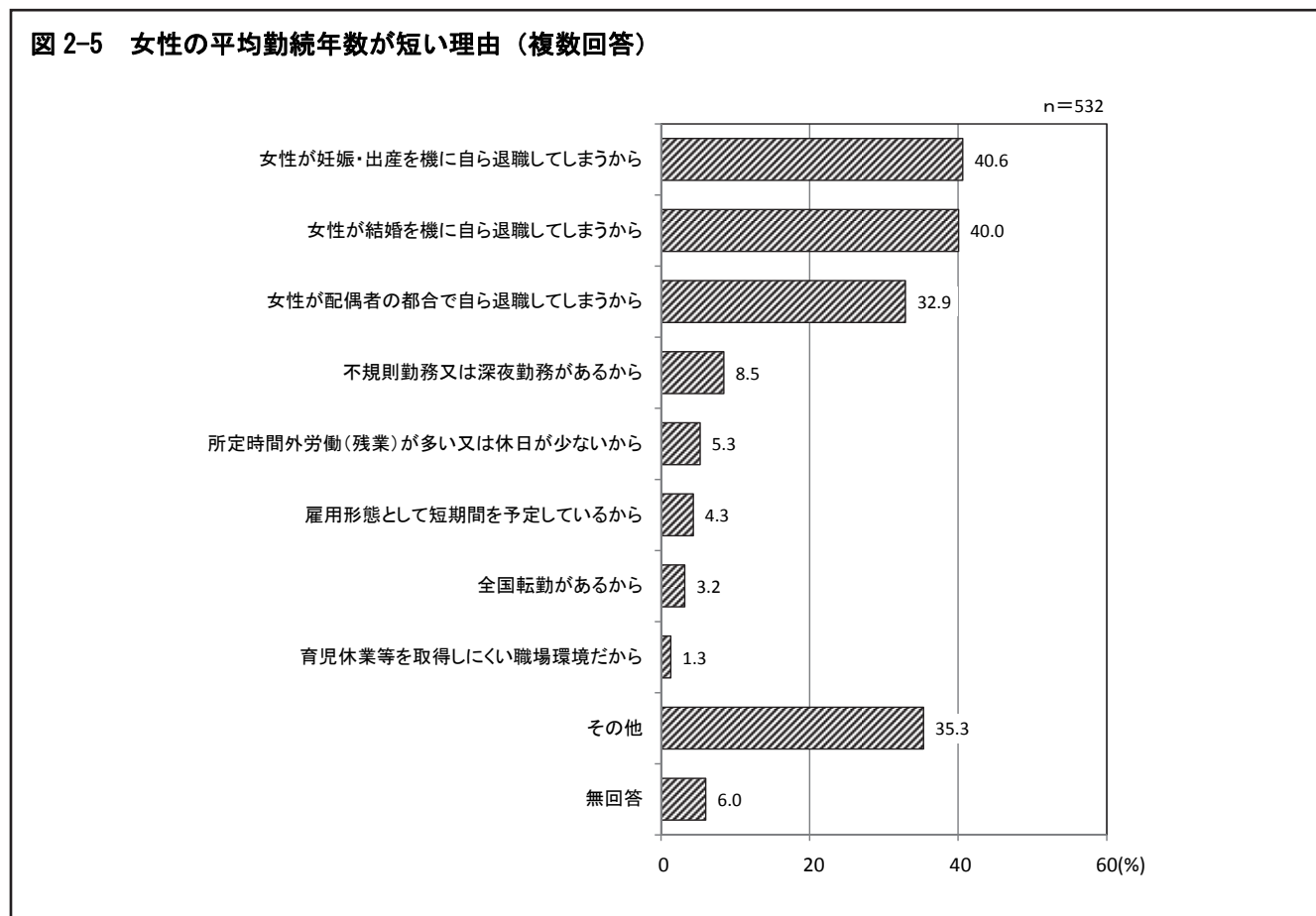
		平均年齢	平均勤続年数
男性		44.3歳	11.9年
女性		40.4歳	9.3年
推移	H25年度(女性)	39.1歳	8.9年
	H15年度(女性)	37.0歳	8.1年
	H5年度(女性)	33.9歳	6.2年

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=532）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」（40.6%）、「女性が結婚を機に自ら退職してしまうから」（40.0%）、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、おおむね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23.3%、「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71.9%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」（39.1%）、「建設業」（36.9%）である。一方、「導入したことはない」割合が高いのは、「医療、福祉」（88.1%）、「教育、学習支援業」（83.3%）、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」割合が高くなる傾向にある。（図2-6）

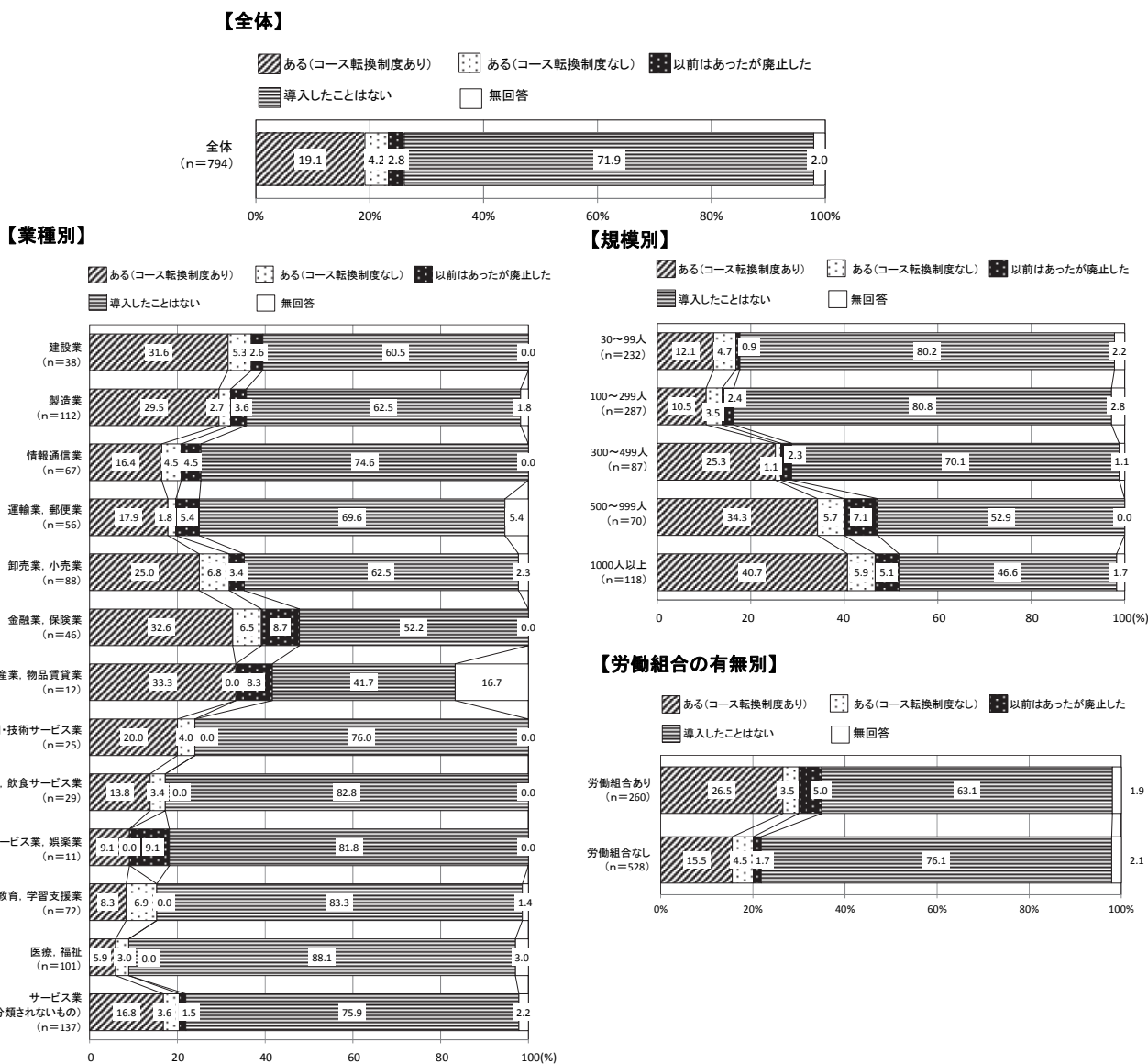
コース別管理雇用制度（コース別人事制度）は、複線型人事制度または進路選択制度とも呼ばれる。

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2割弱、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、79.8%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19.1%である。(図2-7)

業種別では「医療、福祉」が28.8%と最も高く、次いで「教育、学習支援業」(28.4%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(25.5%)と続く。一方、「建設業」(3.0%)、「不動産業、物品賃貸業」(3.3%)が低い。(図2-8)

管理職に占める女性の割合は全体で10.7%であり、比較的女性の多い「係長相当職」をみても18.0%である。(表2-2)

図2-7 女性管理職を有する事業所の割合

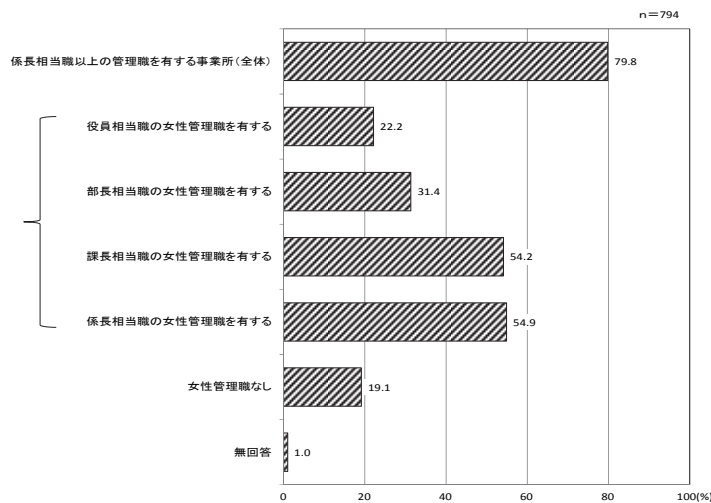
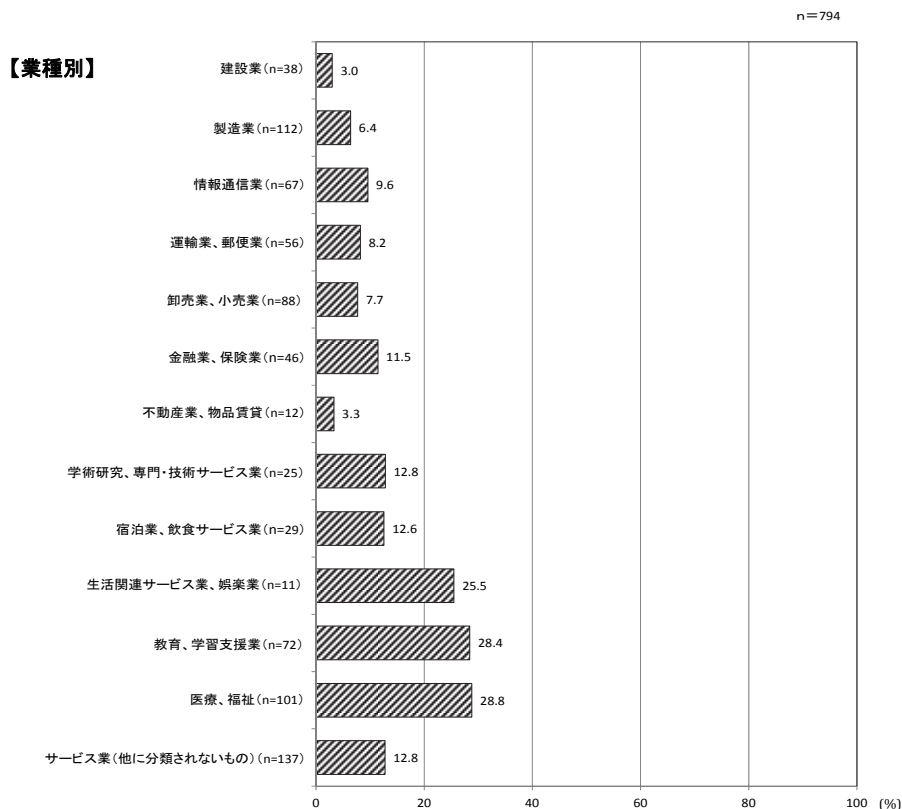


表2-2 管理職に占める女性の割合

	女性割合
役員	5.5%
部長相当職	3.9%
課長相当職	7.6%
係長相当職	18.0%
管理職 計	10.7%

図2-8 管理職全体に占める係長以上の女性割合



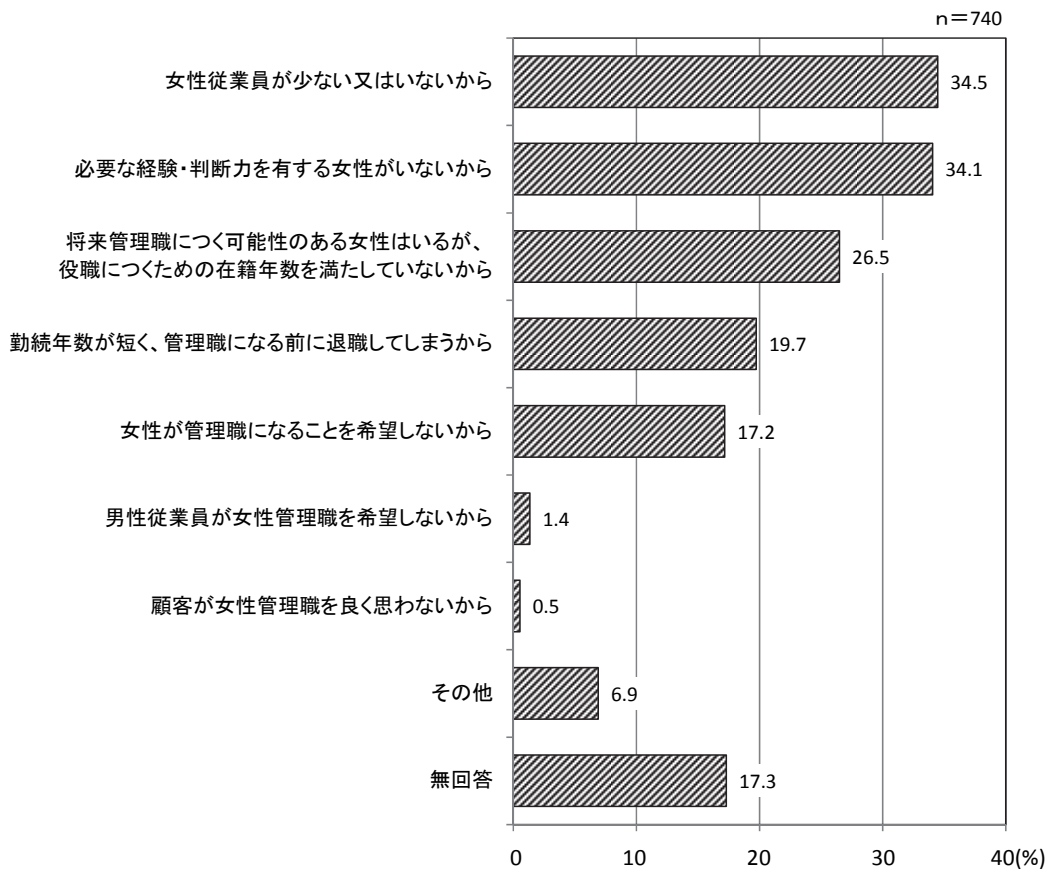
4-1 女性管理職が少ない理由（複数回答）

「女性従業員が少ない又はいないから」、「必要な経験・判断力を有する女性がいらないから」と回答した事業所が3割台半ば

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=740）に対し、女性管理職が少ない理由についてたずねた。

「女性従業員が少ない又はいないから」が34.5%で最も割合が高く、以下、「必要な経験・判断力を有する女性がいらないから」（34.1%）、「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」（26.5%）、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから」（19.7%）の順となっている。（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の割合は2割台半ば（25.8%）

(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」（93.8%）、「生理休暇」（86.6%）、「育児時間」（84.6%）である。（図2-10）（参考：従業員回答 第3章I-1 P51）

3つすべての制度を有している事業所は78.2%であり、1つも制度を有していない事業所は3.0%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」（47.7%）、「産前産後休暇」（34.6%）、「育児時間」（33.5%）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3割弱、1つも制度がない事業所も3割弱

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」（60.2%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（56.9%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（50.1%）、「妊娠障害休暇」（32.4%）、「出産障害休暇」（29.1%）である。（図2-10）（参考：従業員回答 第3章I-1 P51）

5つすべての制度を有している事業所は27.0%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25.8%である。一方、1つも有していない事業所は28.7%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、「妊娠中の通勤緩和措置」（40.6%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（39.6%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（36.9%）、「妊娠障害休暇」（32.6%）、「出産障害休暇」（29.0%）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。

「事業所調査結果」

図 2-10 母性保護等に関する制度の有無

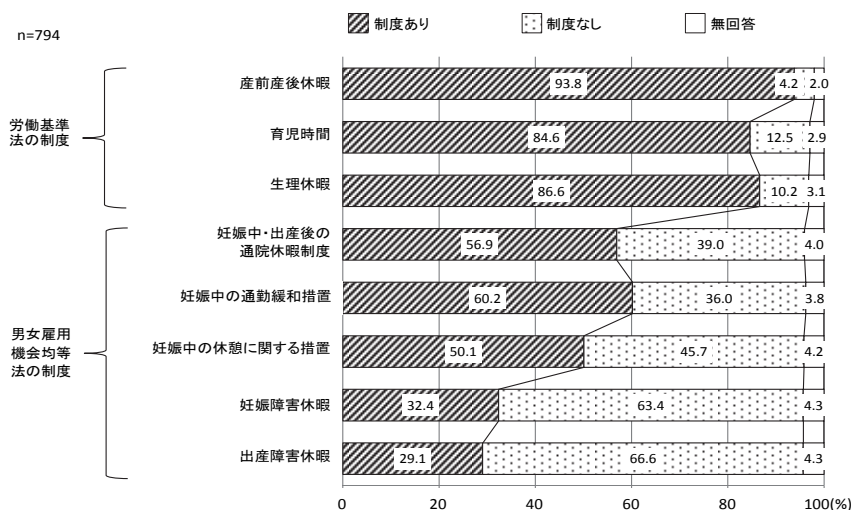
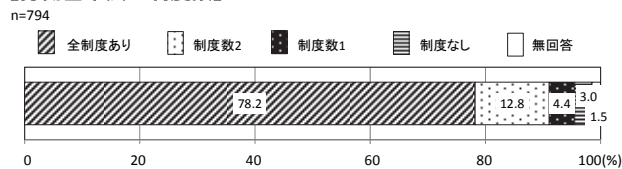


図 2-11 母性保護等に関する制度数

【労働基準法の制度数】



【男女雇用機会均等法の制度数】

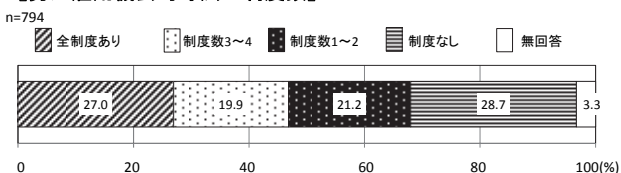


図 2-12 両制度の制度数

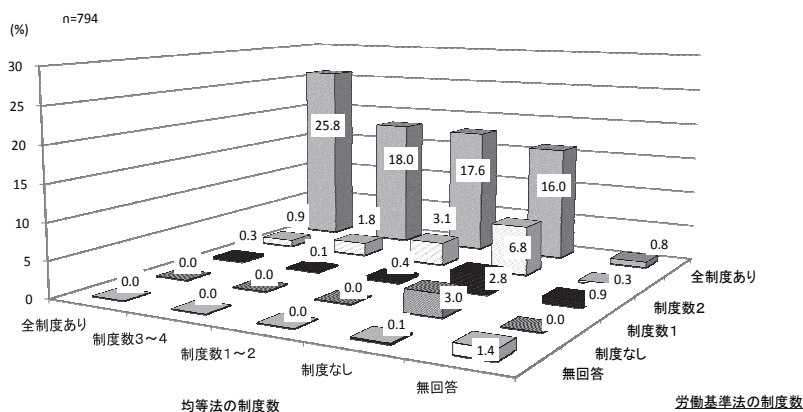
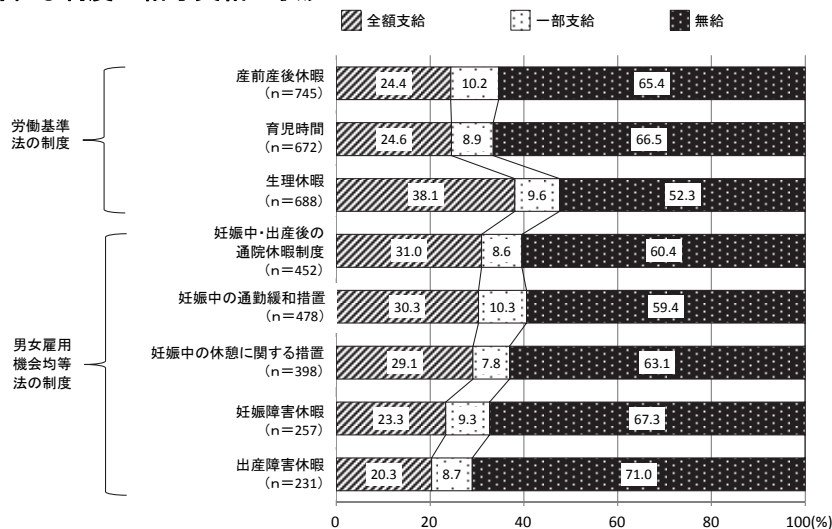


図 2-13 母性保護等に関する制度の給与支給の状況



5-1 母性保護制度の過去3年間の利用実績

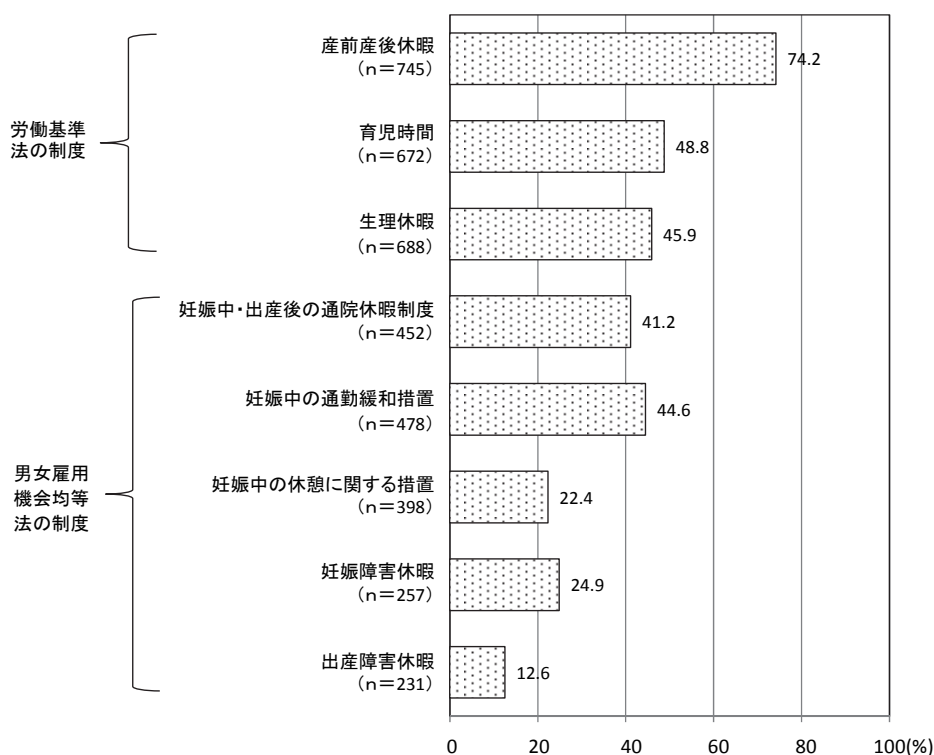
最も利用実績があるのは「産前産後休暇」の74.2%

母性保護制度の過去3年間の利用実績についてたずねた。

労働基準法に基づく制度の利用実績の割合は、「産前産後休暇」(74.2%)、「育児時間」(48.8%)、「生理休暇」(45.9%)の順に高い。

男女雇用機会均等法に基づく制度の利用実績の割合は、「妊娠中の通勤緩和措置」(44.6%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(41.2%)、「妊娠障害休暇」(24.9%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(22.4%)、「出産障害休暇」(12.6%)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



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5.0%、法定未満（1歳以下）の期間としている事業所が17.0%

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。

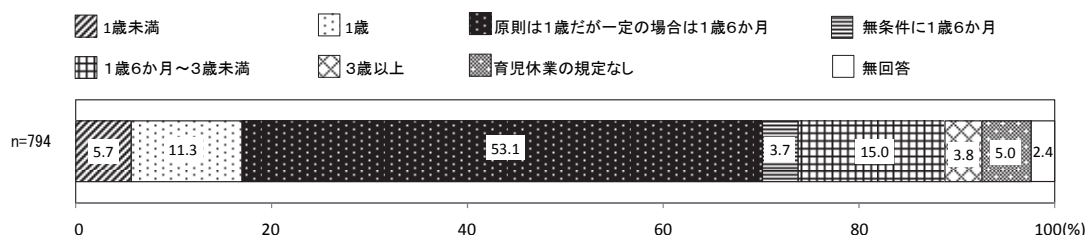
また、父母がともに育児休業を取得する場合は、1歳2か月まで、保育園に入所できない等の場合には、1歳6か月まで休業を延長できます。（育児・介護休業法第9条）

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=794）の5.0%で、「30～99人」の事業所では、10.3%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53.1%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22.5%であり、合わせて75.6%の事業所で法定の期間以上の休業を可能としている。一方、「1歳」までとする事業所は11.3%であり、「1歳未満」（5.7%）と合わせて、17.0%の事業所が法定未満の育児休業期間としている。

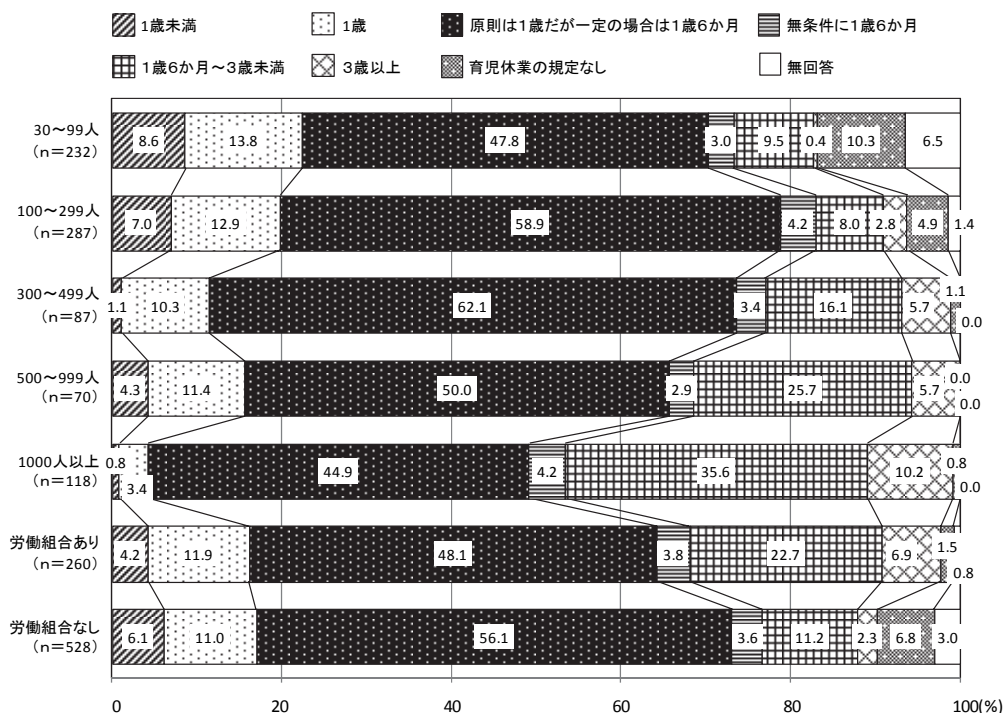
規模別にみると、規模が大きいほど法定以上の期間を定めている割合が高く、「1,000人以上」では94.9%の事業所が法定以上の期間を定めているのに対し、「30～99人」では60.7%と規模による差が大きい。（図2-15）

【全体】

図2-15 育児休業の取得可能期間



【規模別、労働組合の有無別】



2 育児休業の利用人数・取得率

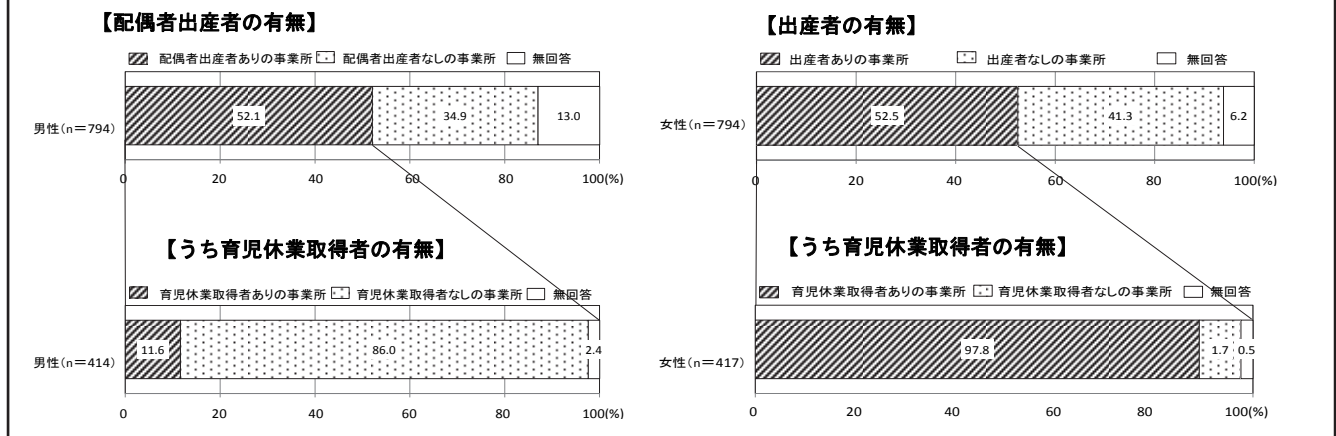
育児休業取得率は、男性 3.02%、女性 93.6%と男女差が大きい

過去1年間（平成25年4月1日～平成26年3月1日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は52.1%で、そのうち男性の育児休業者がいた事業所は11.6%である。また、出産した女性がいた事業所は52.5%で、そのうち女性の育児休業者がいた事業所は97.8%である。（図2-16）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-2 P52）

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)	4,270人	2,742人
②育児休業取得者数	129人	2,566人
③育児休業取得率	3.02%	93.6%

図 2-16 出産者の有無・育児休業取得者の有無



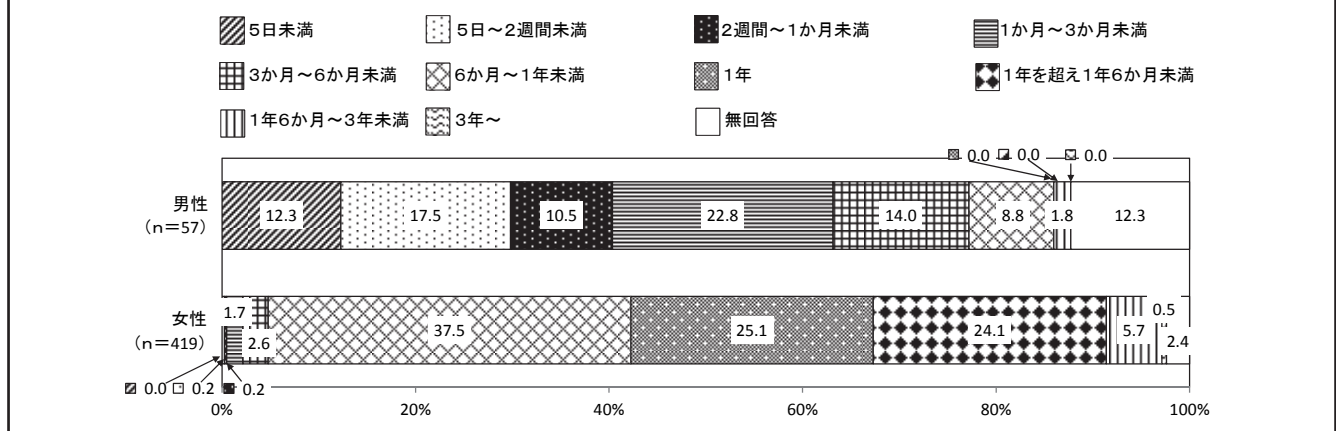
2-1 育児休業の取得期間

女性は「6か月～1年未満」、男性は「1か月～3か月」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=57、女性 n=419)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」(22.8%)が最も多く、次いで「5日～2週間未満」(17.5%)となっている。女性では「6か月～1年未満」(37.5%)が最も多く、次いで「1年」(25.1%)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2-17)

図 2-17 育児休業の取得期間



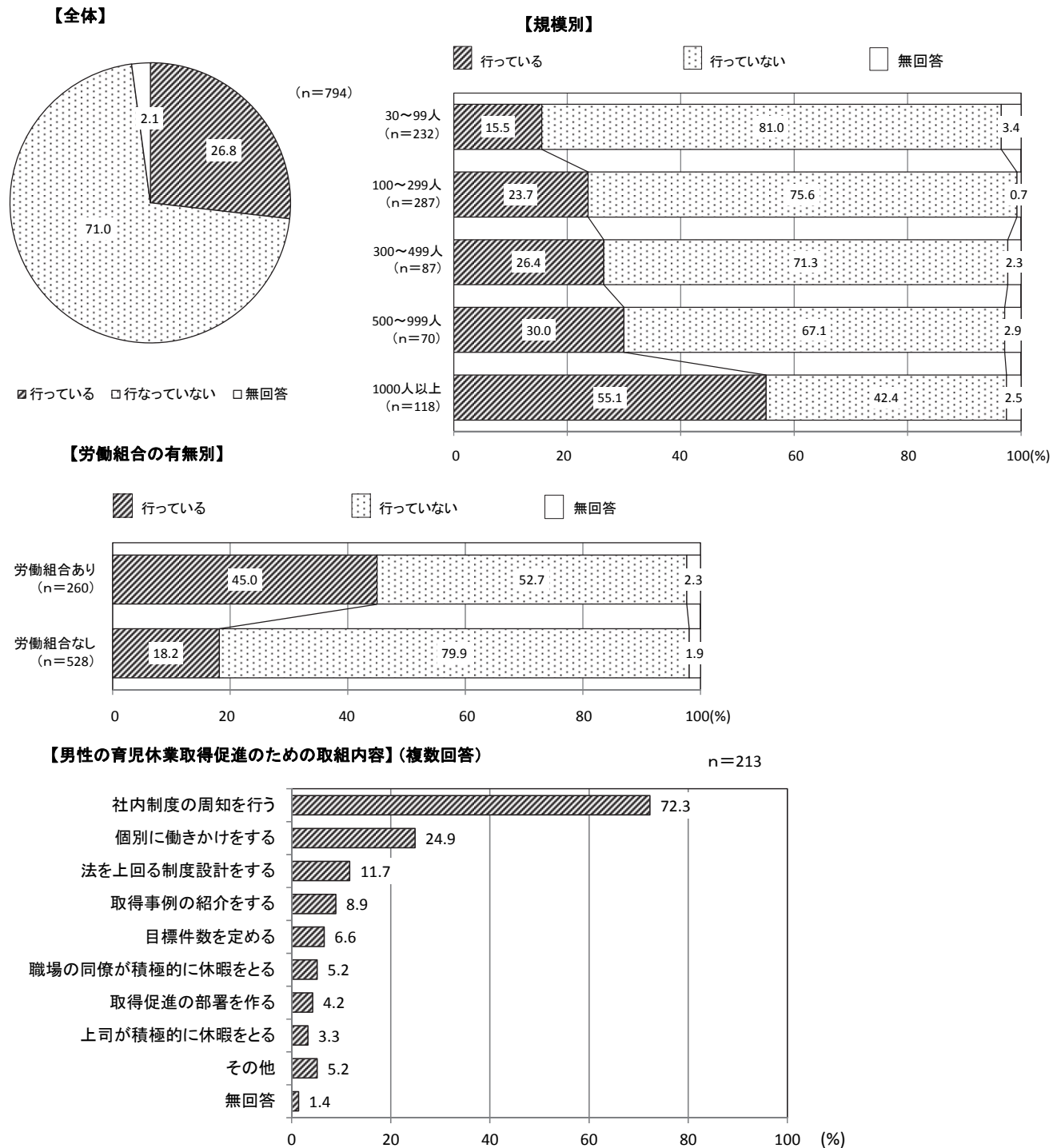
3 男性の育児休業取得促進のための取組

「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26.8%にとどまる。

規模別では「1,000人以上」が55.1%、労働組合の有無別では「あり」が45.0%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=213）での取組の内容は「社内制度の周知を行う」が72.3%で最も多く、以下「個別に働きかけをする」（24.9%）、「法を上回る制度設計をする」（11.7%）、「取得事例の紹介をする」（8.9%）と続く。（図2-18）

図2-18 男性の育児休業取得促進のための取組の有無

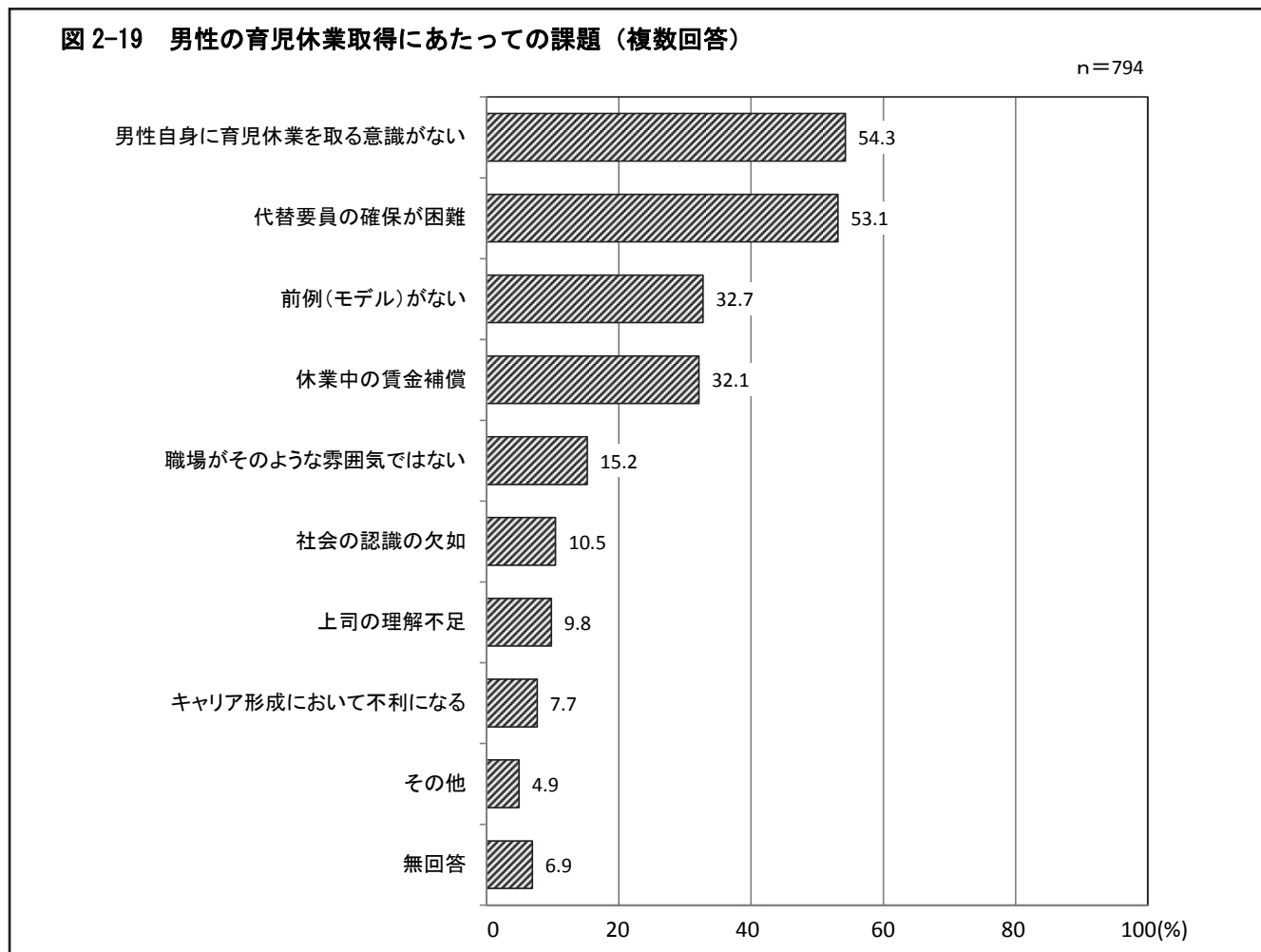


4 男性の育児休業取得にあたっての課題（複数回答）

「男性自身に育児休業を取る意識がない」が5割台半ば

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」（54.3%）が最も多く、次いで「代替要員の確保が困難」（53.1%）、「前例（モデル）がない」（32.7%）、「休業中の賃金保障」（32.1%）の順に割合が高い。（図 2-19）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-5 P55）

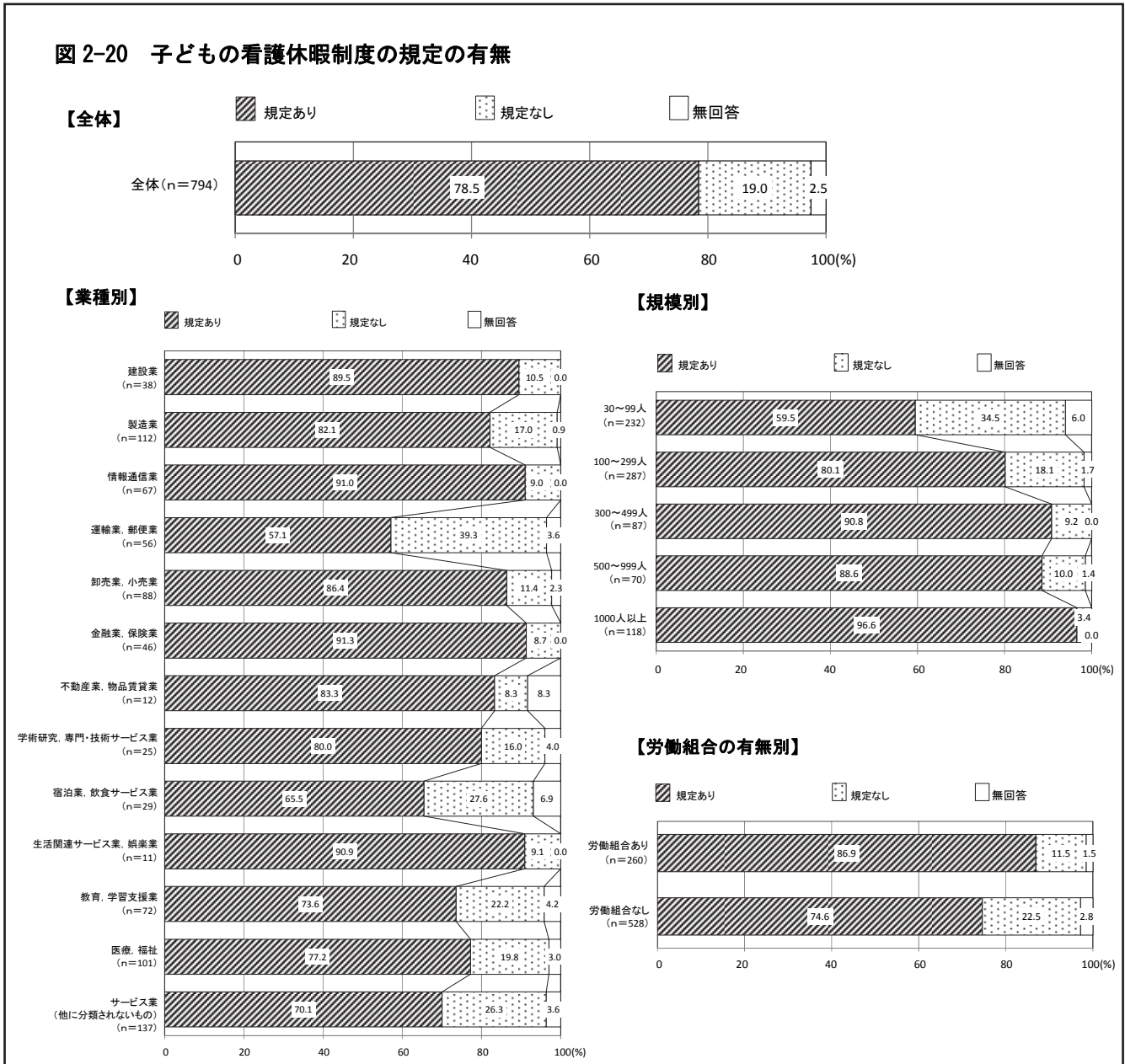


5 子どもの看護休暇について

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78.5%、「規定なし」は19.0%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」（91.3%）、「情報通信業」（91.0%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（90.9%）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96.6%である一方で、「30～99人」では59.5%である。労働組合の有無別では「あり」が86.9%である。（図2-20）



(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

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=623）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35.6%（全額支給（187件）+一部支給（35件））、一方、支給のない事業所は61.6%である。（図2-21）

取得単位については、「1日単位のみ可能」（59.6%）の事業所が最も多く、次いで「半日単位まで可能」（23.3%）、「1時間単位も可能」（9.8%）と続いている。（図2-22）

図2-21 子どもの看護休暇中の賃金の有無

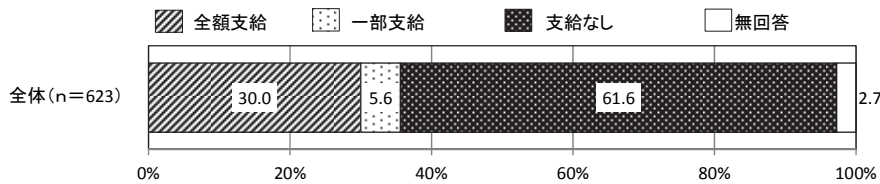
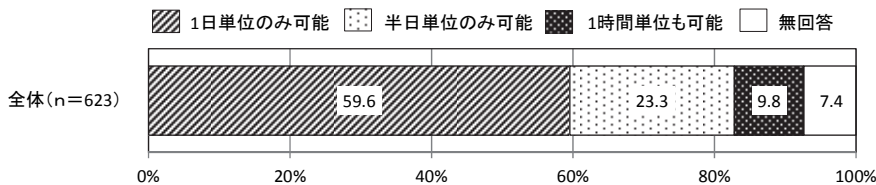


図2-22 子どもの看護休暇の取得単位



5-1 子どもの看護休暇の取得可能期間

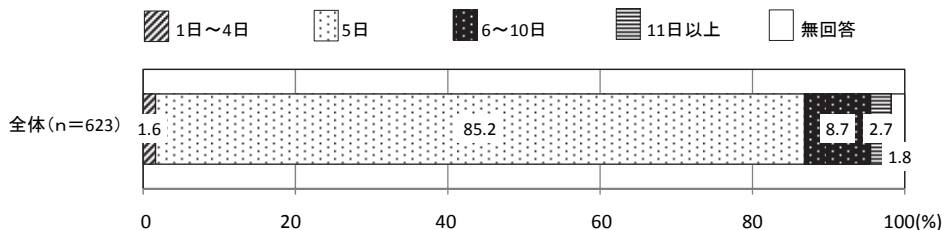
労働者は事業主に申し出ること、小学校就学前の子が1人であれば、年5日、2人以上であれば、年10日まで、看護休暇を取得することができます（育児・介護休業法第16条の2）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

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=623）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85.2%であり、さらに法定を上回る6日以上の日数の取得ができる事業所は11.4%（6～10日（54件）+11日以上（17件））で、合計96.6%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1.6%である。（図2-23）

図2-23



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9.3%、法定基準（93日）を満たしている事業所は92.2%

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=794）の9.3%となっている。（図2-24）

また、規定のある事業所の介護休業制度の取得可能期間は、法定どおり「93日」までが最も多く61.8%である。法定を上回る94日以上が取得できる事業所は30.4%で、合わせて92.2%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6.8%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2-25）（参考：従業員回答 第3章Ⅱ-9-1 P58）

図2-24 介護休業規定の有無

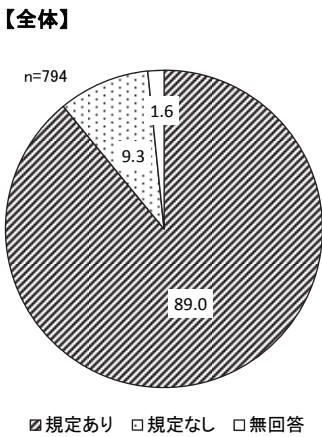
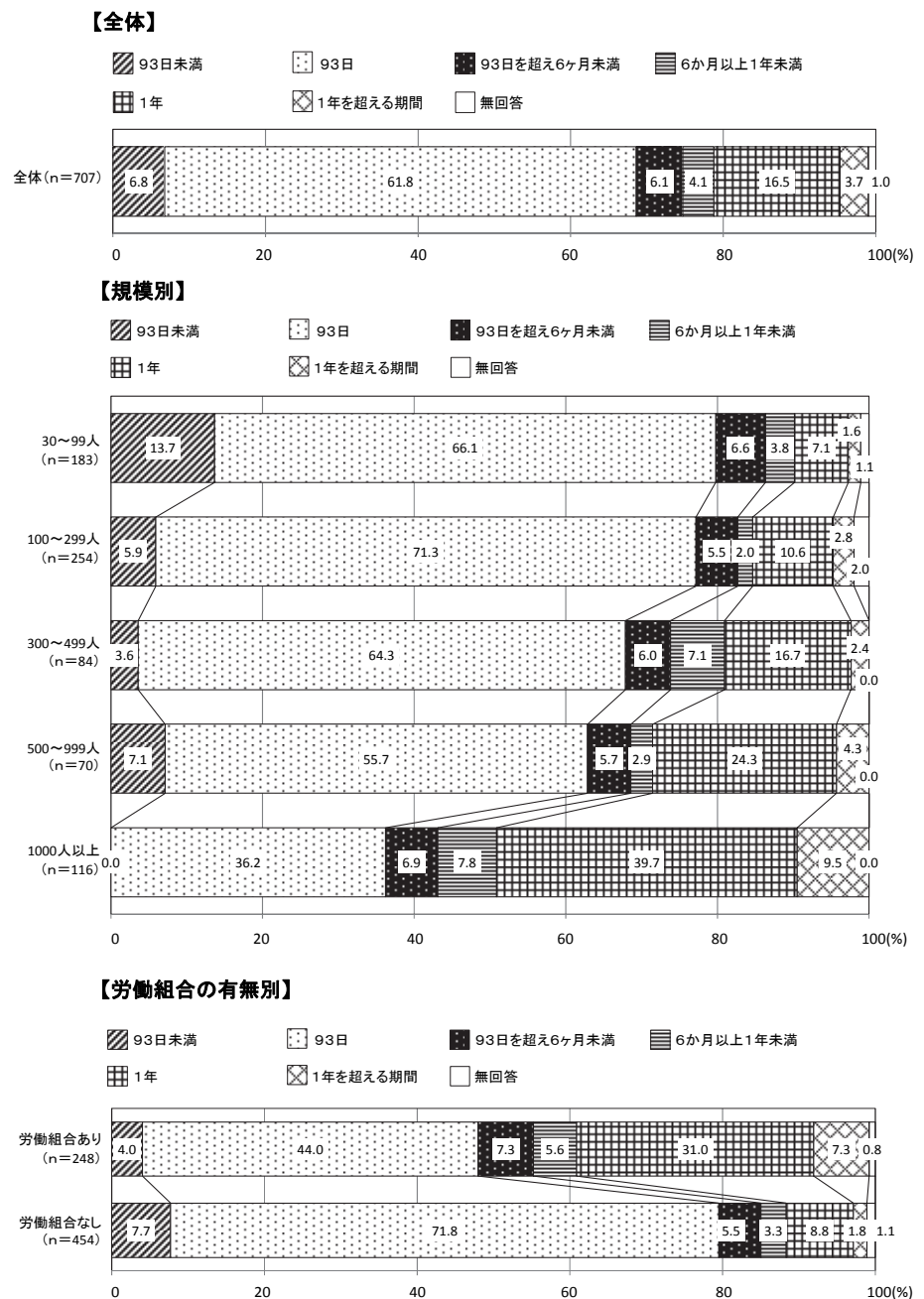


図2-25 介護休業の取得可能期間



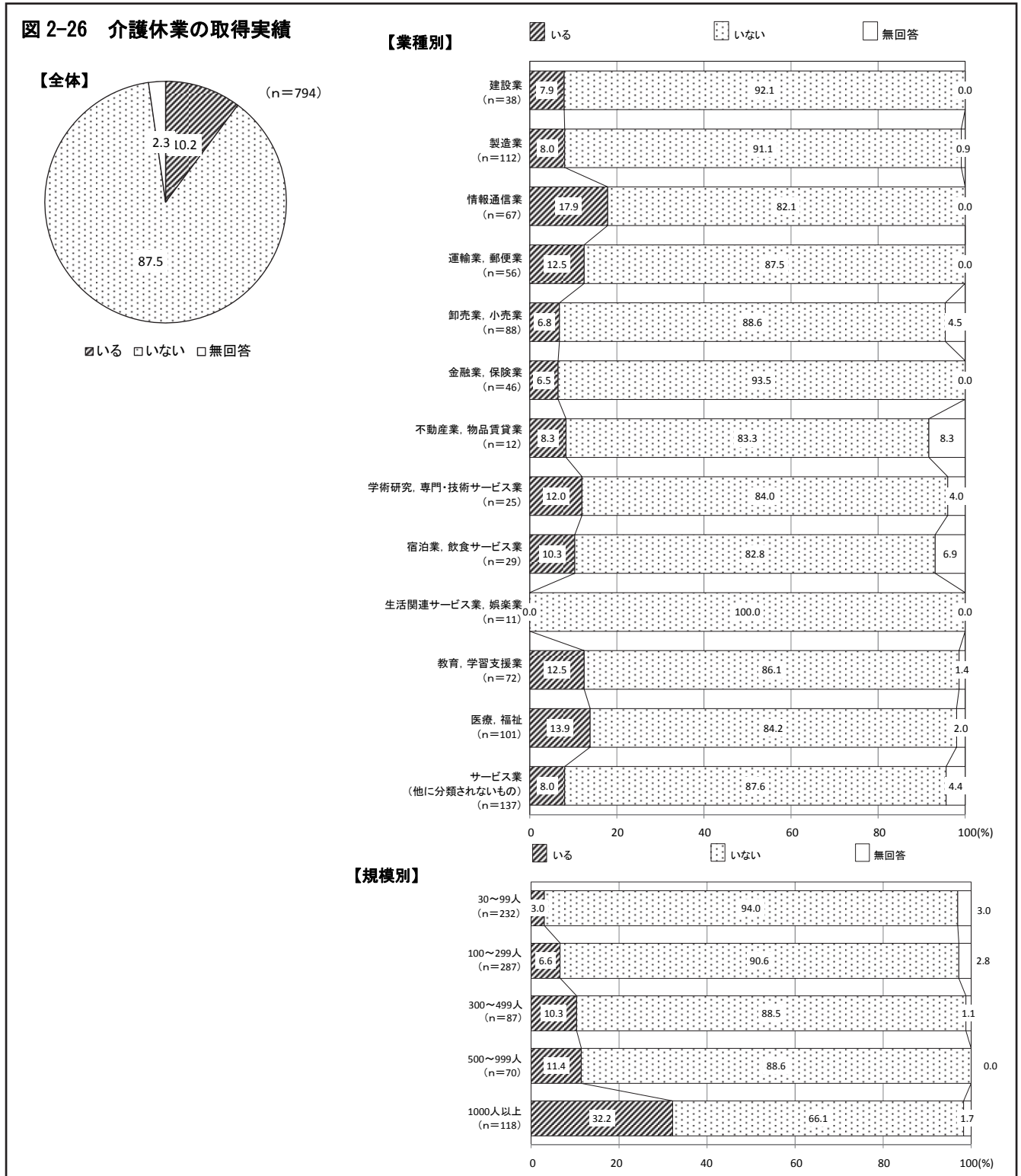
「事業所調査結果」

7 介護休業の取得実績

介護休業取得者がいた事業所は1割ほど

過去1年間（平成25年4月1日～平成26年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は10.2%であり、介護休業取得者がいない事業所は87.5%である。

業種別にみると、「情報通信業」（17.9%）、「医療、福祉」（13.9%）、「運輸業、郵便業」「教育、学習支援業」（各12.5%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（12.0%）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2-26）



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、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）

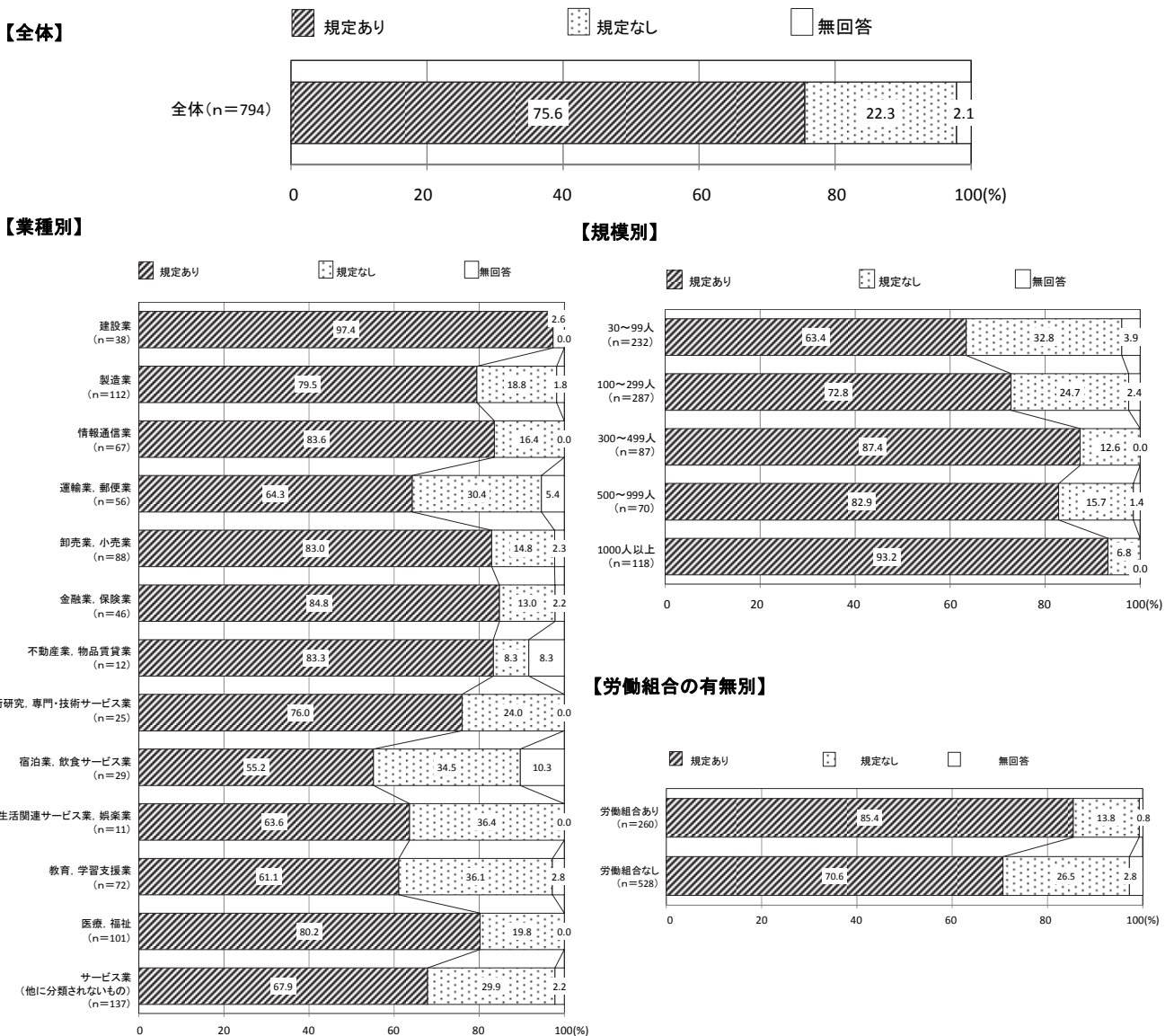
事業主は、介護休暇の制度があらかじめ導入され、就業規則に記載されるべきものであることに留意してください。（指針）

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75.6%

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75.6%、「規定なし」は22.3%である。業種別にみると「規定あり」の割合が最も高いのは「建設業」で97.4%、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」で55.2%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63.4%であるが、「1,000人以上」では93.2%で9割を超えている。（図2-27）

図2-27 介護休暇制度の規定の有無



(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=600）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29.8%（全額支給（140件）+一部支給（39件））、支給していない事業所は66.7%である。（図2-28）

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」（18.5%）、「1時間単位も可能」（10.8%）となっている。（図2-29）

図2-28 介護休暇中の賃金の有無

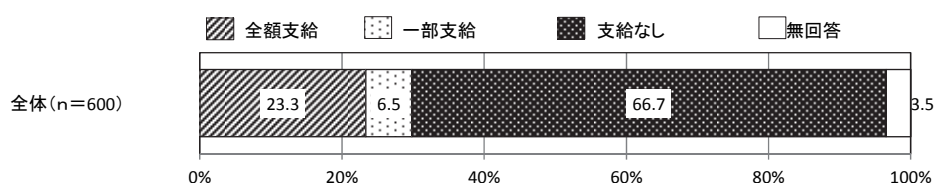
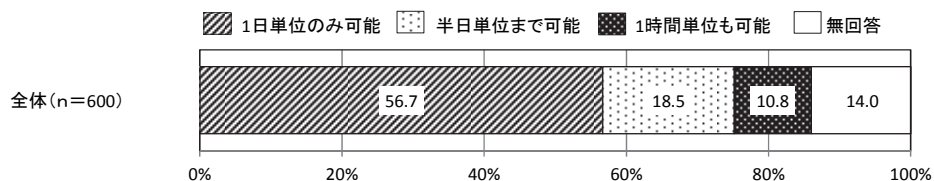


図2-29 介護休暇の取得単位



8-1 介護休暇の取得可能期間

介護休暇期間：

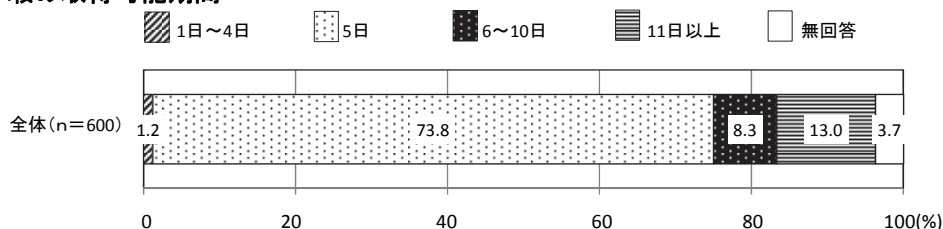
労働者は事業主に申し出ること、要介護状態の対象家族が1人であれば、年5日、2人以上であれば、年10日間まで、介護休暇を取得することができます（育児・介護休業法第16条の5）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

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=600）に、介護休暇の日数についてたずねた。

法定どおり、年5日としている事業所が73.8%であり、さらに法定を上回る6日以上（6～10日（50件）+11日以上（78件））で、合計95.1%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1.2%である。（図2-30）（参考：従業員回答第3章Ⅱ-11 P59）

図2-30 介護休暇の取得可能期間

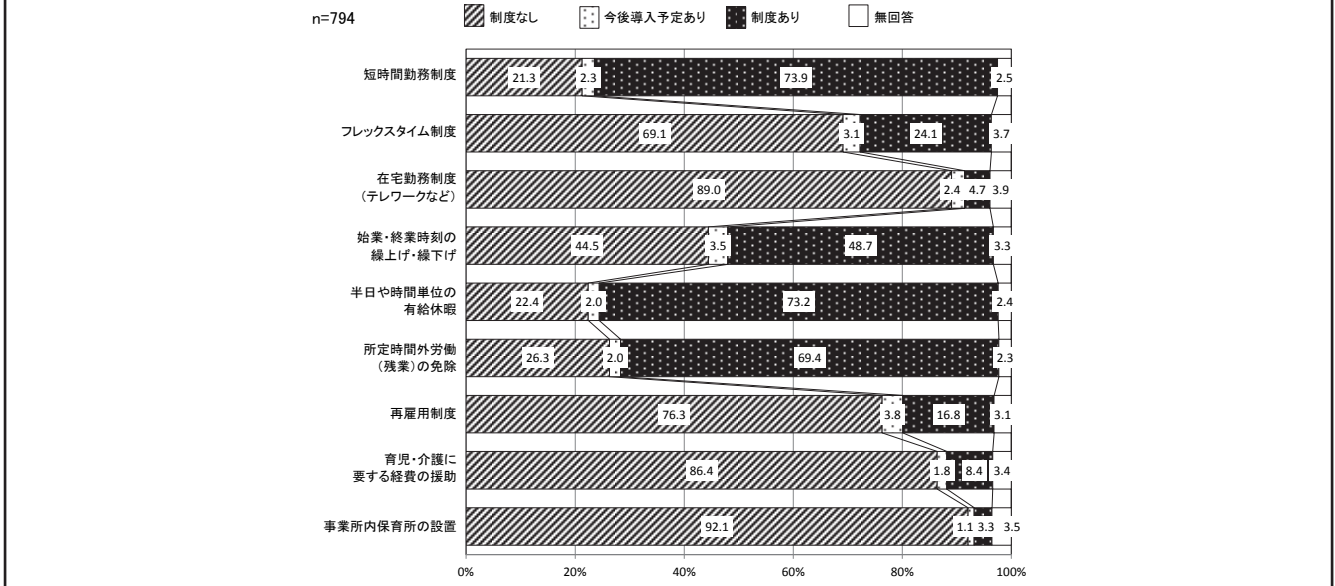


9 育児・介護等の両立支援制度

(1) 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73.9%**

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。制度がある割合が高いのは、「短時間勤務制度」(73.9%)、「半日や時間単位の有給休暇」(73.2%)、「所定時間外労働(残業)の免除」(69.4%)である。制度がない割合が高いのは、「事業内保育所の設置」(92.1%)、「在宅勤務制度(テレワークなど)」(89.0%)、「育児・介護に要する経費の援助」(86.4%)などとなっている(図2-31)

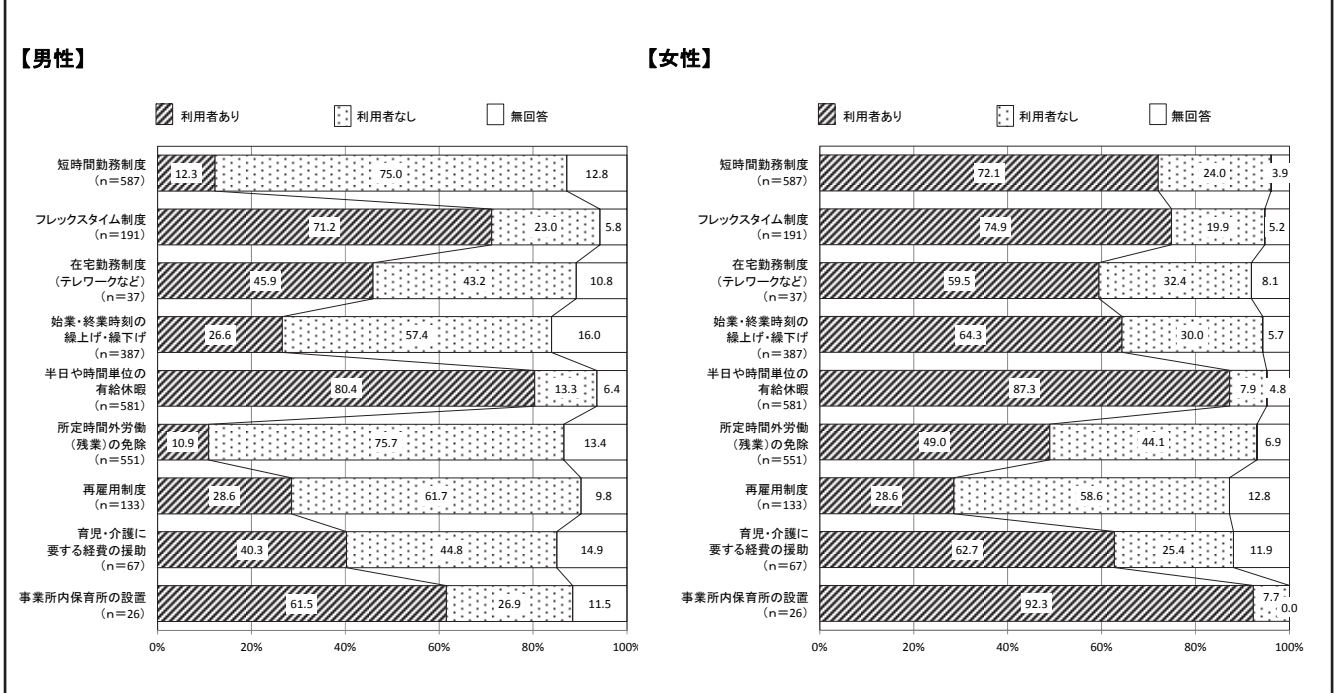
図2-31 育児・介護等の両立支援制度の有無



(2) 利用実績 **「半日や時間単位の有給休暇」が利用実績の割合が最も高く、男女ともに7割弱**

「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」の割合が高いのは、男性は「半日や時間単位の有給休暇」(80.4%)、女性は「事業所内保育所の設置」(92.3%)である。一方、「利用者なし」の割合が高いのは、男性は「所定時間外労働(残業)の免除」(75.7%)、女性は「再雇用制度」(58.6%)などとなっている(図2-32)

図2-32 育児・介護等の両立支援制度の利用実績



Ⅲ 職場のハラスメントに関する事項

男女雇用機会均等法及びそれに基づく指針により、職場における男女双方に対するセクシュアルハラスメント対策措置を講ずることが事業主に義務付けられています。しかしその一方で、パワーハラスメントに関しては対策措置が義務付けられておらず、なくすための取り組みが十分に実施されていないことが現状です。

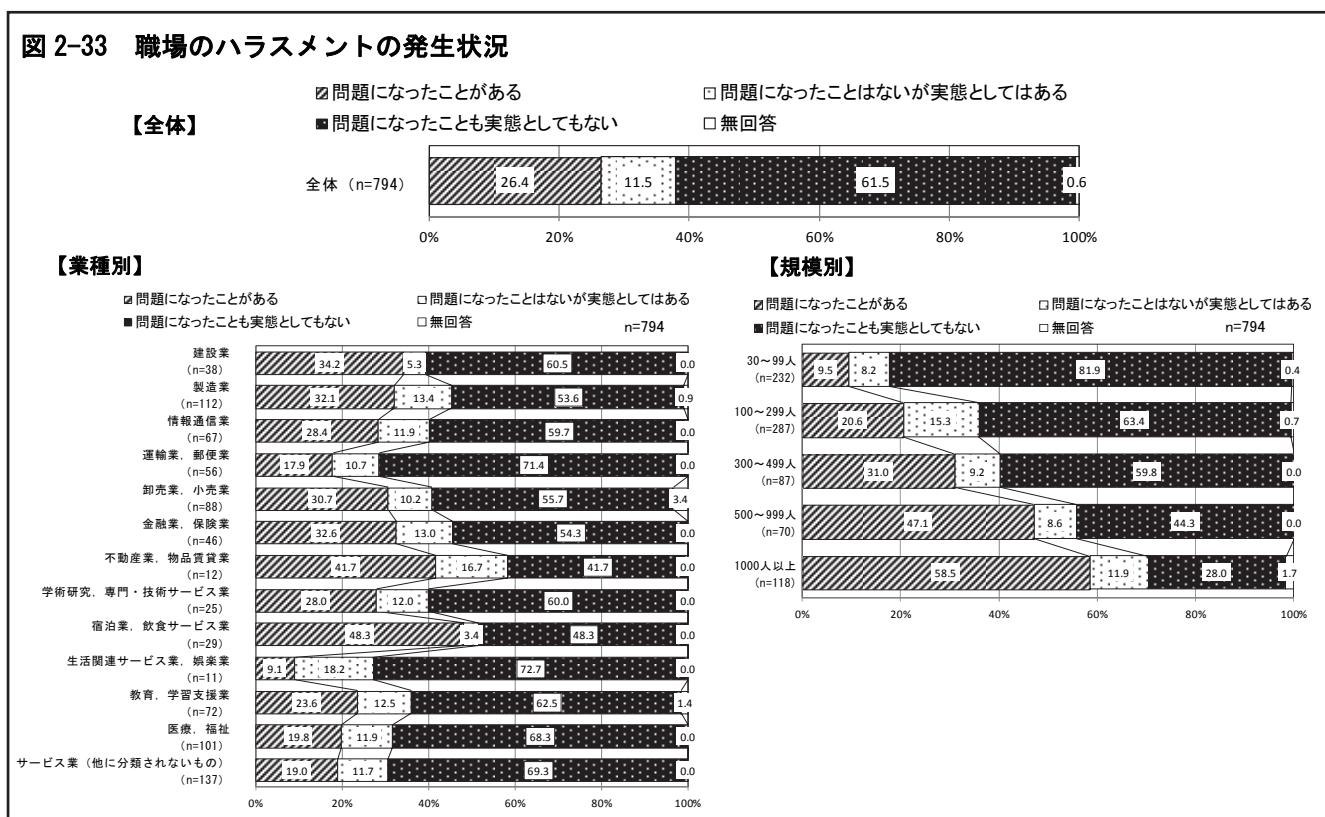
1 職場のハラスメントの発生状況

(1) ハラスメントの実態 「実態としてはある」事業所は 37.9%

過去5年間に、何らかのハラスメントが問題になったことがあるかたずねたところ、「問題になったことがある」は26.4%、「実態としてはある」は11.5%、「実態としてもない」は61.5%となっている。

業種別にみると、「問題になった」が最も高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」で48.3%、最も低いのは「生活関連サービス業、娯楽業」(9.1%)である。規模別にみると、規模が大きいほど「問題になったことがある」割合が高くなり、「1000人以上」では、58.5%が「問題があった」と回答し、「実態としてある」(11.9%)と合わせると、70.4%の事業所で何らかの職場のハラスメントがあると認識されている。一方、「30~99人」では、「問題になったことがある」が9.5%、「実態としてはある」が8.2%にとどまっている。(図2-33)

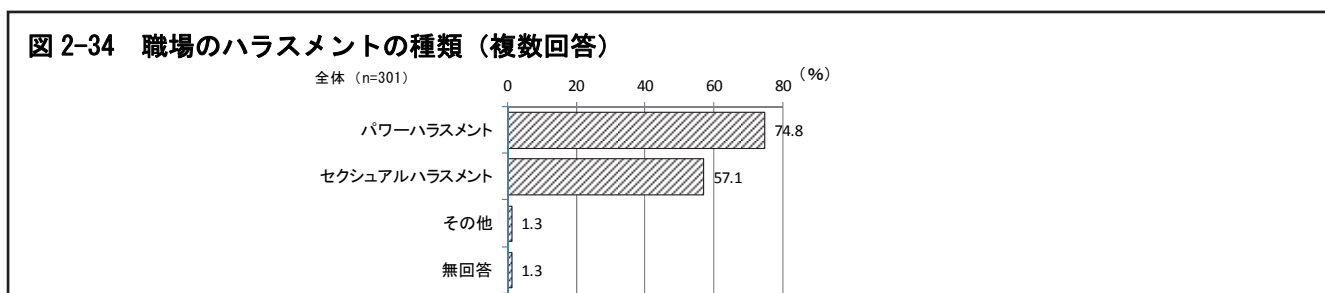
図2-33 職場のハラスメントの発生状況



(2) ハラスメントの種類 (複数回答) パワーハラスメント 74.8%、セクシュアルハラスメント 57.1%

職場のハラスメントが「問題になったことがある」、「実態としてはある」と回答した事業所 (n=301) に対し、ハラスメントの種類についてたずねたところ、「パワーハラスメント」74.8%、「セクシュアルハラスメント」57.1%、「その他」は1.3%となった。(図2-34)

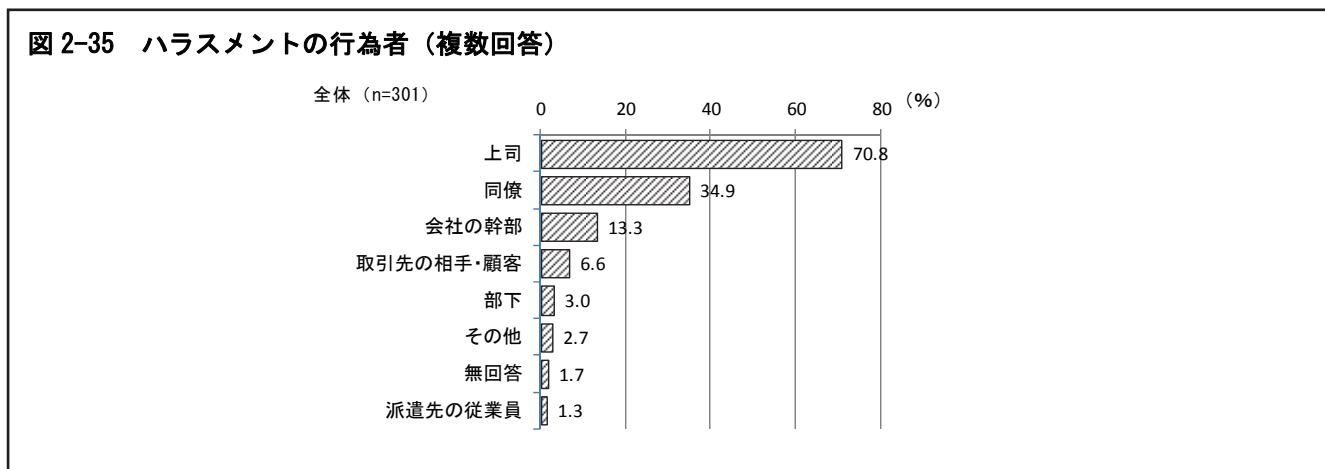
図2-34 職場のハラスメントの種類 (複数回答)



「事業所調査結果」

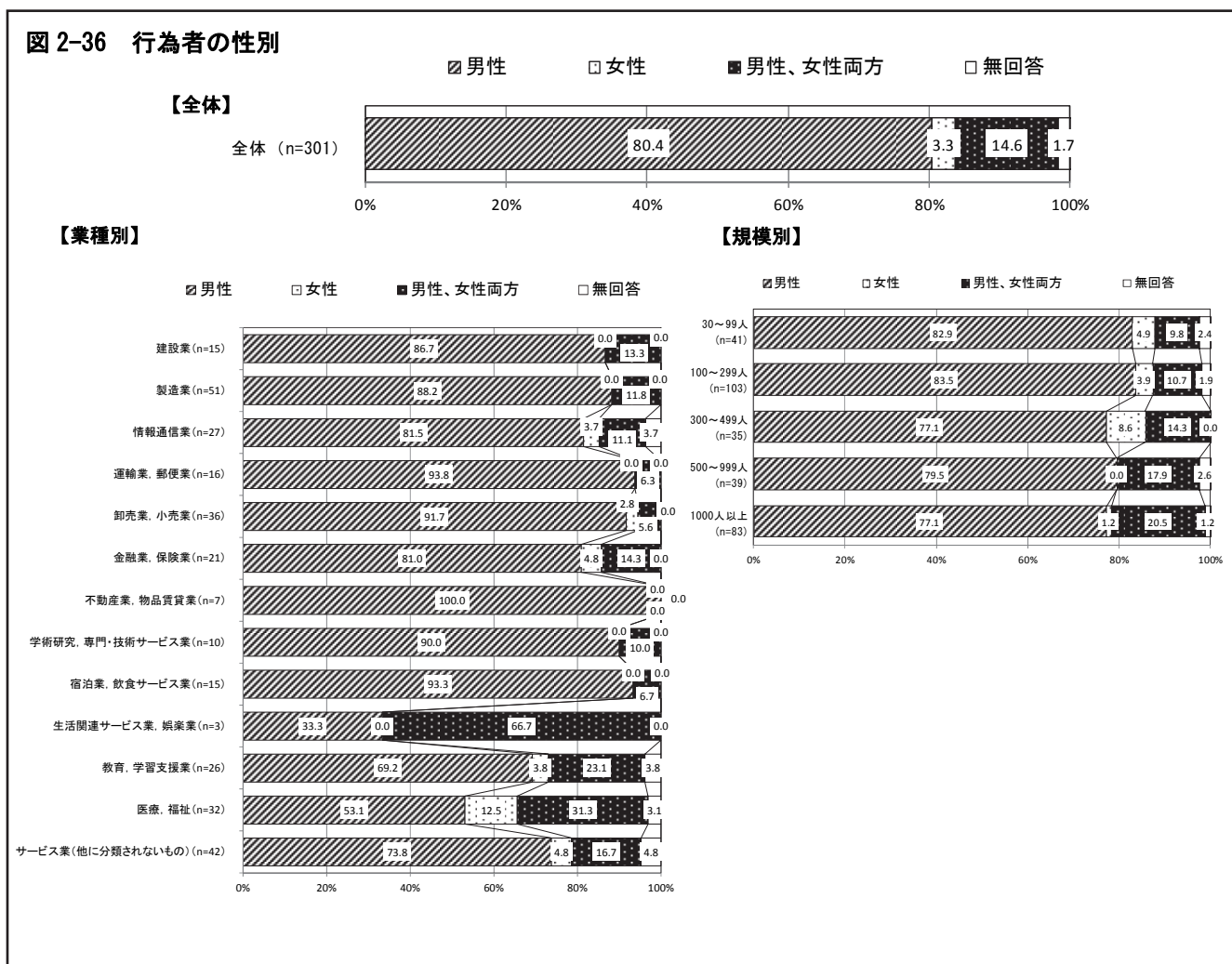
(3) ハラスメントの行為者（複数回答） 「上司」が7割、「同僚」が3割

被害者からみて、ハラスメントの行為を行った者は、「上司」が70.8%で最も多く、次いで「同僚」34.9%、「会社の幹部」13.3%、「取引先の相手・顧客」6.6%、「部下」3.0%の順となっている。（図 2-35）



(4) 行為者の性別 95.0%の事業所で「男性」によるハラスメント、女性も17.9%あり

ハラスメントの行為を行った者の性別は、「男性」80.4%、「女性」3.3%、「男性、女性両方」14.6%となっており、「男性」と「男性、女性両方」を合わせると、男性によるハラスメントがあるとした事業所は95.0%となる。一方、女性によるハラスメントがあるとする事業所は17.9%である。（図 2-36）



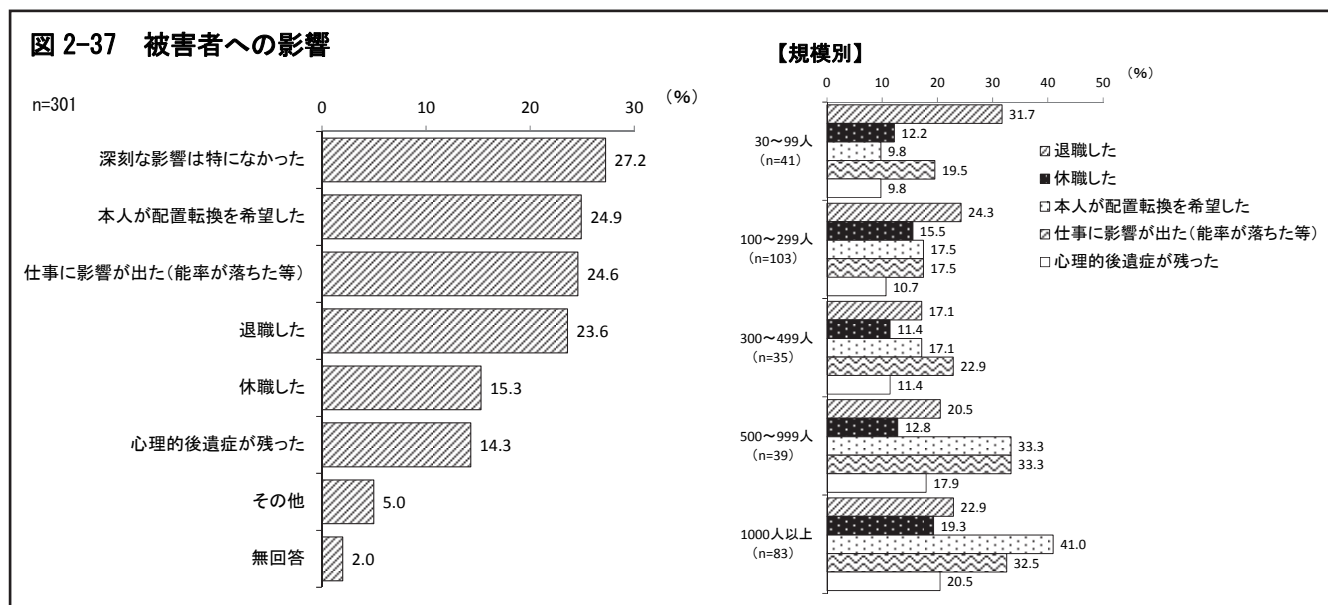
(5) 被害者への影響（複数回答）

「深刻な影響は特になかった」27.2%、「本人が配置転換を希望した」24.9%

ハラスメント被害者にはどのような影響があったかたずねた。

「深刻な影響は特になかった」（27.2%）が最も多く、次いで、「本人が配置転換を希望した」（24.9%）、「仕事に影響が出た」（24.6%）、「退職した」（23.6%）、「休職した」（15.3%）、「心理的後遺症が残った」（14.3%）の順である。

規模別にみると、「退職した」はおおむね規模が小さいほど割合が高く、「本人が配置転換を希望した」は規模が大きいほど割合が高い傾向にある。（図 2-37）

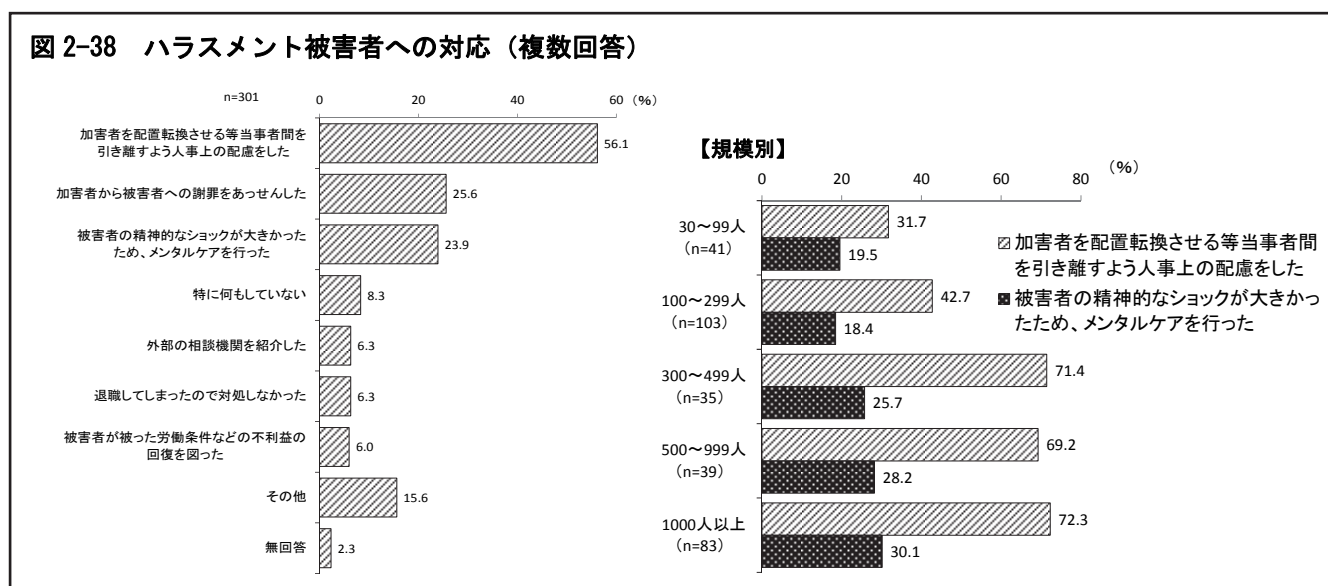


(6) ハラスメント被害者への対応（複数回答） 「人事上の配慮をした」56.1%、「謝罪をあっせんした」25.6%

ハラスメントの被害者にどのような対応をしたかたずねた。

「人事上の配慮をした」が56.1%と最も多く、次いで「謝罪をあっせんした」（25.6%）、「メンタルケアを行った」（23.9%）の順である。

規模別にみると、おおむね規模が大きいほど、「人事上の配慮」（「30~99人」31.7%、「1000人以上」72.3%）や「メンタルケア」（「30~99人」19.5%、「1000人以上」30.1%）などの対応を行っている事業所の割合が高い。（図 2-38）



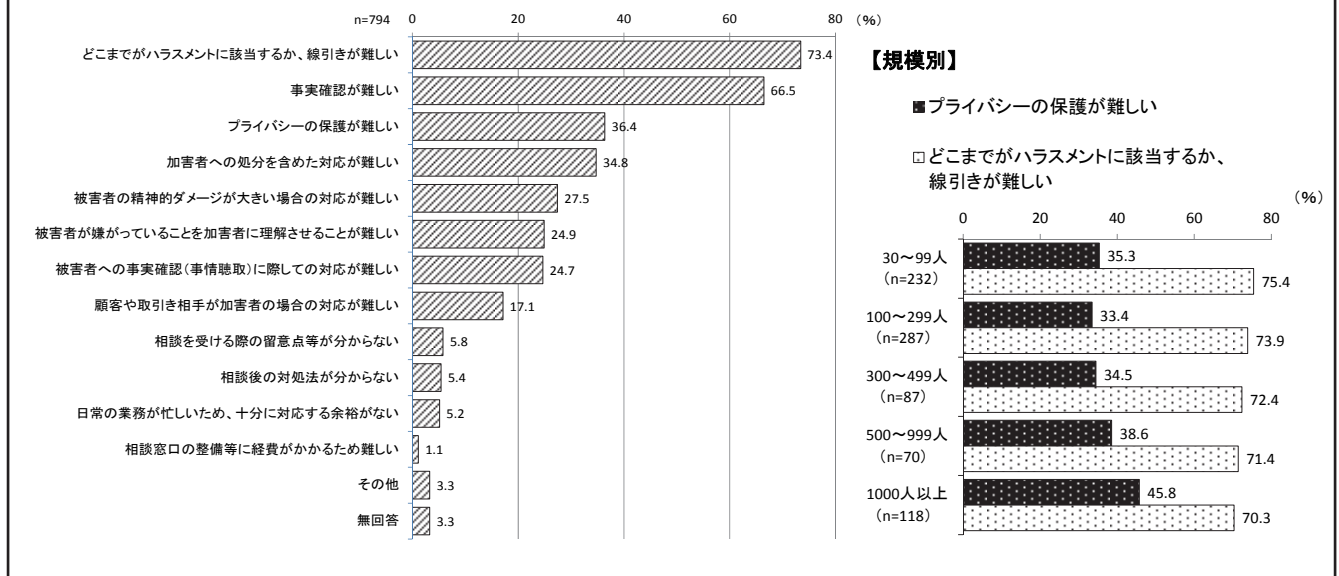
2 ハラスメント発生時に対応が困難なこと（複数回答）

73.4%が「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」、66.5%が「事実確認」が困難と回答

ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何かたずねたところ、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が73.4%で最も多く、次いで「事実確認が難しい」（66.5%）となっている。

規模別にみると、おおむね規模が大きいほど「プライバシーの保護が難しい」が高い。一方、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」は、規模が小さいほど高くなっている。（図 2-39）

図 2-39 ハラスメント発生時に対応が困難なこと（複数回答）



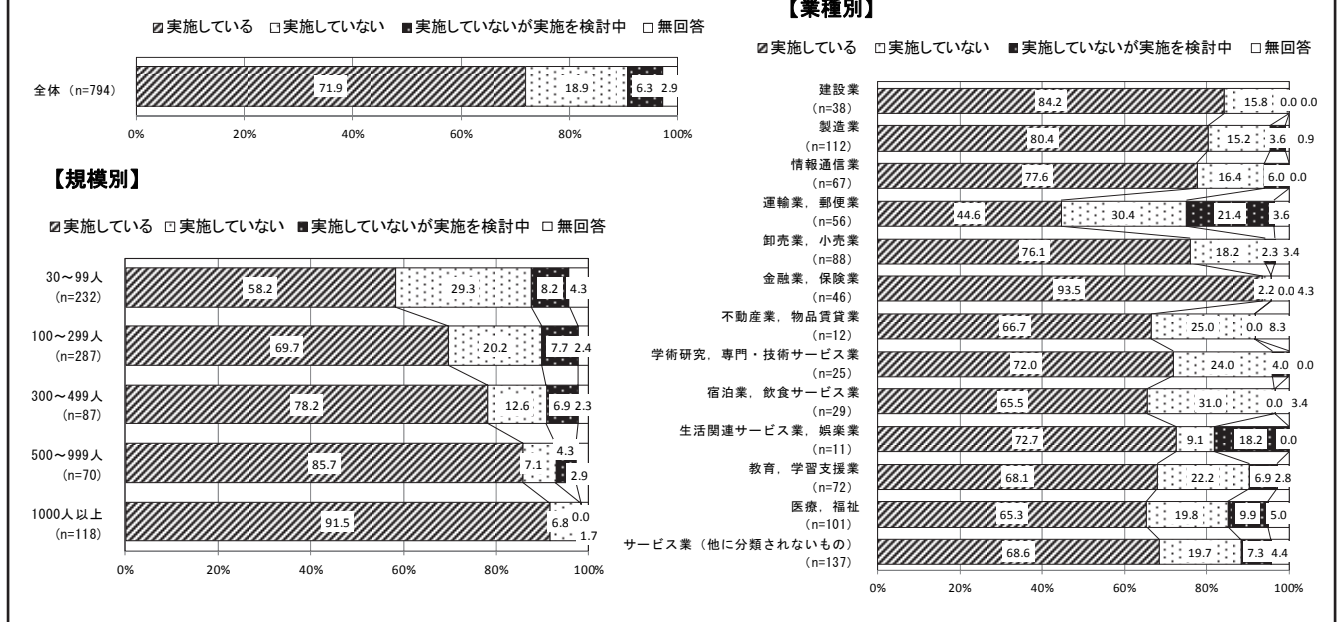
3 ハラスメント防止策の実施状況

(1) 就業規則に禁止を規定 「実施している」事業所は71.9%

ハラスメントを防止するために、職場のハラスメント禁止の一項目として就業規則等に規定しているかたずねたところ、「実施している」が71.9%、「実施していない」は18.9%、「検討中」は6.3%である。

規模別にみると、規模が大きいほど「実施している」割合が高い。（図 2-40）

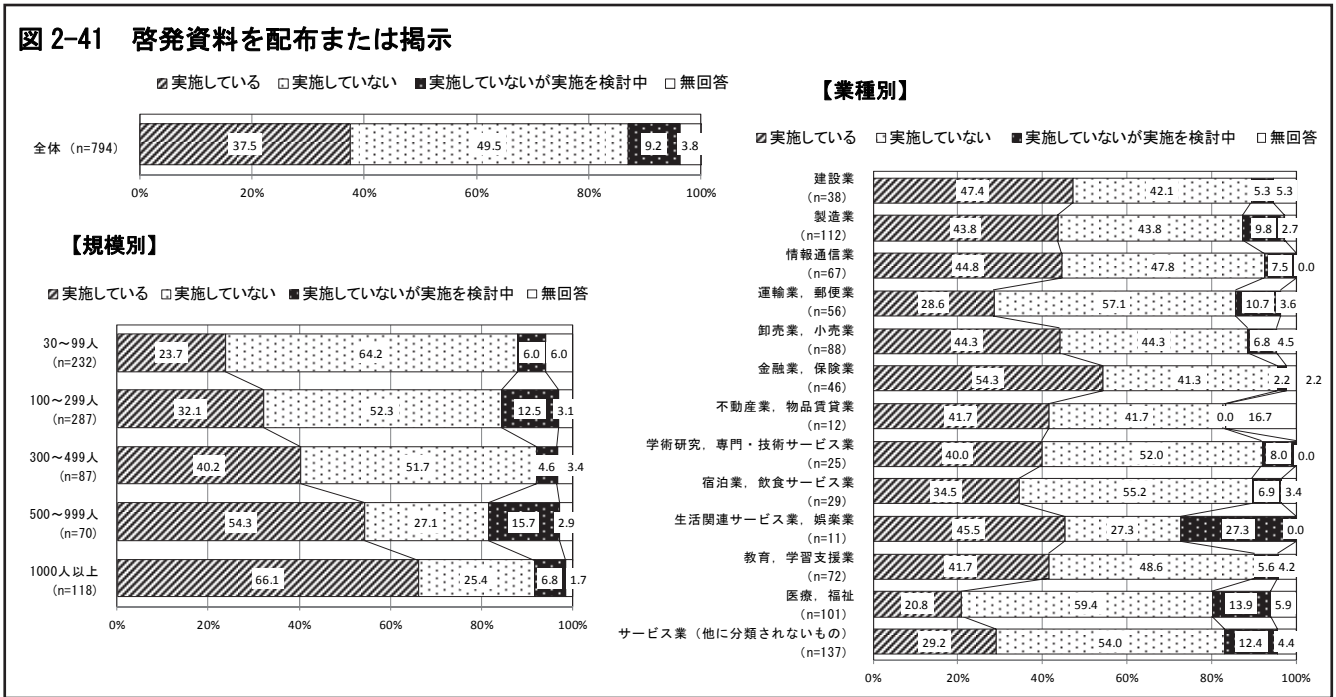
図 2-40 就業規則等に禁止を規定



(2) 啓発資料を配布または掲示 「実施している」事業所は37.5%

ポスター、リーフレット、手引きなど防止のための啓発資料を配布または提示しているかたずねたところ、「実施している」事業所は37.5%、「実施していない」は49.5%、「検討中」は9.2%である。

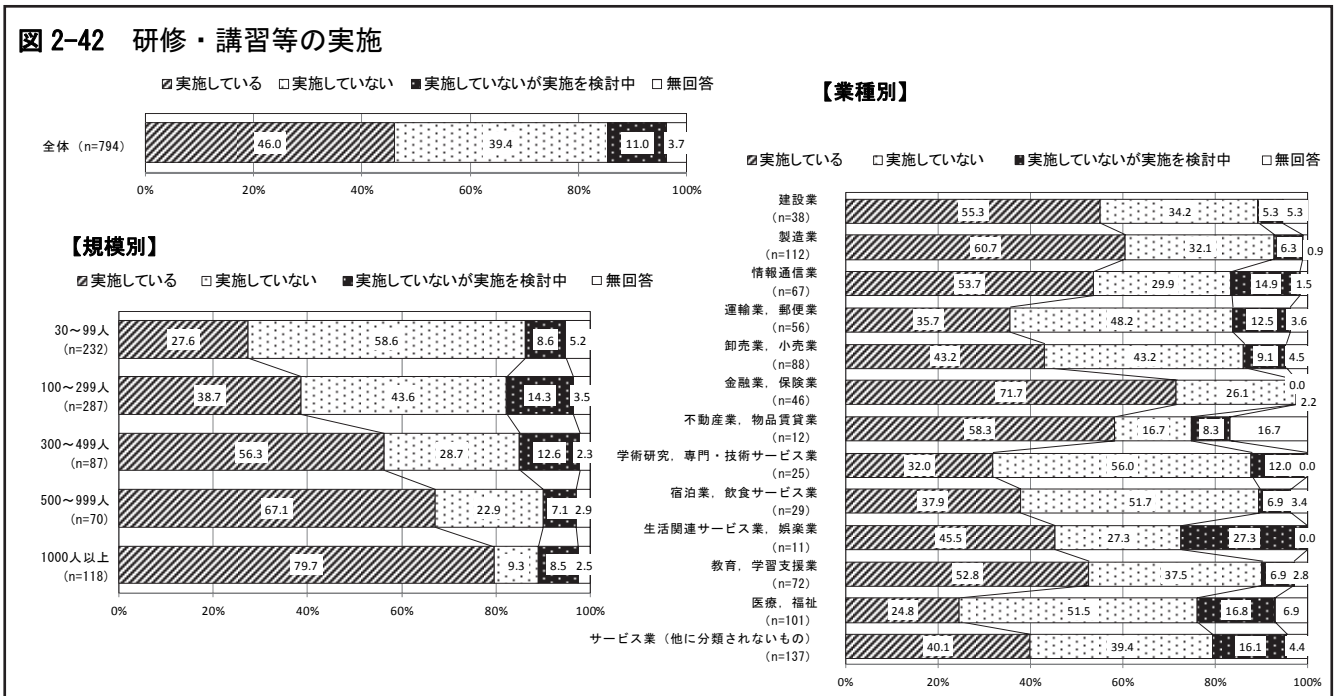
規模別にみると、規模が大きいほど「実施している」割合が高い。(図2-41)



(3) 研修・講習等の実施 「実施している」事業所は46.0%

ハラスメントに関する研修・講習等（外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む）を「実施している」事業所は46.0%、「実施していない」は39.4%、「検討中」は11.0%である。

規模別にみると、規模が大きいほど実施率が高く、「1000人以上」は79.7%であるのに対し、「30~99人」では27.6%に過ぎず、規模による差が大きい。(図2-42)

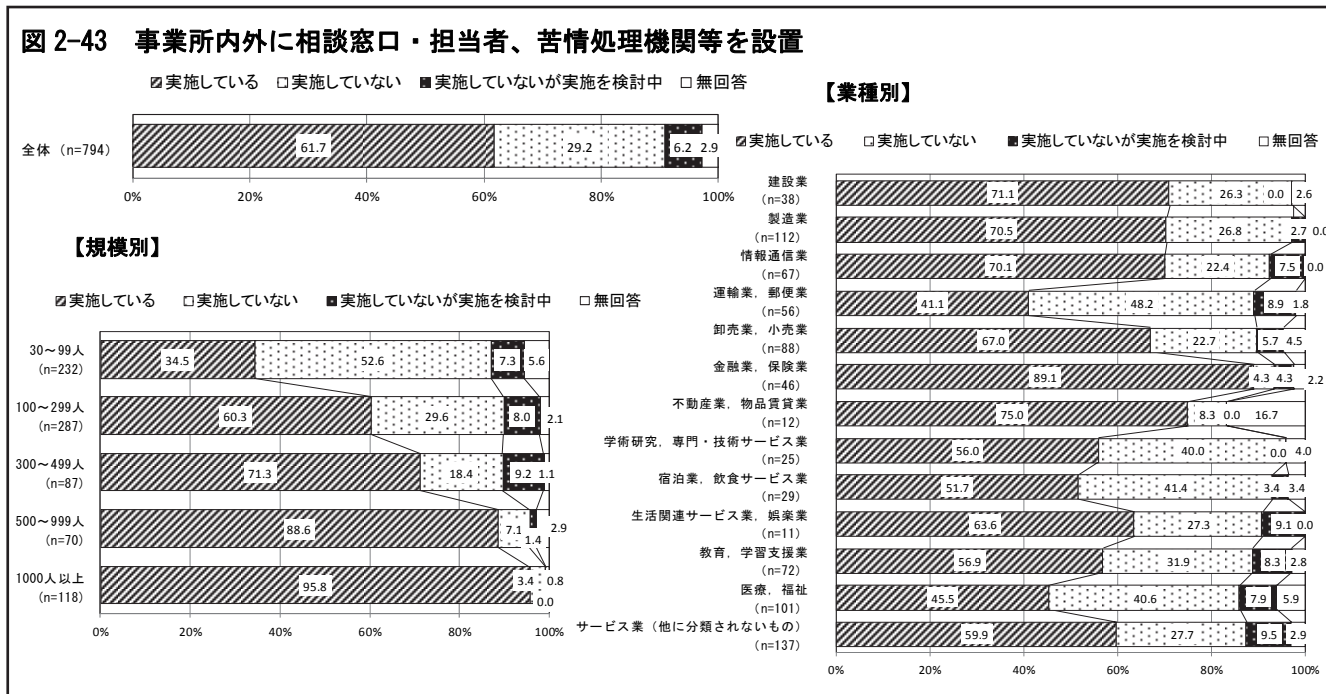


「事業所調査結果」

(4) 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置 **「実施している」事業所は 61.7%**

事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置しているかたずねたところ、「実施している」事業所は 61.7%、「実施していない」29.2%、「実施を検討中」6.2%である。

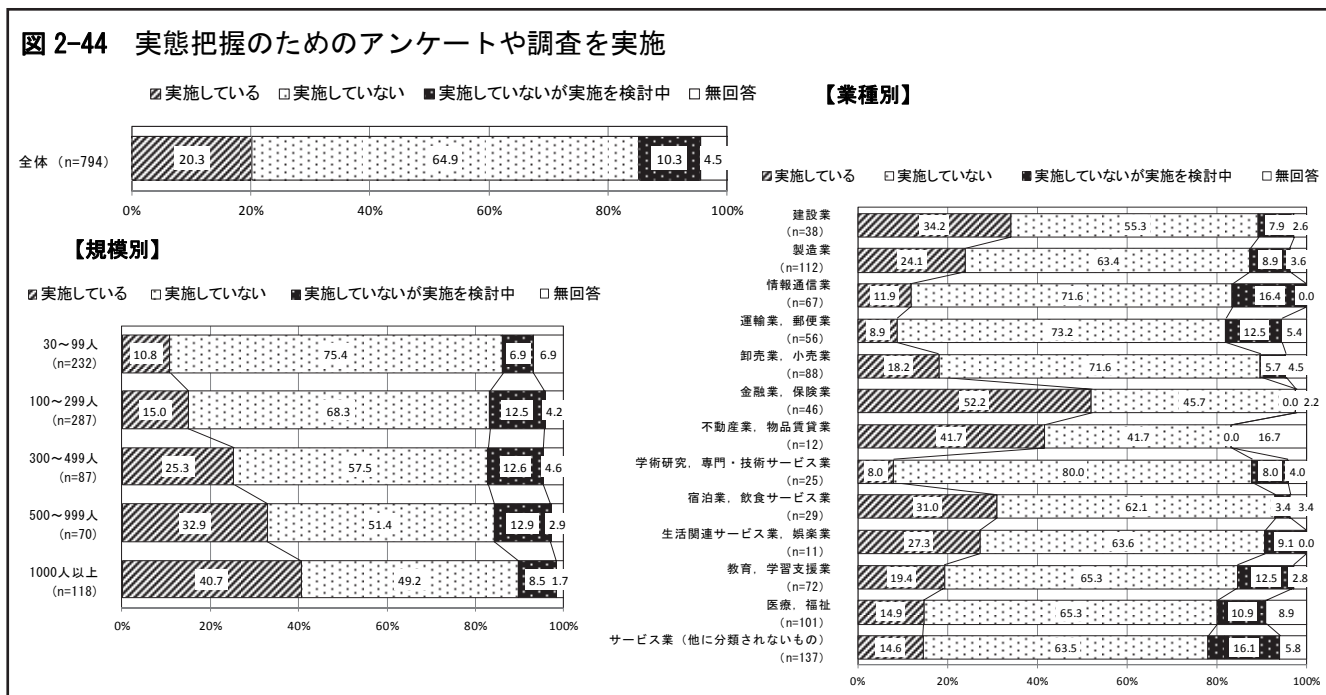
規模別では、規模が大きいほど実施率は高く、「1000人以上」では 95.8%、「30~99人」では 34.5%と、規模による差も大きい。(図 2-43)



(5) 実態把握のためのアンケートや調査を実施 **「実施している」事業所は 20.3%**

ハラスメントの実態把握のためのアンケートや調査を「実施している」事業所は 20.3%、「実施していない」は 64.9%、「検討中」は 10.3%である。

規模別にみると、規模が大きいほど実施率がが高く、「1000人以上」は 40.7%であるのに対し、「30~99人」では 10.8%である。(図 2-44)



「事業所調査結果」

4 マタニティハラスメントの有無

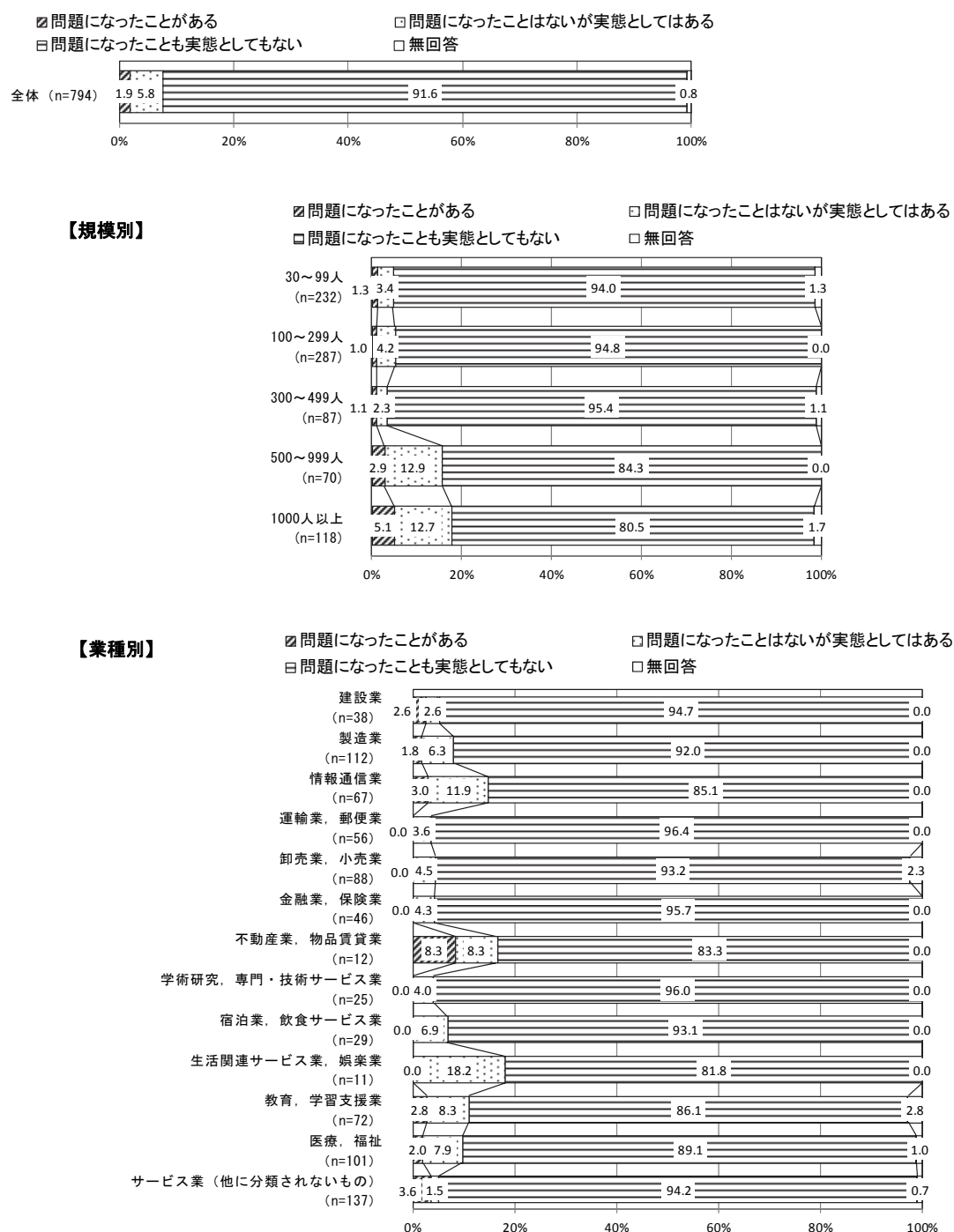
マタニティハラスメントについては現在明確な定義はありませんが、本調査では、「働く女性が妊娠・出産・育児休業を理由として職場で受ける精神的・肉体的な嫌がらせや不利益取扱い」を表すものと定義づけました。

「実態としてある」事業所は7.7%

マタニティハラスメントの有無について、過去5年間に問題になったことがあるか、問題になったことがなくても実態としてあるかどうかたずねた。「問題になったことも実態としてもない」が91.6%で最も多く、次いで「問題になったことはないが実態としてはある」5.8%、「問題になったことがある」1.9%となっている。

規模別にみると、500人以上の事業所が500人未満よりも「実態としてある」割合が高い。(図2-45)

図2-45 マタニティハラスメントの有無

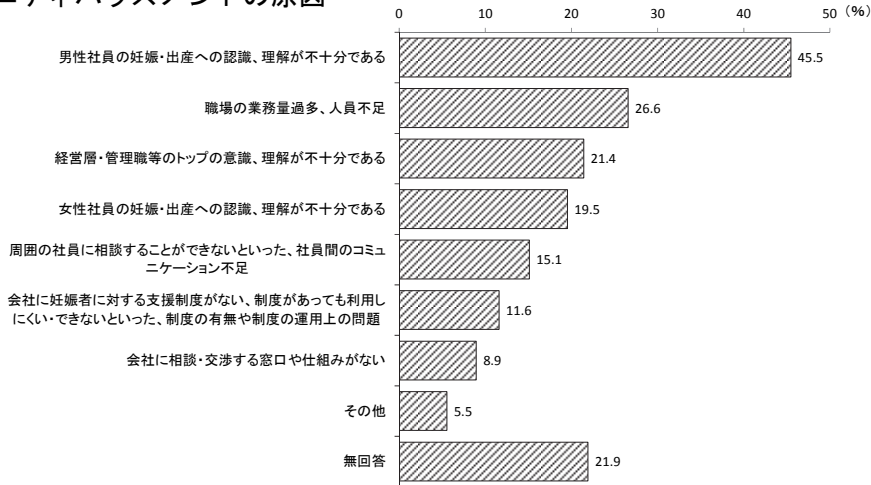


5 マタニティハラスメントの原因（複数回答）

最も多いのは「男性社員の認識が不十分」で45.5%

マタニティハラスメントの原因についてたずねた（複数回答）。「男性社員の妊娠・出産への認識、理解が不十分である」が45.5%で最も多く、次いで「職場の業務量過多、人員不足」26.6%、「経営層・管理職等のトップの意識、理解が不十分である」21.4%などとなっている。（図2-46）

図2-46 マタニティハラスメントの原因

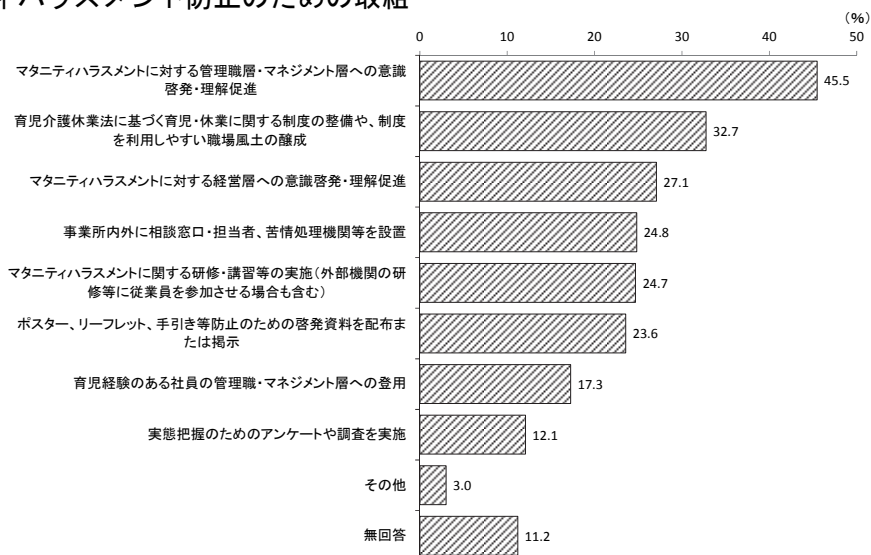


6 マタニティハラスメント防止のための取組（複数回答）

最も多いのは「管理職層・マネジメント層への意識啓発・理解促進」で45.5%

マタニティハラスメントを防止するためにどのような取組ができるかたずねた（複数回答）。「マタニティハラスメントに対する管理職層・マネジメント層への意識啓発・理解促進」が45.5%で最も多く、次いで「育児介護休業法に基づく育児・休業に関する制度の整備や、制度を利用しやすい職場風土の醸成」32.7%、「マタニティハラスメントに対する経営層への意識啓発・理解促進」27.1%などとなっている。（図2-47）

図2-47 マタニティハラスメント防止のための取組



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（794人）のうち、64人（回答者の8.1%）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25件と最も多く、次いで「ハラスメント」、「行政に望むこと」がそれぞれ10件、「雇用環境や社会に対する要望」が9件等となっている。

本項では、寄せられた意見から代表的なものを抽出して掲載している。

1 男女雇用平等に関すること

- ◆ 「管理職への女性の登用を強化」「女性の活用」等がもてはやされているが、〈性別〉は〈生殖能力の相違〉であり職務能力の差を示すものではない。ビジネス環境において「女性の」ということ自体違和感を持つ。（情報通信業 100～299人）
- ◆ 職業柄女性が殆どいないため、特に問題が起きることもあまりないと思うが、女性でも働きやすい環境づくりや制度の整備などは今後必要だと思う。勤務時間も深夜が中心のため難しいが、女性が増えてくれればと思う。（運輸業、郵便業 100～299人）
- ◆ 弊社は男性よりも女性の人数のほうが多く女性も管理職に登用しているので、業務に関しては男女間の不平等を感じたことはない。但し、一部男性の個人的レベルとして男性優位の考えが残っており、部下が意見を述べることを好まなかったり女性管理職に対して横柄な態度を取っている社員も見受けられる。やはり男性の意識改革が必要かと思われる。子を持つ女性が職場でのキャリアを積んでいくためには職場環境はもちろんのこと社会家庭のサポート・理解も必要である。（卸売業、小売業 100～299人）

2 職場のハラスメントに関すること

- ◆ ハラスメントに関して世代により認識・感覚の差が未だに見られることがあるため、啓発教育を通して理解促進と認識の解消を引き続き図っていく必要がある。（製造業 1000人以上）
- ◆ 弊社はセクハラ防止規定を設け、育休や介護の制度も整備済みである。幸いにしてセクハラ事案も発生していない。人材育成を業務とする企業としては当然と考えたい。女性社員のポジティブアクションについては社外セミナー受講、社内横断プロジェクトでの活躍を促しつつさらに進めていきたい。（教育、学習支援業 30～99人）
- ◆ 職場内のコミュニケーションあるいは相手に対して良かれと思って言った言動が相手を深く傷つけてしまうことが昨今多くなってきているように感じる。マタニティハラスメントについては近年妊娠出産した女性がやめずに仕事を継続することが当たり前となってきている中、もともと仕事に対するスタンスが甘い状態で三足のわらじをはきどれもこれも中途半端な状況に陥ってしまう当事者も少なくない。その該当者をサポートしている周りのスタッフに業務のしわ寄せが行き、そのストレスによって双方が互いに傷つけあってしまう状況もあろうかと思う。一人ひとりが成熟し社会の一員として自分がなすべきことはしっかりと成し遂げていくこと、お互いを認め合うことがマタハラを無くす一歩ではないかと考える。（教育、学習支援業 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

- ◆ 現在では仕事に関しては男女の実力の差はそれほどないと感じていますが女性には妊娠出産という大きな壁があり育児も含め子育て支援の制度は必要だと考えます。働き方にはいろいろな方法があると思いますが夫婦共働きも必要となる時期もあるだろうし、又専業主婦、専業主夫というものもあつ

「事業所調査結果」

ても良いのではないのでしょうか。妻、母親、主婦の三役をこなしてきた女性は立派だと思います。（医療、福祉 30～99人）

- ◆ 妊娠・出産・育児休業・育児中の時短勤務等、子どもがいる社員に対する制度が次々とあるが、女性社員の多い職場では「妊娠しているので業務負担を軽減」「育児中のため時短勤務中で毎日定時に帰る」等、制度利用者が多いため、子どものいない女性社員から不公平、不満の声があがり始め、その対応が難しい。「お互い様」なんだからとか、「いつか自分もそういうことになる」のだからという説明だけでは納得してくれない。夕方の業務の忙しい時に「時短勤務なので帰ります」と言い出しにくいママさん社員もいるだろうが、「毎日残業を押し付けられる」という若手女性社員の不満の声もあり、対応が難しい状況である。（サービス業（他に分類されないもの） 300～499人）

4 男性の育児参加に関すること

- ◆ 子供が体調不良になった時、休暇や遅刻、早退するのは女性が多く、男性はあまり見受けられない。当社に限らず、男性も同様になるべき。（医療、福祉 100～299人）

5 保育所に関すること

- ◆ 待機児童を減らすための施策をもっと踏み込んで行ってほしい。（卸売業、小売業 1000人以上）
- ◆ 育児休業から職場復帰する際の一番の問題は子どもの入れる保育園を見つけられるかである。出産後も女性が仕事を続けるためには保育園の充実が一番の課題と感じるので、保育園の拡充によりいわゆる待機児童の問題解消をお願いしたい。（金融業、保険業 30～99人）

6 行政に望むこと

- ◆ 社会全体として子育てをしながら働く環境の整備が整っていない。男性の長時間労働の改善等、女性の育児休業制度等の充実だけでは改善されない問題だ。労働環境改善の取り組みを行政に積極的に行ってほしい。子供を産み、健全に育てることのできる環境は男女を問わずすべての労働者に必要だ。（宿泊業、飲食サービス業 500～999人）
- ◆ 産休育休関連の休暇制度促進のために法で義務づけたり企業に負担を強いることは特に体力のない中小企業にはそれが重荷となり結果として女性の雇用の妨げに繋がります。そのため国や地方自治体がそういった企業に対して保証を行うなど社会全体で後押しするような取組が女性の労働環境改善、ひいては少子化対策になると思います。東京都に対しては保育所不足が深刻なため復職したくてもできないという職員も多く休暇制度の整備だけでなく不安なく働ける環境づくりが必要だと思います。企業の自主性に任せて経済活動を萎縮させるのではなく行政側の責任役割が非常に大きいと感じています。（医療、福祉 300～499人）

7 雇用環境や社会に対する要望

- ◆ ワークライフバランスと言われているが、男女が共に生き生きと働くことに未だ課題が多い。長時間労働、女性の妊娠、出産、育児など社会と家庭が別のものでなく共存していくためには、男女の区別ではなくお互いの知恵を出す必要がある。少子高齢化が進む今、早急な対応が必要。（卸売業、小売業 30～99人）
- ◆ 約70%が女性社員だが、最近女性ばかり配慮する世間の流れで、男性への配慮や尊敬の念が足りない世の中になりつつある。仕事においては男女区別することがそもそもおかしい。（製造業 100～299人）