

第 3 章 従業員調査結果

「従業員調査結果」

【回答者(従業員)の属性】

(1) 性別と年代

上段:実数 下段:%		全体			うち非正社員		
		全体	性別		全体	性別	
			男性	女性		男性	女性
全体		1,568 100.0 (100.0)	767 100.0 (48.9)	801 100.0 (51.1)	68 100.0 (100.0)	21 100.0 (30.9)	47 100.0 (69.1)
年 代	10代	— —	— —	— —	— —	— —	— —
	20代	225 14.3 (100.0)	80 10.4 (35.6)	145 18.1 (64.4)	8 11.8 (100.0)	— —	8 17.0 (100.0)
	30代	794 50.6 (100.0)	412 53.7 (51.9)	382 47.7 (48.1)	17 25.0 (100.0)	4 19.0 (23.5)	13 27.7 (76.5)
	40代	352 22.4 (100.0)	169 22.0 (48.0)	183 22.8 (52.0)	11 16.2 (100.0)	1 4.8 (9.1)	10 21.3 (90.9)
	50代	149 9.5 (100.0)	74 9.6 (49.7)	75 9.4 (50.3)	13 19.1 (100.0)	4 19.0 (30.8)	9 19.1 (69.2)
	60代以上	44 2.8 (100.0)	31 4.0 (70.5)	13 1.6 (29.5)	17 25.0 (100.0)	12 57.1 (70.6)	5 10.6 (29.4)
	無回答	4 0.3 (100.0)	1 0.1 (25.0)	3 0.4 (75.0)	2 2.9 (100.0)	— —	2 4.3 (100.0)

(2) 勤務先の業種

上段:実数 下段:%	全体	男性	女性
建設業	78 5.0	41 5.3	37 4.6
製造業	232 14.8	120 15.6	112 14.0
情報通信業	153 9.8	74 9.6	79 9.9
運輸業, 郵便業	77 4.9	39 5.1	38 4.7
卸売業, 小売業	217 13.8	105 13.7	112 14.0
金融業, 保険業	68 4.3	28 3.7	40 5.0
不動産業, 物品賃貸業	25 1.6	12 1.6	13 1.6
学術研究,	80 5.1	47 6.1	33 4.1
宿泊業, 飲食サービス業	24 1.5	14 1.8	10 1.2
生活関連サービス業, 娯楽業	14 0.9	7 0.9	7 0.9
教育, 学習支援業	99 6.3	49 6.4	50 6.2
医療, 福祉	171 10.9	79 10.3	92 11.5
サービス業(他に分類 されないもの)	289 18.4	138 18.0	151 18.9
その他	30 1.9	11 1.4	19 2.4
無回答	11 0.7	3 0.4	8 1.0
合計	1,568 100.0	767 100.0	801 100.0

(3) 勤務先の企業規模

上段:実数 下段:%	全体	男性	女性
1～99人	478 30.5	237 30.9	241 30.1
100～299人	494 31.5	239 31.2	255 31.8
300～499人	162 10.3	79 10.3	83 10.4
500～999人	197 12.6	92 12.0	105 13.1
1,000人以上	233 14.9	119 15.5	114 14.2
無回答	4 0.3	1 0.1	3 0.4
合計	1,568 100.0	767 100.0	801 100.0

「従業員調査結果」

(4) 回答者の職種

上段:実数 下段:%	全体	男性	女性
専門・技術職 (技術者、看護師、教員等)	232 14.8	144 18.8	88 11.0
事務職(経理事務、 オペレーター等)	1014 64.7	388 50.6	626 78.2
営業職	106 6.8	89 11.6	17 2.1
販売・サービス職(店員等)	19 1.2	10 1.3	9 1.1
技能・労務職(運転手、 作業員等)	48 3.1	39 5.1	9 1.1
管理職(課長相当職以上)	69 4.4	57 7.4	12 1.5
その他	53 3.4	30 3.9	23 2.9
無回答	27 1.7	10 1.3	17 2.1
合計	1,568 100.0	767 100.0	801 100.0

(5) 回答者の勤続年数

上段:実数 下段:%	合計	3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	無回答
全体	1,568 100.0	172 11.0	200 12.8	507 32.3	518 33.0	154 9.8	17 1.1
男性	767 100.0	72 9.4	98 12.8	255 33.2	265 34.6	71 9.3	6 0.8
女性	801 100.0	100 12.5	102 12.7	252 31.5	253 31.6	83 10.4	11 1.4

(6) 回答者の役職

上段:実数 下段:%	合計	役職について いない	主任級	係長級	課長級	部長級	その他	無回答
全体	1,568 100.0	840 53.6	317 20.2	211 13.5	93 5.9	39 2.5	47 3.0	21 1.3
男性	767 100.0	303 39.5	165 21.5	154 20.1	77 10.0	31 4.0	26 3.4	11 1.4
女性	801 100.0	537 67.0	152 19.0	57 7.1	16 2.0	8 1.0	21 2.6	10 1.2

(7) 回答者の雇用形態

上段:実数 下段:%	合計	正社員	パートタイマー	その他	無回答
全体	1,568 100.0	1,480 94.4	21 1.3	47 3.0	20 1.3
男性	767 100.0	737 96.1	3 0.4	18 2.3	9 1.2
女性	801 100.0	743 92.8	18 2.2	29 3.6	11 1.4

「従業員調査結果」

(8) 回答者の1か月の平均残業時間

上段:実数 下段:%	合計	残業なし	10時間以下	10時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	45時間超	無回答
全体	1,568 100.0	338 21.6	462 29.5	314 20.0	352 22.4	71 4.5	31 2.0
男性	767 100.0	116 15.1	176 22.9	168 21.9	237 30.9	54 7.0	16 2.1
女性	801 100.0	222 27.7	286 35.7	146 18.2	115 14.4	17 2.1	15 1.9

(9) 昨年度の年次有給休暇取得日数

上段:実数 下段:%	合計	0日	1～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21日以上	無回答
全体	1,568 100.0	101 6.4	401 25.6	436 27.8	294 18.8	228 14.5	64 4.1	44 2.8
男性	767 100.0	54 7.0	250 32.6	221 28.8	126 16.4	82 10.7	22 2.9	12 1.6
女性	801 100.0	47 5.9	151 18.9	215 26.8	168 21.0	146 18.2	42 5.2	32 4.0

(10) 配偶者の有無

上段:実数 下段:%	合計	いる	いない	無回答
全体	1,568 100.0	823 52.5	724 46.2	21 1.3
男性	767 100.0	490 63.9	269 35.1	8 1.0
女性	801 100.0	333 41.6	455 56.8	13 1.6

(11) 子どもの有無

上段:実数 下段:%	合計	末子が就学前	末子が小学生	末子が中学生 以上	いない	無回答
全体	1,568 100.0	309 19.7	113 7.2	196 12.5	916 58.4	34 2.2
男性	767 100.0	196 25.6	79 10.3	91 11.9	386 50.3	15 2.0
女性	801 100.0	113 14.1	34 4.2	105 13.1	530 66.2	19 2.4

(12) 勤務先労働組合の有無

上段:実数 下段:%	合計	ある	ない	わからない	無回答
全体	1,568 100.0	517 33.0	966 61.6	58 3.7	27 1.7
男性	767 100.0	255 33.2	484 63.1	18 2.3	10 1.3
女性	801 100.0	262 32.7	482 60.2	40 5.0	17 2.1

I 職場の女性の活躍状況

1 女性社員の割合

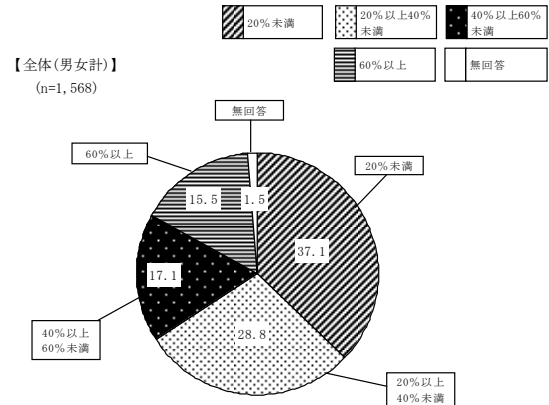
女性社員の割合は20%未満の職場が多い

職場における女性社員の割合について、従業員にたずねた。

「20%未満」と回答したのが37.1%で最も割合が高く、次いで「20%以上40%未満」(28.8%)と続く。

(図3-1)

図3-1 女性社員の割合



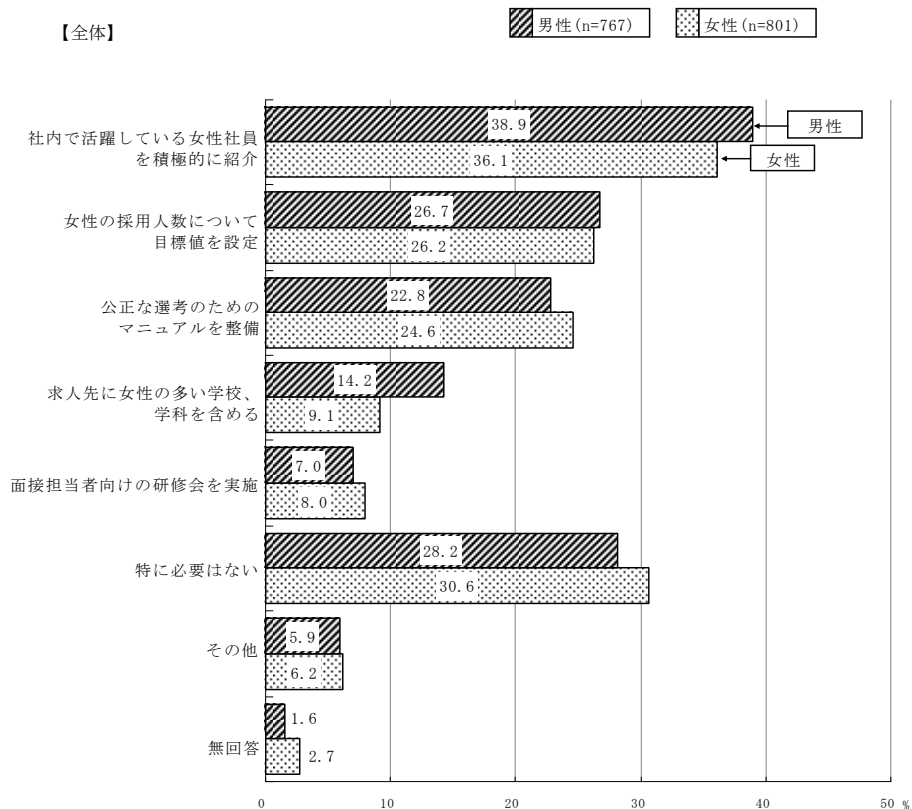
2 女性の採用を拡大するために必要な取組(複数回答)

「社内で活躍している女性社員の紹介」が男女とも最も多い

職場で、女性の採用を拡大するためにどのような取組が必要かたずねた。

「ホームページや会社案内で、社内で活躍している女性社員を積極的に紹介する」(男性38.9%、女性36.1%)の割合が最も高い。一方、「特に必要はない」の割合も高く、女性(30.6%)は、男性(28.2%)より割合が高い。(図3-2)

図3-2 女性の採用を拡大するために必要な取組(複数回答)



3 女性の勤続年数を伸長するために必要な取組（複数回答）

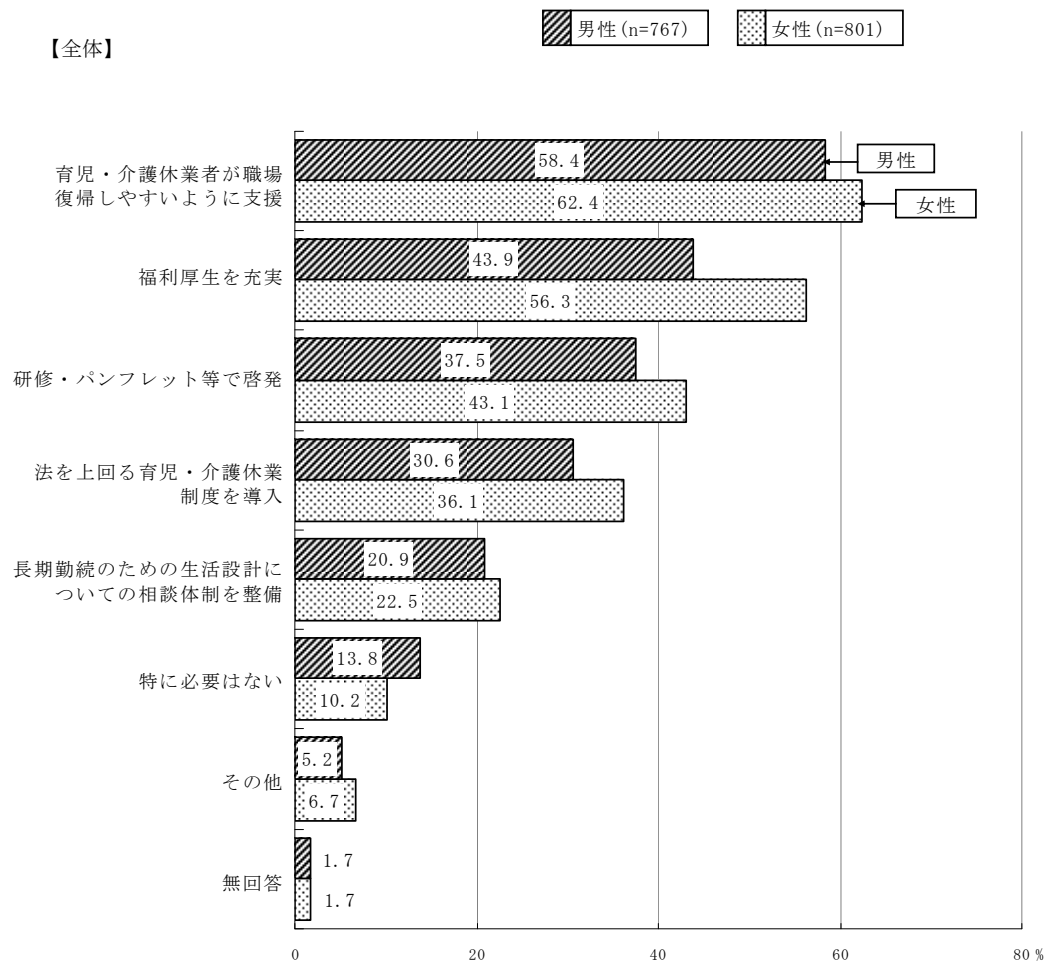
「育児・介護休業者が職場復帰しやすいように支援」が男女とも最も多い

職場で、女性の勤続年数を伸長するためにどのような取組が必要かたずねた。

「育児・介護休業をした従業員が職場復帰しやすいように支援する（職場復帰プログラムの実施など）」（男性 58.4%、女性 62.4%）の割合が最も高く、次いで「福利厚生（各種手当・休暇制度など）を充実させる」（男性 43.9%、女性 56.3%）と続く。

必要とする取組は、すべて男性より女性のほうが高く、「福利厚生（各種手当・休暇制度など）を充実させる」は男女間で12.4ポイント差がある。（図 3-3）

図 3-3 女性の勤続年数を伸長するために必要な取組（複数回答）



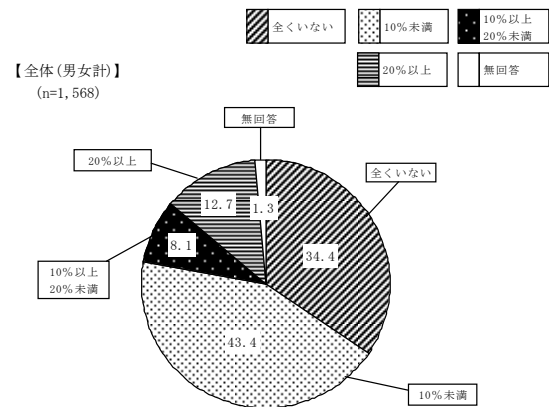
4 女性管理職の割合

女性管理職が10%未満の職場が4割強

全管理職（課長相当以上）に占める女性管理職の割合について、従業員にたずねた。

「10%未満」と回答したのが43.4%で最も割合が高い。一方、「全くいない」（34.4%）と回答した人も3割強と多い。（図3-4）

図3-4 女性管理職の割合



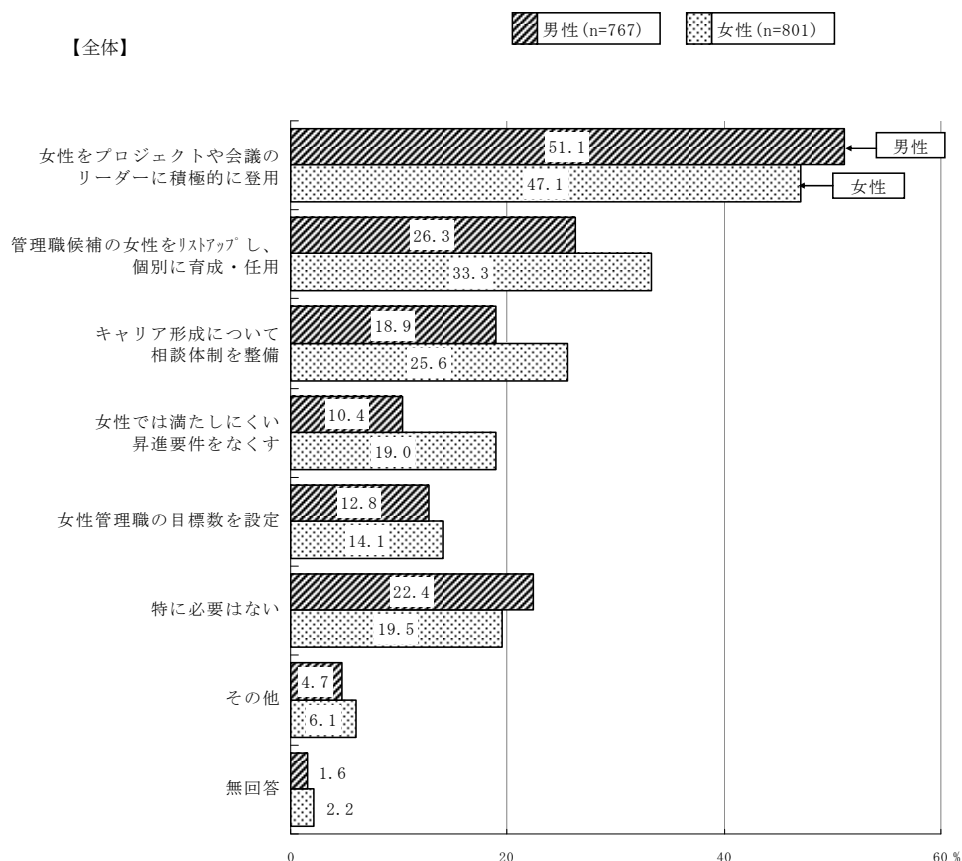
5 女性の育成や管理職を増やすために必要な取組（複数回答）

「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用」が男女とも最も多い

女性の育成や管理職を増やすためにどのような取組が必要かたずねた。

「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用する」（男女51.1%、女性47.1%）の割合が最も高い。男性よりも女性のほうが、必要とする取組を挙げている割合が高く、特に「女性では満たしにくい昇進要件（地方勤務や現場経験）をなくす」（男性10.4%、女性19.0%）は男女間で8.6ポイント差がある。（図3-5）

図3-5 女性の育成や管理職を増やすために必要な取組（複数回答）



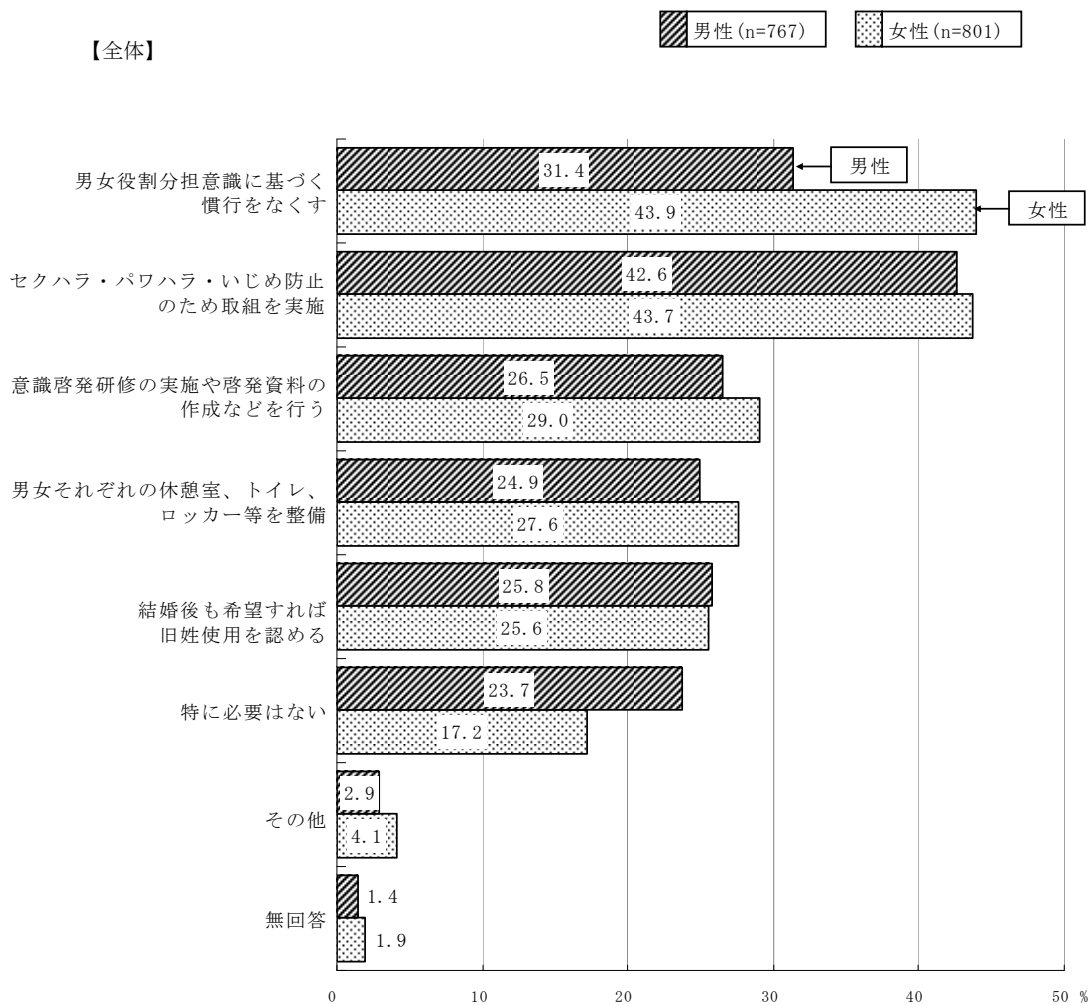
6 職場の雰囲気・風土改善のために必要な取組（複数回答）

「セクハラ・パワハラ・いじめ防止のため取組を実施」が男女とも多い

職場における雰囲気・風土改善のためにどのような取組が必要かたずねた。

男性が必要とする取組は、「セクハラ・パワハラ・いじめ防止のための取組を実施する（研修の実施・就業規則への規定・相談窓口の設置など）」（42.6％）の割合が最も高く、次いで「お茶汲み、雑用などの男女役割分担意識に基づく慣行をなくす」（31.4％）と続く。女性は、男性の上位で挙げられた2つの取組が4割以上と高い。（図3-6）

図3-6 職場の雰囲気・風土改善のために必要な取組（複数回答）



Ⅱ 仕事への取組

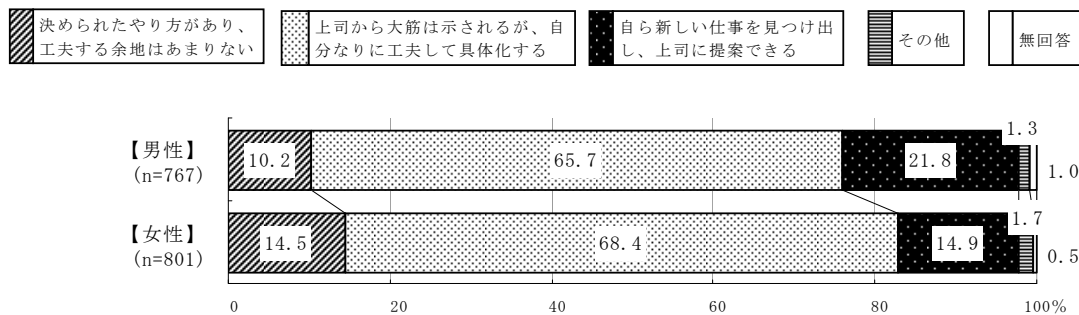
1 仕事の裁量

「上司から示されるが、自分なりに工夫して具体化する」が男女とも最も多い

職場でどのように仕事に携わっているかたずねた。

「上司から仕事のやり方の大筋は示されるが、自分なりに工夫して具体化する」（男性 65.7%、女性 68.4%）が男女とも 6 割以上を占め、最も割合が高い。「決められたやり方があり、自分で工夫する余地はあまりない」は女性（14.5%）が男性（10.2%）より 4.3 ポイント高く、「自ら新しい仕事を見つけ出し、上司に提案できる」は男性（21.8%）が女性（14.9%）より 6.9 ポイント高い。（図 3-7）

図 3-7 仕事の裁量



2 仕事の評価

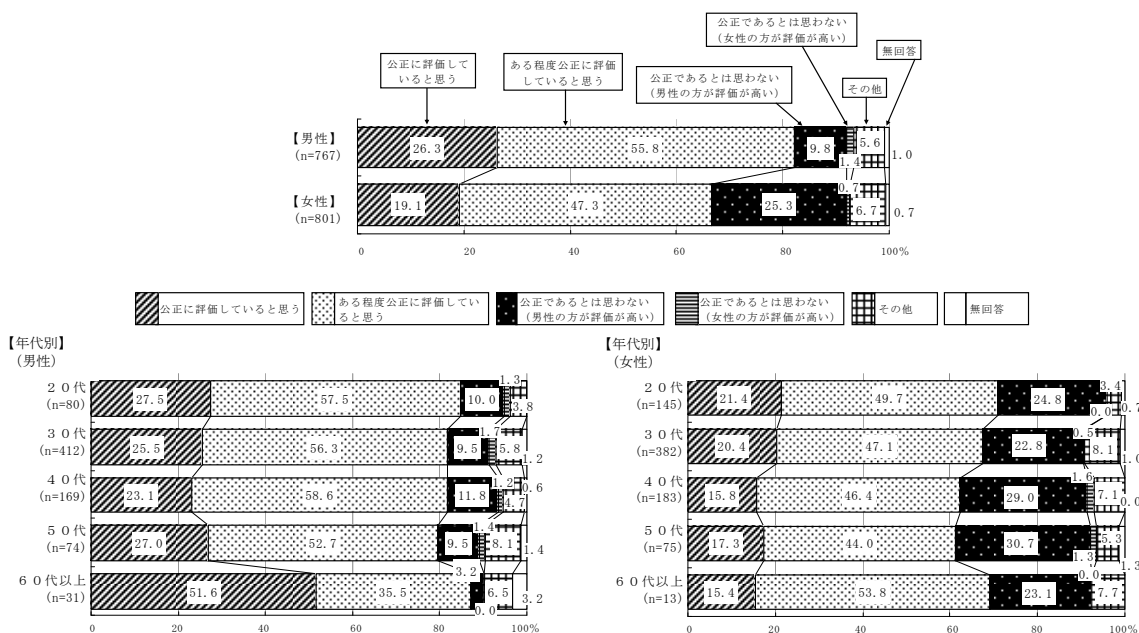
能力・成果を「ある程度公正に評価していると思う」が男女とも最も多い

職場で、従業員の能力・成果を公平に評価しているかたずねた。

男女とも「ある程度公正に評価していると思う」（男性 55.8%、女性 47.3%）の割合が高い。男性は次いで「公正に評価していると思う」（26.3%）と続いているが、女性は「公正であるとは思わない（男性の方が評価が高い）」（25.3%）で、女性のほうが能力・成果の評価に対して不満がある。

年代別にみると、「公正に評価していると思う」は男性の 60 代以上で 51.6%と高い。（図 3-8）

図 3-8 仕事の評価



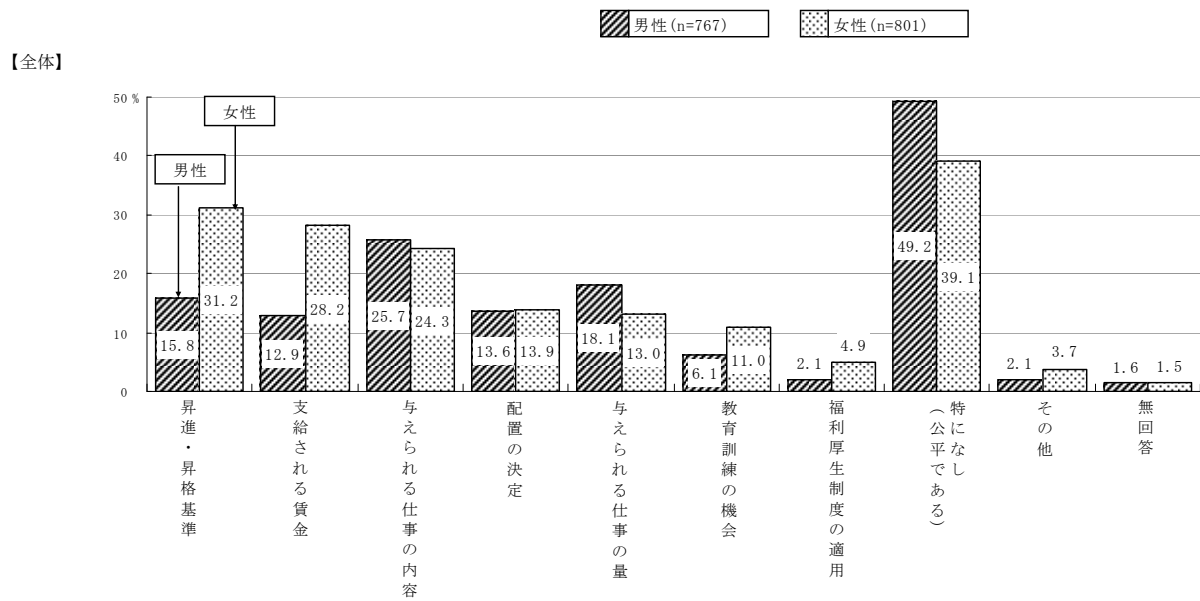
3 男女の取扱いが公平でないもの（複数回答）

「特になし（公平である）」が男女とも最も多い

職場で、男女間の取扱いが公平でないものについてたずねた。

「特になし（公平である）」（男性 49.2%、女性 39.1%）が男女とも最も割合が高い。男性は次いで「与えられる仕事の内容」（25.7%）、「与えられる仕事の量」（18.1%）と続く。一方、女性は「昇進・昇格基準」（31.2%）、「支給される賃金」（28.2%）と続き、男性は仕事に対する不公平さを挙げ、女性は待遇に対する不公平さを挙げている。（図 3-9）

図 3-9 男女の取扱いが公平でないもの（複数回答）



4 今後の職業生活におけるキャリアビジョン

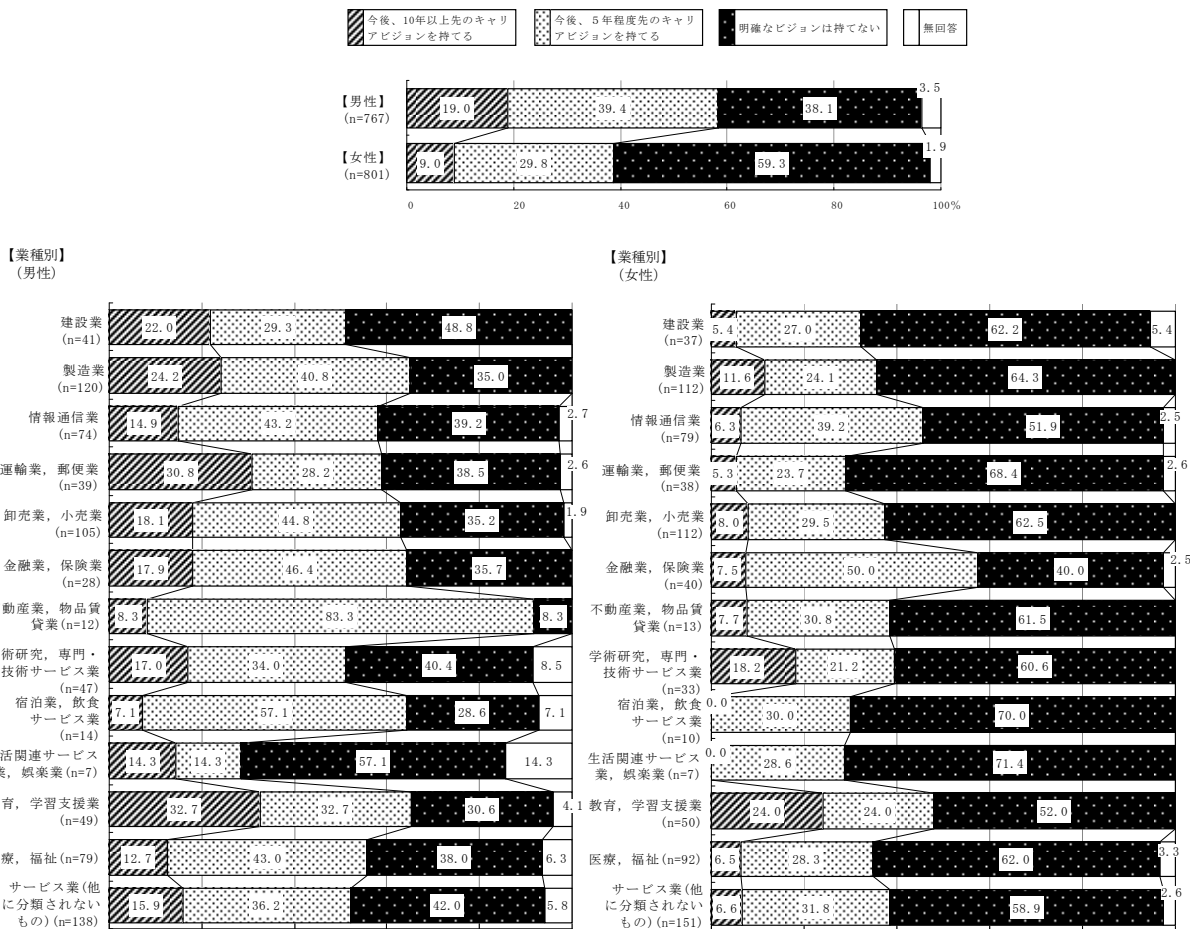
女性より男性のほうが、キャリアビジョンを持てる割合が高い

今後の職業生活のキャリアビジョンについてたずねた。

男性は「今後、5年程度先のキャリアビジョンを持てる」(39.4%)、「明確なビジョンは持てない」(38.1%)の割合が高く、女性は「明確なビジョンは持てない」が59.3%と高い。「今後、5年程度先のキャリアビジョンを持てる」は男性が39.4%、女性が29.8%で9.6ポイント差があり、「今後、10年以上先のキャリアビジョンを持てる」(男性19.0%、女性9.0%)も男女間で10ポイント差がある。女性より男性のほうが今後の職業生活においてキャリアビジョンを持てる割合が高い。

業種別にみると、「今後、10年以上先のキャリアビジョンを持てる」は男性の教育、学習支援業(32.7%)、運輸業、郵便業(30.8%)で3割以上、「今後、5年程度先のキャリアビジョンを持てる」は男性の不動産業、物品賃貸業(83.3%)、宿泊業、飲食サービス業(57.1%)、女性の金融業、保険業(50.0%)で半数以上と割合が高い。(図3-10)

図3-10 今後の職業生活におけるキャリアビジョン



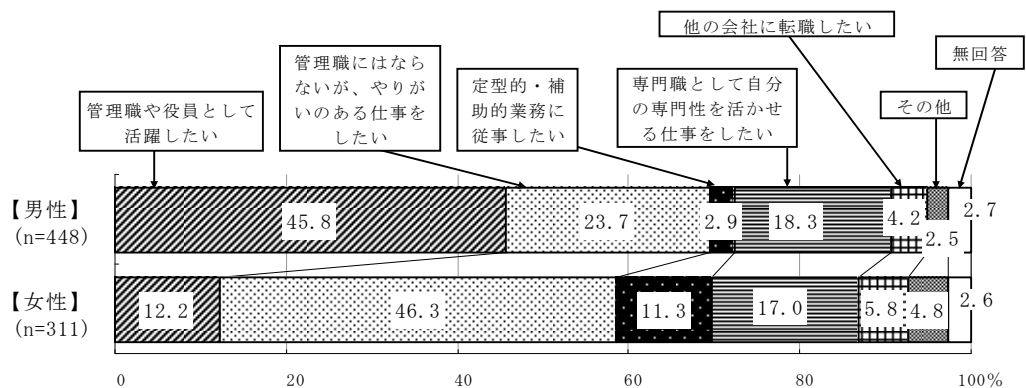
5 キャリアビジョンの内容

男性は「管理職や役員として活躍したい」、女性は「やりがいのある仕事をしたい」が最も多い

10年以上先、または5年程度先のキャリアビジョンを持てると回答した人（男性 448 人、女性 311 人）に、どのようなビジョンをもっているかたずねた。

男性は「今の会社で、管理職や役員として活躍したい」が 45.8% で最も割合が高く、次いで「今の会社で、管理職にはならないが、やりがいのある仕事がしたい」（23.7%）と続く。一方、女性は「今の会社で、管理職にはならないが、やりがいのある仕事がしたい」が 46.3% で最も割合が高く、次いで「今の会社で、専門職として自分の専門性を活かせる仕事がしたい」（17.0%）と続く。（図 3-11）

図 3-11 キャリアビジョンの内容



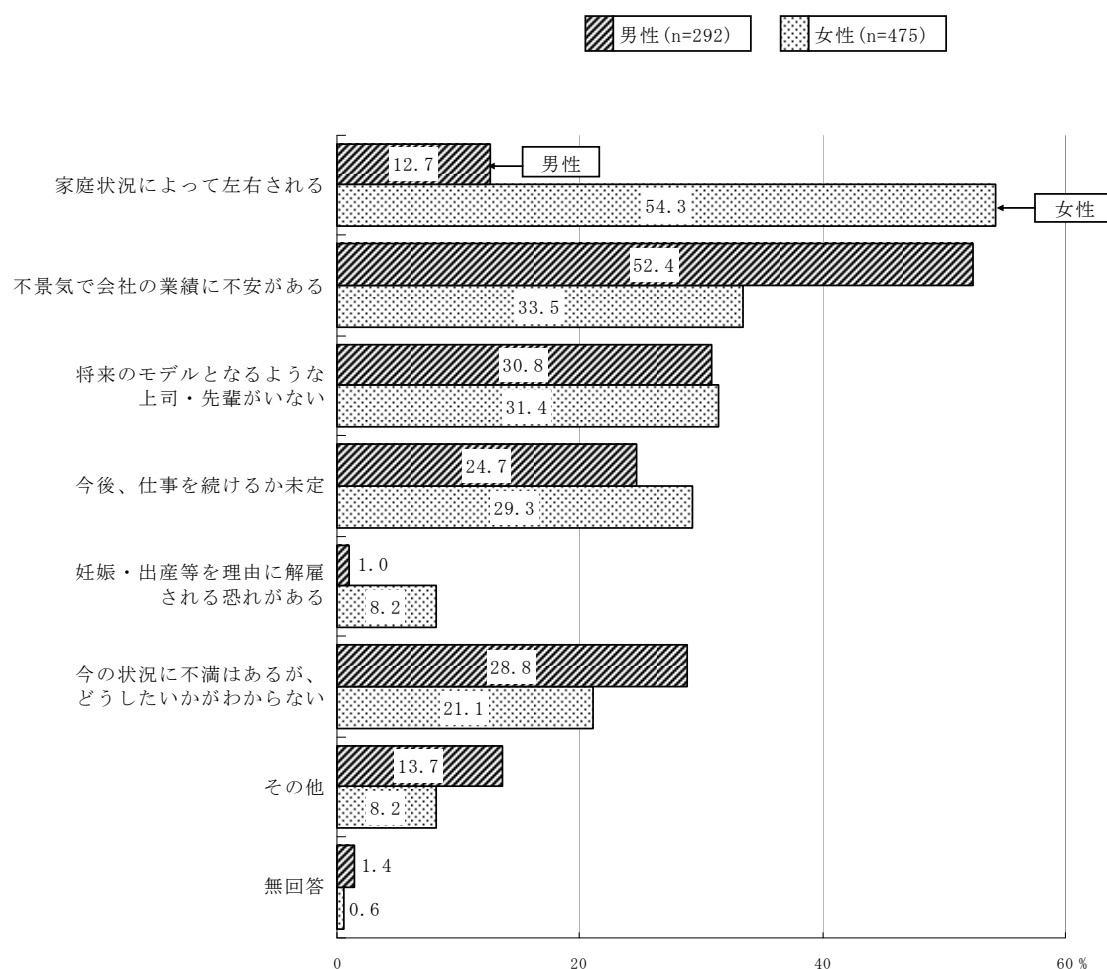
6 明確なキャリアビジョンが持てない理由（複数回答）

男性は「不景気で会社の業績に不安」、女性は「家庭状況によって左右される」が最も多い

明確なキャリアビジョンが持てないと回答した人（男性 292 人、女性 475 人）に、その理由をたずねた。

男性は「不景気で会社の業績に不安があるから」が 52.4% で最も割合が高く、次いで「将来のモデルとなるような上司・先輩がいないから」（30.8%）と続く。一方、女性は「家庭状況（結婚・育児・介護・配偶者の状況など）によって左右されるから」が 54.3% で最も割合が高い。男女間で差が最も大きいのは「家庭状況（結婚・育児・介護・配偶者の状況など）によって左右されるから」（男性 12.7%、女性 54.3%）の 41.6 ポイント差である。（図 3-12）

図 3-12 明確なキャリアビジョンが持てない理由（複数回答）



7 管理職になることについて

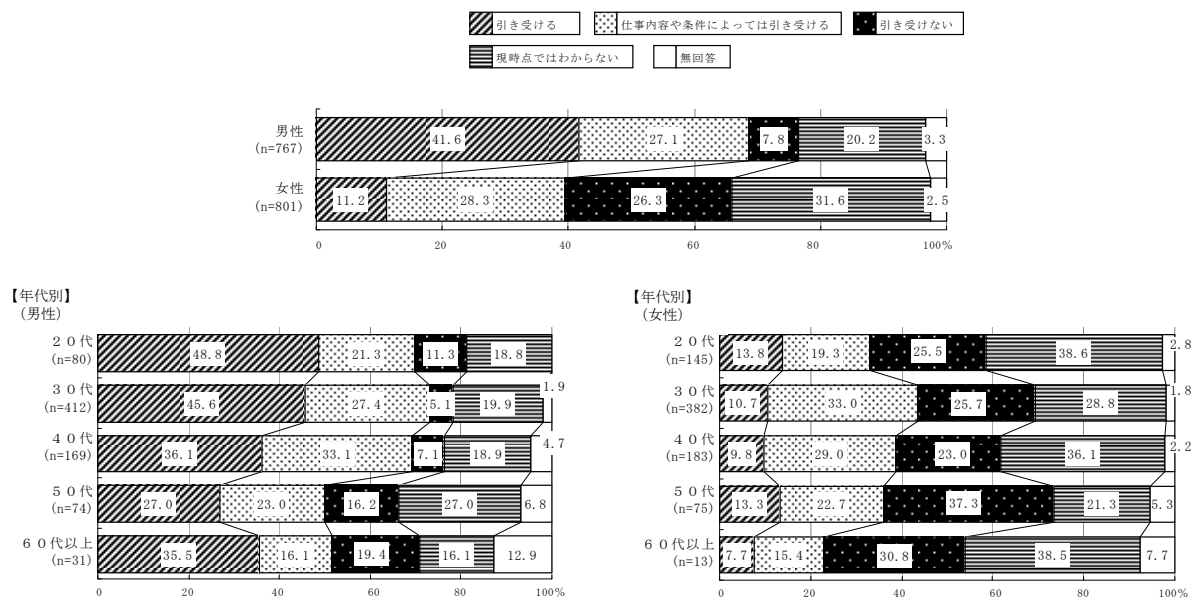
男性は「引き受ける」、女性は「現時点ではわからない」が最も多い

上司から管理職になることを薦められたら引き受けるかどうかたずねた。

男性は「引き受ける」が 41.6%で最も割合が高く、「引き受けない」は 7.8%と低い。一方、女性は「現時点ではわからない」が 31.6%で最も割合が高く、次いで「仕事内容や条件によっては引き受ける」(28.3%) と続く。「引き受けない」は 26.3%で、男性より 18.5 ポイント高い。

規模別にみると、男女とも 30 代、40 代で「引き受ける」、「仕事内容や条件によっては引き受ける」を合わせた値が高い。(図 3-13)

図 3-13 管理職になることについて



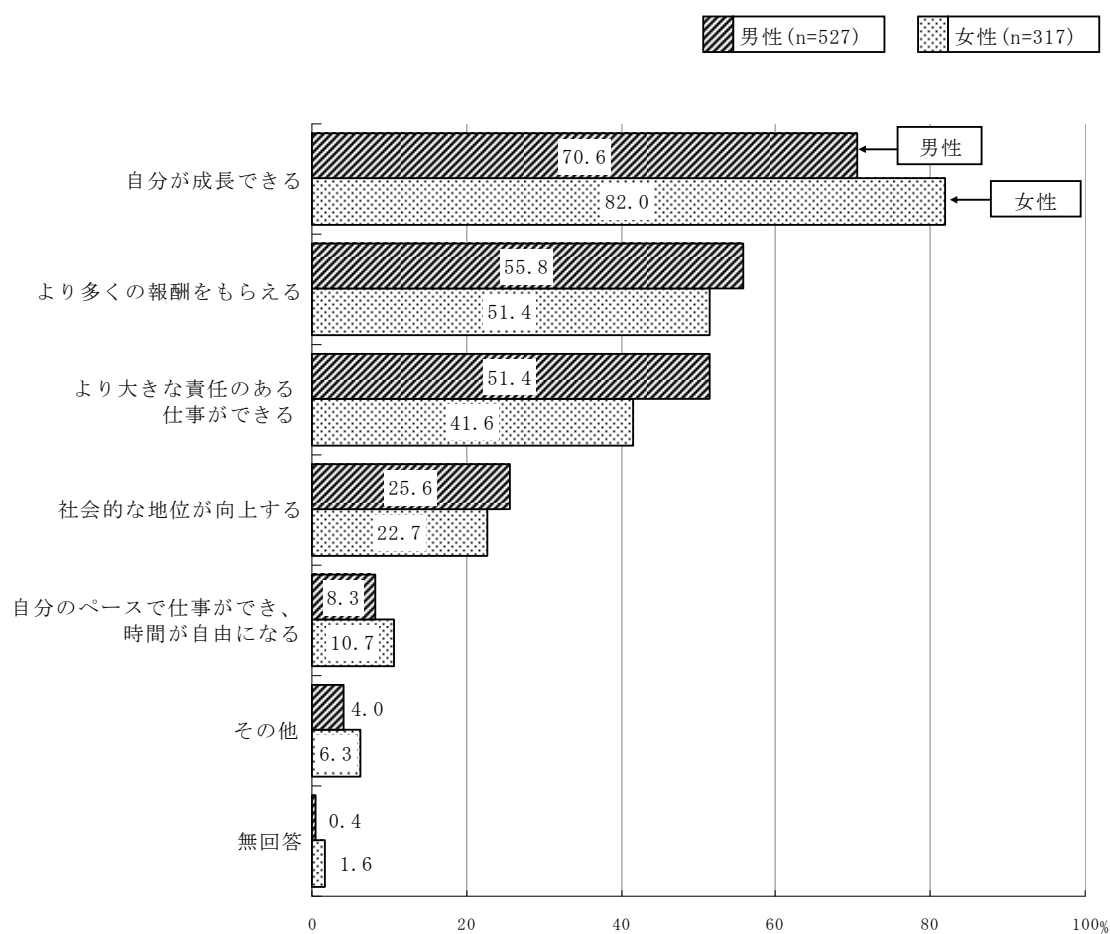
8 管理職を引き受ける理由（複数回答）

「自分が成長できる」が男女とも最も多い

管理職になることを薦められた場合、引き受ける、又は仕事内容や条件によって引き受けると回答した人（男性 527 人、女性 317 人）に、その理由をたずねた。

「自分が成長できるから」（男性 70.6%、女性 82.0%）が男女とも最も割合が高く、以下「より多くの報酬をもらえるから」（男性 55.8%、女性 51.4%）、「より大きな責任のある仕事ができるから」（男性 51.4%、女性 41.6%）と続く。（図 3-14）

図 3-14 管理職を引き受ける理由（複数回答）



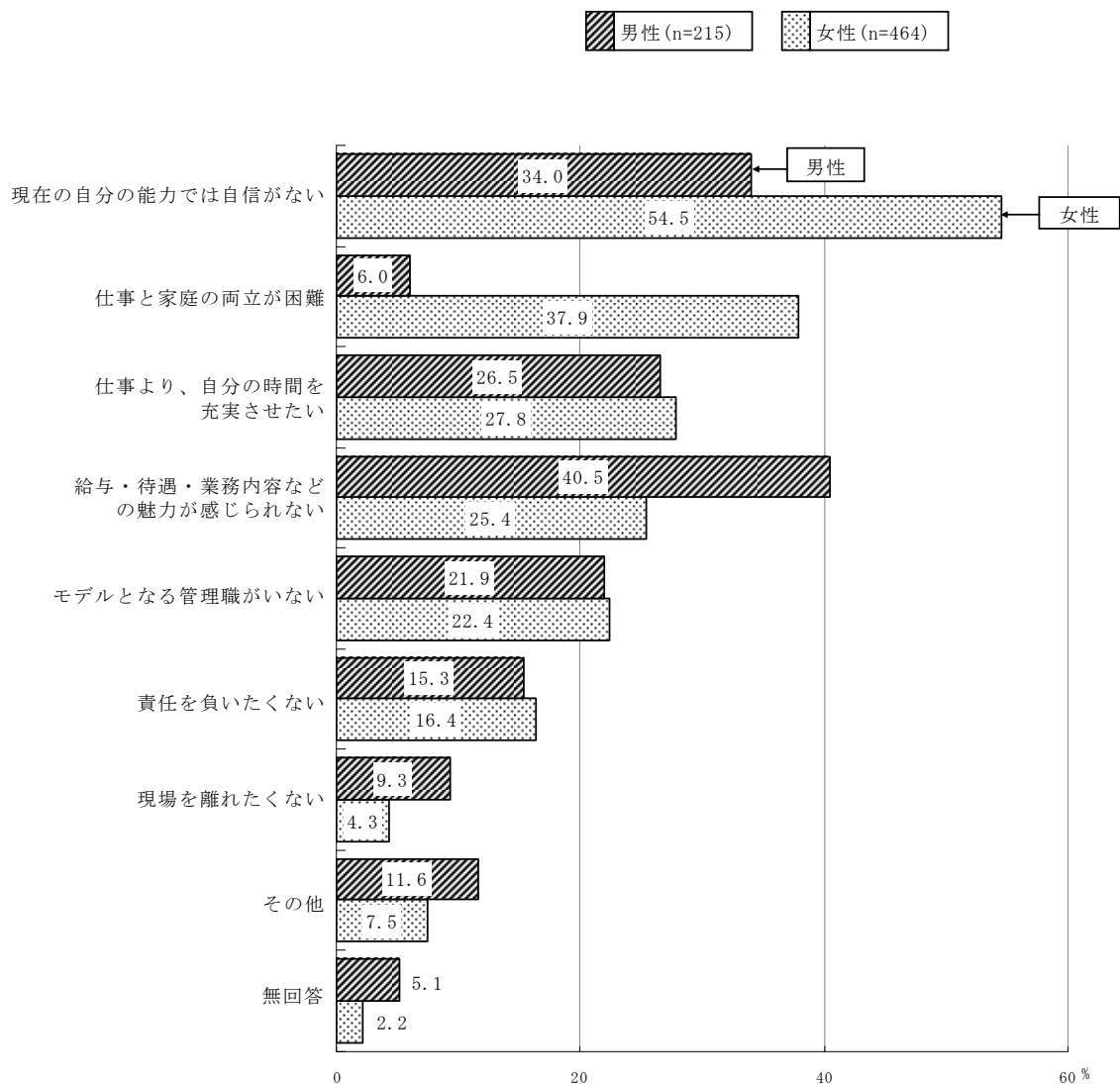
9 管理職を引き受けない又は現時点ではわからない理由（複数回答）

男性は「給与などに魅力を感じない」（40.5%）、女性は「自信がない」（54.5%）が最も多い

管理職になることを薦められた場合、引き受けない、又は現時点ではわからないと回答した人（男性 215 人、女性 464 人）に、その理由をたずねた。

男性は「給与・待遇・業務内容などの魅力を感じられないから」が 40.5%で最も割合が高く、以下「現在の自分の能力では自信がないから」（34.0%）、「仕事より、自分の時間を充実させたいから」（26.5%）と続く。一方、女性は「現在の自分の能力では自信がないから」が 54.5%で最も割合が高い。次いで「仕事と家庭の両立が困難だから」（37.9%）と続き、男性はその割合が 6.0%と極端に低い。（図 3-15）

図 3-15 管理職を引き受けない又は現時点ではわからない理由（複数回答）



Ⅲ ポジティブ・アクションに対する取組

1 ポジティブ・アクションへの認識

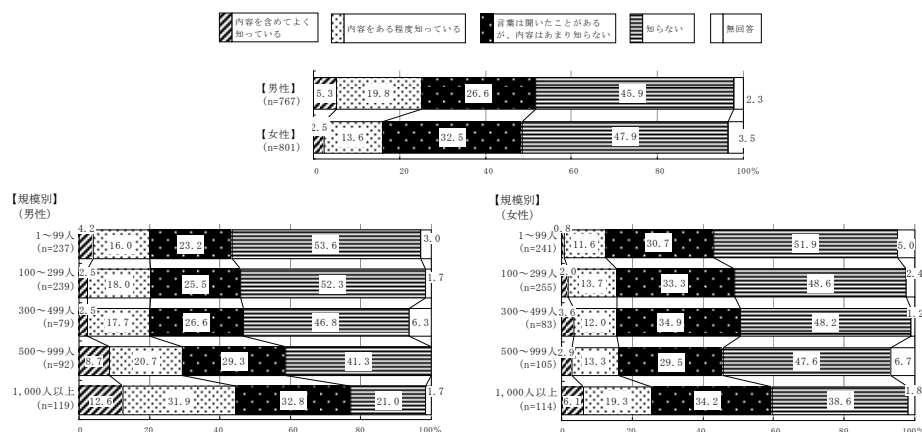
「知らない」が男女とも多い

ポジティブ・アクションの認識状況についてたずねた。

「知らない」（男性 45.9%、女性 47.9%）が男女とも割合が高い。「内容を含めてよく知っている」、「内容をある程度知っている」を合わせた値でみると、男性（25.1%）が女性（16.1%）より9ポイント高い。

規模別にみると、男女とも従業員規模が大きい事業所で「内容を含めてよく知っている」、「内容をある程度知っている」を合わせた値が高い。（図 3-16）

図 3-16 ポジティブ・アクションへの認識



2 ポジティブ・アクションへの取組

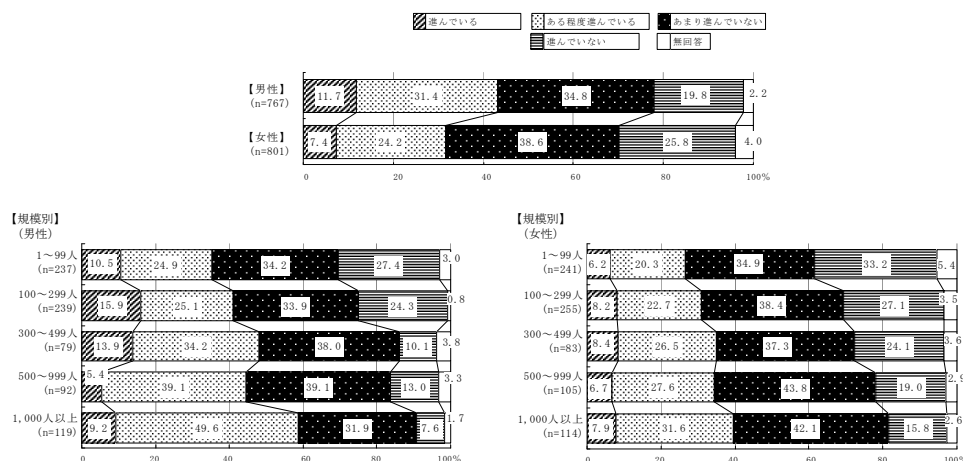
「あまり進んでいない」が男女とも最も多い

女性が活躍するための取組状況についてたずねた。

「あまり進んでいない」（男性 34.8%、女性 38.6%）が男女とも割合が高い。「進んでいる」、「ある程度進んでいる」を合わせた値でみると、男性（43.1%）が女性（31.6%）より11.5ポイント高い。

規模別にみると、男性では規模によるポジティブ・アクションへの取組が進んでいる割合の差が大きく、「進んでいる」、「ある程度進んでいる」を合わせた値をみると、1～99人の35.4%に対し、1,000人以上では58.8%と高い。（図 3-17）

図 3-17 ポジティブ・アクションへの取組



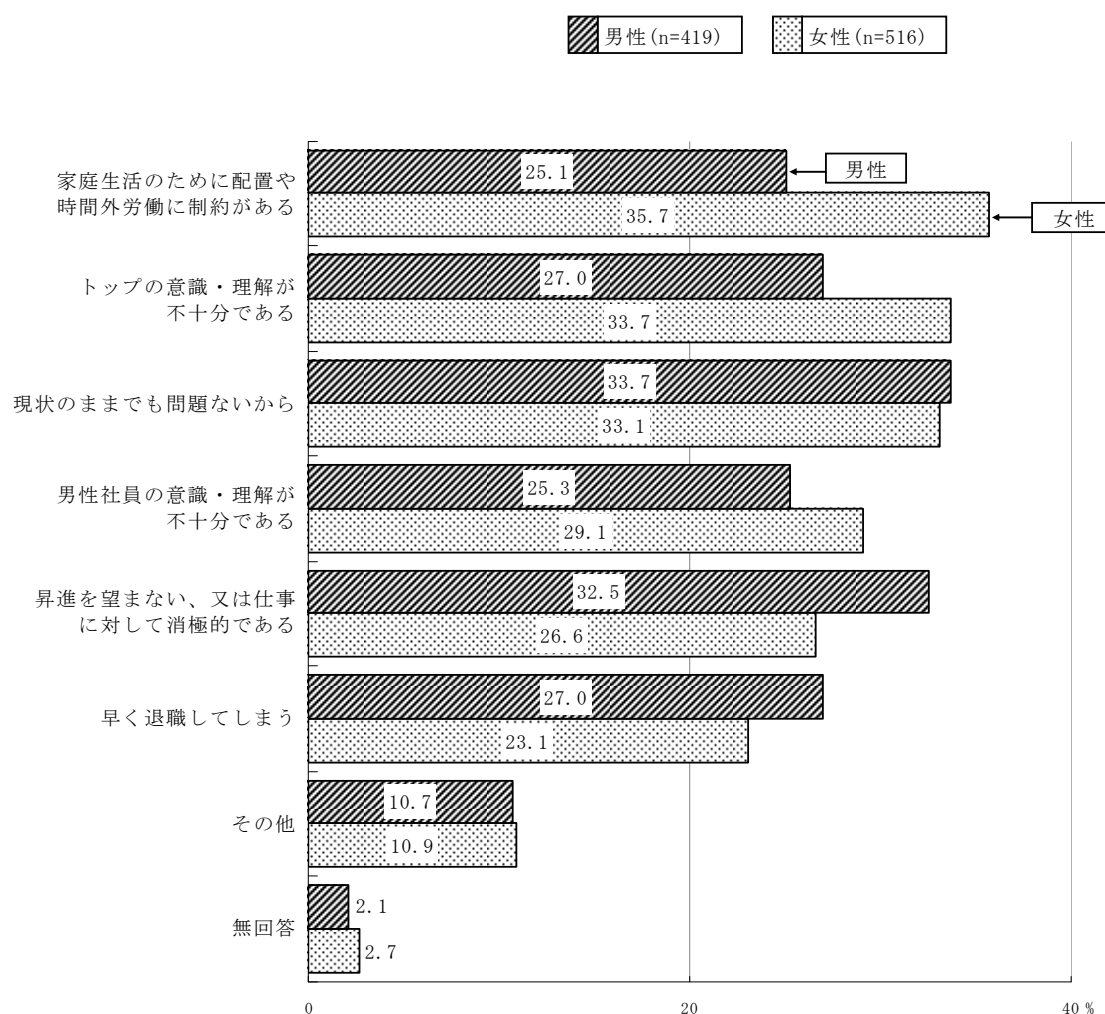
3 女性の活躍が進んでいない理由（複数回答）

女性より男性「家庭生活による制約があるから」と回答した割合が大幅に高い

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」と回答した人（男性 419 人、女性 516 人）に、その理由をたずねた。

男性は「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままだでも問題ないから」（33.7%）、「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」（32.5%）の割合が高い。一方、女性は「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから」（35.7%）、「トップの意識・理解が不十分である」（33.7%）の割合が高い。（図 3-18）

図 3-18 女性の活躍が進んでいない理由（複数回答）



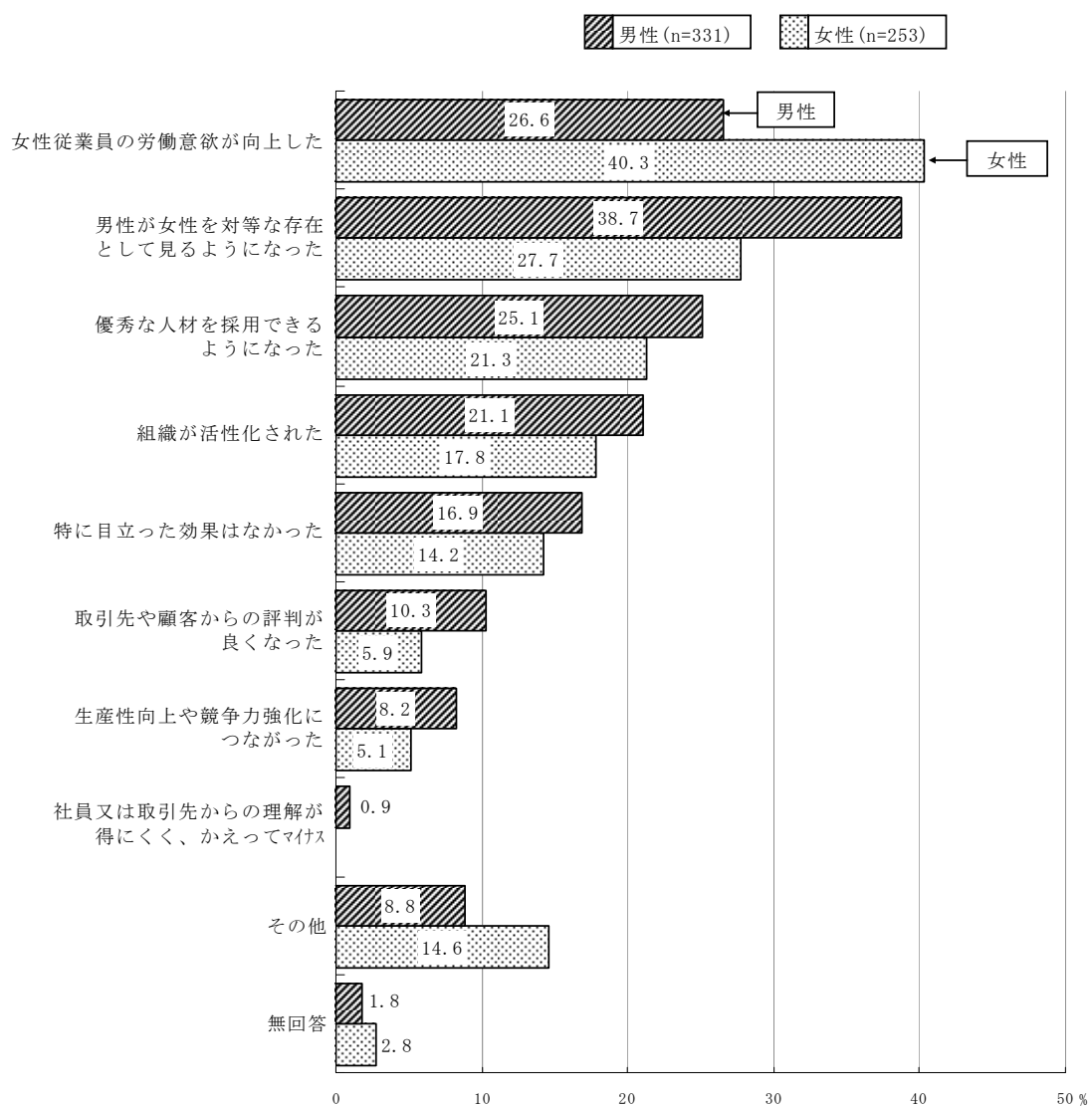
4 女性が活躍するための取組を実施した効果（複数回答）

男性は「男性が女性を対等な存在と認識」（38.7%）、女性は「労働意欲の向上」（40.3%）が多い

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」と回答した人（男性 331 人、女性 253 人）に、女性が活躍するための取組を実施した効果についてたずねた。

男性は「男性が女性を対等な存在として見るようになった」（38.7%）、女性は「女性従業員の労働意欲が向上した」（40.3%）の割合が最も高い。男性は女性より「男性が女性を対等な存在として見るようになった」（11 ポイント差）、「取引先や顧客からの評判が良くなった」（4.4 ポイント差）など、割合が高い項目が多い。（図 3-19）

図 3-19 女性が活躍するための取組を実施した効果（複数回答）



5 ポジティブ・アクションを推進することへの考え方

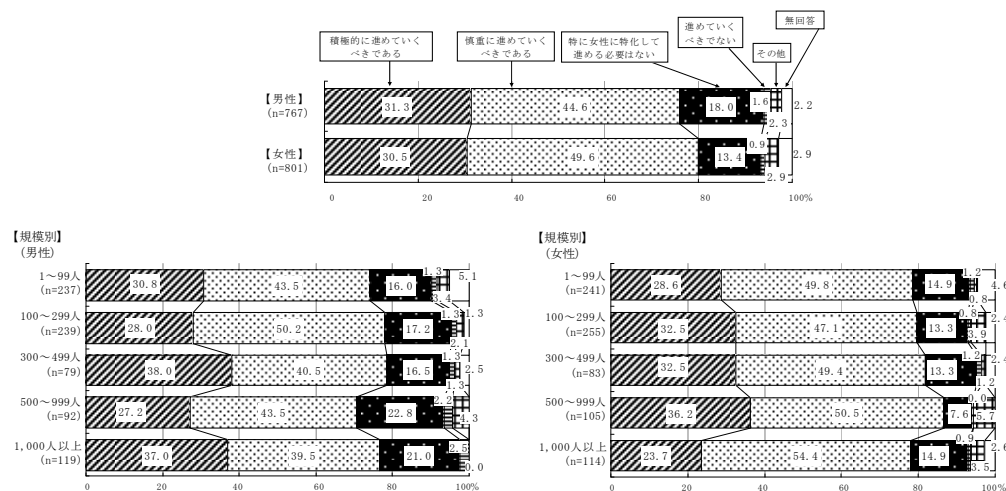
男性より女性のほうが進めていくべきだと思う割合が高い

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。

「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」（男性 44.6%、女性 49.6%）が男女とも割合が最も高い。「女性の労働環境は改善されてきているため、特に女性に特化して進める必要はない」は男性（18.0%）が女性（13.4%）より 4.6 ポイント高い。

規模別にみると、「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」は女性の 1,000 人以上（54.4%）、500～999 人（50.5%）、男性の 100～299 人（50.2%）で半数以上と割合が高い。（図 3-20）

図 3-20 ポジティブ・アクションを推進することへの考え方



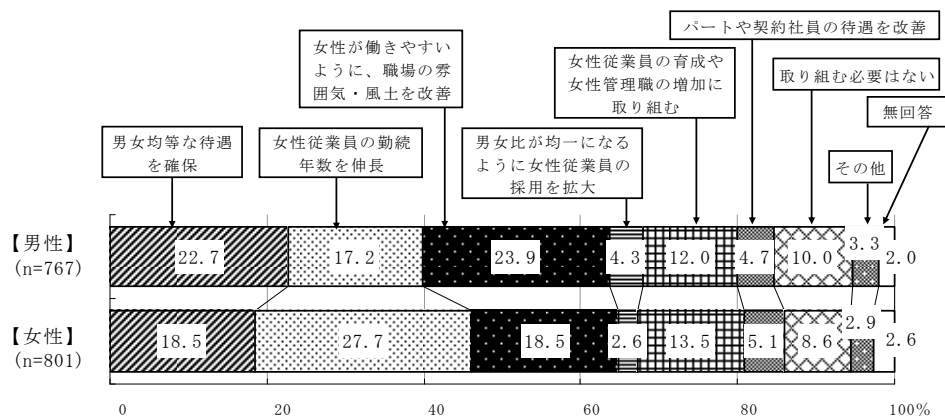
6 ポジティブ・アクションを進めていくために特に取り組むべき項目

男性は「職場の雰囲気・風土改善」(23.9%)、女性は「勤続年数の伸長」(27.7%)を希望している

ポジティブ・アクションを進めていくために、特に取り組むべき項目についてたずねた。

男性は「女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する」(23.9%)、「男女均等な待遇を確保する」(22.7%)の割合が高い。一方、女性は「女性従業員の勤続年数を伸長する（短時間勤務、育児・介護休業を取得しやすい制度を整備するなど）」が 27.7%で最も割合が高い。（図 3-21）

図 3-21 ポジティブ・アクションを進めていくために特に取り組むべき項目



Ⅳ 仕事と家庭の両立

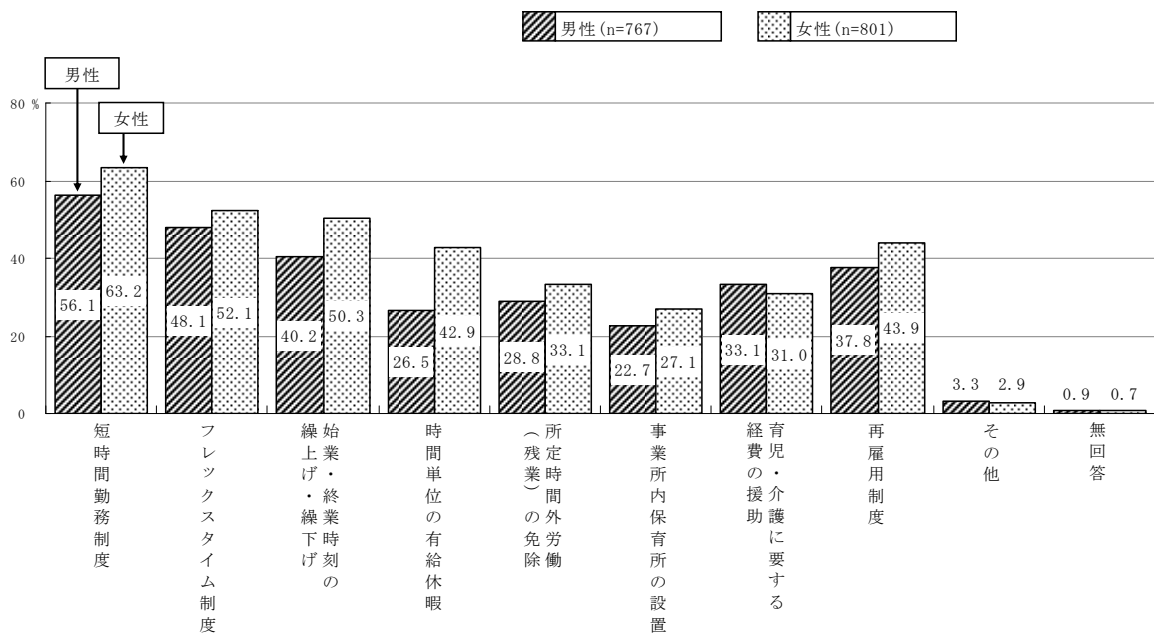
1 働きながら育児・介護を行う従業員に対して必要な制度（複数回答）

「短時間勤務制度」は、男女とも最も必要な制度

働きながら、育児・介護を行う従業員に対して必要な制度をたずねた。

「短時間勤務制度」（男性 56.1%、女性 63.2%）が男女とも最も割合が高く、以下「フレックスタイム制度」（男性 48.1%、女性 52.1%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（男性 40.2%、女性 50.3%）と続く。男性よりも女性のほうが、必要な制度を挙げている割合が高い。（図 3-22）

図 3-22 働きながら育児・介護を行う従業員に対して必要な制度（複数回答）



2 育児休業の取得とその後の働き方

女性「長期」、男性「短期」の休業を希望

男女全員に自分自身の育児休業と働き方について意向をたずねた。

男性の希望は「できる限り育児休業期間を短くして早めに職場復帰し、両立支援制度を使いながら働く」が38.5%で最も割合が高く、次いで「長期の育児休暇を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」(34.7%)と続く。女性の希望は「長期の育児休暇を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」が47.4%で最も割合が高く、以下「できる限り育児休業期間を短くして早めに職場復帰し、両立支援制度を使いながら働く」(30.2%)、「育児の期間はいったん退職し、再雇用制度などを利用し時機を見て復帰する」(15.2%)と続き、女性は男性より長期の育児休業やいったん退職することを望む割合が高い。(図3-23)

年代別にみると、男性では「できる限り育児休業期間を短くして早めに職場復帰し、両立支援制度を使いながら働く」が20代(45.0%)、40代(40.2%)で4割以上、女性では「長期の育児休暇を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」が30代(51.0%)で半数以上と割合が高い。(図3-24)

図3-23 自身の育児休業の取得とその後の働き方

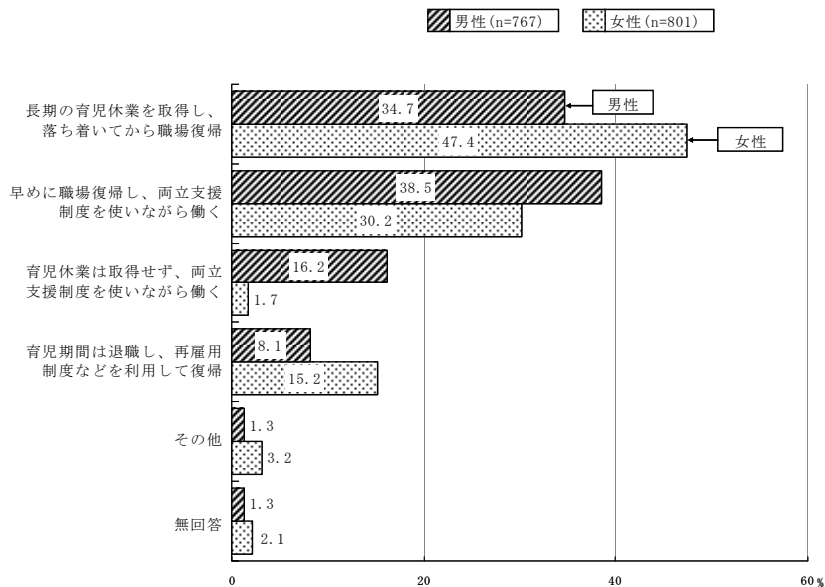
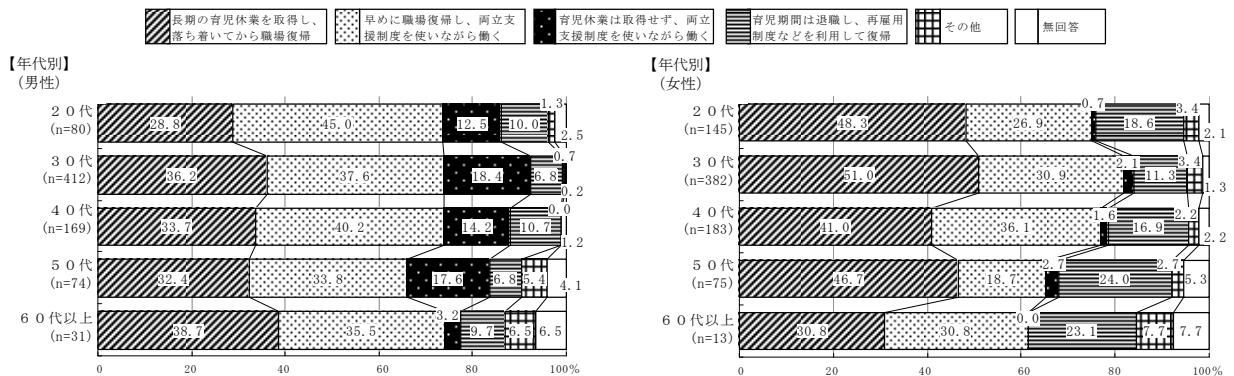


図3-24 自身の育児休業の取得とその後の働き方の希望（年代別）



V 自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,568 件（男性 767 件、女性 801 件））のうち、436 件（男性 175 件、女性 261 件）回答者の 27.8%（男性 22.8%、女性 32.6%）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 132 件（男性 48 件、女性 84 件）と最も多く、次いで「行政に望むこと」に関する意見が 105 件（男性 43 件、女性 62 件）、「ポジティブ・アクションの推進に関すること」が 78 件（男性 39 件、女性 39 件）、「保育所に関すること」が 59 件（男性 19 件、女性 40 件）等となっている。

1 男女雇用平等に関すること

【男性】

- ◆ 男女平等に関しては、業種や業態によっても大きく考え方が異なる。それぞれが活躍できる、活躍しやすいステージは必ずあると思う。会社側は社内の業務やポストを理解し、社員の適性を把握し女性男性ともに極力、適材適所の人事配置やモチベーションを高める方策を考え、雰囲気の良い職場づくりをすれば、男女平等に関する不満も解消するのではと思う。（サービス業(他に分類されないもの) 500～999 人)
- ◆ 男女間の差のない社風は、この会社の誇れる点の一つであると思う。（情報通信業 1000 人以上）
- ◆ 男女雇用機会均等法と過度な女性優遇が混同している。男女平等に…と考えるのであれば、女性も努力すべき。（学術研究, 専門・技術サービス業 100～299 人）
- ◆ 女性が男性と同じ働きが出来ないのに平等に労働させるのは無理がある。現実の現場は、そういう職場がほとんどのはず。女性の仕事の平等は無理。（運輸業・郵便業 1～99 人）

【女性】

- ◆ 電話やお茶は必ず女性がやると決めつけられていることが残念である。また、男性から、「女のくせに」という発言をよく耳にする。女性の年齢や結婚について差別的な発言もある。（サービス業(他に分類されないもの) 1～99 人）
- ◆ 男性社員にはまだ、女性には補助的業務をやらせておけばよい、という考えの人が多いように思う。（不動産業, 物品賃貸業 300～499 人）
- ◆ 一般の企業と比べ、私の勤務先は男女の違いによる不平等さをあまり感じない。そういう点では大変働きやすい職場環境に恵まれて助かっている。（教育, 学習支援業 100～299 人）
- ◆ 私の働いている職場は、女性社員が多くいる割には女性への理解があまりない。上司はまだ理解があると思うが、30～40代の男性の理解が低いと思う。男性の方が給料が高くて当たり前だと考えている人が多いと思う。また、意見を言う女性より、“ハイハイ”と言う事を聞く女性の方が評価が高い。（金融業, 保険業 1～99 人）
- ◆ 男女の不平等感はありません。私は男女が平等であるべきだとも思わない。男女の違いは個性と同じで、女性が活躍できる場で発揮すればよいと思う。（情報通信業 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

【男性】

- ◆ 男性の育児休業取得は現実的には難しい。女性の方が取れない状況に限られ、現実取得できることは少ないと思う（役所、学校はのぞく）。（卸売業, 小売業 1～99 人）
- ◆ 男女の問題よりも、働きながら介護を行う労働者のことを考えて欲しい。育児休業は1年あるからいい。

「従業員調査結果」

介護休業は少ない。要介護者は死ぬまで何年かかるか分からないのに。 （サービス業(他に分類されないもの) 100～299 人)

【女性】

- ◆ 育児休業を使用する際、1 回がいいが、2 人目になると使わないで退職してほしいような雰囲気になる。少子化と言っている割に、出産できる環境ではないと思う。 （卸売業、小売業 500～999 人）
- ◆ 子どもの看病などは、当然のように母親の役割になっている。男女関係なく、仕事の都合がつく方という意識にしないと女性は働きづらい。 （サービス業(他に分類されないもの) 1～99 人）
- ◆ 私はここ数年、家族の看病・介護が続き、短時間勤務→週 2～3 日の出勤→ついには休業状態になり、今年の春ごろ復帰した。当初は不安だったが、今は以前のように残業もして頑張っている。会社が温かく見守ってくれたおかげでやってこられた。女性が多く年齢も高い会社だが、皆で頑張る会社である。そんな会社が増えるといいと思う（決して儲かっている会社ではないが、人にはやさしい）。 （製造業 1～99 人）

3 ポジティブ・アクションの推進に関すること

【男性】

- ◆ ポジティブ・アクションのような動きには、共感・賛同できる。一方で、私の職場のように、男女間での役割の差がなく、あくまでも人材と業務の視点で人を見るような場合、逆に過度な“アクション”を提示することは、かえって不自然になる。職場の状況にあわせたバランスが大切だと思う。 （製造業 300～499 人）
- ◆ いまの職場では男女ともに活躍しているが、管理職になる女性が少ないのは気になる。もっと管理職になることの「良さ」を発信すべきだと思う。 （サービス業(他に分類されないもの) 100～299 人）
- ◆ 介護の現場は元々女性が中心の職場であり、ポジティブ・アクションはそれほど重要視されていないと思う。どちらかというとも男性が続けて行くのが困難な仕事だと思う。金銭的な差は男女でそれほどないので、介護・福祉事業に対する国の対策の方がよっぽど大きな問題ではないだろうか。 （医療・福祉 1000 人以上）
- ◆ 経営者層の方々、特に高齢の方々の考え方を変えることが必要だと思う。 （学術研究、専門・技術サービス業 300～499 人）
- ◆ 能力のある女性は積極的に評価し、昇格等の希望を満たしていくべきだと考える。反面、会社に利益をもたらさない人材についても、過度の女性優遇にならないように配慮すべきだと感じる。会社の利益、成長を一番考えたうえでの、男女均等な待遇施策が必要だと考える。 （不動産業、物品賃貸業 500～999 人）

【女性】

- ◆ 能力の高い女性がより高い位置を目指すことは素晴らしいと思う。ただ、世の中には自身の自己実現の為に、生活の為に働く一般的女性が大半だ。あまりに一面的なポジティブな改善は、一般的能力の女性達には苦痛になることもあることを心に留めていただきたい。 （サービス業(他に分類されないもの) 100～299 人）
- ◆ まだまだ女性は補助的な仕事のみで仕事をまかせてもらえない。経営者の意識改革が必要。 （製造業 1～99 人）
- ◆ 男性にしかできない仕事、女性にしかできない仕事があるので、慎重に進めて欲しい。 （サービス業(他に分類されないもの) 300～499 人以上）

4 保育所に関すること

【男性】

- ◆ 認可保育所が少なく、保育料の負担が大きい。（情報通信業 100～299 人）
- ◆ 主要駅前に、公共的な託児所があれば働き続けやすいと思う。（サービス業(他に分類されないもの) 1000 人以上)

【女性】

- ◆ 男女平等であってほしいが、日本の風土・歴史・習慣からしても、難しいのは事実である。認可の保育園を増やしたり、保育園に補助金を増やすなどの援助や対策の方が先だと感じる。（サービス業(他に分類されないもの) 100～299 人）
- ◆ 出産後しばらく子育てに専念してから復帰したいと考えても、実際は保育園が0才児の4月入園しかほぼ入園のチャンスがないため、不本意ながら育休を一年未満で切り上げて復帰することになる。育休取得者が9割もいるのなら、年度途中入園や1才児4月入園枠を拡大してほしい。（卸売・小売業 100～299 人）
- ◆ 保育所が少なく、待機児童が出る状況では、会社が子育て支援の充実をはかっても戻りたくても戻れないのではないかと。保育料の引き下げ、病後保育の拡充を望む。小学校低学年の学童の充実も必要。（教育、学習支援業 500～999 人）
- ◆ 核家族化、男女共働きという現状において、子供を預ける保育園が不足している問題をぜひとも早期に解決してほしい。子供を産んで仕事復帰を希望していたとしても、上記の問題からそれを果たせない女性も多い。地域の高齢者の方々に経験を生かして子育てを手伝ってもらうなど、成功事例を共有し実践してもらいたい。（製造業 1000 人以上）

5 行政に望むこと

【男性】

- ◆ 女性も男性と同等に働けるのに対し、「男性の方が使いやすいから」とか「女性は無理がきかないから」などという役職者が多い。できれば、都で役職者向けに女性の活用に関するセミナー等を開いて、強制的に参加させてほしい。（卸売業、小売業 500～999 人）
- ◆ 現在の職場は女性が多く、男女平等が当たり前の風土があるが育児・介護休業への理解度がまだ低いと思う。理解を深めていけるようなパンフレットなどを法改正の時に積極的に配付してもらいたいと思う。（教育、学習支援業 100～299 人）
- ◆ 自分の職場に限定して言えば、女性自身にはあまりやりたい事、目標とすることがないように感じる。決して女性に対して不利な条件は何もないはずなのだが…。女性が自ら働きがいを見い出せるようなセミナー等（難しいものではなく）が、もっと参加しやすい形で開催されればと思う。（建設業 100～299 人）
- ◆ 中小企業を中心に、まだまだ女性活躍の必要性の真の理解は得られていない。一段、強制力を持った取組を要望する。（製造業 1000 人以上）

【女性】

- ◆ 女性への福利厚生制度がどのようなものがあるか、現在の他社の状況などを知りたい。パンフレットのようなものがあれば、わかりやすいかと思う。（製造業 1000 人以上）
- ◆ 育休から復帰して約9ヶ月になるが、家庭との両立の大変さはあるものの、だからこそやりがいを持って仕事をしたいと考えている。その為には男女関係なく、様々な立場・事情での働き方ができる、特別視されない環境が必要だと切に感じる。そのような考え方を是非広報してほしい（男性社員の育休や時短勤務なども普通になるような）。（建設業 100～299 人）

「従業員調査結果」

- ◆ 育児休業を経て復帰し、1年が経とうとしている。制度も整備されているし、職場の方たちも温かく迎え入れてくれてはいるが、何となく申し訳ない気持ちが大きかったり、皆に理解されているか不安だったりする。皆の理解を得られるようなパンフレット等の作成を希望する。（教育、学習支援業 1～99人）
- ◆ 育児支援もさることながら、老人介護も重要なポイントで、積極的に介護に取り組める理想の会社作りを東京都など自治体が、会社へ働きかけてほしい。（卸売業、小売業 100～299人以上）

6 雇用環境や社会に対する要望

【男性】

- ◆ 制度が存在しても「言い出しにくい」「周りの目が気になる」といった、無言のプレッシャーによって機能していないことが多い。自分が休むと他人に迷惑をかけるという意識もその原因の一つと考えられる。職場に対して、人員補充の制度や業務効率化を促す研修の実施などが必要と感じる。又、チームで仕事を共有しながら互いに制度を活用しやすい環境を作るための研修などもあるとよい。（教育、学習支援業 3～499人）
- ◆ 当社では、男女平等であり、女性の方が管理職（6割以上）が多い。女性の方が優遇されているかと思うほど女性の活躍は素晴らしい。これは、社長の意思であるからと思われる。当社の社長は素晴らしい人だ。（学術研究、専門・技術サービス業 1～99人）
- ◆ 職場内の努力・取組だけではなく、取引先などの外部環境を巻き込んだ啓発活動が必要だと感じる。（卸売業、小売業 300～499人）

【女性】

- ◆ 現在、結婚2ヶ月弱が経ったが、仕事は忙しく、家に帰るのは平均22：00～0：00までの間になる。このままでは育児をしながらの仕事は非常に難しく、今後のキャリアビジョンを考えると非常に不安である。上司に「家事や育児があるので早く帰りたいので仕事量を減らしてほしい」などの相談ができるような雰囲気もない。もしそういう相談をすれば、適性に仕事の評価をしてくれないのではないかという懸念もある。「だったら辞めれば」と言われかねない。きちんと仕事をしている女性社員を大事に育てたいという企業が増えてほしいと考える。次に転職をするならば、そのような会社に転職したいと思う。（サービス業(他に分類されないもの) 500～999人）
- ◆ 現職場では女性が多く活躍し、男女の差はない。女性の育児支援制度もある。ただし、それらの制度は正職員しか利用できないものがほとんどで、正規以外の雇用形態の方が多く中、非正規社員も利用できるようにしてほしい。（教育、学習支援業 100～299人）
- ◆ 社会全体では女性の労働に関心が高いと思うが、実際のところ、弊社のような古い体質の会社ではまだまだ女性が長く働ける環境が整っていない。私は既に結婚をしているが、今後仕事を続けていけるか微妙なところだ。よほど優秀な方でないと、女性は長く働けないと痛感している。国をあげて、女性がもっと働きやすいように改革を進めて欲しい。（学術研究、専門・技術サービス業 1000人以上）
- ◆ 一旦、強固に確立されてしまった男性優位社会の構造を組み立て直すのは容易ではないと思う。男性にはもちろんのこと、女性にも、その構造を根底としたマインドがすりこまれているように感じる。（サービス業(他に分類されないもの) 300～499人）
- ◆ 子供を産むことは女性にしかできないが、育児は男性でもできる。男性の積極的な育児が女性の社会での活躍につながると思う。しかし、男性が子供の体調不良で有休をとると、役職が立派な方ほど「最近の男はだらしない。オレ達の頃は…」と言う。そんな上司の下では諦めるしかない。会社単位ではそんな上司が男性の育児参加を阻むので、国や法律でもっととりあげてほしい。現に、国会がクールビズをすすめていたら、夏にネクタイを締めて電車に乗る人をほとんど見ない。（製造業 100～299人）