

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	無回答		男性	女性
全体		1,436 100.0 (100.0)	701 100.0 (48.8)	729 100.0 (50.4)	6 100.0 (0.4)	48 100.0 (100.0)	15 100.0 (31.3)	33 100.0 (68.7)
年代	10代	1 0.1 (100.0)	-	-	1 16.7(100.0)	-	-	-
	20代	219 15.3 (100.0)	89 12.7 (40.6)	130 17.8 (59.4)	-	4 8.3 (100.0)	-	4 12.1 (100.0)
	30代	691 48.1(100.0)	346 49.4 (50.1)	345 47.3(49.9)	-	10 20.8 (100.0)	1 6.7 (10.0)	9 27.3 (90.0)
	40代	330 23.0(100.0)	169 24.1 (51.2)	160 21.9 (48.5)	1 16.7(0.3)	10 20.8 (100.0)	3 20.0 (30.0)	7 21.3 (70.0)
	50代	149 10.4(100.0)	66 9.4 (44.3)	83 11.4 (55.7)	-	10 20.8 (100.0)	1 6.7 (10.0)	9 27.3 (90.0)
	60代以上	40 2.8 (100.0)	29 4.1(72.5)	11 1.5 (27.5)	-	14 29.3 (100.0)	10 66.6 (71.4)	4 12.1 (28.6)
	無回答	6 0.4 (100.0)	2 0.3 (33.3)	-	4 66.7(66.7)	-	-	-

(2) 勤務先の業種

上段:実数 下段:%	全体	男性	女性	無回答
建設業	75 5.2	40 5.7	35 4.8	-
製造業	233 16.2	112 16.0	120 16.5	-
情報通信業	111 7.7	54 7.7	57 7.8	1 16.7
運輸業, 郵便業	81 5.6	46 6.6	35 4.8	-
卸売業, 小売業	168 11.7	82 11.7	86 11.8	-
金融業, 保険業	54 3.8	27 3.9	27 3.7	-
不動産業, 物品賃貸業	28 1.9	14 2.0	14 1.9	-
学術研究,	65 4.5	36 5.1	29 4.0	1 16.7
宿泊業, 飲食サービス業	28 1.9	14 2.0	13 1.8	-
生活関連サービス業, 娯楽業	29 2.0	16 2.3	13 1.8	-
教育, 学習支援業	77 5.4	39 5.6	38 5.2	-
医療, 福祉	152 10.6	64 9.1	88 12.1	-
サービス業(他に分類 されないもの)	232 16.2	115 16.4	117 16.0	-
その他	86 6.0	36 5.1	50 6.9	-
無回答	17 1.2	6 0.9	7 1.0	4 66.7
合計	1,436 100.0	701 100.0	729 100.0	6 100.0

「従業員調査結果」

(3) 勤務先の企業規模

上段:実数 下段:%	全体	男性	女性	無回答
1～99人	415 28.9	208 29.7	207 28.4	— —
100～299人	446 31.1	212 30.2	233 32.0	1 16.7
300～499人	123 8.6	62 8.8	61 8.4	— —
500～999人	161 11.2	76 10.8	85 11.7	1 16.7
1,000人以上	273 19.0	140 20.0	132 18.1	— —
無回答	18 1.3	3 0.4	11 1.5	4 66.7
合計	1,436 100.0	701 100.0	729 100.0	6 100.0

(4) 回答者の職種

上段:実数 下段:%	全体	男性	女性	無回答
専門・技術職 (技術者、看護師、教員等)	218 15.2	122 17.4	96 13.2	1 16.7
事務職(経理事務、 オペレーター等)	902 62.8	325 46.4	576 79.0	1 16.7
営業職	121 8.4	99 14.1	21 2.9	— —
販売・サービス職(店員等)	17 1.2	9 1.3	8 1.1	— —
技能・労務職(運転手、 作業員等)	53 3.7	49 7.0	4 0.5	— —
管理職(課長相当職以上)	83 5.8	73 10.4	10 1.4	— —
その他	33 2.3	21 3.0	12 1.6	— —
無回答	9 0.6	3 0.4	2 0.3	4 66.7
合計	1,436 100.0	701 100.0	729 100.0	6 100.0

(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	1,436 100.0	108 7.5	202 14.1	475 33.1	470 32.7	174 12.1	7 0.5
男性	701 100.0	55 7.8	93 13.3	243 34.7	220 31.4	88 12.6	2 0.3
女性	729 100.0	53 7.3	109 15.0	230 31.6	250 34.3	86 11.8	1 0.1
無回答	6 100.0	— —	— —	2 33.3	— —	— —	4 66.7

(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	1,436 100.0	795 55.4	272 18.9	163 11.4	93 6.5	44 3.1	34 2.4	35 2.4
男性	701 100.0	295 42.1	139 19.8	120 17.1	78 11.1	34 4.9	14 2.0	21 3.0
女性	729 100.0	498 68.3	132 18.1	43 5.9	15 2.1	10 1.4	20 2.7	11 1.5
無回答	6 100.0	3 50.0	— —	— —	— —	— —	— —	3 50.0

「従業員調査結果」

(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	1,436 100.0	1,368 95.3	30 2.1	18 1.3	20 1.4
男性	701 100.0	673 96.0	8 1.1	7 1.0	13 1.9
女性	729 100.0	692 94.9	22 3.0	11 1.5	4 0.5
無回答	6 100.0	3 50.0	- -	- -	3 50.0

(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 60時間以下	60時間超	無回答
全体	1,436 100.0	333 23.2	425 29.6	293 20.4	297 20.7	44 3.1	17 1.2	27 1.9
男性	701 100.0	103 14.7	169 24.1	163 23.3	205 29.2	33 4.7	13 1.9	15 2.1
女性	729 100.0	230 31.6	254 34.8	130 17.8	91 12.5	11 1.5	4 0.5	9 1.2
無回答	6 100.0	0 0.0	1 16.7	1 16.7	1 16.7	- -	- -	3 50.0

(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	1,436 100.0	111 7.7	319 22.2	411 28.6	282 19.6	229 15.9	46 3.2	38 2.6
男性	701 100.0	67 9.6	190 27.1	220 31.4	120 17.1	70 10.0	16 2.3	18 2.6
女性	729 100.0	44 6.0	129 17.7	190 26.1	161 22.1	158 21.7	30 4.1	17 2.3
無回答	6 100.0	- -	1 16.7	- -	1 16.7	1 16.7	- -	3 50.0

(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	1,436 100.0	865 60.2	553 38.5	18 1.3
男性	701 100.0	476 67.9	212 30.2	13 1.9
女性	729 100.0	386 52.9	341 46.8	2 0.3
無回答	6 100.0	1 16.7	2 33.3	3 50.0

(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	1,436 100.0	401 27.9	109 7.6	170 11.8	726 50.6	30 2.1
男性	701 100.0	230 32.8	66 9.4	92 13.1	295 42.1	18 2.6
女性	729 100.0	170 23.3	43 5.9	77 10.6	430 59.0	9 1.2
無回答	6 100.0	- -	- -	- -	3 50.0	3 50.0

(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	1,436 100.0	475 33.1	865 60.2	73 5.1	23 1.6
男性	701 100.0	238 34.0	430 61.3	21 3.0	12 1.7
女性	729 100.0	236 32.4	433 59.4	52 7.1	8 1.1
無回答	6 100.0	- -	3 50.0	- -	3 50.0

I 雇用管理の概況

1 母性保護制度の有無

8項目中4項目で、制度の有無について「わからない」が3割以上

職場における母性保護に関する8項目の制度を挙げて、それぞれの制度の有無についてたずねた。労働基準法で定められた3つの項目について「制度あり」の割合の高い順に、「産前産後休暇」(88.9%)、「生理休暇」(68.8%)、「育児時間」(55.5%)である。

男女雇用均等法で定められた5つの項目については、「妊娠中の通勤緩和措置」が「制度あり」(47.1%)の割合が高い。これ以外の4つの項目については、「わからない」の割合が3割以上を占めており、制度の有無についてあまり知られていないことがわかる。(図3-1)

また、男女別にみると、いずれの項目についても男性のほうが女性より「わからない」と回答した割合が高い。(図3-2)

図3-1 母性保護等に関する制度の有無（全体）

【全体】 (n=1436)

■制度あり □制度なし ■わからない □無回答

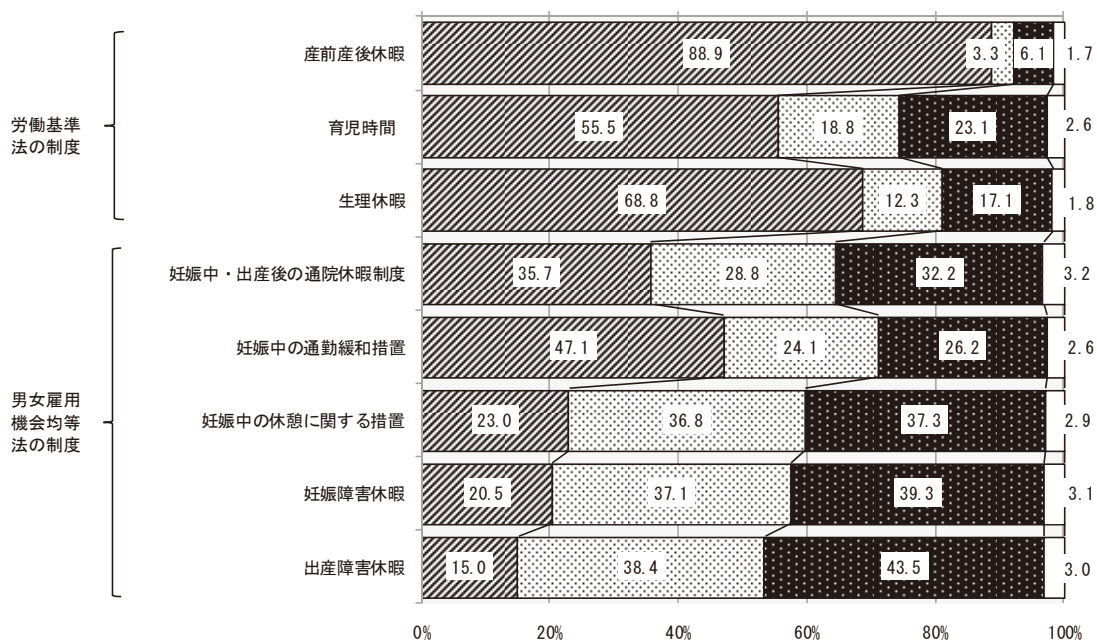
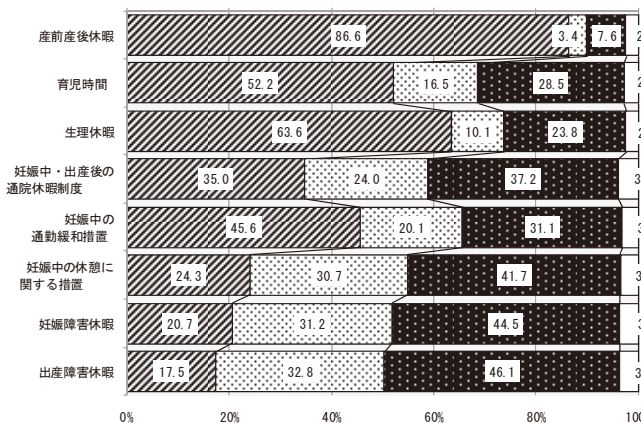


図3-2 母性保護等に関する制度の有無（男女別）

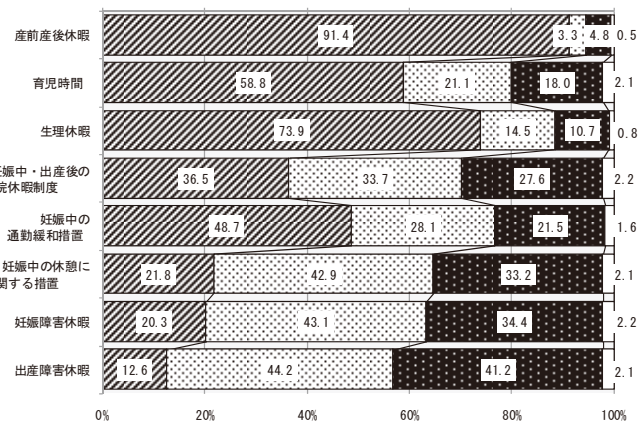
【男性】 (n=701)

■制度あり □制度なし ■わからない □無回答



【女性】 (n=729)

■制度あり □制度なし ■わからない □無回答



2 労働基準法の改正について

男性は4つの項目とも「知っていた」が5割以上

労働基準法の4つの項目の改正について認識状況をたずねた。

全体では、「法定割増賃金率の引上げ」(57.8%)、「限度時間超時間外労働の削減」(57.5%)、「時間単位年休制度」(47.3%)、「代替休暇制度」(46.7%)の順に「知っていた」の割合が高い。(図3-3)

男女別にみると、男性は4つの項目について全て「知っていた」の割合が5割を超えている。(図3-4)

また、4つの項目の改正が長時間労働の抑制につながるかをたずねたところ、男女ともに「限度時間超時間外労働の削減」(男性54.4%、女性52.1%)と「法定割増賃金率の引上げ」(男性51.9%、女性47.2%)については、約5割が「抑制につながる」と考えている。

図3-3 労基法改正の認識状況（全体）

【全体】 (n=1436)

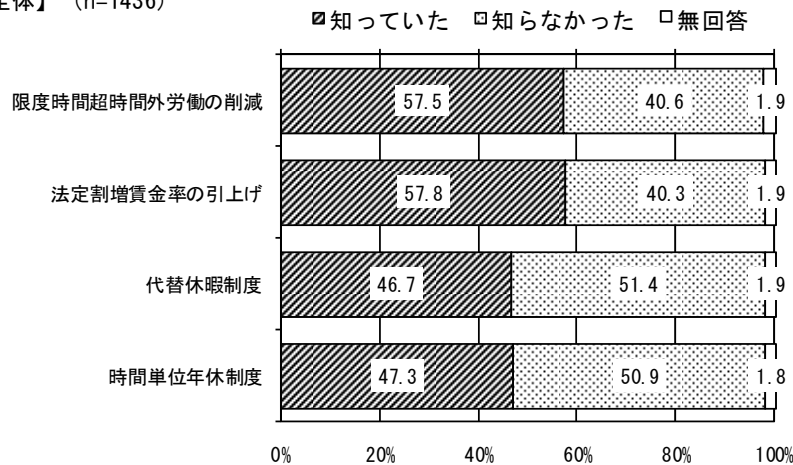
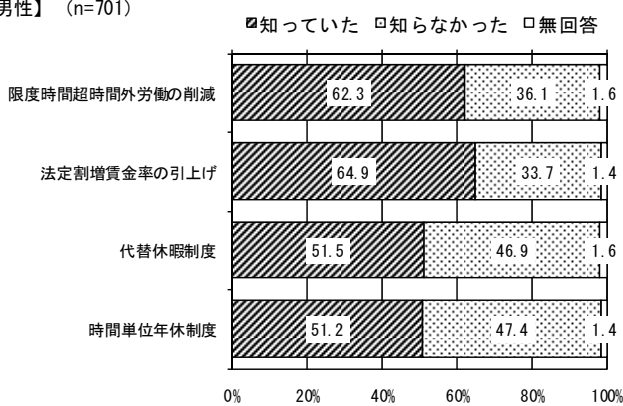
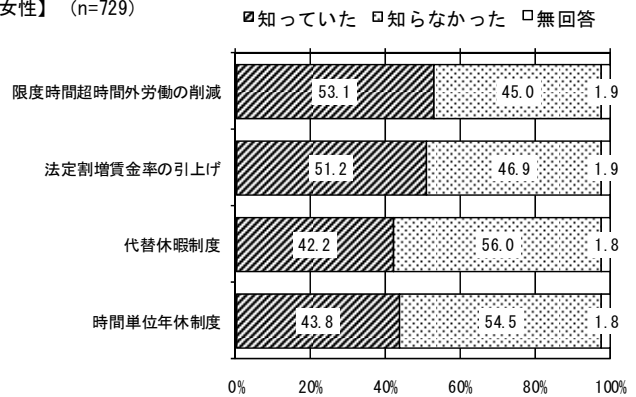


図3-4 労基法改正の認識状況（男女別）

【男性】 (n=701)

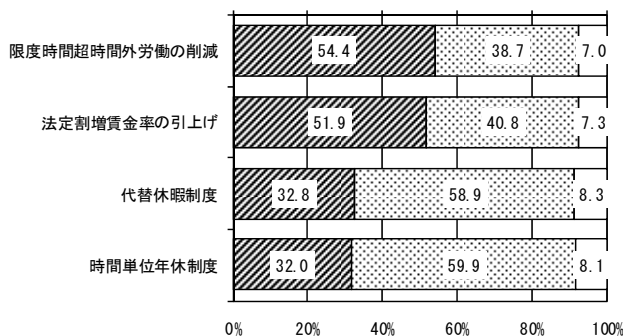


【女性】 (n=729)



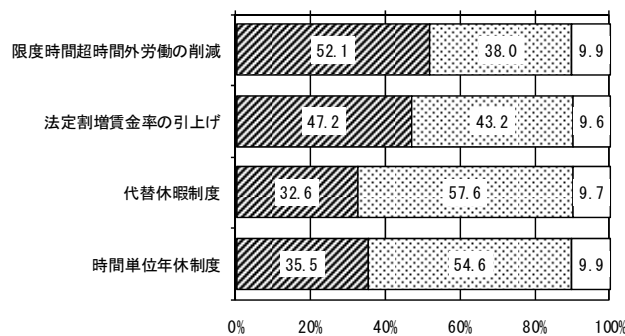
【男性】 (n=701)

□長時間労働抑制につながる □長時間労働抑制につながらない □無回答



【女性】 (n=729)

□長時間労働抑制につながる □長時間労働抑制につながらない □無回答



Ⅱ 育児・介護休業制度について

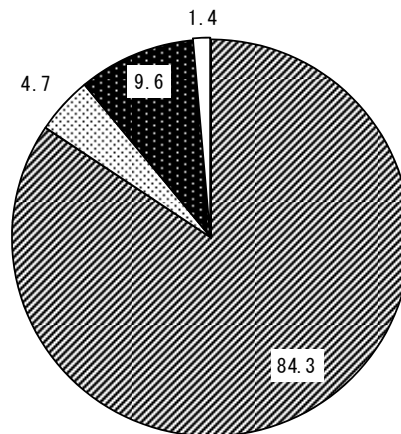
3 育児休業の規定の有無

育児休業の規定がある職場は8割超（84.3%）

職場の就業規定等に、育児休業制度の規定があるか、たずねた。「規定あり」と回答したのは84.3%、「規定なし」は4.7%、「わからない」は9.6%である。（図3-5）

図3-5 育児休業の規定の有無（全体）

【全体】（n=1436） ■規定あり □規定なし ■わからない □無回答



4 育児休業取得の有無

女性の取得（91.9%）に対して男性の取得は8.2%と男女差が大きい

育児休業取得の有無をたずねた。

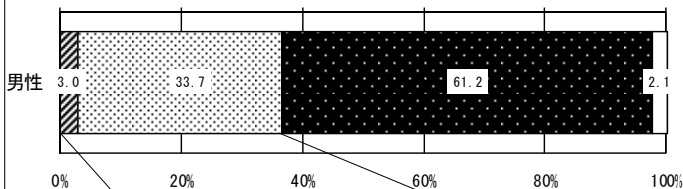
育児休業対象者は、男性は36.7%（「取得した」（3.0%）＋「取得しなかった」（33.7%））、女性は28.6%（同様に（26.3%）＋（2.3%））である。

育児休業対象者（男性 n=257、女性 n=209）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性8.2%、女性は91.9%であり、男女の差が大きい。（図3-6）

図3-6 育児休業取得の有無（男女別）

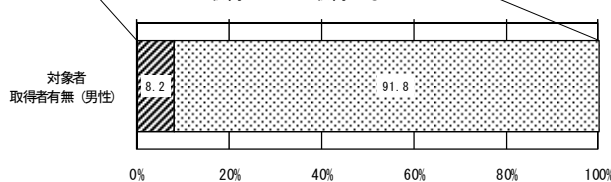
【男性】（n=701）

■取得した □取得しなかった ■対象になっことがない □無回答



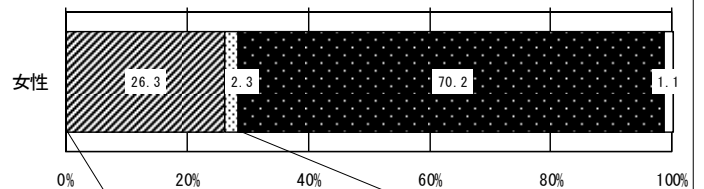
【男性】（n=257）

■取得した □取得しなかった



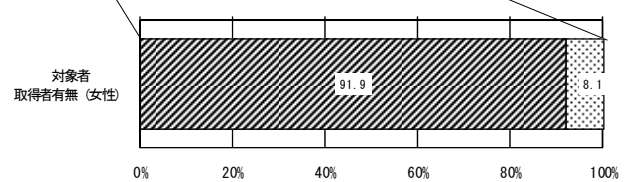
【女性】（n=729）

■取得した □取得しなかった ■対象になっことがない □無回答



【女性】（n=209）

■取得した □取得しなかった



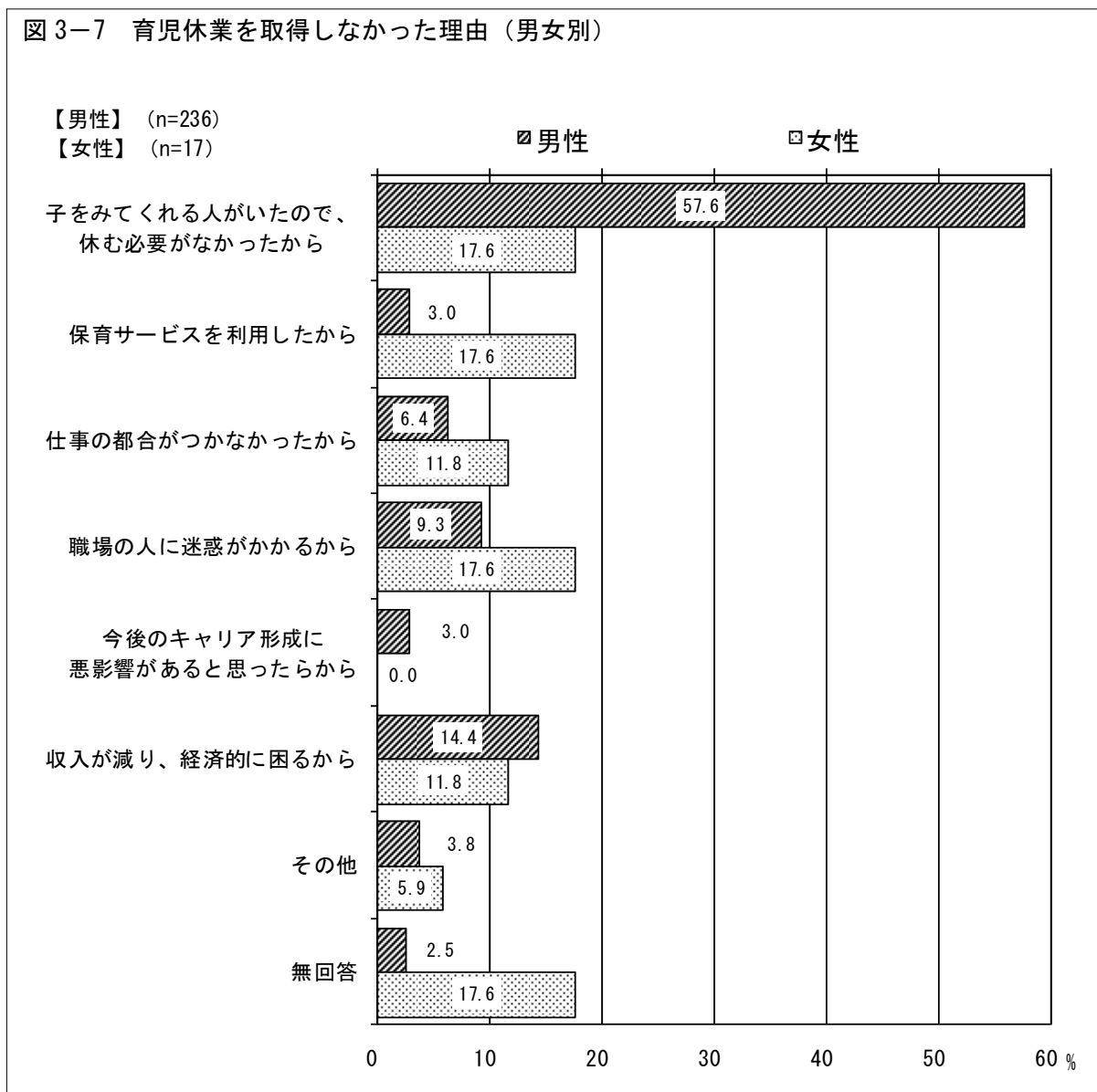
4-1 育児休業を取得しなかった理由

「子をみてくれる人がいたので休む必要がなかったから」が男女とも最も多い

育児休業対象者であったが、休業を取得しなかったと回答した者（男性 n=236、女性 n=17）に理由をたずねた。

「子をみてくれる人がいたので休む必要がなかったから」（男性 57.6%、女性 17.6%）が男女とも最も多い。女性は他に「保育サービスを利用したから」（17.6%）、「職場の人に迷惑がかかるから」（17.6%）、が同じ割合で最も多い。男性は次いで「収入が減り、経済的に困るから」（14.4%）、「職場の人に迷惑がかかるから」（9.3%）の順である。（図 3-7）

図 3-7 育児休業を取得しなかった理由（男女別）



5 育児休業の取得希望

男性で「育児休業を取得したい」は5割を超える

これまでの取得経験の有無や属性にかかわらず、自分自身が対象者になったと仮定して、育児休業を取得したいか、全員にたずねた。

全体では「取得したいと思う」(72.1%)、「取得したくない」(25.7%)となっている。(図 3-8)

男女別では、育児休業を「取得したいと思う」男性が 53.8%、女性が 90.1%であり、「取得したくない」は男性が 43.8%、女性が 8.4%である。(図 3-9)

男性についてみると、取得を希望する者が半数を超えており、年代別にみると「20 代」(56.2%)、「30 代」(59.2%)、「40 代」(50.9%)の割合が高い。女性は「30 代」が 93.0%であり、取得を希望している割合が最も高い。(図 3-9、図 3-10)

図 3-8 育児休業の取得希望（全体）

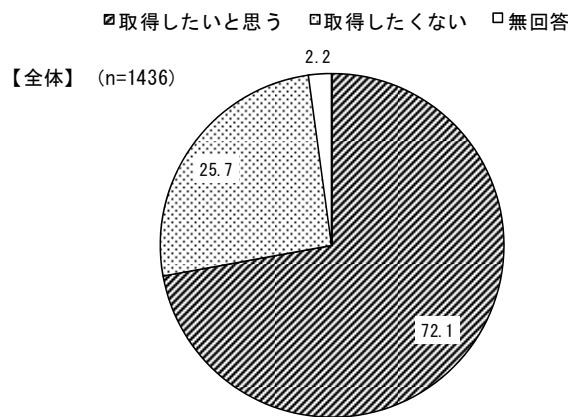


図 3-9 育児休業の取得希望（男女別）

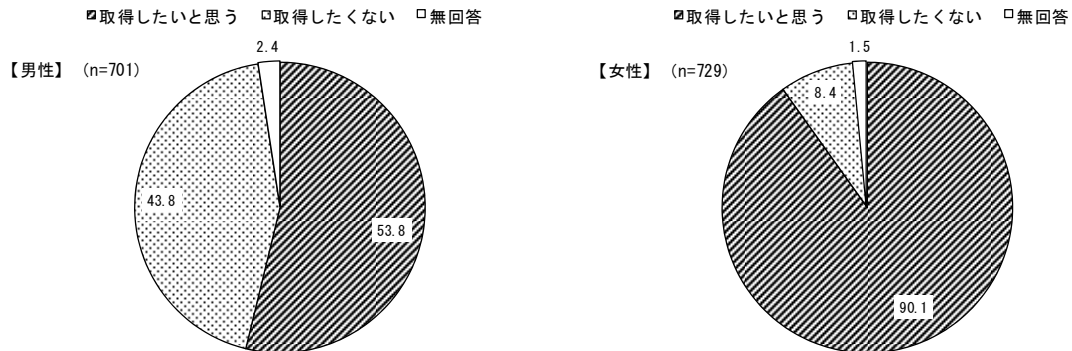
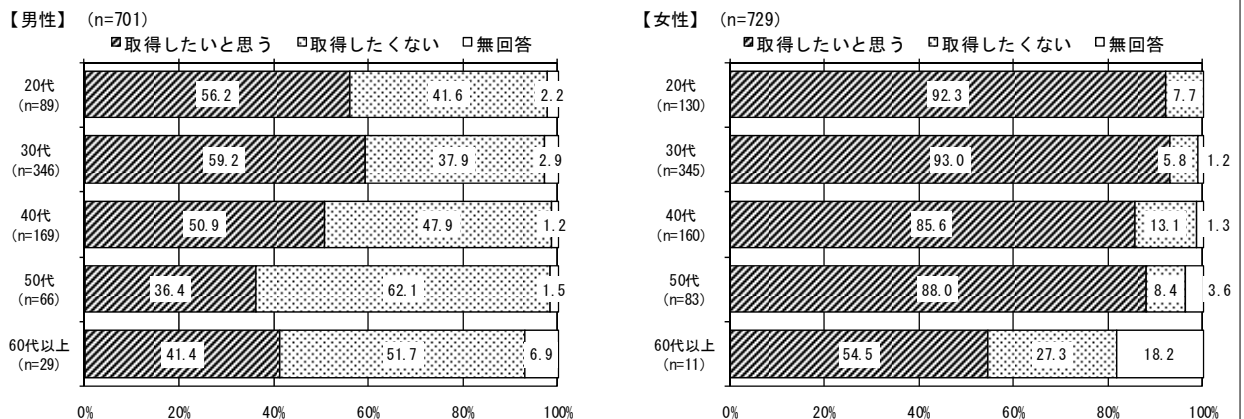


図 3-10 育児休業の取得希望（男女別・年代別）

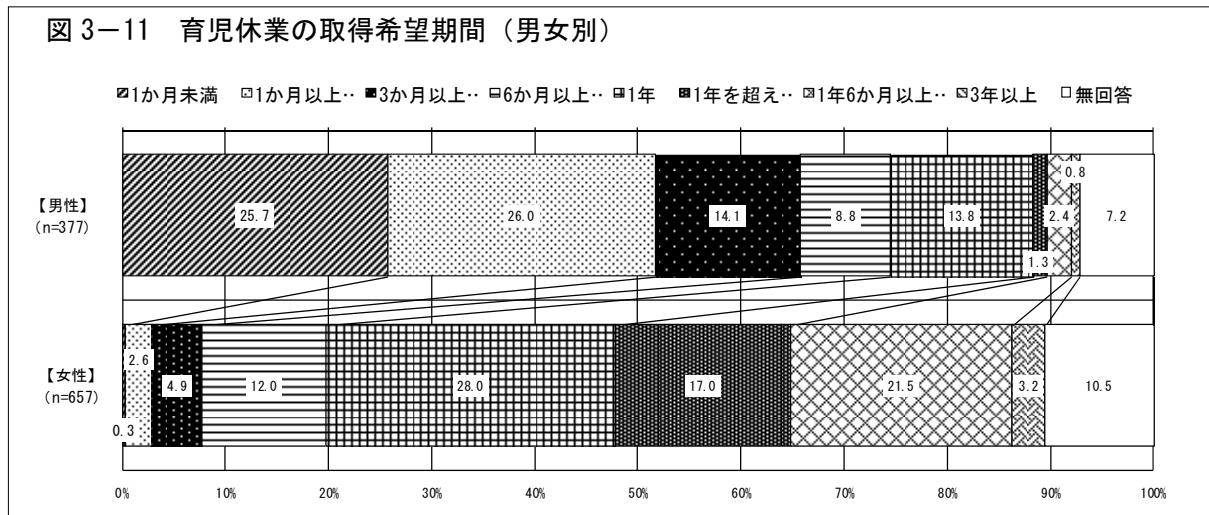


5-1 育児休業の取得希望期間

最も多いのは女性は「1年」、男性は「1か月以上3か月未満」

育児休業取得を希望する従業員（男性 n=377、女性 n=657）に対し、育児休業をどのくらいの期間取得したいと思うかたずねた。

男性は「1か月以上3か月未満」（26.0%）が最も多く、次いで「1か月未満」（25.7%）となっている。女性は希望が多い順に「1年」（28.0%）、「1年6か月以上3年未満」（21.5%）、「1年を超え1年6か月未満」（17.0%）となっており、全体的に男性の方が女性より短い期間を希望する傾向がある。（図 3-11）

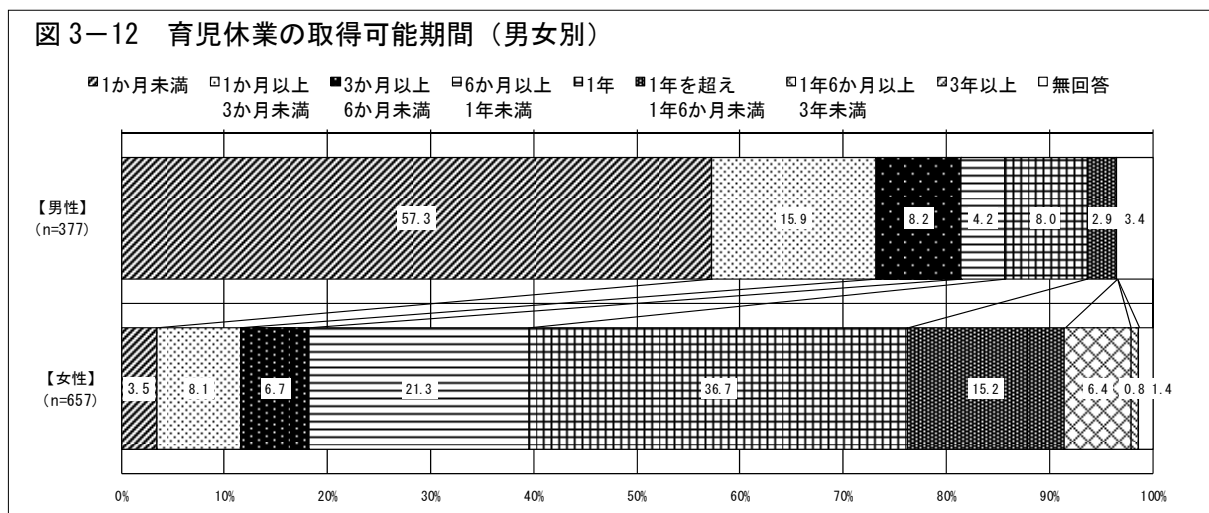


5-2 育児休業の取得可能期間

最も多いのは女性は「1年」、男性は「1か月未満」でありと取得希望期間より短い

育児休業取得を希望する従業員（男性 n=377、女性 n=657）に対し、育児休業をどのくらいの期間取得できると思うかたずねた（既に取得したことがある者は、実際の取得期間を回答）。

男性は「1か月未満」（57.3%）が最も多く、次いで「1か月以上3か月未満」（15.9%）となっている。女性は割合が高い順に「1年」（36.7%）、「6か月以上1年未満」（21.3%）、「1年を超え1年6か月未満」（15.2%）となっており、先の設問の取得希望期間より短い期間を回答する傾向がある。（図 3-12）



6 同僚が育児休業を取得することについての考え

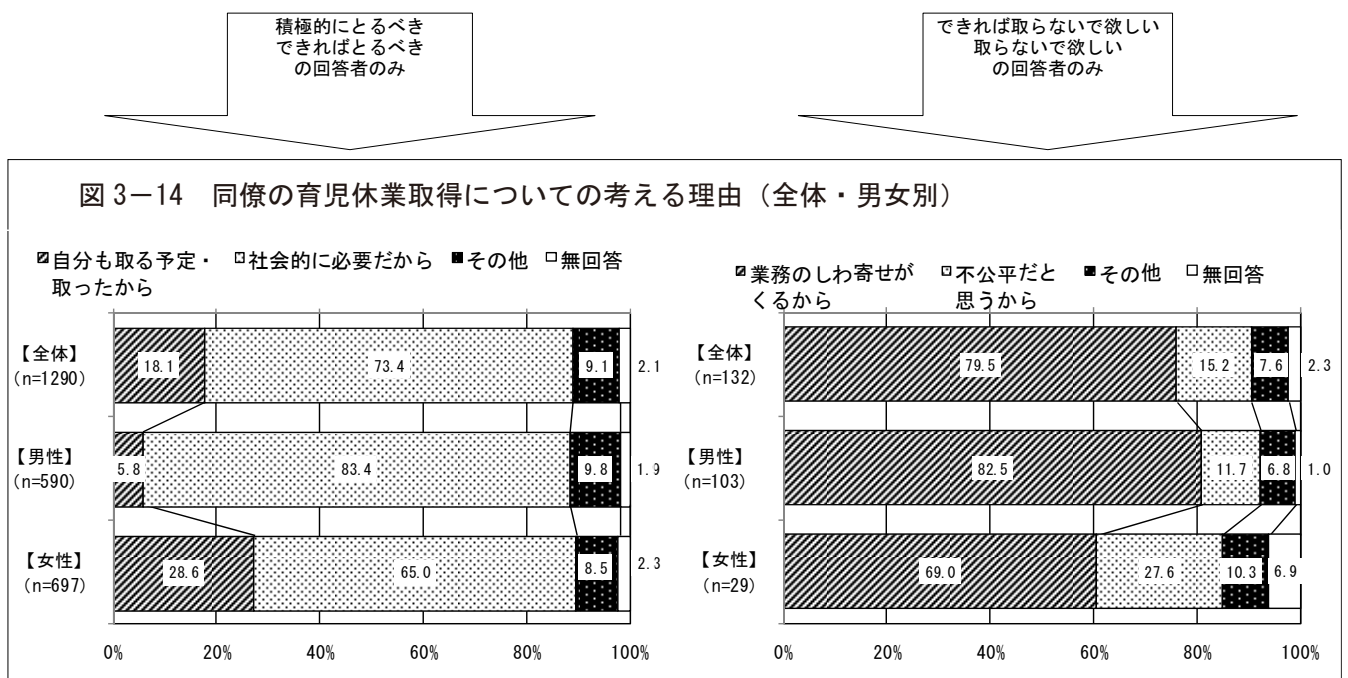
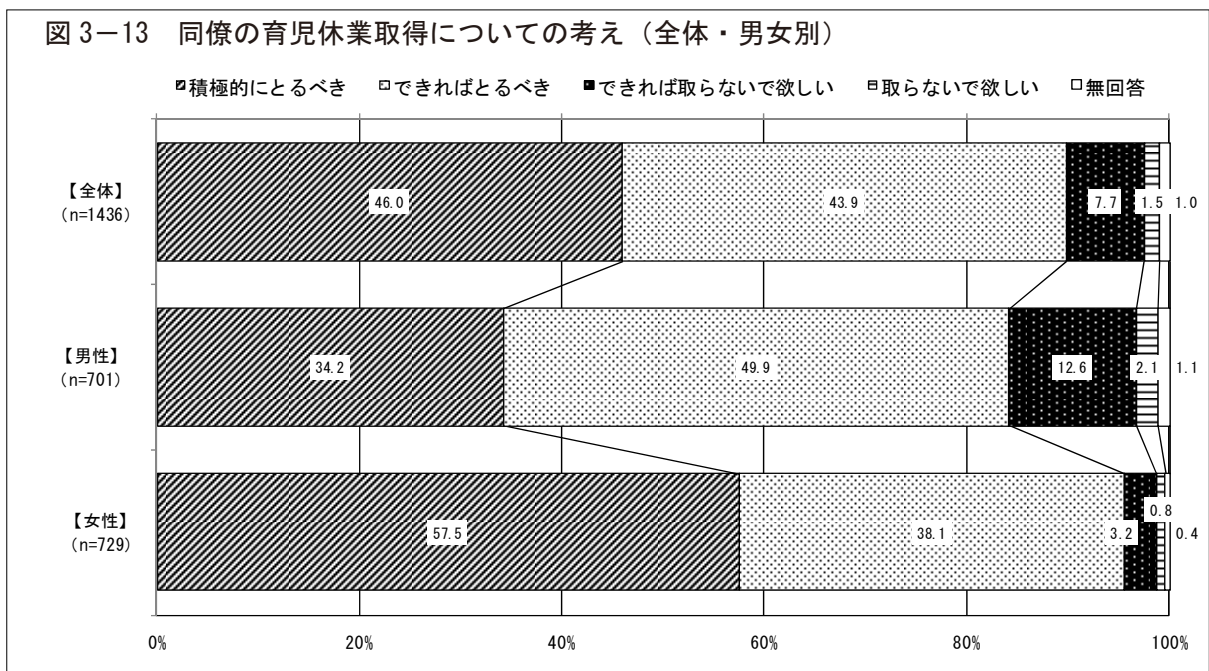
「積極的にとるべき」と「できればとるべき」合わせて約9割

同僚が育児休業を取得することに対する意向とその理由についてたずねた。

全体では「積極的にとるべき」(46.0%)、「できればとるべき」(43.9%)とを合わせて約9割の者が同僚の育児休業取得を肯定的にとらえている。男女別では、女性の「積極的にとるべき」が57.5%と割合が高い。(図3-13)

「積極的にとるべき」と「できればとるべき」の回答者(男性 n=590、女性 n=697)に理由をたずねたところ、「社会的に必要だから」(男性 83.4%、女性 65.0%)の割合が男女とも最も高い。

また、「できれば取らないで欲しい」と「取らないで欲しい」の回答者(男性 n=103、女性 n=29)に理由をたずねたところ、「業務のしわ寄せがくるから」(男性 82.5%、女性 69.0%)の割合が男女とも最も高い。(図3-14)



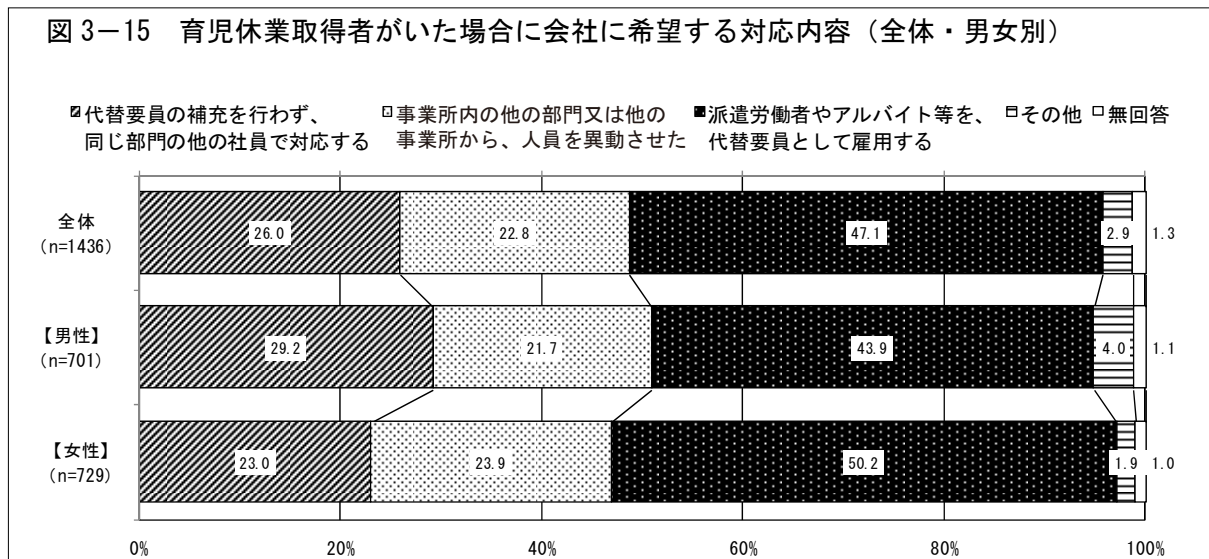
7 同僚が育児休業を取得する場合に会社に希望する対応内容

「派遣労働者やアルバイト等を代替要員として雇用する」の希望が男女とも最も多い

同僚に育児休業取得者がいた場合、会社はどう対応してほしいか、その内容をたずねた。

全体では「派遣労働者やアルバイト等を代替要員として雇用する」(47.1%)、「代替要員の補充を行わず同じ部門の他の社員で対応する」(26.0%)、「事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた」(22.8%)の順となっている。

男女別では、「代替要員の補充を行わず同じ部門の他の社員で対応する」(男性 29.2%、女性 23.0%)の回答は男性の方が女性より割合が高いが、「派遣労働者やアルバイト等を代替要員として雇用する」(男性 43.9%、女性 50.2%)では逆に女性の方が男性より割合が高い。(図 3-15)

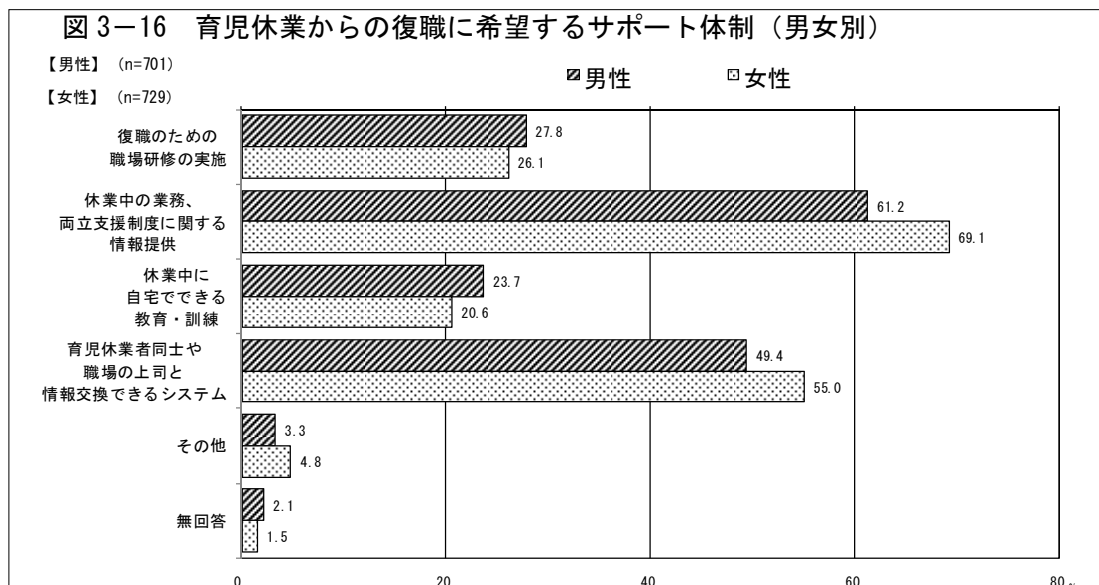


8 育児休業からの復職の際に必要なと思うサポート

「休業中の業務、両立支援制度に関する情報提供」の希望が男女とも最も多い

育児休業からの復職に必要なサポート体制についてたずねた（複数回答）。

「休業中の業務、両立支援制度に関する情報提供」(男性 61.2%、女性 69.1%)が最も多く、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」(男性 49.4%、女性 55.0%)、「復職のための職場研修の実施」(男性 27.8%、女性 26.1%)、「休業中に自宅できる教育・訓練」(男性 23.7%、女性 20.6%)である。(図 3-16)



9 育児休業の取得とその後の働き方の希望

男女ともに「長期」の休業を希望

男女全員に自分自身の育児休業とその後の働き方について意向をたずねた。

男女とも「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」（男性 45.4%、女性 55.0%）が最も割合が高く、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」（男性 39.4%、女性 31.1%）、「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」（男性 8.6%、女性 7.0%）となっており、男性と女性で同じ傾向を示している。

男女別にみると、男性は女性に比べて、回答上位の「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」と「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」の差は少なく、ほぼ水準と見なすことができる。(図 3-17)

年代別にみると、男性では「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20代(44.9%)、30代(48.0%)、40代(46.7%)で4割以上、女性では同じく20代(74.6%)、30代(58.3%)、で半数以上となっている。(図3-18)

図 3-17 育児休業の取得とその後の働き方の希望（男女別）

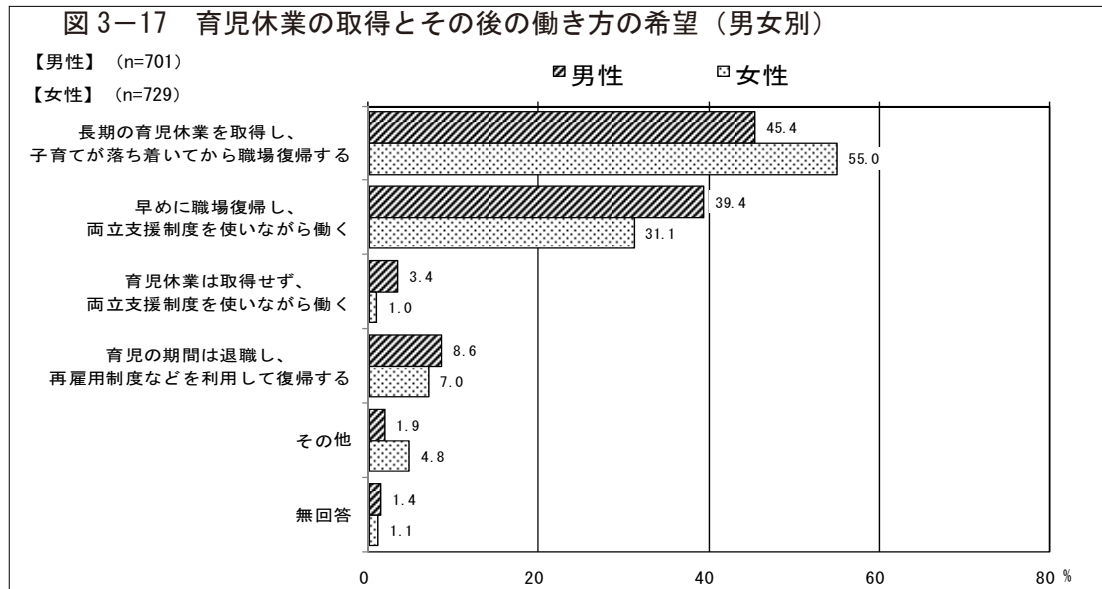
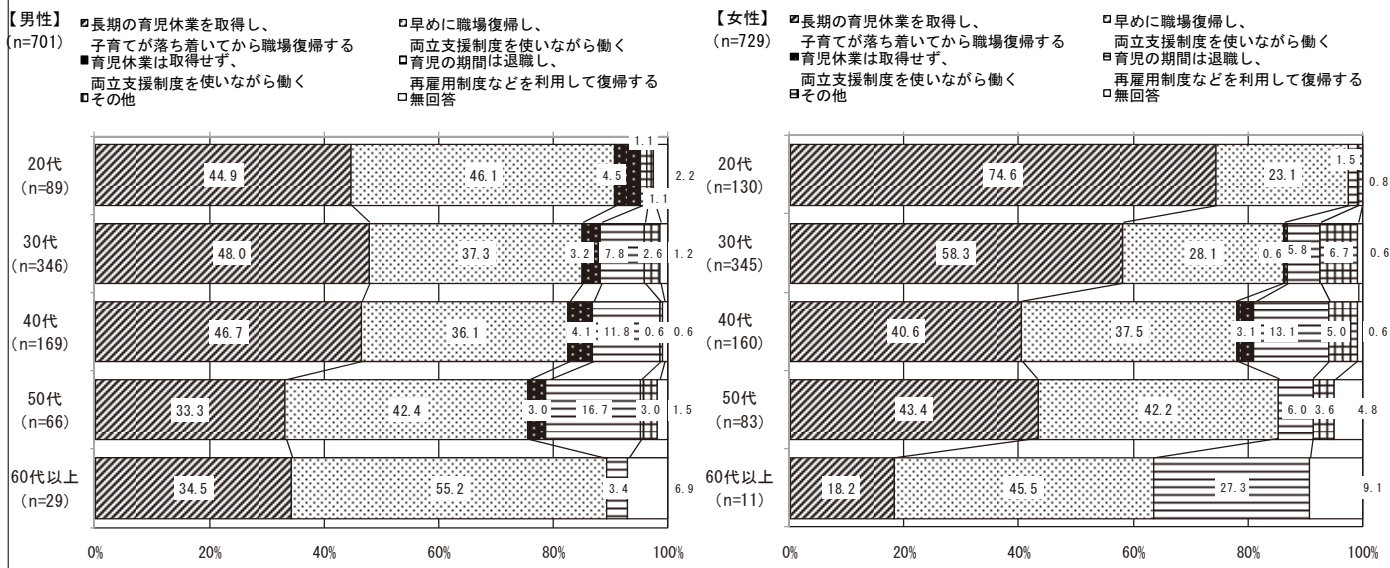


図 3-18 育児休業の取得とその後の働き方の希望（男女別・年代別）



10 パパ・ママ育休プラス制度

～ 育児・介護休業法の改正について ～

育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することを目的として、改正育児・介護休業法が平成22年6月30日に施行されました。詳細は、[厚生労働省のHP](#)をご覧ください。

【概要】

- ① 3歳までの子を養育する労働者について、**短時間勤務制度**（1日6時間）を設けることを事業主の責務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化する。
- ② 父母がともに育休を取得する場合、1歳2ヶ月（改正前1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能とする。
（パパ・ママ育休プラス）
- ③ 出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能とする。
- ④ 労使協定により、配偶者が専業主婦(夫)の場合等に育児休業取得を不可とすることができるとする制度を廃止する。
- ⑤ 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日を限度として**看護休暇**を付与する。
- ⑥ 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日を限度として介護休暇を付与する

(1) パパ・ママ育休プラス制度の認識

認識しているのは5割

育児・介護休業法の改正に伴う、パパ・ママ育休プラス制度の認識状況についてたずねた。

全体では「知っていた」が49.4%と5割が認識しているが、男女別でみると男性は44.4%、女性は54.6%と女性の方が認識している割合が高い。（図3-19）

規模別でみると、「知っていた」が「1～99人」（男性26.9%、女性43.5%）、「100～299人」（男性43.4%、女性54.5%）、「300～499人」（男性56.5%、女性63.9%）の順に割合が高くなっており、概ね従業員規模の大きい事業所での認識の割合が高い。（図3-20）

図3-19 パパ・ママ育休プラス制度の認識状況（全体・男女別）

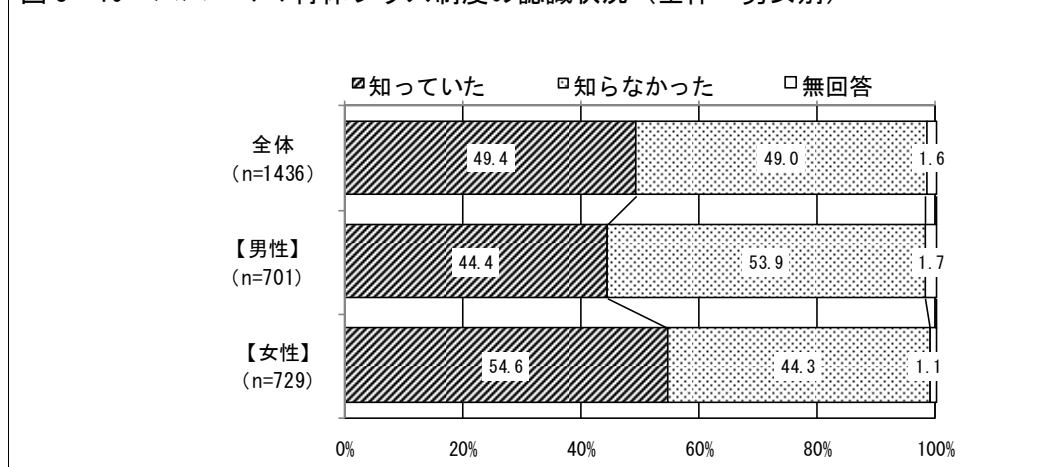
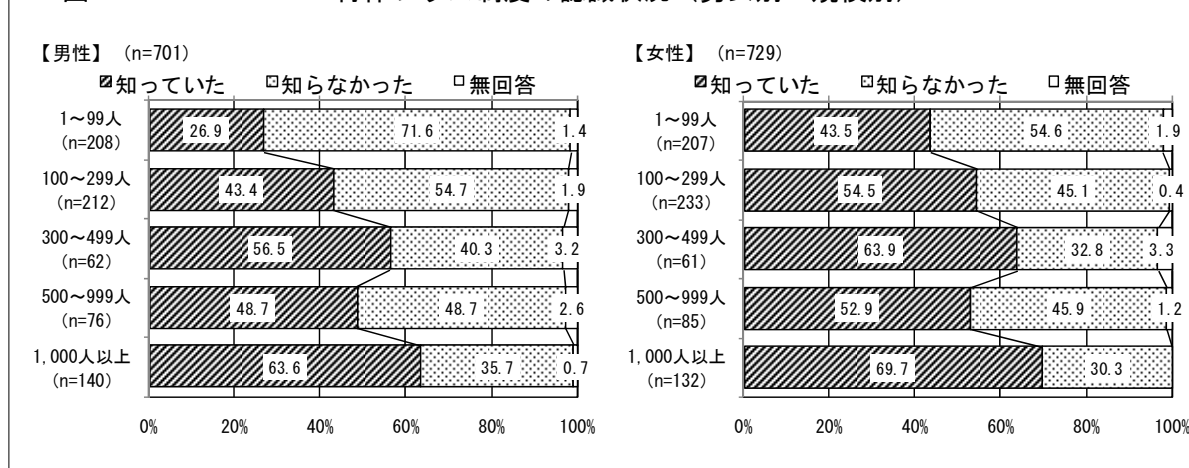


図3-20 パパ・ママ育休プラス制度の認識状況（男女別・規模別）



「従業員調査結果」

(2) パパ・ママ育休プラス制度による育児休業へのインセンティブ

また、パパ・ママ育休プラス制度が男性の育児休業へのインセンティブになるかについてたずねた。全体では「なると思う」が47.1%、「ならないと思う」が49.1%で、ほぼ同じ割合である。(図3-21) 規模別でみると、「なると思う」が「ならないと思う」を上回ったのが男性では「1000人以上」(57.9%)、女性では「100～299人」(51.5%)、「1000人以上」(52.3%)となっており、1000人以上の大規模事業所において特にパパ・ママ育休プラスへの期待がうかがえる。(図3-22)

図3-21 制度が男性の育児休業へのインセンティブになるか（全体・男女別）

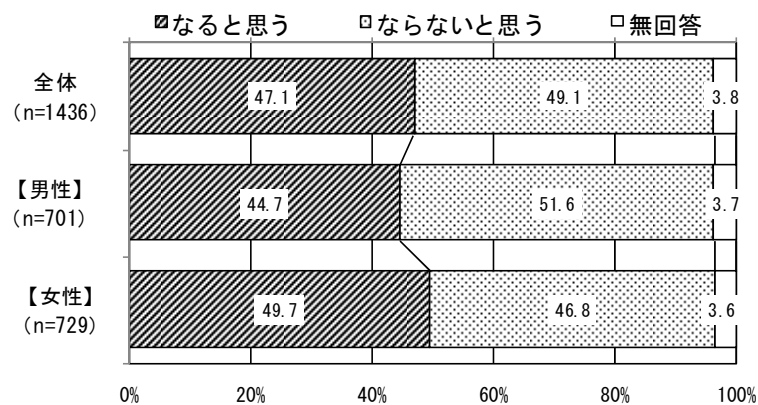
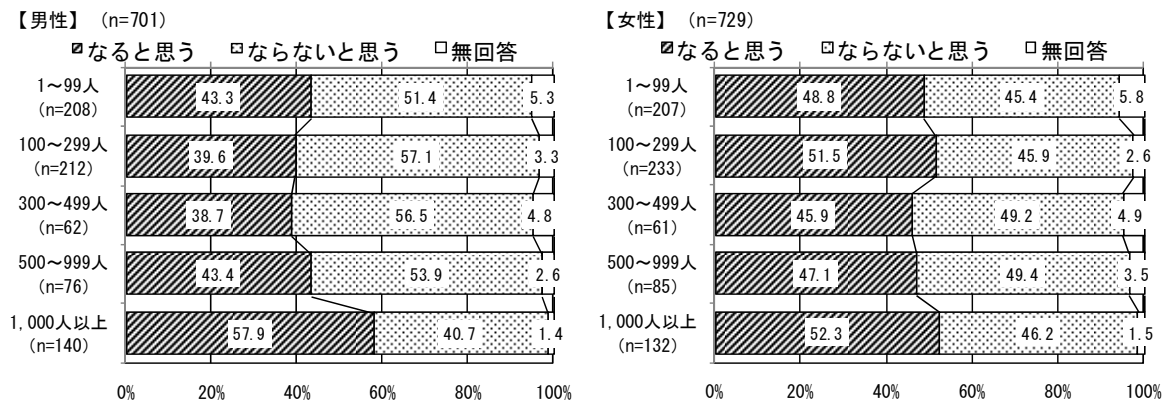


図3-22 制度が男性の育児休業へのインセンティブになるか（男女別・規模別）



1.1 男性が育児に参加することについての考え

男女とも「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」（男性 48.8%、女性 49.5%）が最も多い

男性が育児に参加することについてたずねた。

男女とも「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」（男性 48.8%、女性 49.5%）で最も割合が高く、以下「積極的に参加したほうが良い」（男性 35.8%、女性 41.2%）、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」（男性 14.0%、女性 7.4%）と続き、男性と女性で同じ傾向を示している。（図 3-23）

年代別にみると、概ね年代が低いほど「積極的に参加したほうが良い」の割合が高い。（図 3-24）

規模別にみると、概ね規模が大きいほど「積極的に参加したほうが良い」の割合が高い。（図 3-24）

図 3-23 男性従業員が育児に参加することについて（男女別）

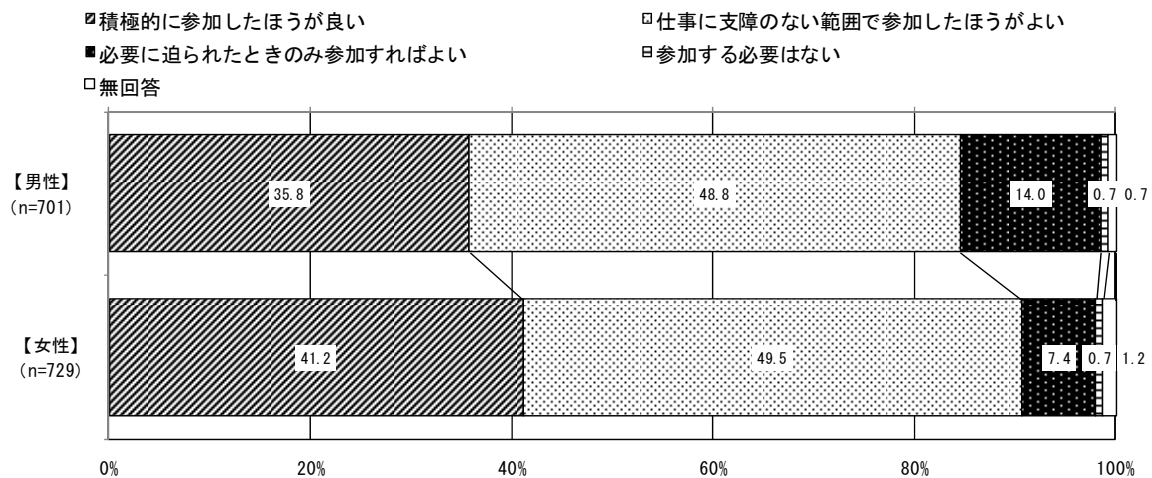
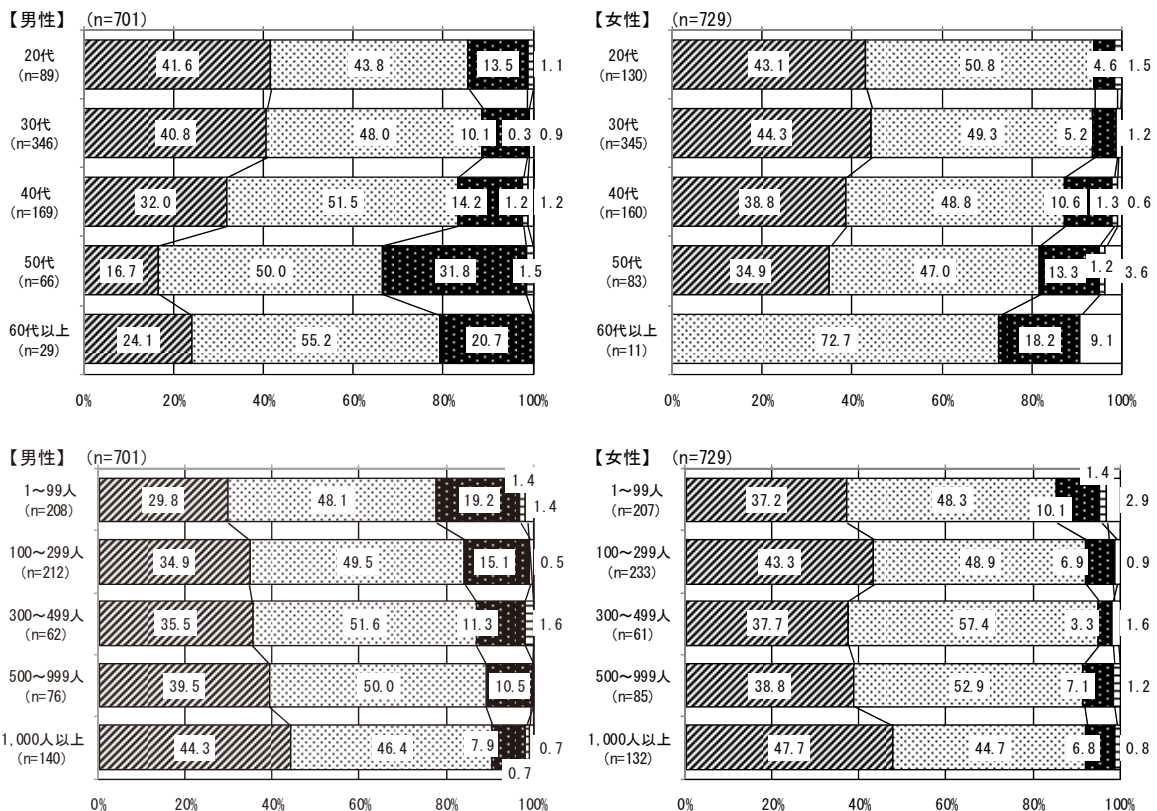


図 3-24 男性従業員が育児に参加することについて（男女別・年代別・規模別）

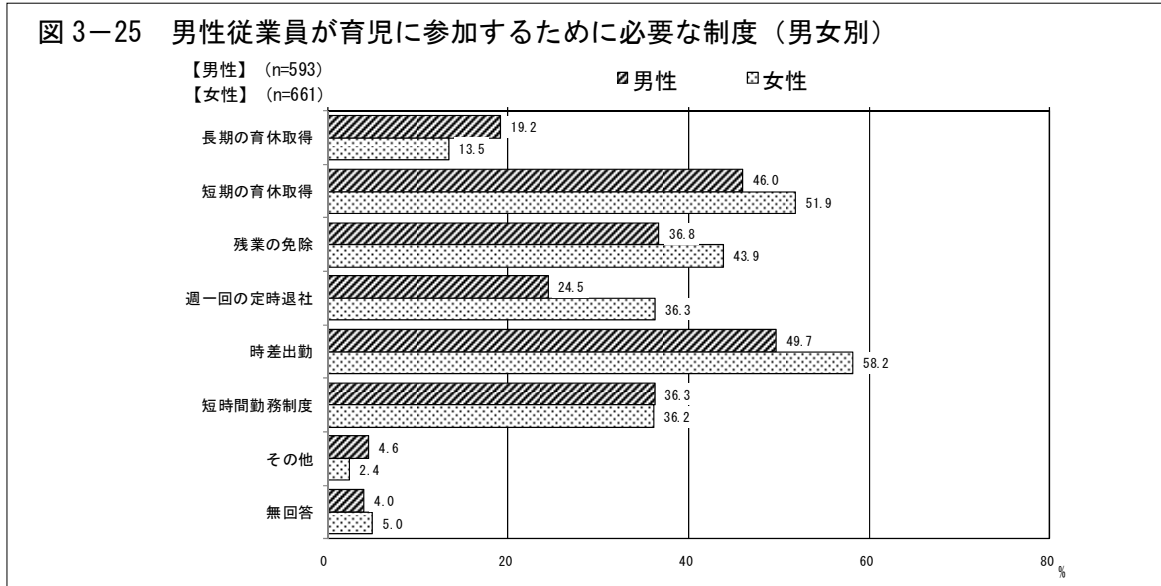


1 1-1 男性が育児に参加するために必要な制度

男女とも「時差出勤」(男性 49.7%、女性 58.2%) が最も多い

男性が育児に参加するうえで必要な制度についてたずねた(複数回答)。

男女とも「時差出勤」(男性 49.7%、女性 58.2%) で最も割合が高く、以下「短期の育休取得」(男性 46.0%、女性 51.9%)、「残業の免除」(男性 36.8%、女性 43.9%) と続き、男性と女性で同じ傾向を示している。(図 3-25)

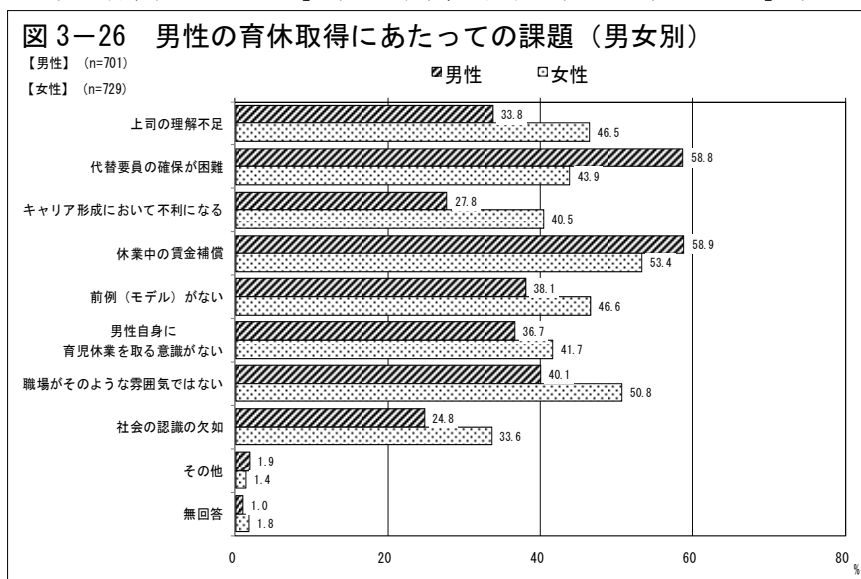


1 2 男性の育児休業取得にあたっての課題

男女とも「休業中の賃金補償」(男性 58.9%、女性 53.4%) が最も多い

男性が育児に参加することにあたっての課題についてたずねた(複数回答)。

多い順に、男性は「休業中の賃金補償」(58.9%)、「代替要員の確保が困難」(58.8%)、「職場がそのような雰囲気ではない」(40.1%) となっている。女性は「休業中の賃金補償」(53.4%)、「職場がそのような雰囲気ではない」(50.8%)、「前例(モデル)がない」(46.6%) となっている。(図 3-26)



男 性		割合(%)
1	休業中の賃金補償	58.9
2	代替要員の確保が困難	58.8
3	職場がそのような雰囲気ではない	40.1

女 性		割合(%)
1	休業中の賃金補償	53.4
2	職場がそのような雰囲気ではない	50.8
3	前例(モデル)がない	46.6

1 3 介護休業制度の規定の有無

介護休業の規定がある職場は約7割

職場の就業規定等に介護休業制度の規定があるかをたずねた。

「規定あり」と回答したのは69.3%、「規定なし」は6.1%、「わからない」は23.6%である。(図3-27)

年代別では、男性は概ね年代が低いほど「規定あり」の割合が高い。女性は「わからない」の割合が20代で30.8%と高い。(図3-28)

図3-27 介護休業制度の規定の有無（全体）

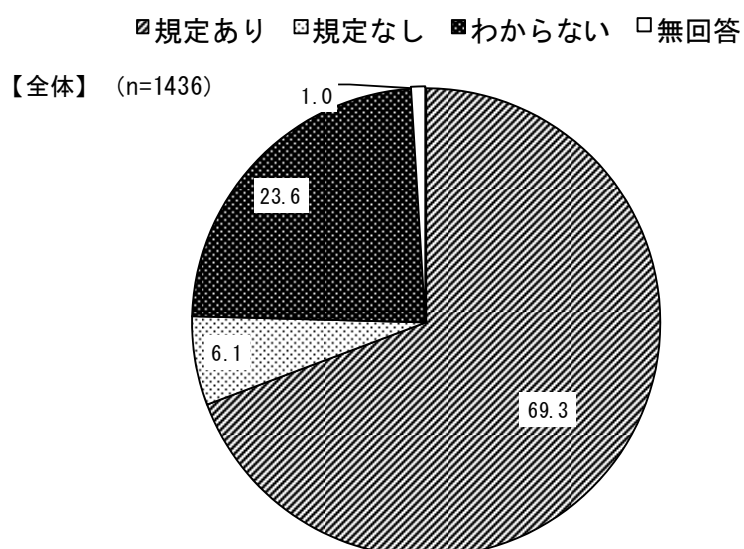
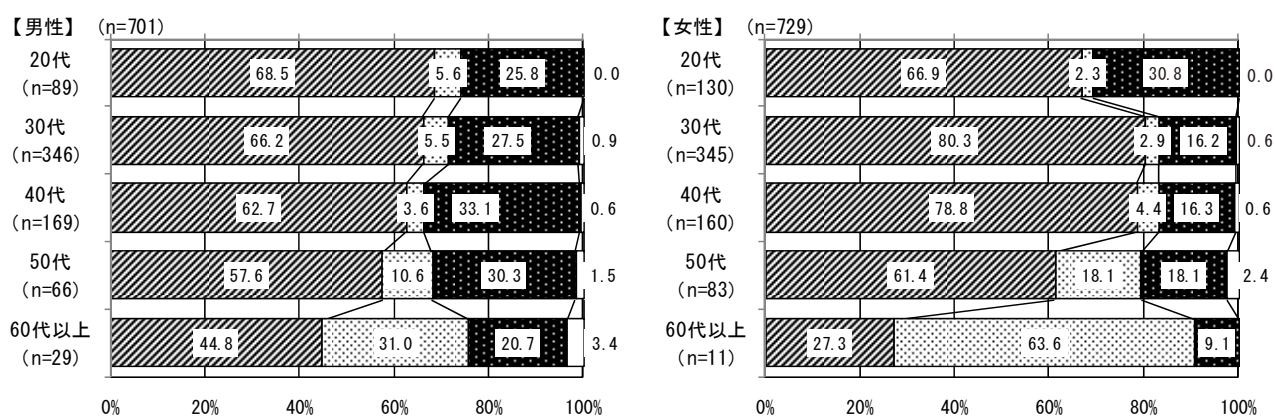


図3-28 介護休業制度の規定の有無（男女別・年代別）



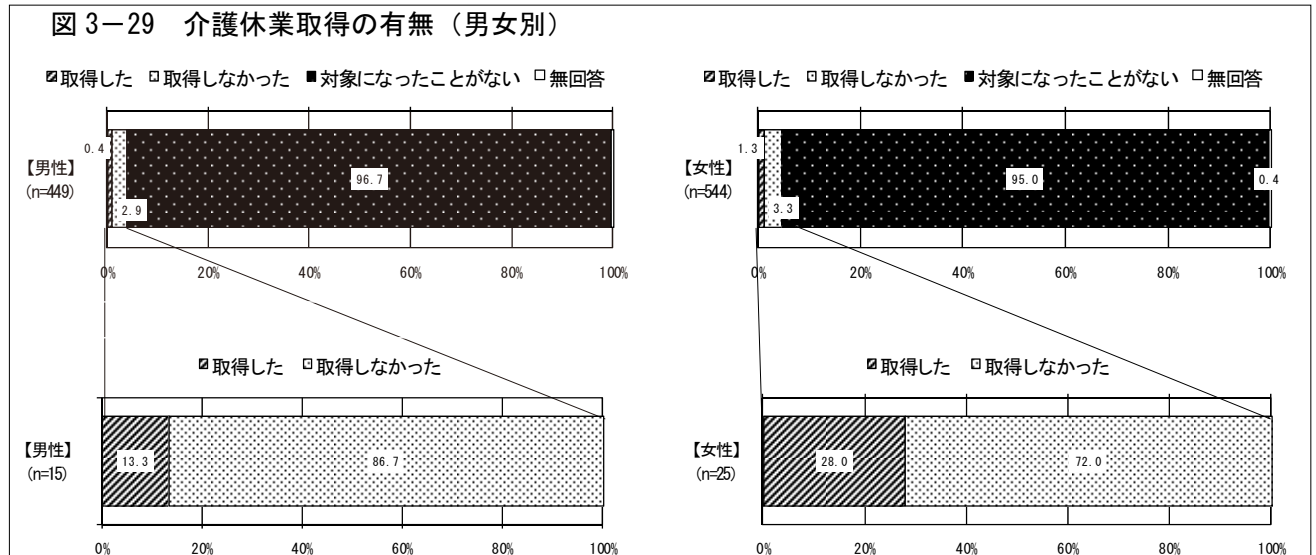
1 3-1 介護休業の取得経験の有無

男女とも介護休業を取得したことがある従業員はごくわずか

介護休業取得の有無をたずねた。

介護休業対象者は、男性は3.3%（「取得した」(0.4%) + 「取得しなかった」(2.9%)）、女性は4.6%（同（1.3%） + （3.3%））である。

介護休業対象者（男性 n=15、女性 n=25）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性 13.3%（2名）、女性は 28.0%（7名）である。（図 3-29）

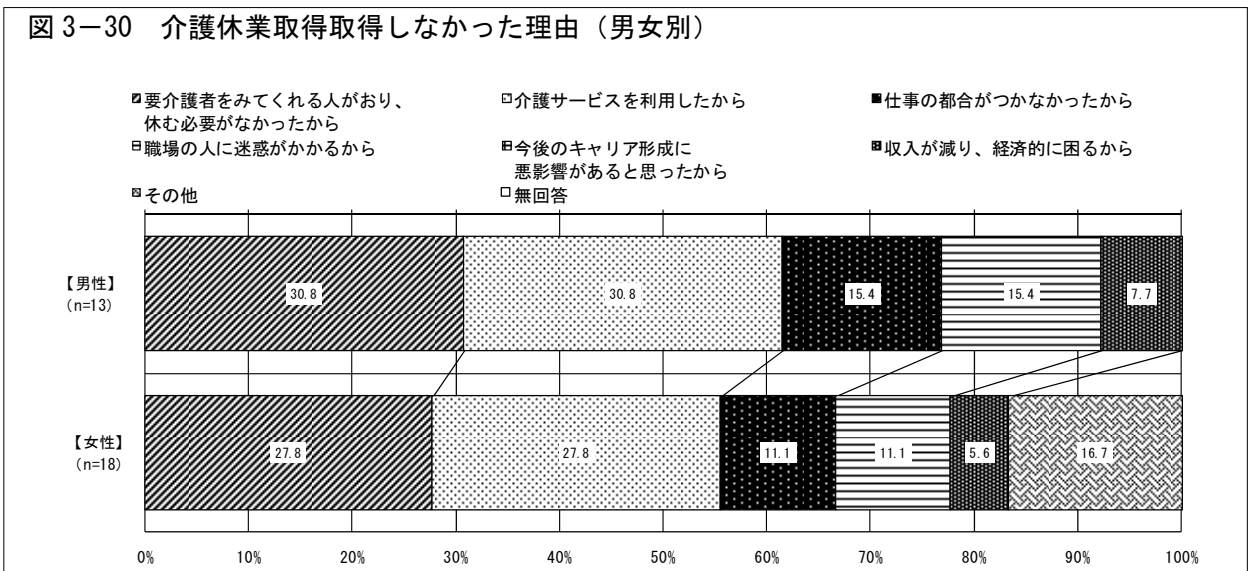


1 3-2 介護休業を取得しなかった理由

男女とも「要介護者をみてくれる人がおり、休む必要がなかったから」と「介護サービスを利用したから」が最も多い

介護休業対象者であったが、休業を取得しなかったと回答した者（男性 n=13、女性 n=18）にその理由をたずねた。

男女とも「要介護者をみてくれる人がおり、休む必要がなかったから」（男性 30.8%、女性 27.8%）と「介護サービスを利用したから」（男性 30.8%、女性 27.8%）が並んで最も割合が高い。次いで「仕事の都合がつかなかったから」（男性 15.4%、女性 11.1%）と「職場の人に迷惑がかかるから」（男性 15.4%、女性 11.1%）が並んでいる。（図 3-30）



Ⅲ 両立支援制度の規定

1.4 働きながら育児を行うために必要な制度

男女とも「短時間勤務制度」(男性 55.5%、女性 74.9%) が最も多い

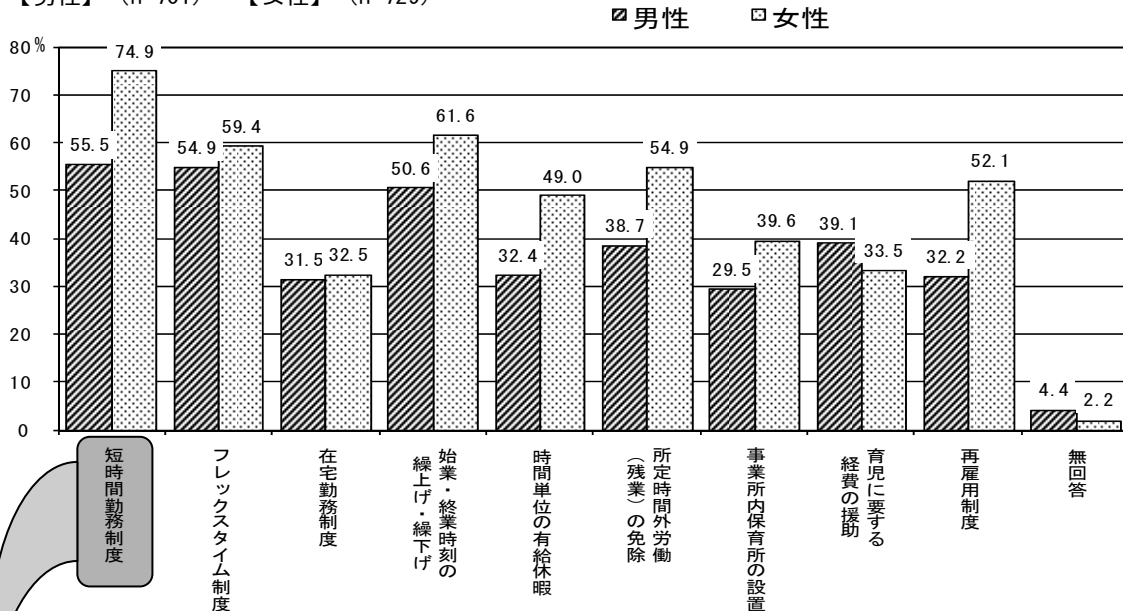
働きながら育児を行うために必要な制度をたずねた(複数回答)。また、短時間勤務制度を選んだ回答者には、希望する内容をたずねた(複数回答)。

多い順に、男性は「短時間勤務制度」(55.5%)、「フレックスタイム制度」(54.9%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(50.6%)となっている。女性は「短時間勤務制度」(74.9%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(61.6%)、「フレックスタイム制度」(59.4%)となっている。(図 3-31)

短時間勤務制度について希望する内容は、多い順に、男性は「6時間×週5勤務」(36.5%)、「5時間×週5勤務」(29.3%)、「7時間×週5勤務」(12.3%)となっている。女性は「6時間×週5勤務」(44.7%)、「5時間×週5勤務」(29.3%)、「6時間×週4勤務」(15.6%)となっている。(図 3-32)

図 3-31 働きながら育児を行うために必要な制度(男女別)

【男性】(n=701) 【女性】(n=729)



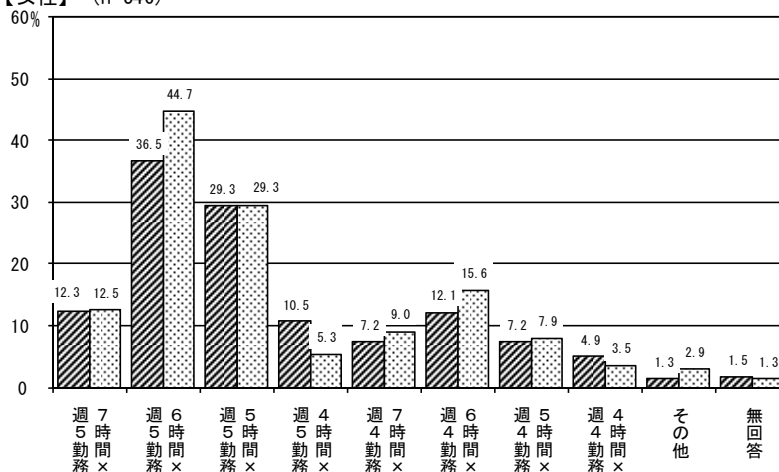
男 性		割合 (%)	女 性		割合 (%)
1	短時間勤務制度		1	短時間勤務制度	
2	フレックスタイム制度	54.9	2	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	61.6
3	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	50.6	3	フレックスタイム制度	59.4

図 3-32 短時間勤務制度に希望する内容(男女別)

【男性】(n=389)

【女性】(n=546)

■男性 □女性



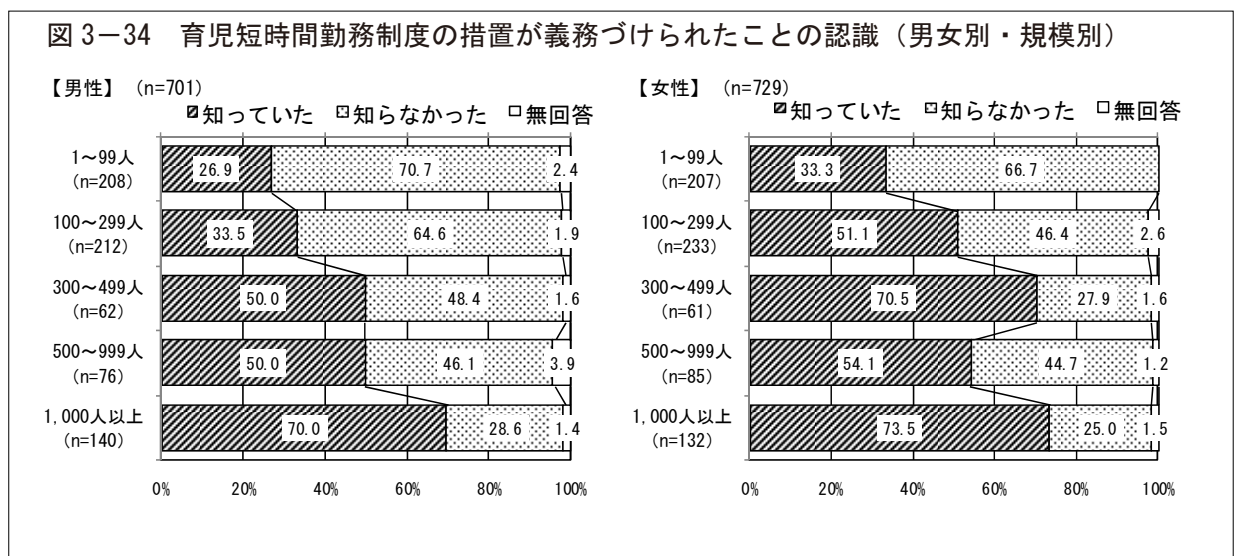
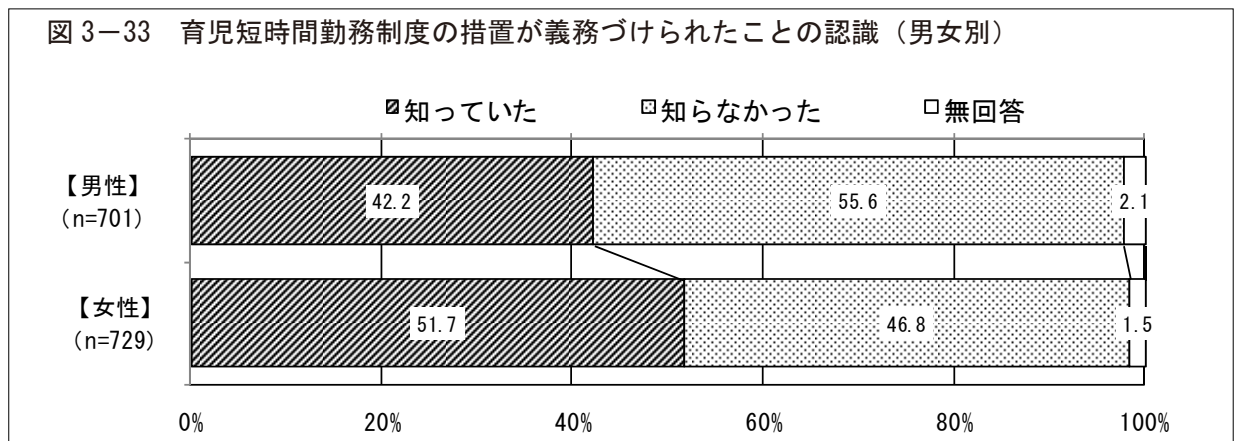
1 5 育児短時間勤務制度の措置が義務付けられたことの認識

認識しているのは男性 42.2%、女性 51.7%

育児・介護休業法の改正により、育児短時間勤務制度の措置が義務づけられたが（常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主については猶予規定あり）、この認識状況についてたずねた。

「知っていた」との回答の割合は、男性は 42.2%、女性は 51.7%と女性の方が認識している割合が高い。（図 3-33）

規模別でみると、「知っていた」が「1～99 人」（男性 26.9%、女性 33.3%）、「100～299 人」（男性 33.5%、女性 51.1%）、「300～499 人」（男性 50.0%、女性 70.5%）の順に割合が高くなっており、概ね従業員規模の大きい事業所で、従業員の認識の割合が高い。（図 3-34）



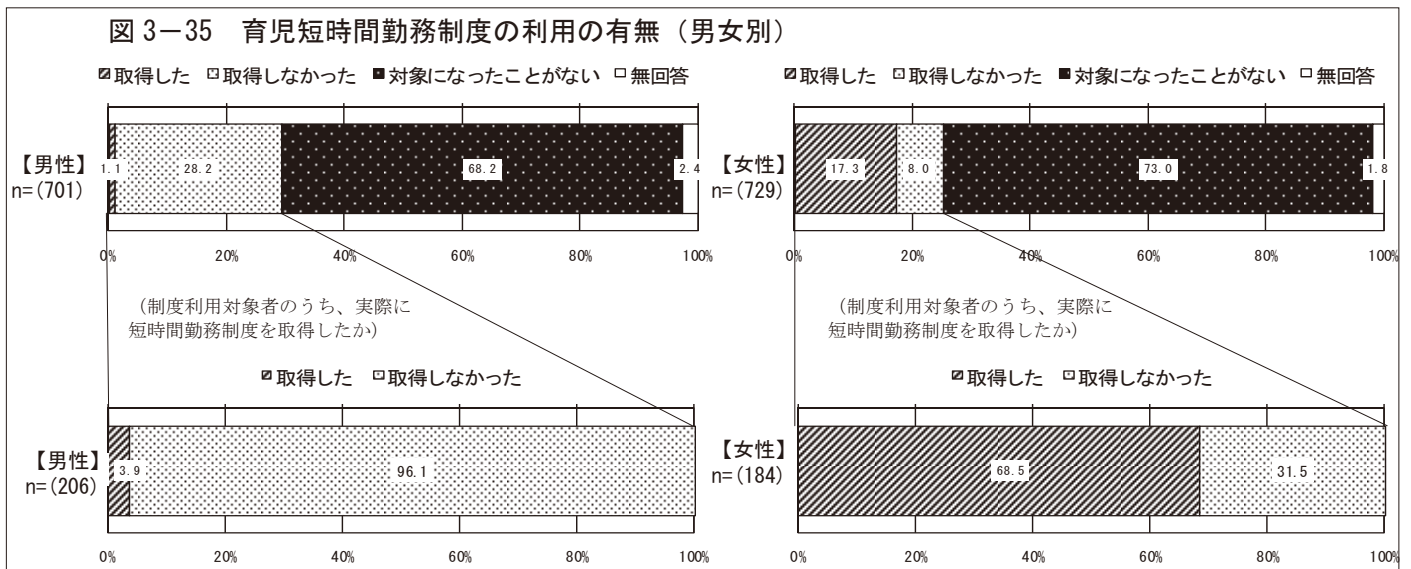
1 6 育児短時間勤務制度の利用の有無

女性の利用（68.5%）に対して男性の利用は3.9%と男女差が大きい

制度利用対象者について、育児短時間勤務制度の利用の有無をたずねた。

制度利用対象者は、男性は29.3%（「取得した」（1.1%）＋「取得しなかった」（28.2%）、女性は25.3%（同様に（17.3%）＋（8.0%））である。

制度利用対象者（男性 n=206、女性 n=184）のうち、制度を取得したことがあるのは、男性 3.9%、女性は 68.5%であり、男女の差が非常に大きい。（図 3-35）



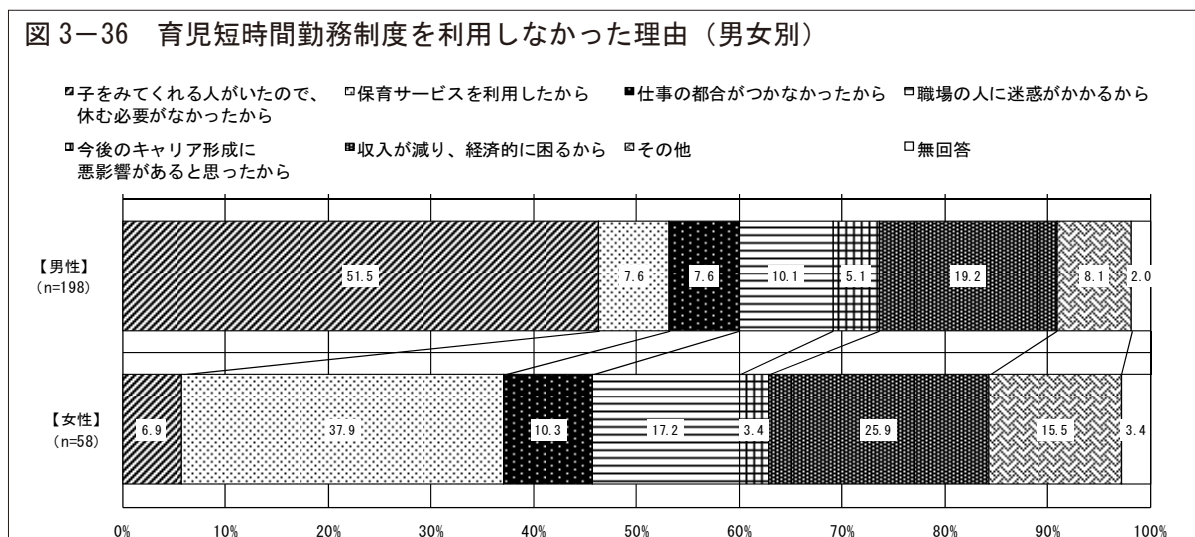
1 6-1 育児短時間勤務制度を利用しなかった理由

男性は「子をみてくれる人がいたので休む必要がなかったから」、女性は「保育サービスを利用したから」が最も多い

制度利用対象者であったが、取得しなかったと回答した者（男性 n=198、女性 n=58）に理由をたずねた。

多い順に、男性は「子をみてくれる人がいたので休む必要がなかったから」（51.5%）、「収入が減り、経済的に困るから」（19.2%）、「職場の人に迷惑がかかるから」（10.1%）となっている。女性は「保育サービスを利用したから」（37.9%）、「収入が減り、経済的に困るから」（25.9%）、「職場の人に迷惑がかかるから」（17.2%）となっており、最も割合の高い項目に男女で意識の差が見られる。

（図 3-36）



17 同僚が育児短時間勤務制度を利用することについての考え

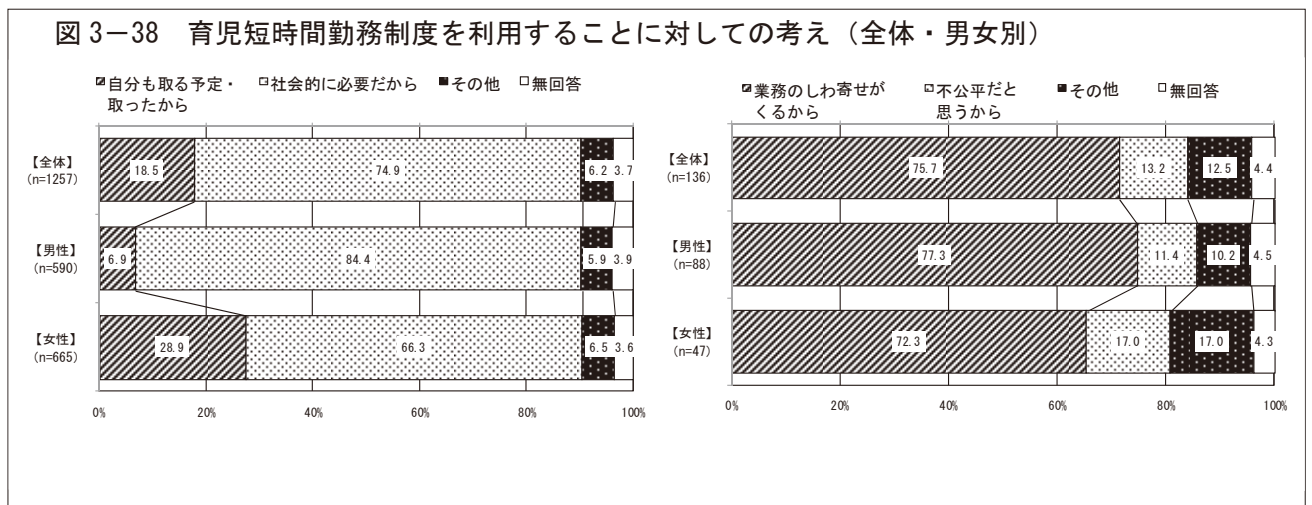
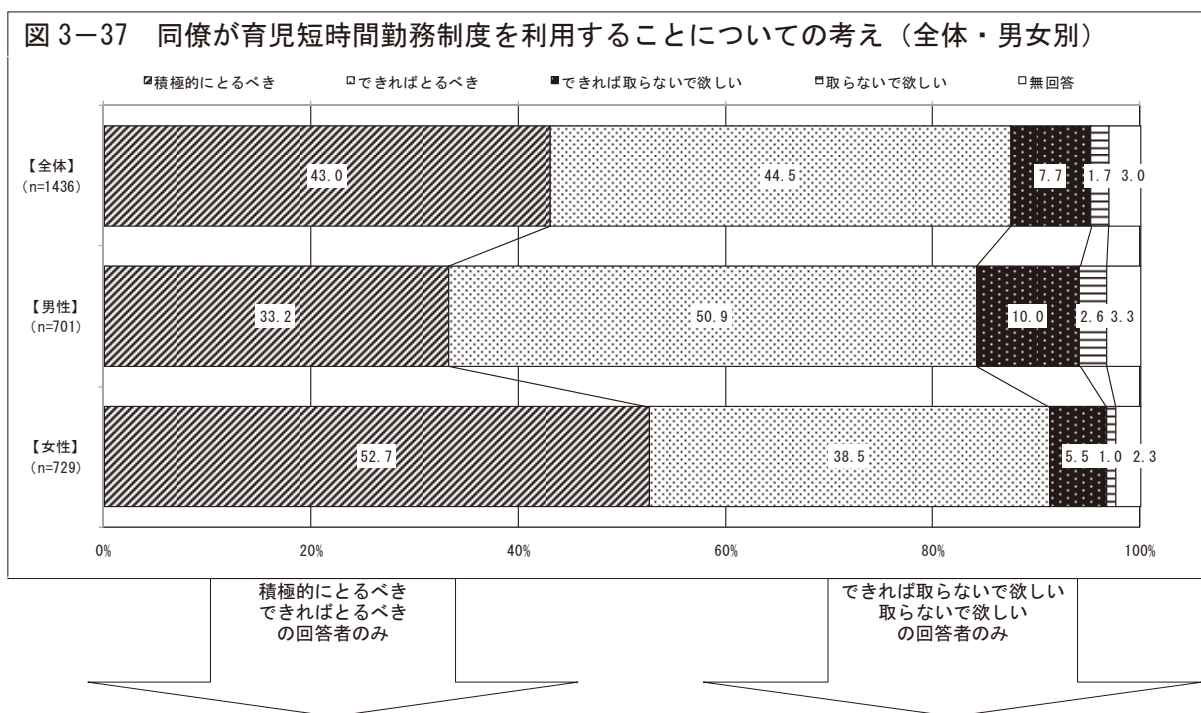
「できればとるべき」と「積極的にとるべき」合わせて9割弱

同僚が育児短時間勤務制度を利用することに対する意向とその理由についてたずねた。

全体では「できればとるべき」(44.5%)、「積極的にとるべき」(43.0%)と合わせて87.5%が、同僚の育児短時間勤務制度の利用を肯定的にとらえている。男女別では、女性の「積極的にとるべき」が52.7%と半数を超えている。(図3-37)

「積極的にとるべき」と「できればとるべき」の回答者(男性 n=590、女性 n=665)に理由をたずねたところ、「社会的に必要だから」(男性 88.4%、女性 66.3%)の割合が男女とも最も高い。

また、「できれば取らないで欲しい」と「取らないで欲しい」の回答者(男性 n=88、女性 n=47)に理由をたずねたところ、「業務のしわ寄せがくるから」(男性 77.3%、女性 72.3%)の割合が男女とも最も高い。(図3-38)



18 育児短時間勤務制度を利用する同僚がいた場合に会社に望む対応

男女とも「代替要員の補充を行わず同じ部門の他の社員で対応」（男性 41.2%、女性 50.1%）が最も多い

同僚に育児短時間勤務利用者がいた場合、会社に望む対応をたずねた。

男女とも「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」（男性 41.2%、女性 50.1%）の割合が最も高い。次いで「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した」（男性 33.8%、女性 32.9%）の割合が高い。（図 3-39）

規模別にみると、全ての規模で「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」と回答した割合が高く、かつ男性より女性の方が高い。（図 3-40）

図 3-39 育児短時間勤務制度を利用する同僚がいた場合に会社に望む対応（男女別）

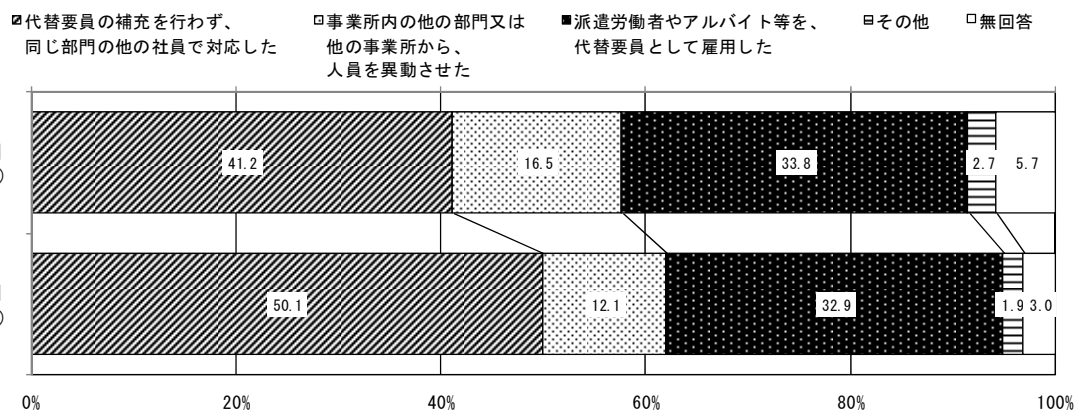
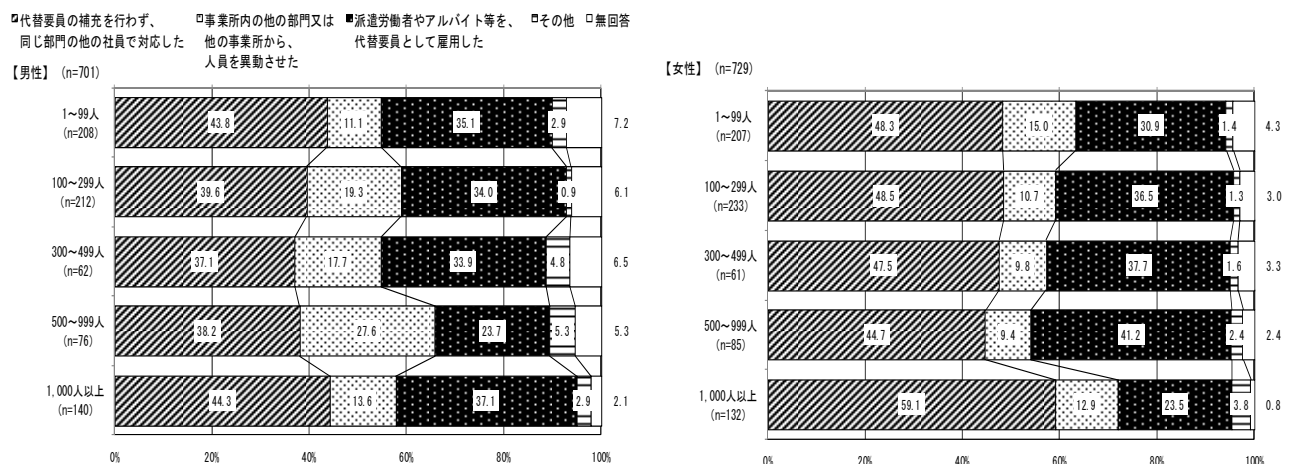


図 3-40 育児短時間勤務制度を利用する同僚がいた場合に会社に望む対応（男女別・規模別）



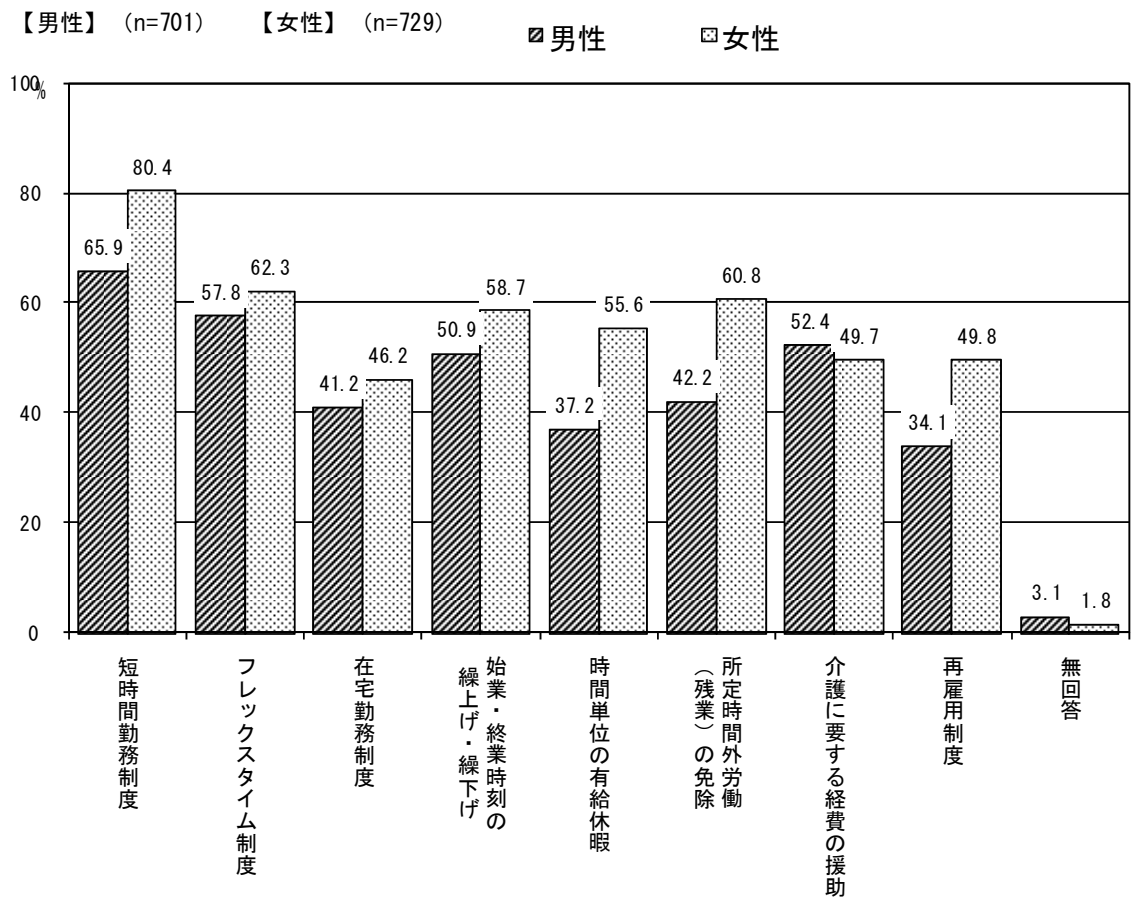
19 働きながら介護を行うために必要だと思う制度

男女とも「短時間勤務制度」（男性 65.9%、女性 80.4%）が最も多い

働きながら介護を行うために必要だと思う制度をたずねた（複数回答）。

男女とも「短時間勤務制度」（男性 65.9%、女性 80.4%）の割合が最も高い。次いで「フレックスタイム制度」（男性 57.8%、女性 62.3%）の割合が高い。以下、男性は「介護に要する経費の援助」（52.4%）、
「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（50.9%）の順に割合が高く、女性は「所定時間外労働（残業）の免除」（60.8%）、
「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（58.7%）の順に割合が高い。各制度については、概ね男性より女性の方が、必要な制度として挙げる割合が高い。（図 3-41）

図 3-41 働きながら介護を行うために必要だと思う制度（男女別）



男 性		女 性	
	割合 (%)		割合 (%)
1 短時間勤務制度	65.9	1 短時間勤務制度	80.4
2 フレックスタイム制度	57.8	2 フレックスタイム制度	62.3
3 介護に要する経費の援助	52.4	3 所定時間外労働（残業）の免除	60.8

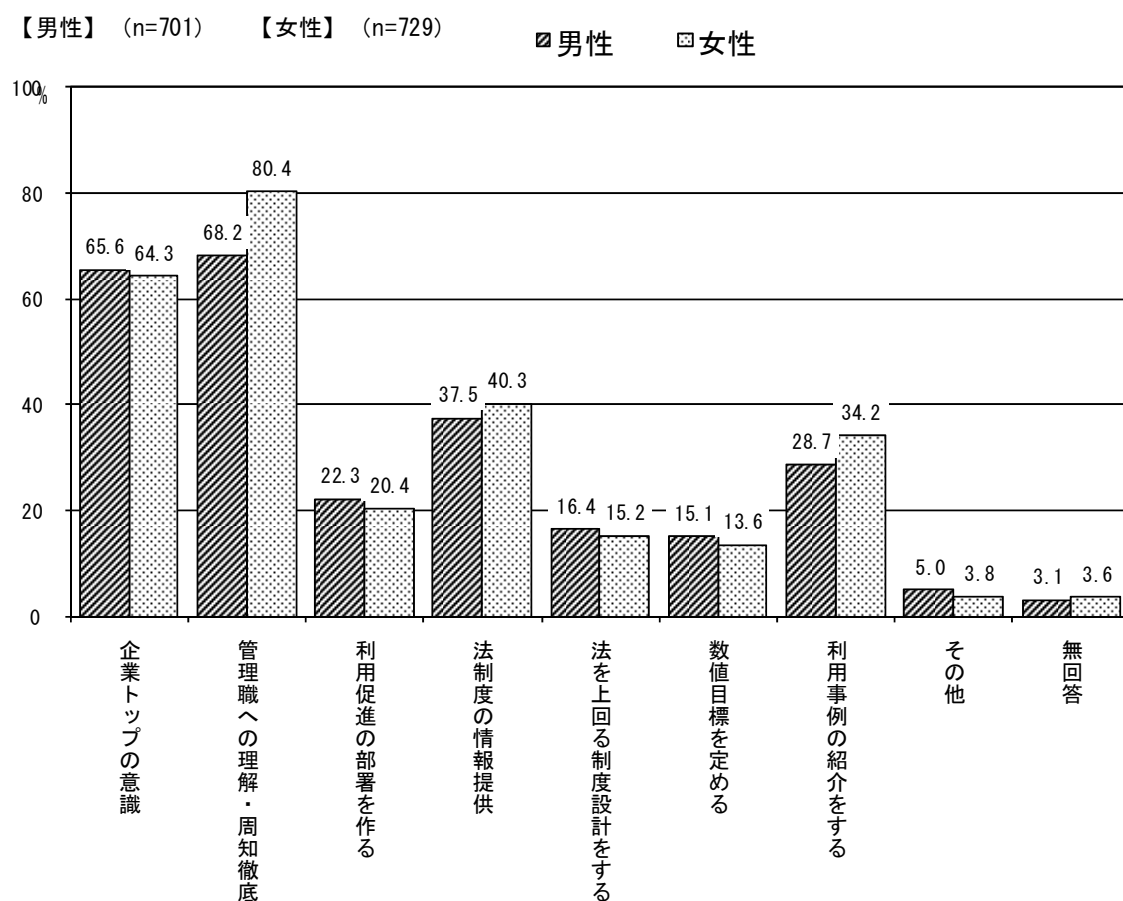
20 両立支援策を推進するために重要な事項

男女とも「管理職への理解・周知徹底」（男性 68.2%、女性 80.4%）が最も多い

両立支援策を推進するために重要なことをたずねた（複数回答）。

男女とも「管理職への理解・周知徹底」（男性 68.2%、女性 80.4%）の割合が最も高い。次いで「企業トップの意識」（男性 65.6%、女性 64.3%）、「法制度の情報提供」（男性 37.5%、女性 40.3%）、「利用事例の紹介をする」（男性 28.7%、女性 34.2%）の順に割合が高い。（図 3-42）

図 3-42 両立支援策を推進するために重要な事項（男女別）



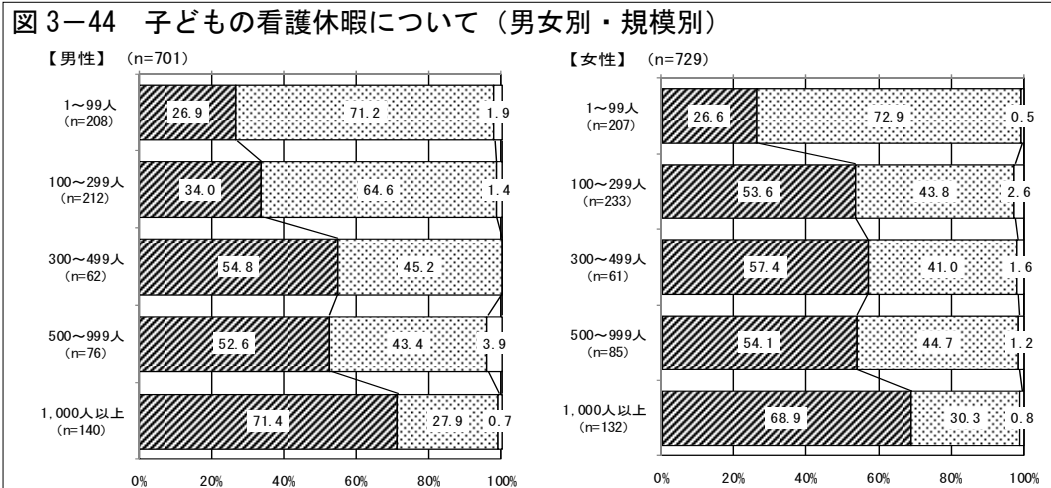
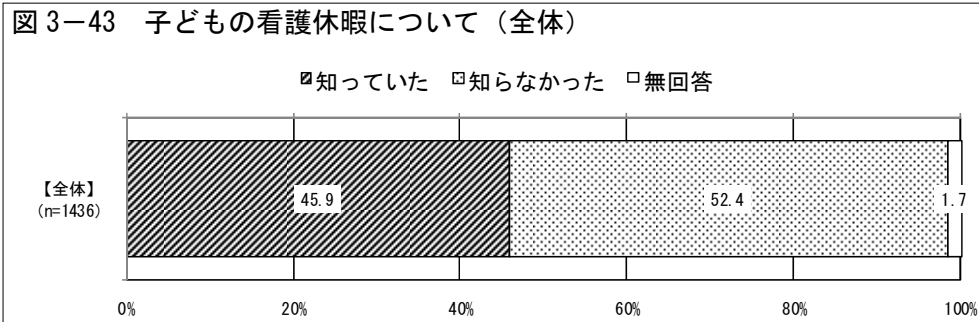
男 性		割合 (%)	女 性		割合 (%)
1	管理職への理解・周知徹底	68.2	1	管理職への理解・周知徹底	80.4
2	企業トップの意識	65.6	2	企業トップの意識	64.3
3	法制度の情報提供	37.5	3	法制度の情報提供	40.3

2 1 子どもの看護休暇について

子どもの看護休暇が法律に定められていることを「知らなかった」のは5割を超える

子どもの看護休暇が法律に定められていることを知っているかをたずねた。

「知らなかった」との回答は52.4%と半数を超えており、「知っていた」のは45.9%である。(図 3-43)
規模別にみると、「知っていた」割合は、概ね規模が大きい事業所の従業員ほど高く、男女とも「1～99人」の企業では20%台であるのに対し、「1,000人以上」の企業では男性71.4%、女性68.9%と規模による差が大きい。(図 3-44)

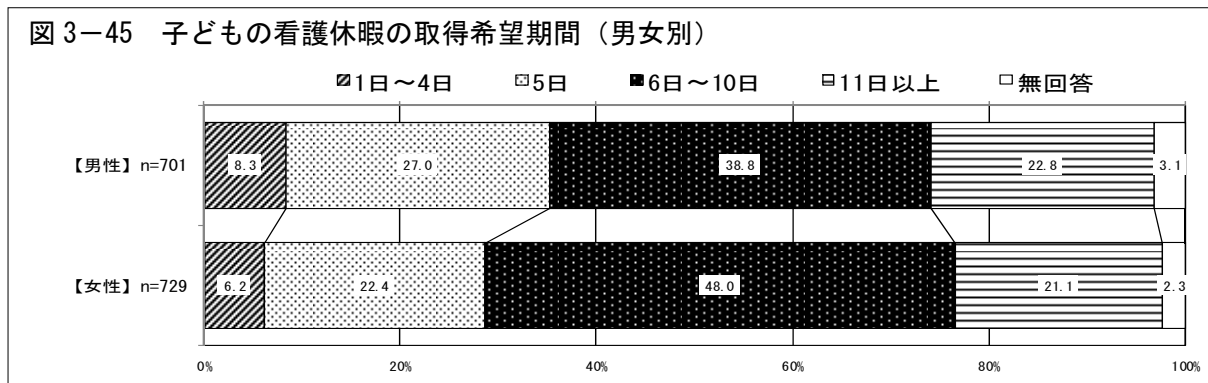


2 2 子どもの看護休暇の取得希望期間

男女とも「6日～10日」（男性38.8%、女性48.0%）が最も多い

子どもの看護休暇は、年間どのくらいの期間取得できることが望ましいかたずねた。

希望が最も多いのは、男女とも「6日～10日」（男性38.8%、女性48.0%）となっており、次いで「5日」（男性27.0%、女性22.4%）、「11日以上」（男性22.8%、女性21.1%）となっている。男女とも、法律に定められた「年5日」より長い期間、取得を希望する回答が多い。(図 3-45)



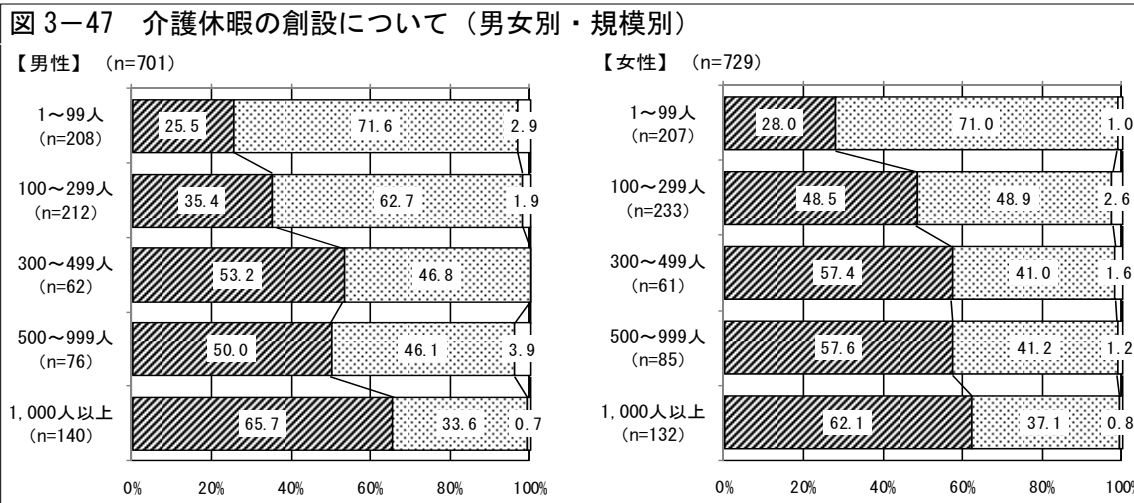
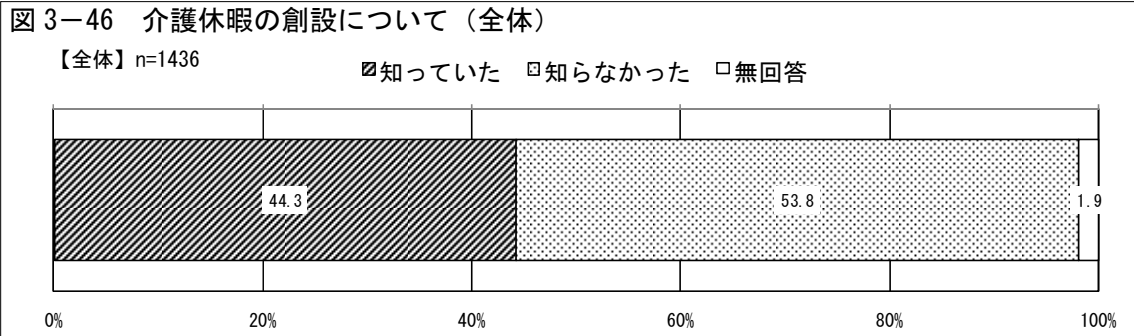
2 3 介護休暇について

介護休暇が創設されたことを「知らなかった」のは5割を超える

育児・介護休業法の改正によって、介護休暇が創設されたことを知っているかをたずねた。

「知らなかった」との回答は53.8%と半数を超えており、「知っていた」のは44.3%である。(図 3-46)

規模別にみると、「知っていた」割合は、概ね規模が大きい事業所の従業員ほど高く、男女とも「1～99人」の企業では20%台であるのに対し、「1,000人以上」の企業では60%台を超え、規模による差が大きい。(図 3-47)

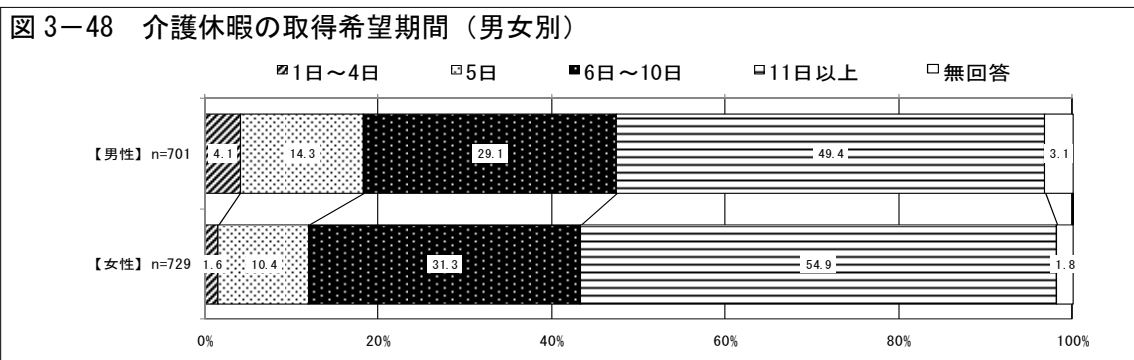


2 4 介護休暇の取得希望期間

男女とも「11日以上」(男性 49.4%、女性 54.9%) が最も多い

介護休暇に関して、要介護状態の対象家族1人につき、年間でどのくらいの期間取得できることが望ましいかたずねた。

希望が最も多いのは、男女とも「11日以上」(男性 49.4%、女性 54.9%) となっており、次いで「6日～10日」(男性 29.1%、女性 31.3%)、「5日」(男性 14.3%、女性 10.4%) となっている。男性より女性の方が長い期間取得を希望する傾向が強い。(図 3-48)



IV 自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,436 件（男性 701 件、女性 729 件））のうち、391 件（男性 147 件、女性 243 件）、回答者の 27.2%（男性 21.0%、女性 33.3%）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 119 件（男性 54 件、女性 65 件）と最も多く、次いで「雇用環境や社会に関する要望」に関する意見が 99 件（男性 25 件、女性 74 件）、「育児・介護休業制度に関すること」が 86 件（男性 20 件、女性 66 件）、「行政に望むこと」が 70 件（男性 33 件、女性 37 件）等となっている。

1 男女雇用平等に関すること

【男性】

- ◆ 体力的な面、結婚による家事等を考えると、仕事（職場）における男女平等は難しいと思う。男女共に結婚したら家庭に入るべきなどの考え方を変革していかないと難しいのではないかなと思う（学校で現代社会、家庭等における男女平等の参画への意識付けが必要では？）。（教育・学習支援業 100 人～299 人）
- ◆ 企業トップや管理職に女性が就くことで女性の目線で物事を進めていける。男性の目線では、やはりかゆい所に手が届かない状況であるのが現状である。企業がまずは男女の性差を意識して、互いを尊重し合う環境を作り上げていくことが大切だと思う。（製造業、300～499 人）
- ◆ 男女平等は大変重要なことだが、近年女性をフォーカスしすぎ、女尊男卑的なことを多く感じる。昔と違い、男女平等の意識が向上した今、女性だ、男性だのではなく一人間として、フラットな制度意識の啓発が必要ではないかなと思う。（教育・学習支援業 1000 人以上）
- ◆ 法制度の整備が進むにつれて、徐々に男女平等の方向には進んでいると感じるが、まだ十分な機会均等とはなっていないように思う。制度を設けると共に制度を実現させるための促進策、手立てが重要だと思う。（不動産業、物品賃貸業 1000 人以上）

【女性】

- ◆ 男女平等という点では、自社はクリアしているように思う。大切なのは、俗にいう男らしさ、女らしさや気を使える、気づこうとする、人に興味を持つ、積極的にコミュニケーション（会話）を取るといった点だと思う。（サービス業(他に分類されないもの) 1～99 人）
- ◆ 男女どころか女性同士の間でも不平等を感じる。出産、育児の人が重なり補充もないので、かなりきつい。有休もほとんどとれない。出産育児が最優先され、なんでも許されると思っている女性が多すぎる。（卸売業、小売業 1～99 人）
- ◆ 女性イコール事務員で女性が Tel を受けるという暗黙のルールがある。手が塞がっていて取れないときも、男性はしらんぷり。中小企業なので、やはり男尊女卑は否めない。ある意味、仕方ない。能力があっても女性だからという理由で配置転換は望めない。（運輸業、郵便業 100～299 人）
- ◆ 男女平等になってきているとは思いますが、全くの平等は現実には不可能な気がします。ある意味平等でなくてよい面もあると思う。（情報通信業、300～499 人）
- ◆ 「職場における男女平等」とは、労働時間を一緒にする事だろうか（残業含む）？ 男性も育児休業することだろうか？ 私は、性差は男女間に必ずあることで、それを認め合い、男女が協力し合いながら、補完し合いながら、仕事を進めていくことだと考える（かなり抽象的で申し訳ない）。男性と女性が同じ時間だけ働き、同じ給料をもらうのではなく、お互いの状況を把握し、認め合い、協働し合いながら、仕事を進めていくことではないか。（その他 500～999 人）

2 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

【男性】

- ◆ 様々に制度があり、休業法があっても、その間が無給では、現実的に取得したくても取得できない現状がある。現実的に(金銭的に)このその制度は絵に描いた餅にしかならないように思える。取得できる人は限られるのではないかと。(不動産業、物品賃貸業 100～299 人)
- ◆ 当社では女性の育休、産休制度は整備されており、取得しやすい環境となっているが、介護休暇や男性の育児休業は取得事例が少なく、取得しやすい社会環境が望まれる。(金融・保険業 300～499 人)
- ◆ 育児休業制度の趣旨は理解できるが、各職場で見た場合、他の従業員へのしわよせなどがあり、無理が大きい。(製造業 1000 人以上)

【女性】

- ◆ 子育て中(保育園児)です。看護休暇というのがある事をこのアンケートで初めて知った。毎年有休がギリギリで、子供が熱を出して休むこともしばしば。利用したいと思ったが、上司には言い出せない。せっかく良い制度があるのにとっても残念に思う。(医療、福祉 1～99 人)
- ◆ 育児休業の制度はあるが、実際に取得してから復職することが難しいように思える。今までと同じ部署に戻れなかったり、補助的な仕事しかさせてもらえないように感じる。また給与の面でも、短時間勤務制度を利用している人は時給でボーナスなしとなったり、不利な環境だと思う。(製造業 100～299 人)
- ◆ 育児休業は最低でも3年は必要と考える(その間、育児に関する経費は軽減してほしい)。子が就学中の間(例えば高校生まで)は、短時間勤務制度が必要。また、短時間勤務制度については、1日4～6時間の間で、請求者の希望する時間にしてほしい。(卸売業・小売業 300～499 人)
- ◆ 短時間勤務があるおかげで仕事を続けることができ、ありがたく思っている。ただ、わが社ではまだフレックス制度がないこと、短時間制度は最初の子から通算して10年間と制限があること、将来に関してはまだ不安がある。保育園、学童の充実とともに、もう少しいろんな制度が出来てそれを選択できるようになればありがたい。(運輸業・郵便業 1000 人以上)

3 男性の育児参加に関すること

【男性】

- ◆ 最近、「育メン」という言葉で、育児に参加する男性がメディアに取り上げられるのを目にする。こういった情報を積極的に流すことで、自分が育児休業を取得する際もやりやすくなると思う。育児に参加する男性が「当たり前」になるように、日本人の意識を変えていってほしい。(サービス業(他に分類されないもの) 100～299 人)
- ◆ 男性社員の育休の取得は賃金補助などがないと難しい人ほとんどだと思う。世間で言われている程、身近なところでは浸透していないと思う。(製造業 1000 人以上)

【女性】

- ◆ 同じ年代をみると夫婦共働きで、かつ育児に協力的な(保育園送迎、お風呂、オムツ替え、遊びなど)男性が増えているように思う。ただ現在の厳しい経済情勢のなか、給与待遇面で不利益を被るリスクは避けたいので、男性の育児休業はまだまだ敷居が高いと感じる。男性女性それぞれ「1ヶ月以上の育児休業」は義務…というぐらいの積極的な改善を望みたい。(情報通信業 100～299 人)
- ◆ 男性が育休を取得するにあたり、会社はおろか社会的にもまだ認識されていない部分がある。実際に夫(社外の人間)が私の産休と交替して1年間の育休を取得中だが、世間的な目もあり好意的ではな

「従業員調査結果」

いようだ。日中なぜ赤ちゃんと父親が二人でいるのかなど、電車などに乗ると、そういう目で見られるそう。また、もっと男性が平日の昼間に子供を連れていっても違和感がないような公共の場所が増えることを希望する。私の会社では、男性で育休を取得した方はいるが、まだ長期的な休業には至っていないため、是非前例を作って、皆男女関係なく育休を取得できるようになると良いと思う。（サービス業（他に分類されないもの） 1000人以上）

4 保育所に関すること

【男性】

- ◆ 民間企業（マンションデベロッパー、鉄道会社（駅）、コンビニなど）と連携し認可保育園の新設を増やして頂きたい。知恵を絞って新しいビジネスモデルを展開し、待機児童を撲滅して欲しい。（サービス業（他に分類されないもの） 300～499人）
- ◆ 現状の制度、金銭的支援、職場の理解は育児休業制度に関してはほぼ十分といえるほどに進んでいるように感じる。ただ、いくら制度が整っても預け先がないという不安感が制度を使えなくしていると感じる。（情報通信業 1000人以上）

【女性】

- ◆ 仕事がないと保育園には入園できないが、入園が決まっていないと仕事も見つけられないという矛盾の解消を。（製造業 100～299人）
- ◆ 保育園を増やしほしい（0歳児をもっと）、利用時間を利用者ニーズに合わせてほしい（8時から勤務だと7時30分に子供を預けられない、遅刻してしまう）。看護師の夜勤業務を行うにあたり24H保育園が充実していないと夜勤したくてもできない。交通に関して子供が利用しやすい場所（子供専用車両）がほしい。（医療・福祉 1000人以上）
- ◆ 一年間の育児休業を取得する予定でいたが、実際は保育園不足により、4月入園に合わせて入らないと、保育園に入れない（私の子供は、7か月で入園した）。一年間育児休業取得できている人はごくわずか。保育園を増やして頂きたい。（製造業 1000人以上）

5 行政に望むこと

【男性】

- ◆ 託児所の充実など、育児支援について、公共機関がもう少し力を入れないと、少子化対策にはならない。育休を取得しても、それを支える施設や制度が必要。育休がとれない理由は、経済的なことより、むしろ国や都の支援が不十分だからではないか？（情報通信業 100～299人）
- ◆ 少子化が進む中、育児に関する制度充実は企業の成長の点においても必須である。そのような認識は広まりつつあると思うが、企業としてはなかなか積極的に動けないのも事実なので、法的義務、数値目標を挙げることによって、企業が積極的に動けるよう都には支援してほしい。義務から各企業で前例が出てくれば、制度利用が広まり、それが普通になっていくことだろう。そういった環境に早くなることを望む。（宿泊業・飲食サービス業 500～999人）

【女性】

- ◆ 法の改正等は、国民全員が知る必要があるので、もっと国からのアピールが欲しい。会社任せにしているのは認識に差が出ると思う。「知っていたら制度を使ったのに」という人が不利になる。（情報通信業 1～99人）
- ◆ 育児・介護休業法が改正され色々な制度が義務付けられているが、実際全ての企業で実施されておら

「従業員調査結果」

ず、実施していなくても罰則がないので、企業の自主性に任せる感じになってしまっている。すべての企業を調査するのも無理だと思うが、もう少し企業側に制度義務付けをアピールしてほしい。（製造業 1～99 人）

- ◆ 実際に育児休業、介護休業を取得した方の事例、育児・介護休業の取得を促進するために他の企業が行っていることなど、具体例を情報提供してほしい。（建設業 1000 人以上）

6 雇用環境や社会に対する要望

【男性】

- ◆ 男女共同参画により、男女間での仕事の質に差がなくなっている。つまり、育児などによって、長時間人員が抜けるダメージもまた、男女間で変わらないということ。なので、ただ休みを与えるのではなく、会社側で、人員の欠員を周囲に負荷をかけることなくバックアップする仕組みがなければ、休暇制度を十分に使うことはできない。逆に言えば、これが整っていえば、男女を問わず、有効に使えるのではないかと思う。（不動産業、物品賃貸業 1～99 人）
- ◆ 育児・介護と仕事の両立については、制度はもちろん、会社全体、職場の理解が重要だと思う。諸制度を利用するに当たって、男性に対してあるいは男性から女性に対してだけでなく、女性同士でもあつれきが生まれる場合があると聞いている。育児・介護は社会全体からみても、個人が果たすべき重要な仕事であるという共通認識が浸透することを望む。（不動産業、物品賃貸業 500～999 人）
- ◆ まだまだ女性社員の活用が上手くできていないと思う。育児休業などをツールとして、もっと活用し、優秀な女性社員の活躍に活かせればと考える。（情報通信業 500～999 人）

【女性】

- ◆ まだまだ古い体質の企業が多く、子供ができることは、女性にとっては、キャリアや働く事の一リスクの一つとなっていると思う。もっと育児のしやすい、社会作り（職場や社会全体の理解）が必要と感じる。もっと共働きなどでの生活や育児のしやすさが良くなるといいと思う。（卸売業、小売業 300～499 人）
- ◆ 妊娠した女性は育児に対する意識改革をする機会が多くあると思うが、男性や妊婦でない女性も共に育児に必要な時間やケアを知る機会がないので、企業内での認識にズレが生じるのだと思う。企業内でも制度や育児に関するセミナー等をしたらどうかと思う。（サービス業（他に分類されないもの） 300～499 人）
- ◆ いまだに女性事務員が育休等を取得する事を会社のコスト的に捉えている役員や役職者がいることをとても残念に思う。まずは企業のトップが体面的ではなく、心から育休やワークライフバランスの重要性を感じることが出来ない限り、形だけの制度だと思う。（情報通信業 500～999 人）
- ◆ 現在妊娠中で 11 月末に産休を取得する予定。男性が多い職場なので、つわり等で勤務が困難な時でも年次有休を取得して休んだり、検診の際も有休を使って休むことが多い。年次有休は、勤務年数によって違うので、正直無理をして出社することがあった。もう少し、女性の出産に対して企業が考えていく必要があると思う。（建設業 1000 人以上）
- ◆ 育児も介護も仕事と両立するためには、職場の理解を得られるかどうか、が大きなカギだと思う。育児は母親にばかり負担が掛かってしまっているため、虐待が起こり、介護も介護する側にばかり負担がかかってしまい悲惨な事が起こってしまっているのだと思う。大切な人達を、社会全体で守っていくことが必要な時代なのではないか。（製造業 1000 人以上）