

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		無回答	全体	性別		
		男性	女性			男性	女性	
全体	1486 100.0 (100.0)	713 100.0 (48.0)	769 100.0 (51.7)	4 100.0 (0.3)	57 100.0 (100.0)	17 100.0 (29.8)	40 100.0 (70.2)	
年代	10代	-	-	-	-	-	-	
	20代	205 13.8 (100.0)	79 11.1 (38.5)	126 16.4 (61.5)	-	10 17.5 (100.0)	4 23.5 (40.0)	6 15.0 (60.0)
	30代	748 50.3 (100.0)	376 52.7 (50.3)	372 48.4 (49.7)	-	16 28.1 (100.0)	5 29.4 (31.3)	11 27.5 (68.8)
	40代	356 24.0 (100.0)	167 23.4 (46.9)	187 24.3 (52.5)	2 50.0 (0.6)	10 17.5 (100.0)	1 5.9 (10.0)	9 22.5 (90.0)
	50代	139 9.4 (100.0)	71 10.0 (51.1)	68 8.8 (48.9)	-	11 19.3 (100.0)	2 11.8 (18.2)	9 22.5 (81.8)
	60代以上	34 2.3 (100.0)	20 2.8 (58.8)	14 1.8 (41.2)	-	10 17.5 (100.0)	5 29.4 (50.0)	5 12.5 (50.0)
	無回答	4 0.3 (100.0)	-	2 0.3 (50.0)	2 50.0 (50.0)	-	-	-

(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	100 6.7	51 7.2	49 6.4	-
製造業	211 14.2	104 14.6	106 13.8	1 25.0
情報通信業	121 8.1	57 8.0	64 8.3	-
運輸業、郵便業	78 5.2	40 5.6	38 4.9	-
卸売業、小売業	175 11.8	86 12.1	89 11.6	-
金融業、保険業	49 3.3	22 3.1	27 3.5	-
不動産業、物品賃貸業	23 1.5	15 2.1	8 1.0	-
学術研究、 専門・技術サービス業	79 5.3	39 5.5	39 5.1	1 25.0
宿泊業、飲食サービス業	28 1.9	13 1.8	15 2.0	-
生活関連サービス業、 娯楽業	25 1.7	13 1.8	12 1.6	-
教育、学習支援業	90 6.1	42 5.9	48 6.2	-
医療、福祉	166 11.2	78 10.9	88 11.4	-
サービス業(他に 分類されないもの)	220 14.8	112 15.7	107 13.9	1 25.0
その他	91 6.1	32 4.5	59 7.7	-
無回答	30 2.0	9 1.3	20 2.6	1 25.0
全体	1486 100.0	713 100.0	769 100.0	4 100.0

(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	421 28.3	204 28.6	216 28.1	1 25.0
100～299人	438 29.5	205 28.8	231 30.0	2 50.0
300～499人	186 12.5	87 12.2	99 12.9	-
500～999人	163 11.0	87 12.2	76 9.9	-
1000人以上	264 17.8	127 17.8	137 17.8	-
無回答	14 0.9	3 0.4	10 1.3	1 25.0
全体	1486 100.0	713 100.0	769 100.0	4 100.0

「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	無回答
専門・技術職 (技術者、看護師、教員等)	233 15.7	134 18.8	99 12.9	-
事務職 (経理事務、オペレーター等)	949 63.9	351 49.2	596 77.5	2 50.0
営業職	115 7.7	87 12.2	27 3.5	1 25.0
販売・サービス職(店員等)	21 1.4	12 1.7	9 1.2	-
技能・労務職 (運転手、作業員等)	36 2.4	29 4.1	7 0.9	-
管理職(課長相当職以上)	79 5.3	72 10.1	7 0.9	-
その他	40 2.7	21 2.9	19 2.5	-
無回答	13 0.9	7 1.0	5 0.7	1 25.0
全体	1486 100.0	713 100.0	769 100.0	4 100.0

(5) 回答者の勤続年数

上段:実数 下段:%	全体	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	1486 100.0	94 6.3	213 14.3	491 33.0	522 35.1	164 11.0	2 0.1
男性	713 100.0	42 5.9	105 14.7	234 32.8	248 34.8	84 11.8	-
女性	769 100.0	52 6.8	107 13.9	256 33.3	274 35.6	80 10.4	-
無回答	4 100.0	-	1 25.0	1 25.0	-	-	2 50.0

(6) 回答者の役職

上段:実数 下段:%	全体	役職について ない	主任級	係長級	課長級	部長級	その他	無回答
全体	1486 100.0	854 57.5	267 18.0	165 11.1	106 7.1	30 2.0	49 3.3	15 1.0
男性	713 100.0	322 45.2	138 19.4	108 15.1	87 12.2	28 3.9	25 3.5	5 0.7
女性	769 100.0	530 68.9	128 16.6	56 7.3	19 2.5	2 0.3	24 3.1	10 1.3
無回答	4 100.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	-	-	-	-

(7) 回答者の雇用形態

上段:実数 下段:%	全体	正社員	パートタイマー	その他	無回答
全体	1486 100.0	1426 96.0	24 1.6	33 2.2	3 0.2
男性	713 100.0	694 97.3	4 0.6	13 1.8	2 0.3
女性	769 100.0	728 94.7	20 2.6	20 2.6	1 0.1
無回答	4 100.0	4 100.0	-	-	-

「従業員調査結果」

(8) 回答者の1か月平均残業時間

上段:実数 下段:%	全体	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	1486	331	494	306	271	43	18	23
	100.0	22.3	33.2	20.6	18.2	2.9	1.2	1.5
男性	713	95	197	170	198	31	10	12
	100.0	13.3	27.6	23.8	27.8	4.3	1.4	1.7
女性	769	235	297	134	72	12	8	11
	100.0	30.6	38.6	17.4	9.4	1.6	1.0	1.4
無回答	4	1	-	2	1	-	-	-
	100.0	25.0	-	50.0	25.0	-	-	-

(9) 昨年度の年次有給休暇取得日数

上段:実数 下段:%	全体	0日	1~5日	6~10日	11~15日	16~20日	21日以上	無回答
全体	1486	113	354	431	284	212	63	29
	100.0	7.6	23.8	29.0	19.1	14.3	4.2	2.0
男性	713	60	206	218	132	64	21	12
	100.0	8.4	28.9	30.6	18.5	9.0	2.9	1.7
女性	769	53	147	211	151	148	42	17
	100.0	6.9	19.1	27.4	19.6	19.2	5.5	2.2
無回答	4	-	1	2	1	-	-	-
	100.0	-	25.0	50.0	25.0	-	-	-

(10) 配偶者の有無

上段:実数 下段:%	全体	いる	いない	無回答
全体	1486	859	621	6
	100.0	57.8	41.8	0.4
男性	713	495	215	3
	100.0	69.4	30.2	0.4
女性	769	361	405	3
	100.0	46.9	52.7	0.4
無回答	4	3	1	-
	100.0	75.0	25.0	-

(11) 子どもの有無

上段:実数 下段:%	全体	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	1486	390	124	168	788	16
	100.0	26.2	8.3	11.3	53.0	1.1
男性	713	228	75	91	315	4
	100.0	32.0	10.5	12.8	44.2	0.6
女性	769	160	49	77	471	12
	100.0	20.8	6.4	10.0	61.2	1.6
無回答	4	2	-	-	2	-
	100.0	50.0	-	-	50.0	-

(12) 勤務先労働組合の有無

上段:実数 下段:%	全体	あって 加入している	あるが加入して いない	ない	わからない	無回答
全体	1486	317	185	885	83	16
	100.0	21.3	12.4	59.6	5.6	1.1
男性	713	149	94	436	28	6
	100.0	20.9	13.2	61.2	3.9	0.8
女性	769	167	90	447	55	10
	100.0	21.7	11.7	58.1	7.2	1.3
無回答	4	1	1	2	-	-
	100.0	25.0	25.0	50.0	-	-

I 職場の雇用管理の概況

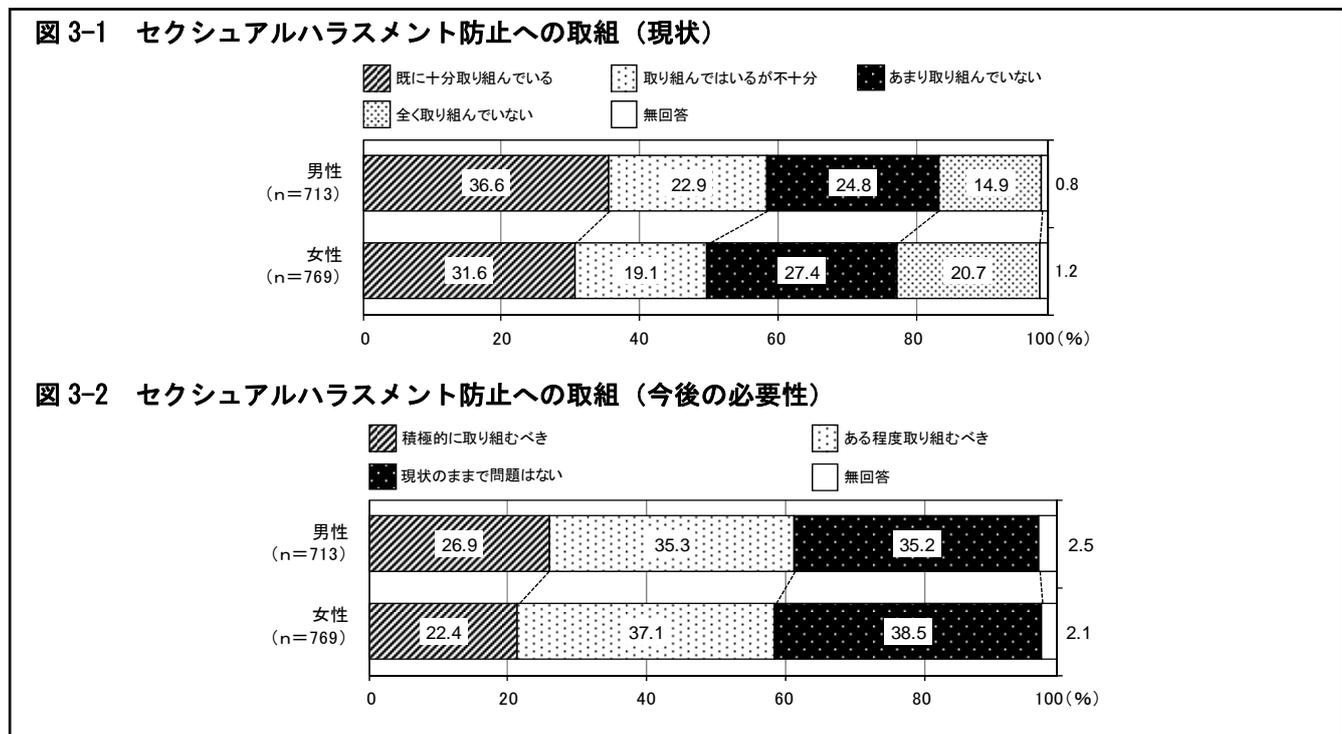
1 セクシュアルハラスメント防止への取組

現状「既に十分に取り組んでいる」男性は 36.6%、女性は 31.6%
 今後の必要性「積極的に取り組むべき」男性は 26.9%、女性は 22.4%

職場におけるセクシュアルハラスメント防止への取組についてたずねた。

現状については、男性は「既に十分に取り組んでいる」(36.6%)の割合が一番高く、次いで「あまり取り組んでいない」(24.8%)、「取り組んではいるが不十分」(22.9%)となっている。一方、女性は「既に十分に取り組んでいる」(31.6%)の割合が一番高く、次いで「あまり取り組んでいない」(27.4%)、「全く取り組んでいない」(20.7%)となっており、上位2項目については男女で一致している。(図3-1)

取組の今後の必要性については、男性は「ある程度取り組むべき」(35.3%)の割合が一番高く、次いで「現状のままでは問題はない」(35.2%)、「積極的に取り組むべき」(26.9%)となっている。一方、女性は「現状のままでは問題はない」(38.5%)の割合が一番高く、次いで「ある程度取り組むべき」(37.1%)、「積極的に取り組むべき」(22.4%)となっている。(図3-2) (参考：事業所回答 第2章 I-6 P27)



2 母性保護等に関する制度

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」(89.4%)、「生理休暇」(67.8%)、「育児時間」(56.3%)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」(46.3%)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3-3)

また、男女別にみると、いずれの項目についても男性の方が女性より「わからない」と回答した割合が高い。(図3-4) (参考：事業所回答 第2章 I-5 P24)

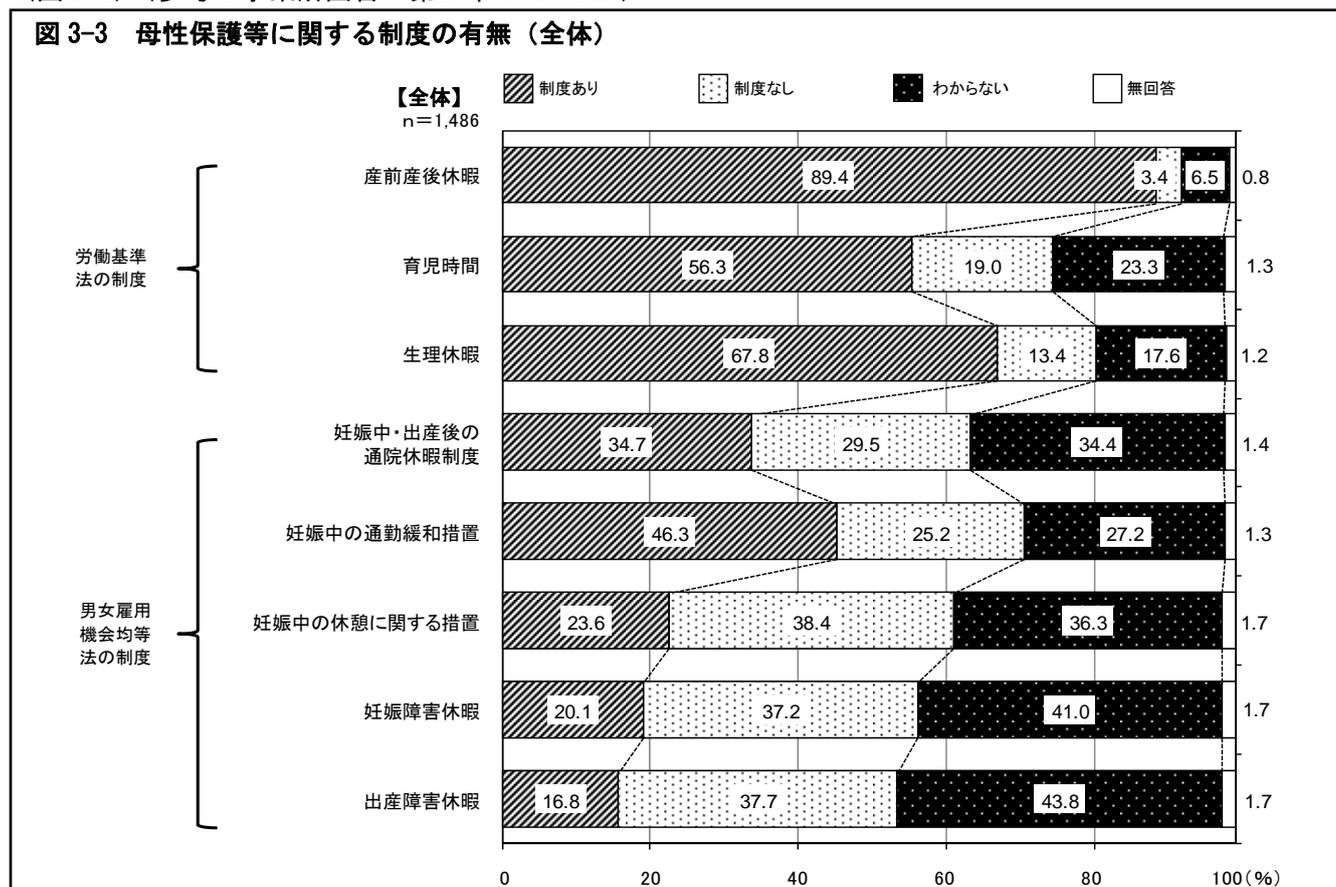
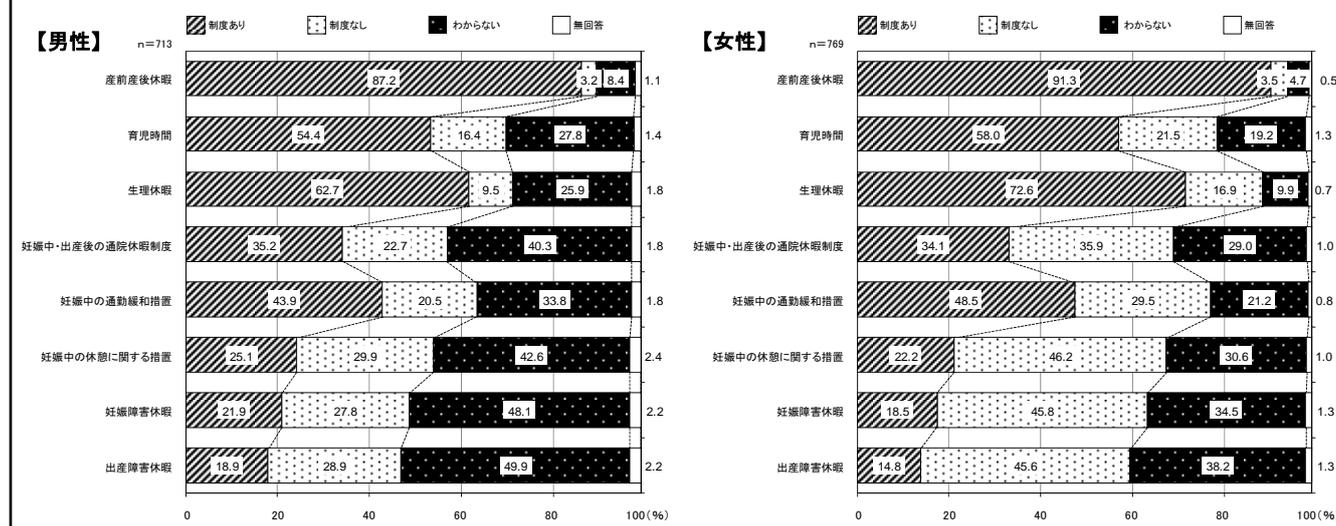


図3-4 母性保護等に関する制度の有無 (男女別)

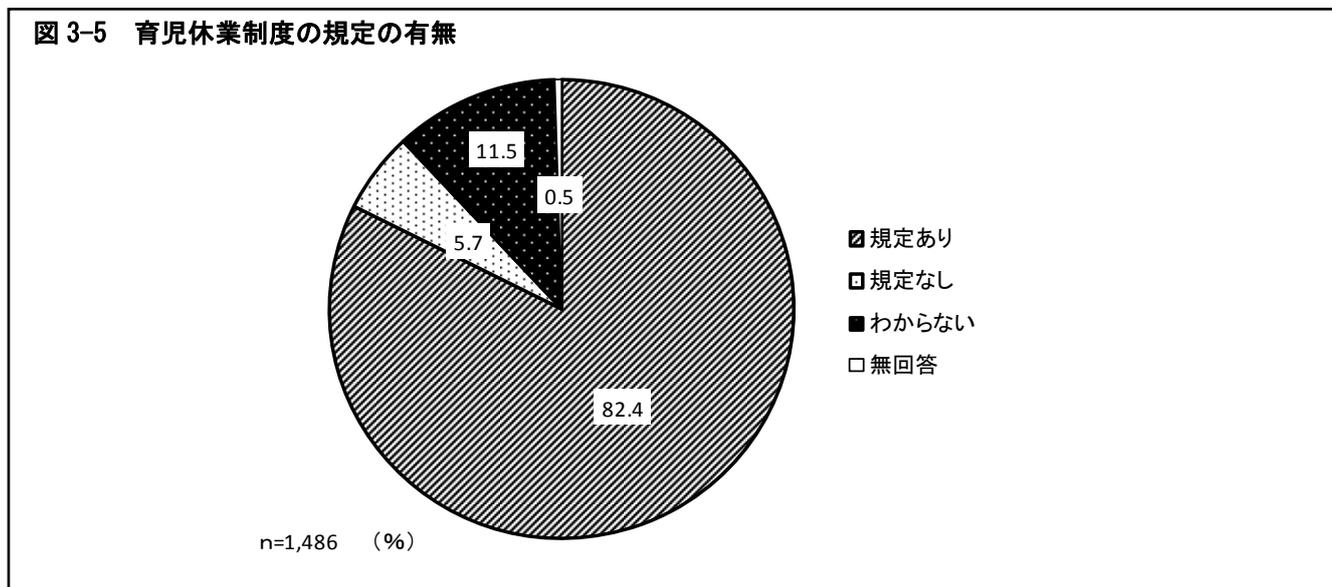


Ⅱ 育児・介護に関する事項

1 育児休業制度の規定の有無

育児休業の規定がある職場は8割超(82.4%)

職場の就業規則等に、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82.4%、「規定なし」は5.7%、「わからない」は11.5%である。(図3-5) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-2 P29)



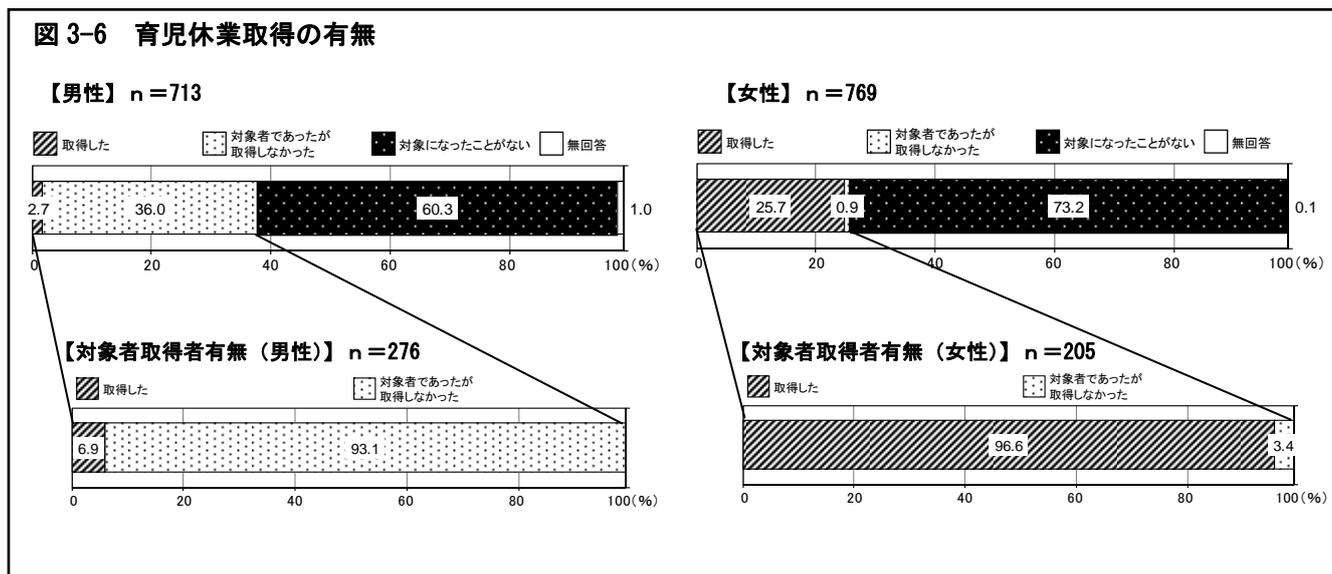
2 育児休業取得の有無

女性の取得(96.6%)に対して、男性の取得は6.9%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38.7%（「取得した」(19名) + 「取得しなかった」(257名)）、女性は26.7%（同様に(198名) + (7名)）である。

育児休業対象者（男性n=276、女性n=205）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性6.9%、女性96.6%であり、男女の差が大きい。(図3-6) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-3 P31)

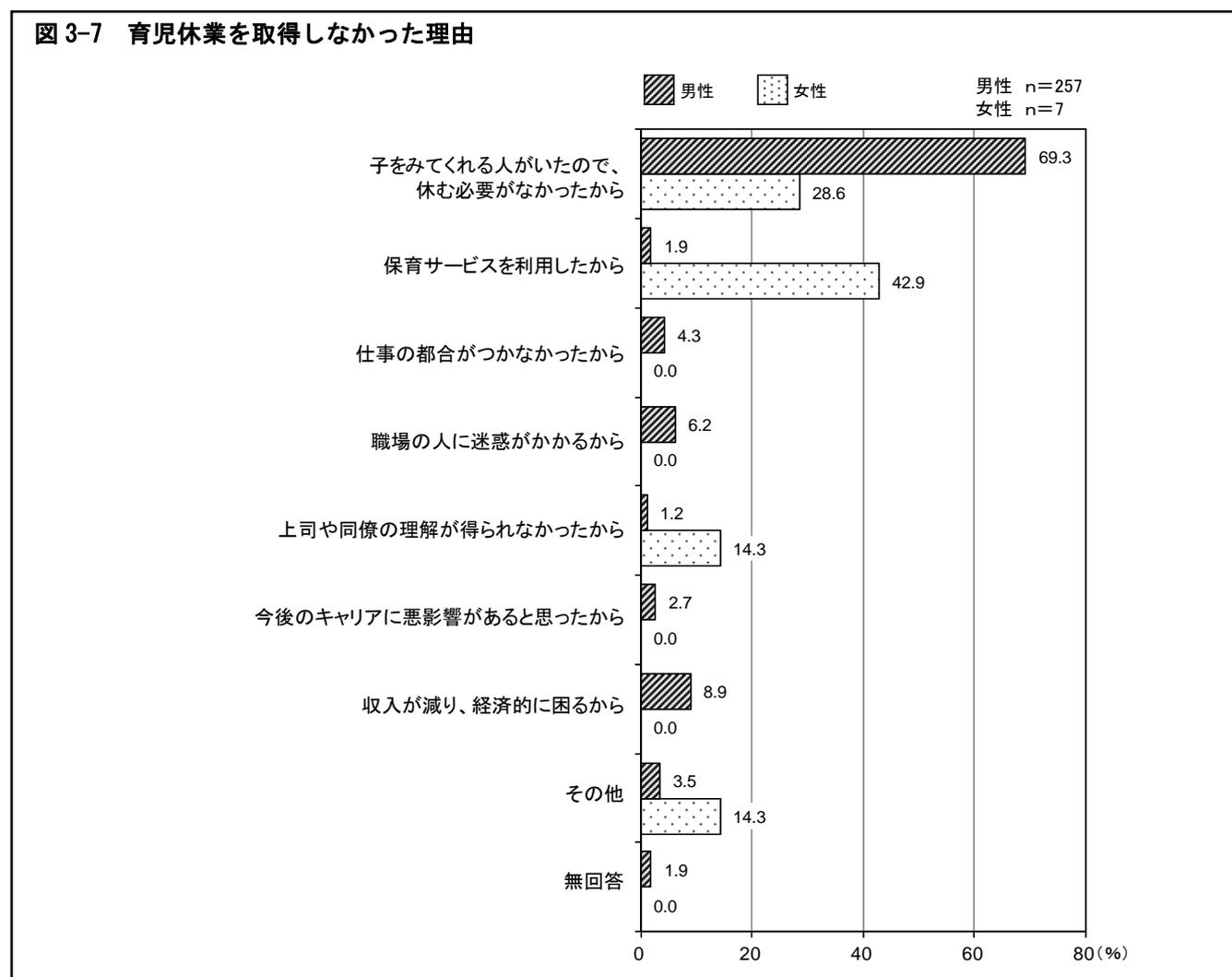


2-1 育児休業を取得しなかった理由

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」、女性は「保育サービスを利用したから」が最も多い

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 = 257、女性 n = 7）に理由をたずねた。

男性では「子をみてくれる人がいたので休む必要がなかったから」（69.3%）が最も多く、次いで「収入が減り、経済的にも困るから」（8.9%）、「職場の人に迷惑がかかるから」（6.2%）と続く。一方、女性は「保育サービスを利用するから」（42.9%）が最も多く、次いで「子をみてくれる人がいたので、休む必要がなかったから」（28.6%）、「上司や同僚の理解が得られなかったから」（14.3%）が続く。（図 3-7）



3 育児休業の取得希望

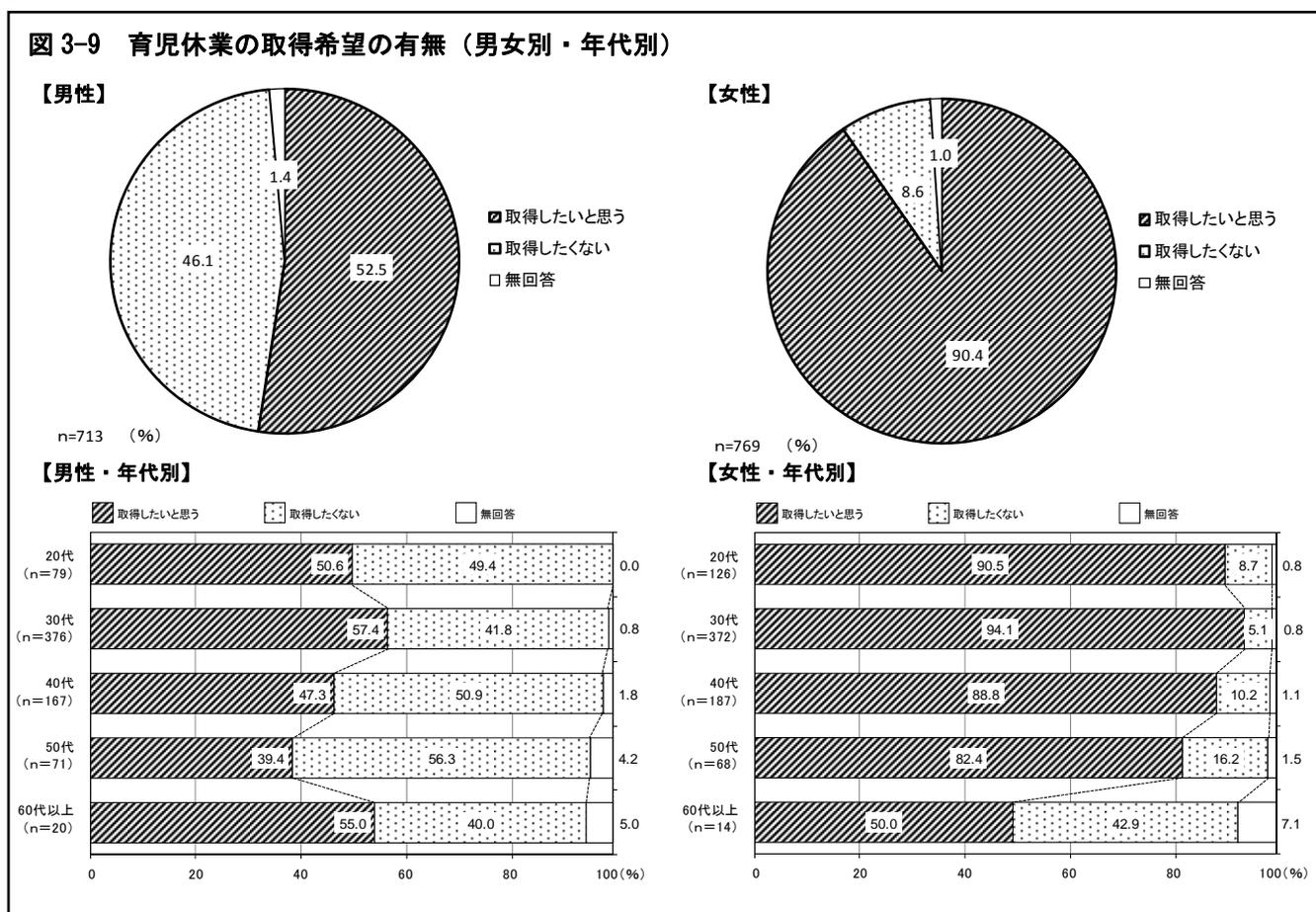
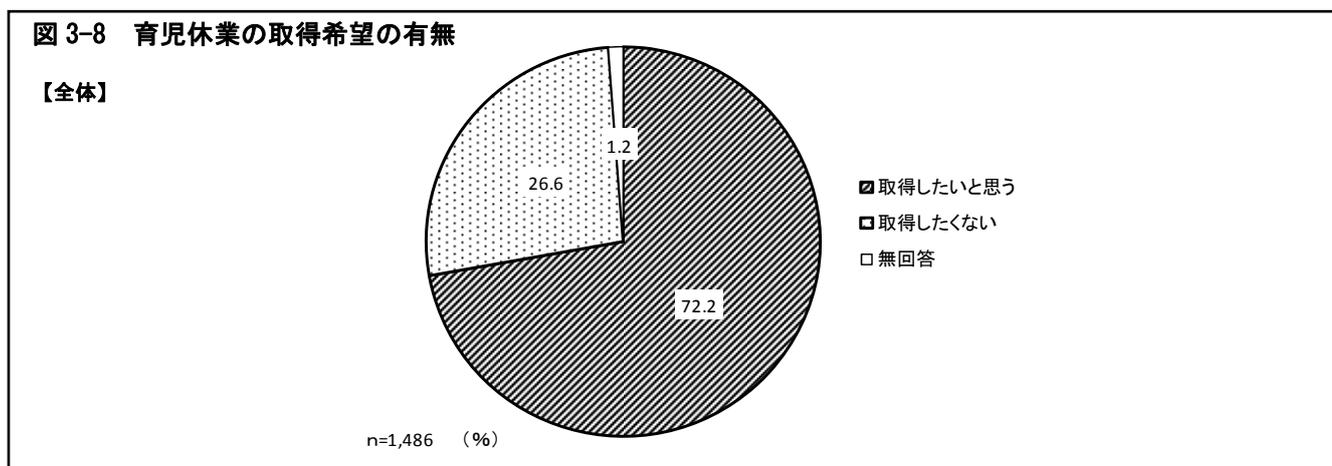
男性で「育児休業を取得したい」は5割を超える

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」(72.2%)、「取得したくない」(26.6%)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」は男性が52.5%、女性が90.4%であり、「取得したくない」は男性が46.1%、女性が8.6%である。

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「30代」(57.4%)、「60代」(55.0%)、「20代」(50.6%)の割合が高い。女性は「30代」が94.1%であり、取得を希望している割合が最も高い。(図3-9)

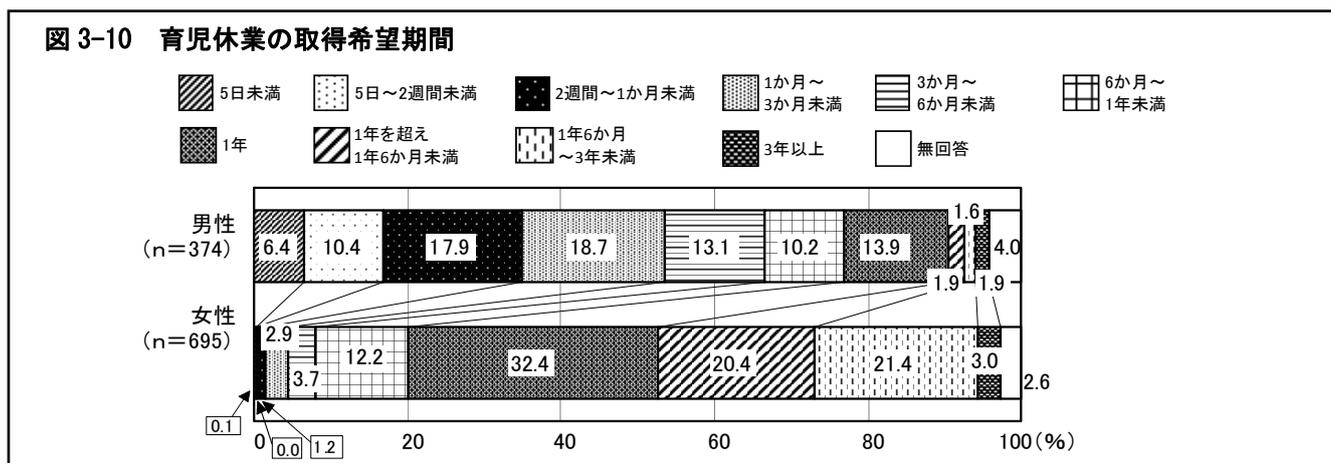


3-1 育児休業の取得希望期間

育児休業の希望期間は、男性では「1か月～3か月未満」、女性では「1年」が最も割合が高い

育児休業取得を希望する従業員（男性 n=374、女性 n=695）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～3か月未満」（18.7%）が最も多く、次いで「2週間～1か月未満」（17.9%）となっている。女性は希望が多い順に「1年」（32.4%）、「1年6か月～3年未満」（21.4%）、「1年を超え1年6か月未満」（20.4%）となっている。男性の76.7%（287名）が1年未満のいずれかの期間を希望する一方で、女性の77.3%（537名）は1年以上のいずれかの期間を希望しており、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3-10）（参考：事業所回答 第2章Ⅱ-2 P29）



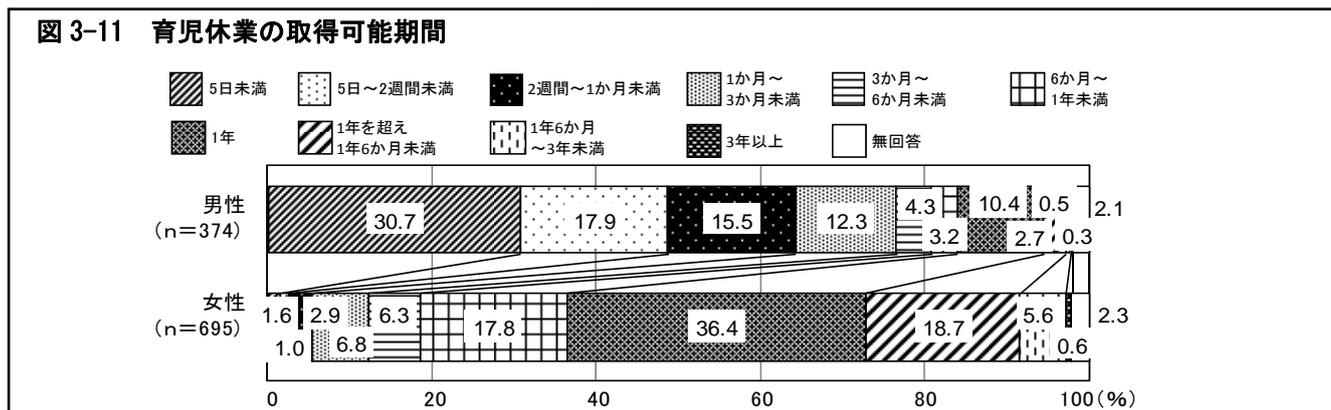
3-2 育児休業の取得可能期間

育児休業の取得可能期間は、男性では「5日未満」、女性では「1年」が最も割合が高い

育児休業取得を希望する従業員（男性 n=374、女性 n=695）に対し、育児休業をどのくらい取得できるかをたずねた（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、「5日未満」（30.7%）が最も割合が高く、次いで「5日～2週間未満」（17.9%）、「2週間～1か月未満」（15.5%）であり、取得できる期間が1か月未満とする男性は64.2%（240名）を占める。一方、女性は「1年」（36.4%）が最も割合が高く、次いで「1年を超え1年6か月未満」（18.7%）であり、1年以上の期間を取得できるとする女性は61.3%（426名）を占めており、男性に比べ、女性の方が長期の休業が可能だと回答している。

また、先の設問と比べてみると、男性は、1か月以上の期間を希望する者が61.2%（229名）である一方、同じ期間を取得できるとする者は33.7%（126名）である。女性は、1年以上の期間を希望する者が77.3%（537名）である一方、同じ期間を取得できるとする者は61.3%（426名）であり、男女ともに取得できる期間は、希望する期間よりも短いと回答する傾向がある。（図3-11）（参考：事業所回答 第2章Ⅱ-3-1 P31）

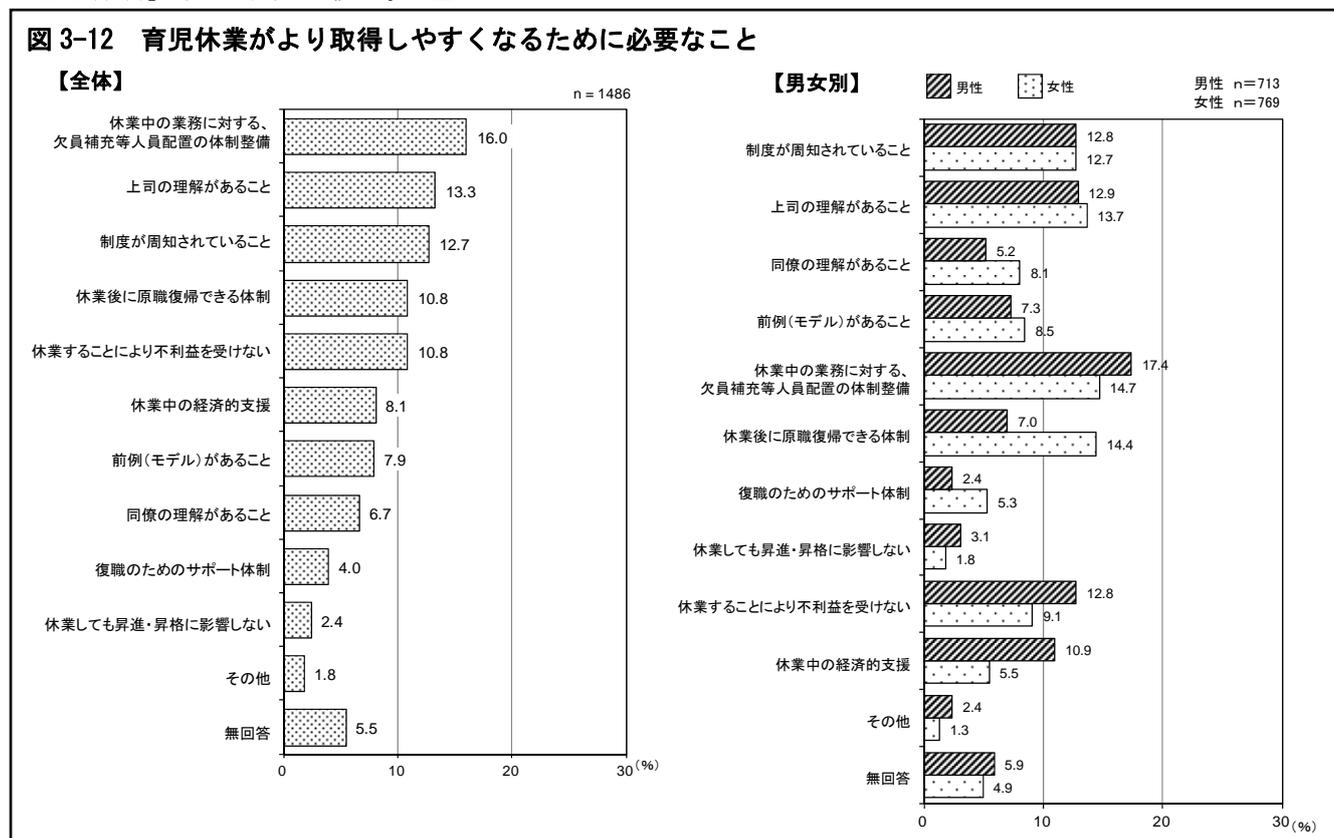


4 育児休業がより取得しやすくなるために必要なこと

「休業中の業務に対する、欠員補充等の人員配置の体制整備」が男女とも最も割合が高い

育児休業がより取得しやすくなるために必要なことをたずねた。

全体、男女とも「休業中の業務に対する、欠員補充等の人員配置の体制整備」（全体 16.0%、男性 17.4%、女性 14.7%）の割合が最も高い。男性では「上司の理解があること」（12.9%）、女性では「休業後に原職復帰できる体制」（14.4%）が続く。（図 3-12）

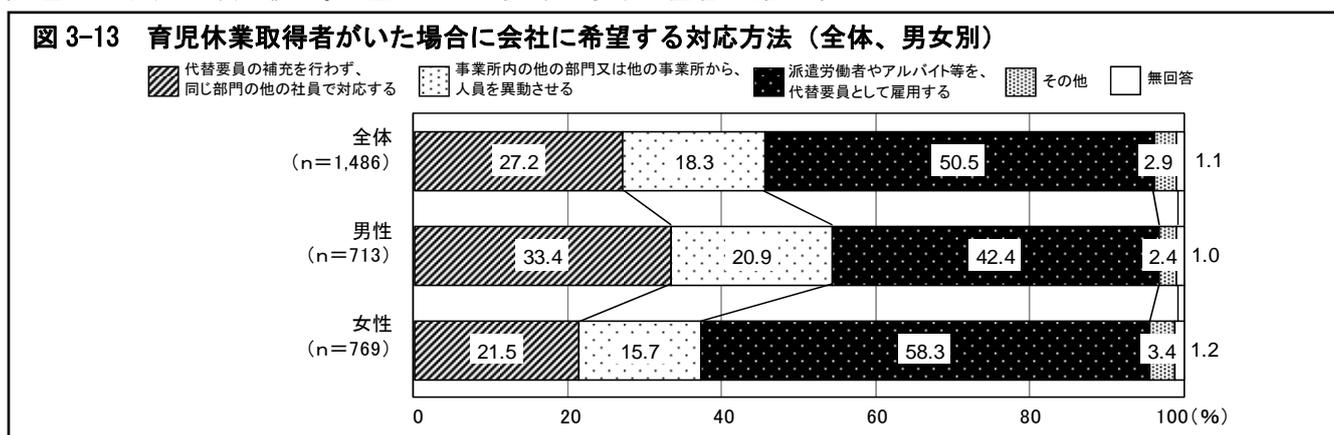


5 同僚が育児休業を取得する場合に会社に希望する対応方法

「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用する」が男女とも最も割合が高い

同僚に育児休業取得者がいた場合、会社にどう対応してほしいか、その方法をたずねた。

全体、男女とも「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用する」（全体 50.5%、男性 42.4%、女性 58.3%）が最も割合が高く、「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」（全体 27.2%、男性 33.4%、女性 21.5%）、「事業所内の他の部門又は事業所から、人員を異動させる」（全体 18.3%、男性 20.9%、女性 15.7%）の順に続く。（図 3-13）（参考：事業所回答 第 2 章 II-3-2 P32）

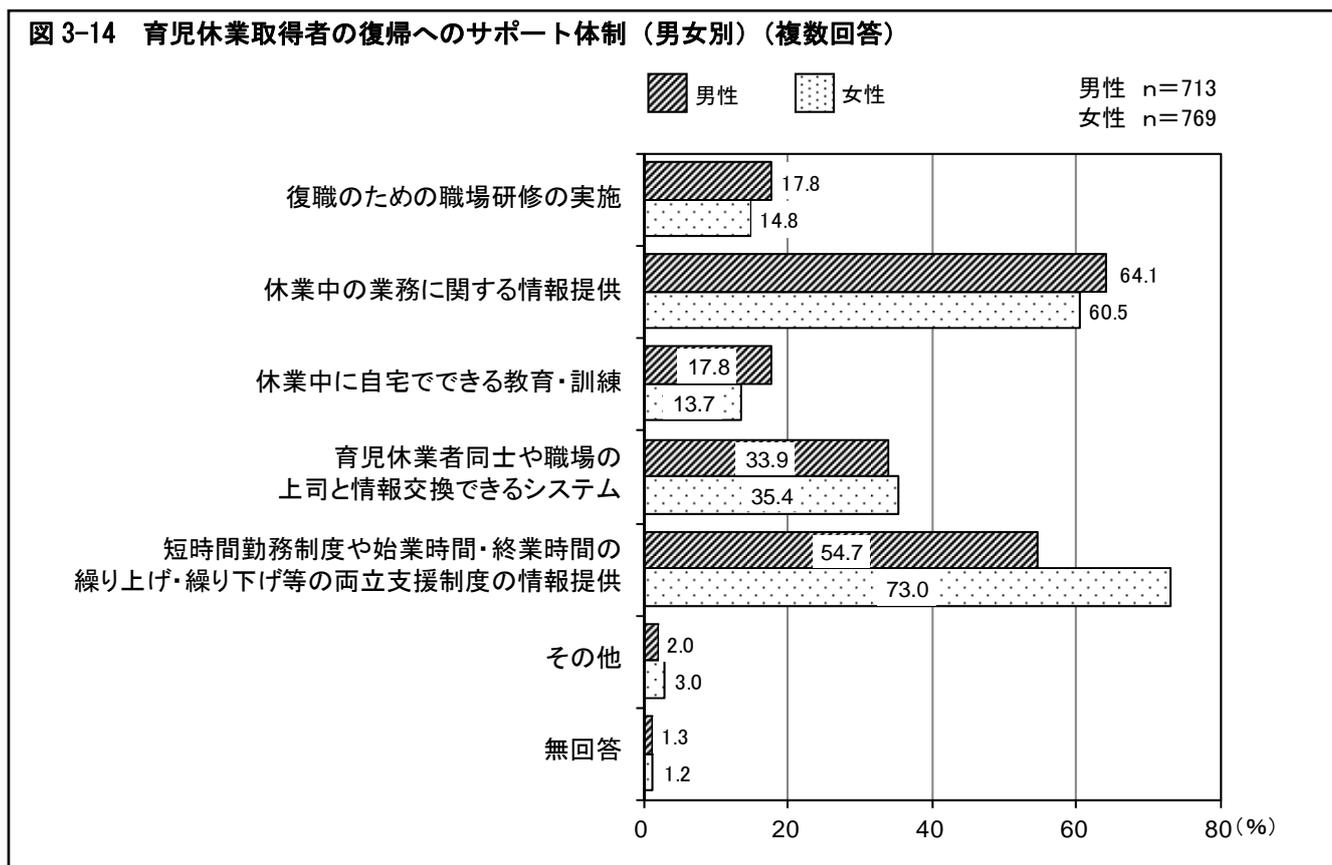


6 育児休業取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）

男性では「休業中の業務に関する情報提供」、女性では「両立支援制度の情報提供」の割合が高い

育児休業からの復職に必要なサポート体制をたずねた。

男性では「休業中の業務に関する情報提供」（64.1%）が最も多く、次いで「短時間勤務制度や始業時間・終業時間の繰り上げ・繰り下げ等の両立支援制度の情報提供」（54.7%）が続く。女性では「短時間勤務制度や始業時間・終業時間の繰り上げ・繰り下げ等の両立支援制度の情報提供」（73.0%）が最も多く、次いで「休業中の業務に関する情報提供」（60.5%）と続く。（図 3-14）（参考：事業所回答 第 2 章 II-4 P33）



7 育児休業取得とその後の働き方

女性では「長期」の休業を希望する回答が約5割

自分自身の育児休業の取得とその後の働き方について意向をたずねた。

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、短時間勤務等、両立支援制度を使いながら働く」(39.0%)が最も多く、「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」(34.4%)が続く。女性は「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」(49.7%)が最も多く、「できる限り育児休業期間を短くして早めに職場復帰し、短時間勤務等、両立支援制度を使いながら働く」(33.8%)が続く。(図3-15)

年代別にみると、男性は30代、40代では「できる限り育児休業期間を短くして早めに職場復帰し、短時間勤務等、両立支援制度を使いながら働く」(30代38.8%、40代44.3%)が多く、20代では「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」(46.8%)が多い。女性は20~40代で「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」が多く、かつ、若い世代ほど希望する割合が高い。(図3-16) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-5 P33)

図3-15 育児休業取得とその後の働き方(男女別)

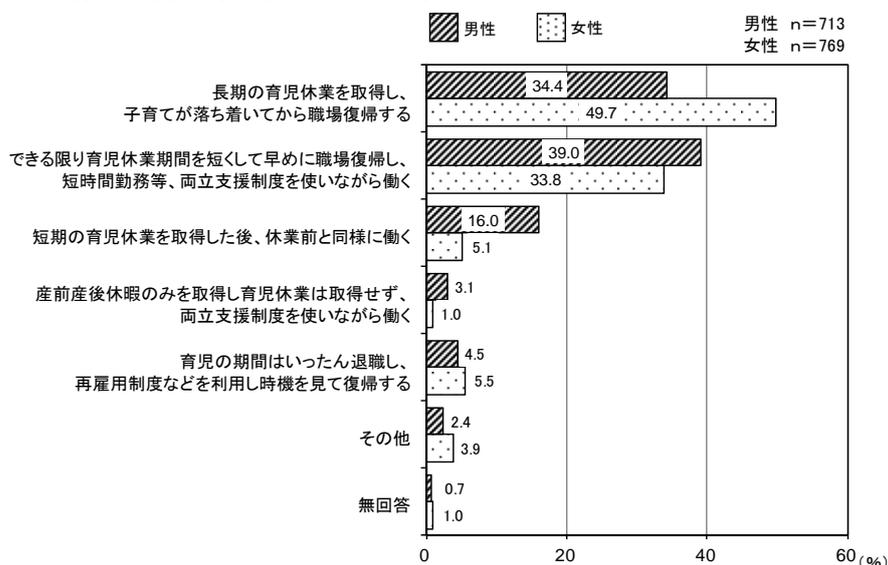
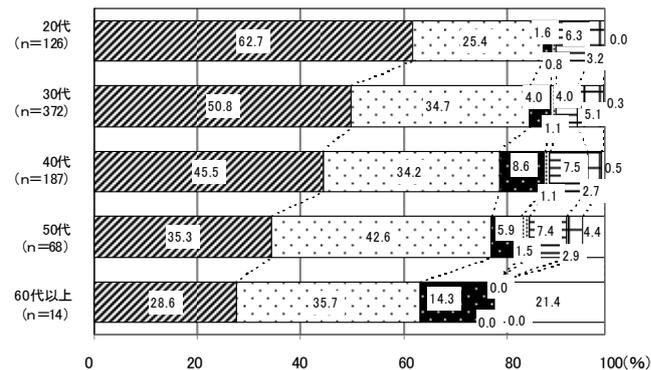
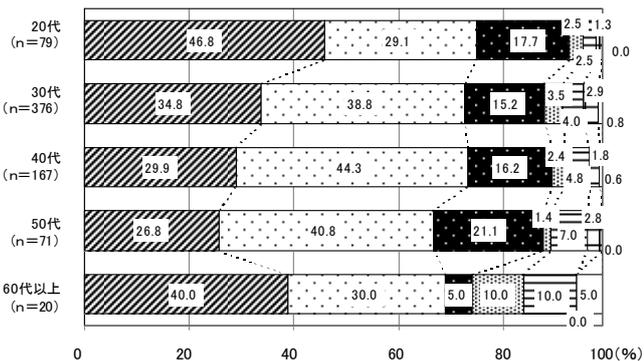
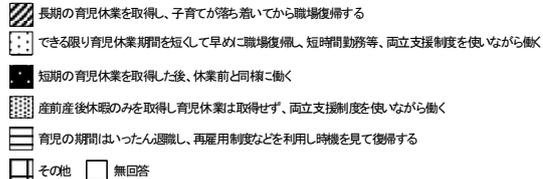
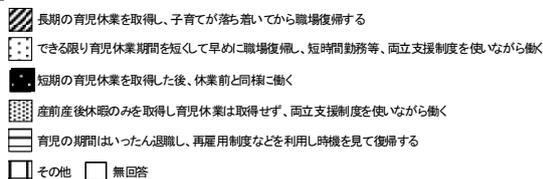


図3-16 育児休業取得とその後の働き方(男女別・年代別)

【男性】

【女性】

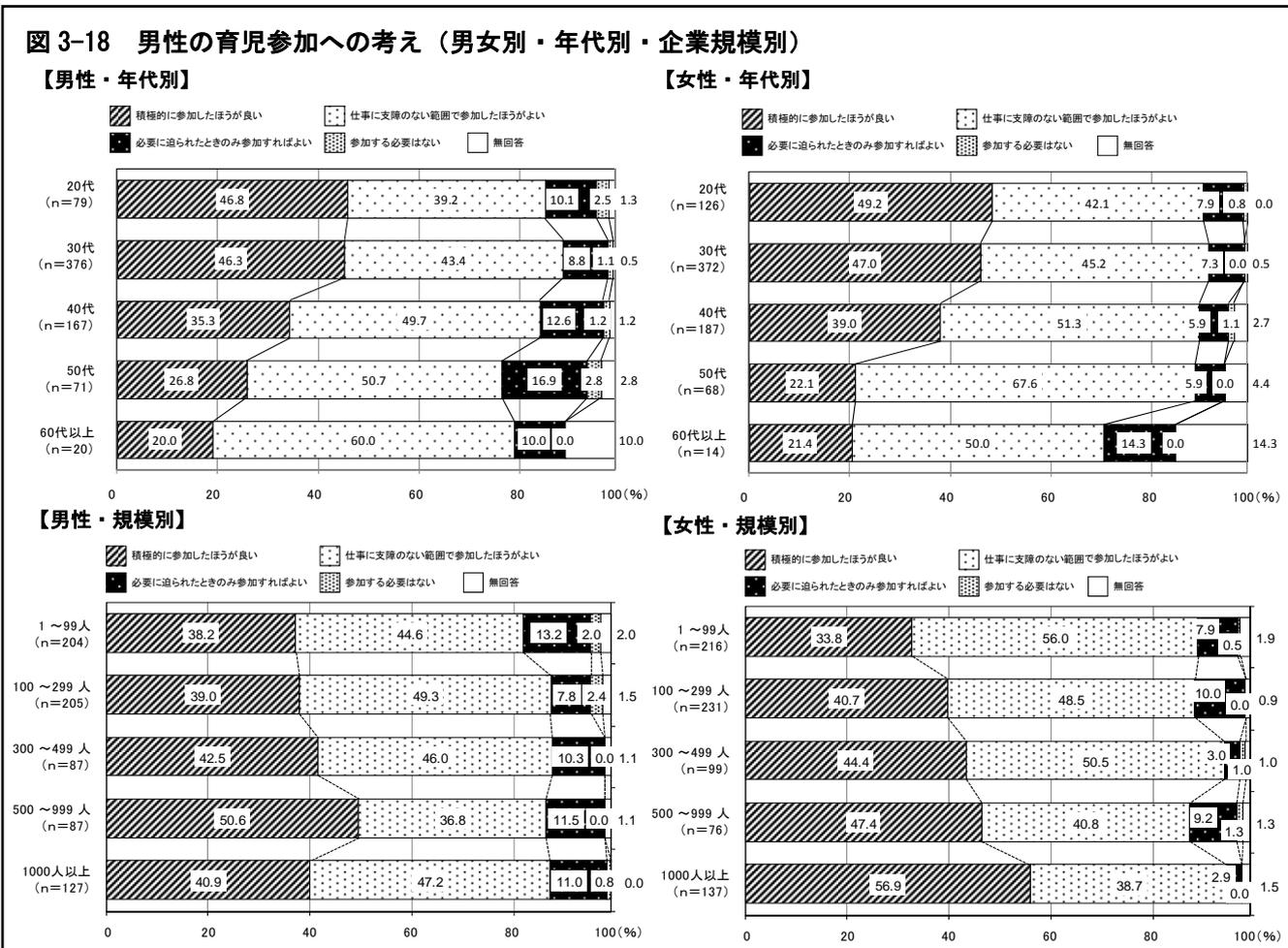
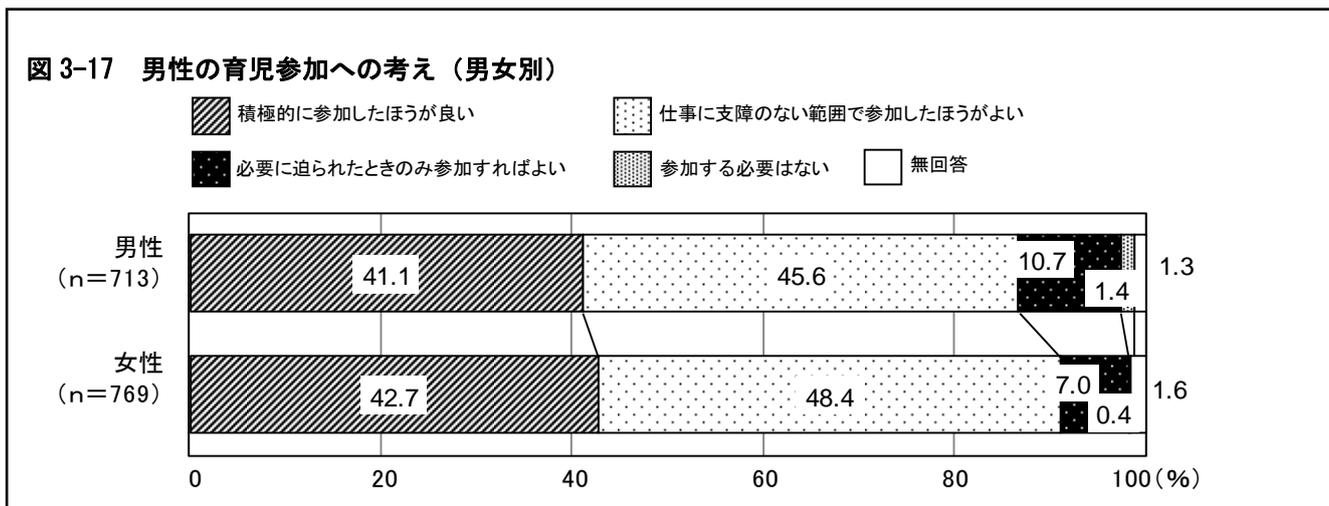


8 男性が育児に参加することについての考え

男女とも「仕事に支障のない範囲で参加したほうが良い」が最も多い

男性の育児参加への考えをたずねた。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 45.6%、女性 48.4%) が最も割合が高く、以下「積極的に参加したほうが良い」(男性 41.1%、女性 42.7%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(男性 10.7%、女性 7.0%) と続き、男女で同じ傾向を示している。(図 3-17)

年代別にみると、おおむね年代が低いほど「積極的に参加したほうが良い」の割合が高い。規模別でみると、男女ともにおおむね規模が大きいほど「積極的に参加したほうが良い」の割合が高くなる。(図 3-18)



9 男性の育児休業取得にあたっての課題（複数回答）

男性では「休業中の賃金補償」、女性では「職場がそのような雰囲気ではない」が最も割合が高い

男性の育児休業取得にあたっての課題をたずねた。

男性では「休業中の賃金補償」（51.3%）、「代替要員の確保が困難」（45.4%）、「職場がそのような雰囲気ではない」（33.5%）、女性では「職場がそのような雰囲気ではない」（45.6%）、「休業中の賃金補償」（44.1%）、「上司の理解不足」（41.2%）の順に割合が高い。（図3-19）（参考：事業所回答 第2章Ⅱ-7 P35）

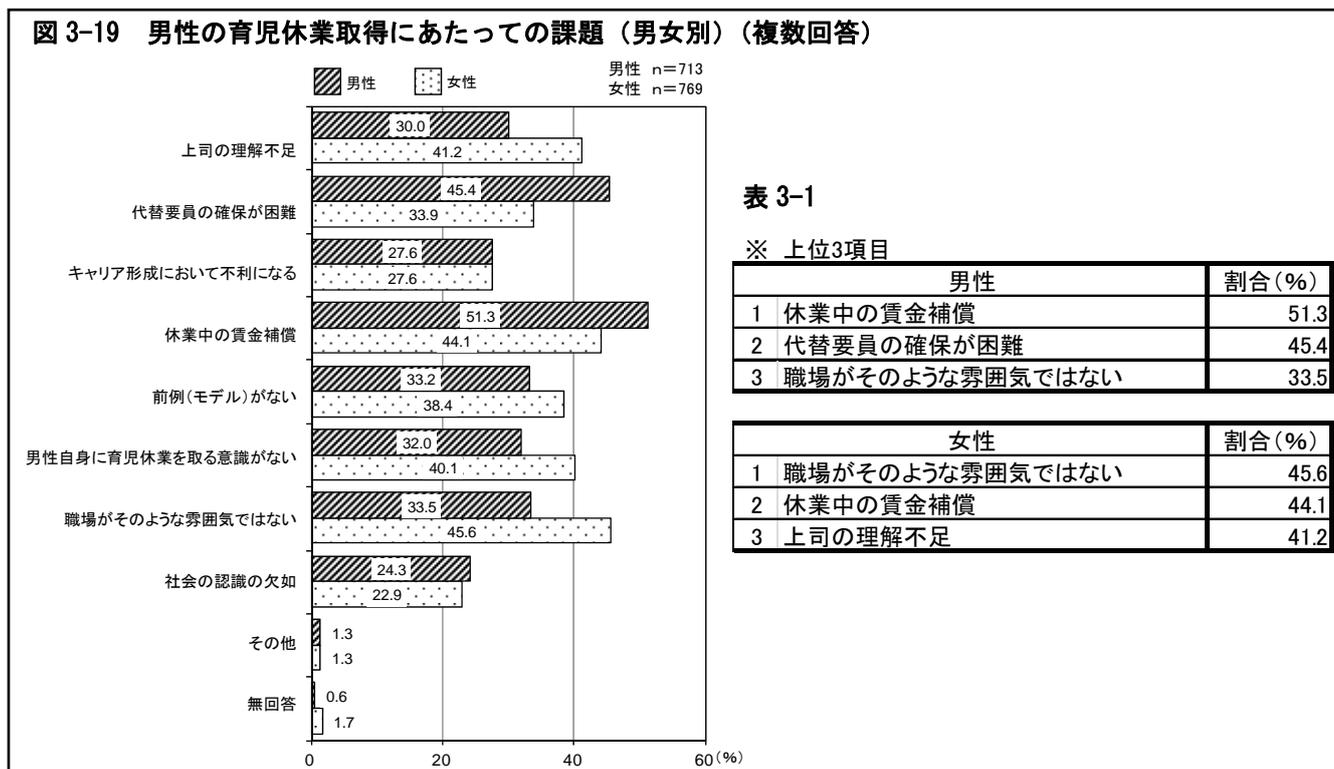


表3-1

※ 上位3項目

男性		割合(%)
1	休業中の賃金補償	51.3
2	代替要員の確保が困難	45.4
3	職場がそのような雰囲気ではない	33.5

女性		割合(%)
1	職場がそのような雰囲気ではない	45.6
2	休業中の賃金補償	44.1
3	上司の理解不足	41.2

10 子どもの看護休暇について

(1) 子どもの看護休暇の認知度

子どもの看護休暇が法律に定められていることを「知らない」が5割超

子どもの看護休暇制度が法定されていることを知っているかをたずねたところ、「知らない」が50.8%と半数を超えており、「知っていた」(48.5%)を上回っている。(図3-20)

規模別にみると「知っていた」割合は、おおむね規模が大きいほど高く、男女とも「1~99人」の企業では3割台であるのに対し、「1000人以上」の企業では男性65.4%、女性70.8%と規模による差が大きい。(図3-21)

図3-20 子どもの看護休暇制度の法定の認識(男女計)

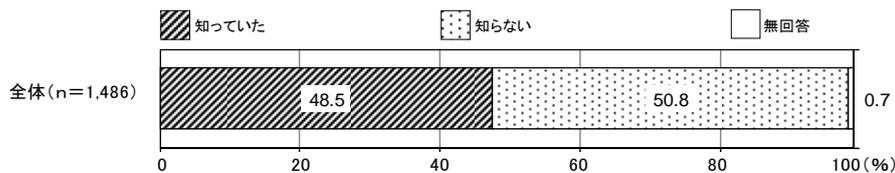
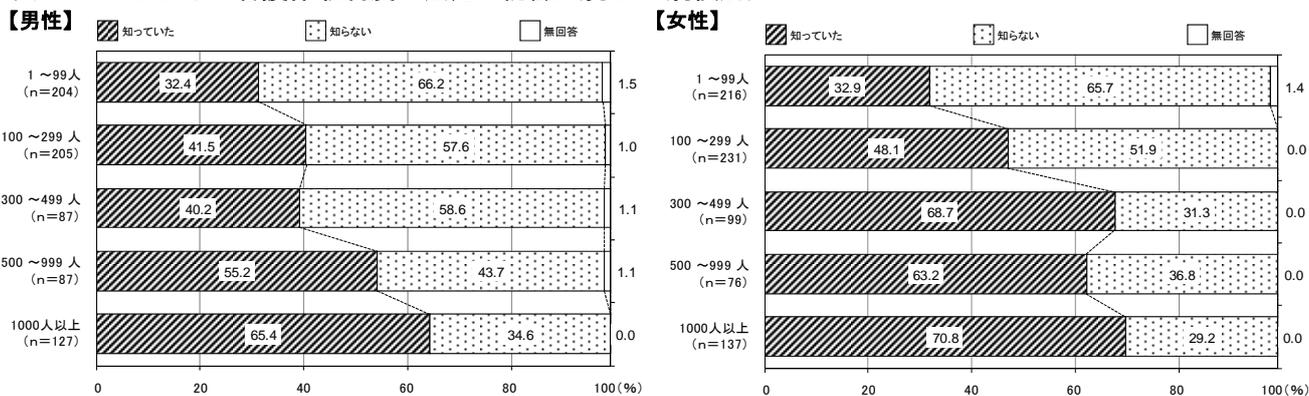


図3-21 子どもの看護休暇制度の法定の認識(男女・規模別)



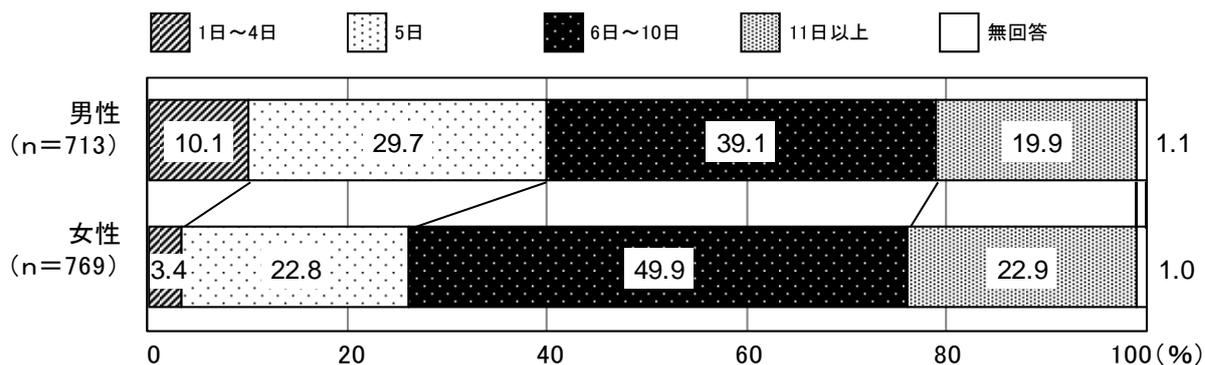
(2) 子どもの看護休暇の取得希望期間

男女とも「6~10日」を希望する人が最も多い

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をたずねた。

男女とも「6日~10日」(男性39.1%、女性49.9%)が最も割合が高い。以下、割合の高い順に、男性では「5日」(29.7%)、「11日以上」(19.9%)、女性では「11日以上」(22.9%)、「5日」(22.8%)となっている。男女とも法律で定められた年「5日」以上の期間の取得を希望する回答が多い。(図3-22) (参考：事業所回答第2章II-8-1 P37)

図3-22 子どもの看護休暇の取得希望期間



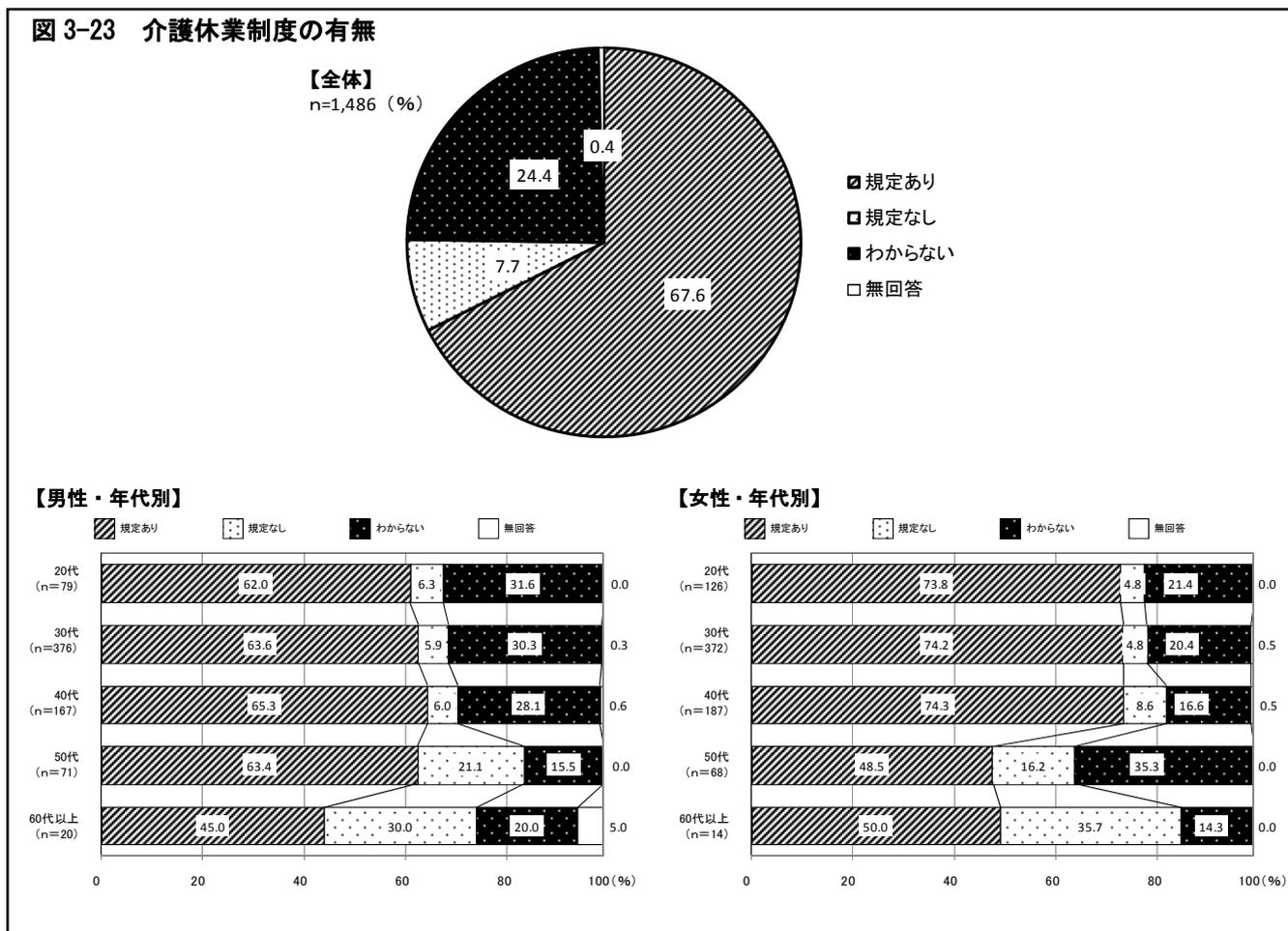
1.1 介護休業制度の規定の有無

「規定あり」は6割台半ばを超えている

職場の就業規則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67.6%、「規定なし」は7.7%、「わからない」は24.4%である。

年代別にみると、男女ともすべての年代において「規定あり」が最も割合が高い。また、男性では20～40代、女性では20～50代において、「わからない」が「規定なし」よりも割合が高くなっている。(図3-23) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-9 P38)

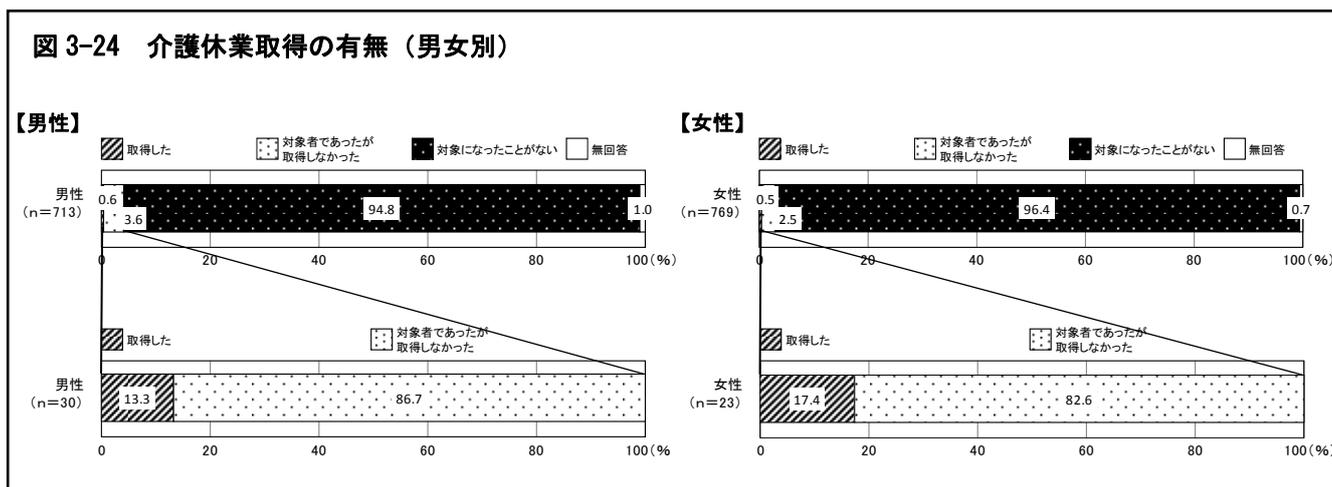


1 2 介護休業取得の有無

男女とも介護休業を取得したことがあるのはごくわずか

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4.2%（取得した（4名）+取得しなかった（26名））、女性は3.0%（同様に（4名）+（19名））である。

介護休業対象者（男性n=30、女性n=23）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性13.3%（4名）、女性17.4%（4名）である。（図3-24）（参考：事業所回答 第2章Ⅱ-10 P39）

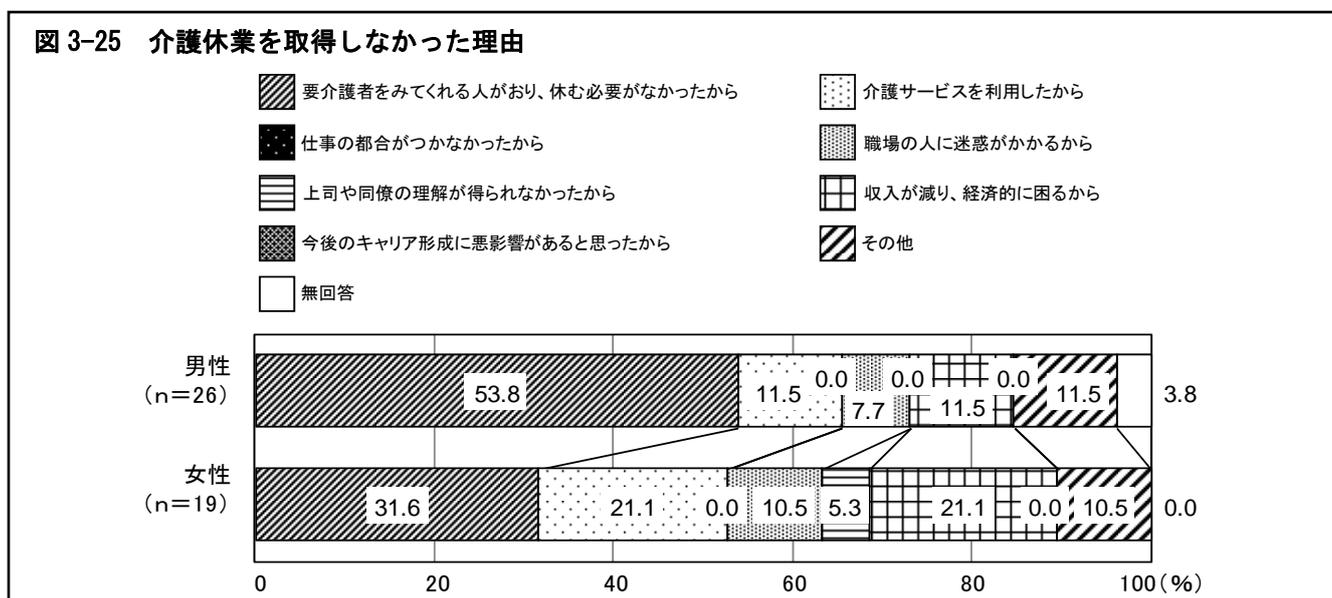


1 2 - 1 介護休業を取得しなかった理由

男女とも「要介護者を見てくれる人がおり、休む必要がなかったから」が最も割合が高い

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=26、女性n=19）に、その理由をたずねた。

男女とも「要介護者を見てくれる人がおり、休む必要がなかったから」（男性53.8%、女性31.6%）が最も割合が高い。次いで、男女とも「介護サービスを利用したから」、「収入が減り、経済的に困るから」（それぞれ、男性11.5%、女性21.1%）である。男女とも回答がなかったのは、「仕事の都合がつかなかったから」、「今後のキャリア形成に悪影響があると思ったから」である。（図3-25）



1.3 介護休業取得とその後の働き方

男女とも、職場復帰も含め、同じ職場で働くことを希望する割合が高い

自分自身の介護休業の取得とその後の働き方について意向をたずねた。

「介護休業を取得し、介護に必要な人的・物的状況を整えた後、休業前と同条件で職場復帰する」が男性 46.7%、女性 36.0%、「最低限必要な期間、介護休業や介護休暇は取得するが、なるべく短時間勤務制度等の両立支援制度を使いながら、同じ職場で働く」が男性 36.9%、女性 38.6%であり、上位 2 項目の割合が高い。また、「短時間正社員、在宅勤務、パートや契約社員への転換など、柔軟に働き方を変えつつ、同じ職場で働く」が男性 7.3%、女性 18.9%、「介護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」が男性 1.4%、女性 1.3%となっており、職場復帰も含め、同じ職場で働くことを希望するとの回答は合わせて、男性 92.3%、女性 94.8%と割合が高い。(図 3-26、図 3-27) (参考：事業所回答 第 2 章 II-11 P40)

図 3-26 介護休業取得とその後の働き方 (男女別)

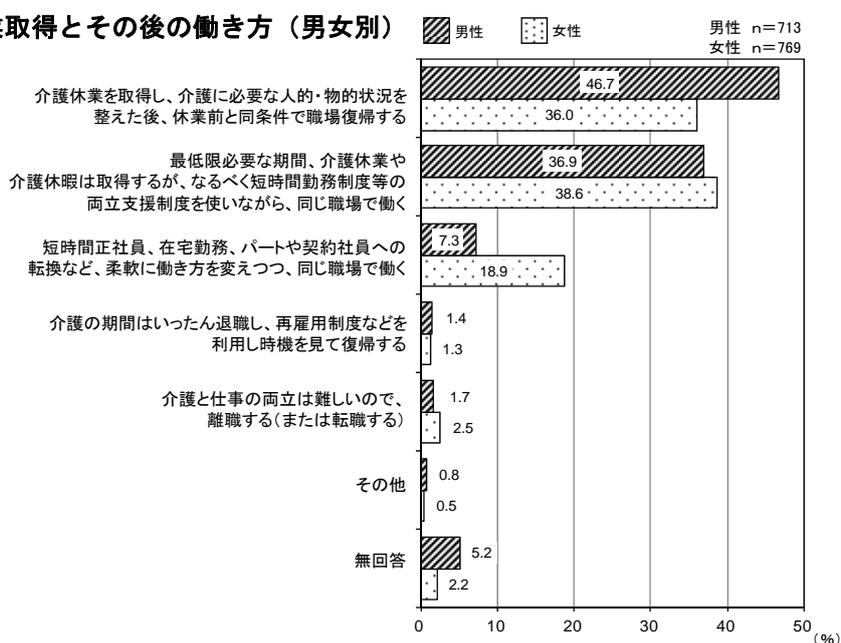
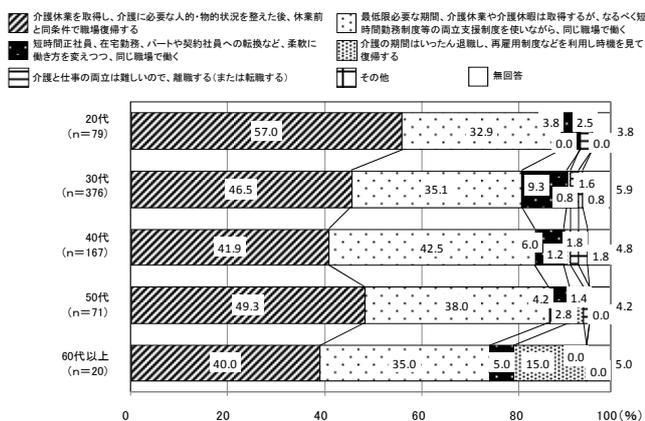
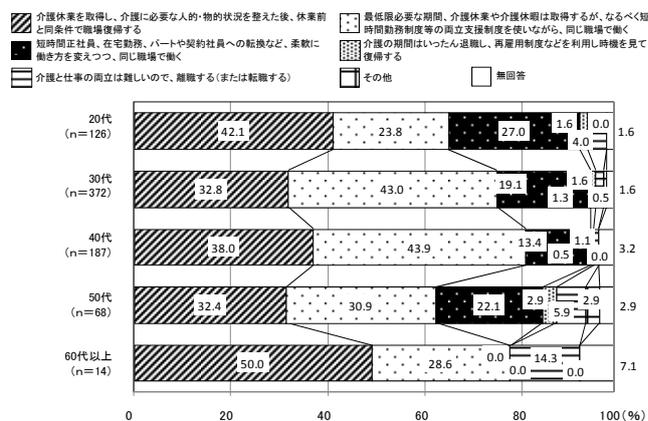


図 3-27 介護休業取得とその後の働き方 (男女・年代別)

【男性】



【女性】

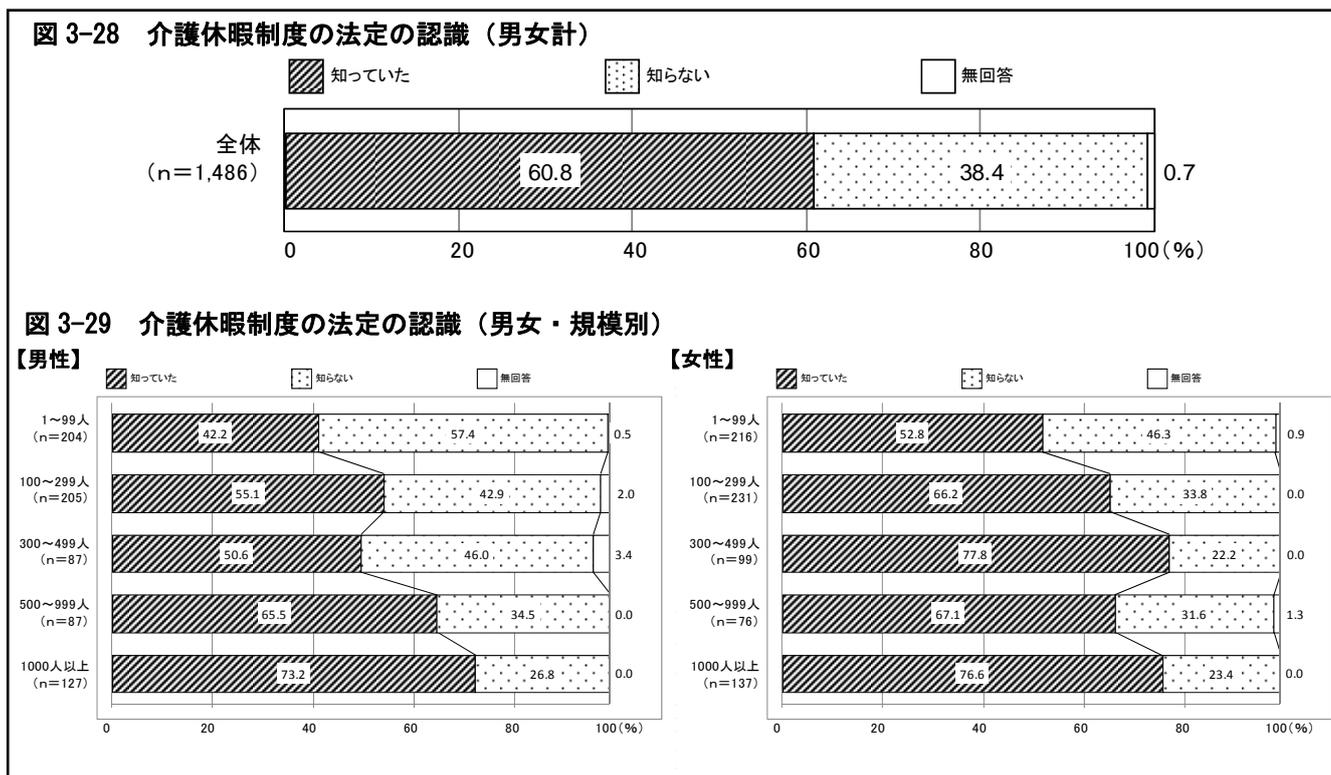


1.4 介護休暇について

(1) 介護休暇の認知度 **介護休暇が法定されていることを「知っていた」従業員は約6割**

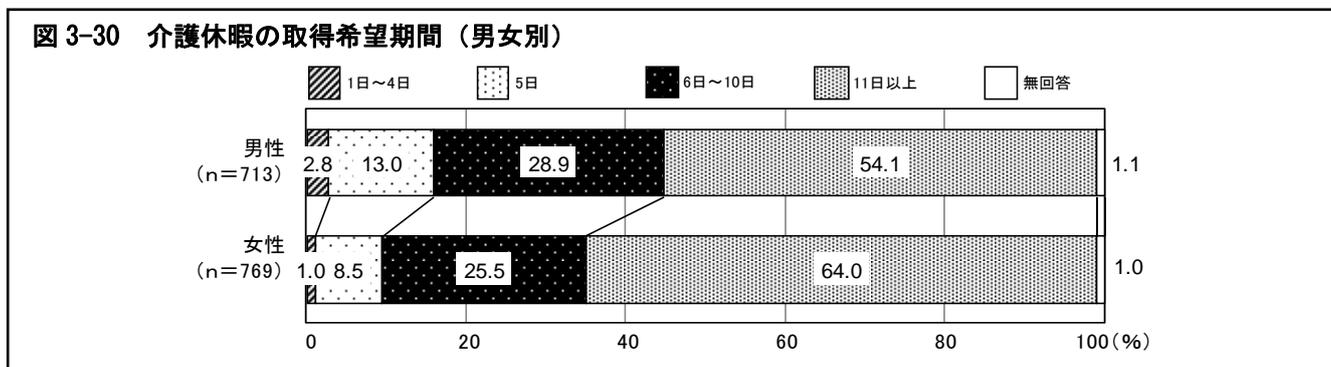
介護休暇が法定されていることを知っているかたずねたところ、「知っていた」が60.8%と過半数を超えている。(図3-28)

規模別にみると、「知っていた」割合は、おおむね規模が大きくなるほど高く、「1～99人」の企業では、男性では4割台、女性では5割台であるのに対し、「1000人以上」の企業では、男女ともに7割を超えている。(図3-29)



(2) 介護休暇の取得希望期間 **男女とも「11日以上」が最も割合が高い**

介護休暇は、年間どのくらいの期間取得できることが望ましいかをたずねたところ、男女とも「11日以上」(男性 54.1%、女性 64.0%)が最も割合が高い。以下、割合の高い順に、男女とも、「6日～10日」(男性 28.9%、女性 25.5%)、「6日～10日」(男性 28.9%、女性 25.5%)、「5日」(男性 13.0%、女性 8.5%)となっている。男女とも、法律に定められた年「5日」以上の期間の取得を希望する回答が多い。(図3-30) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-12-1 P42)



Ⅲ 「働き方の見直し」に関する事項

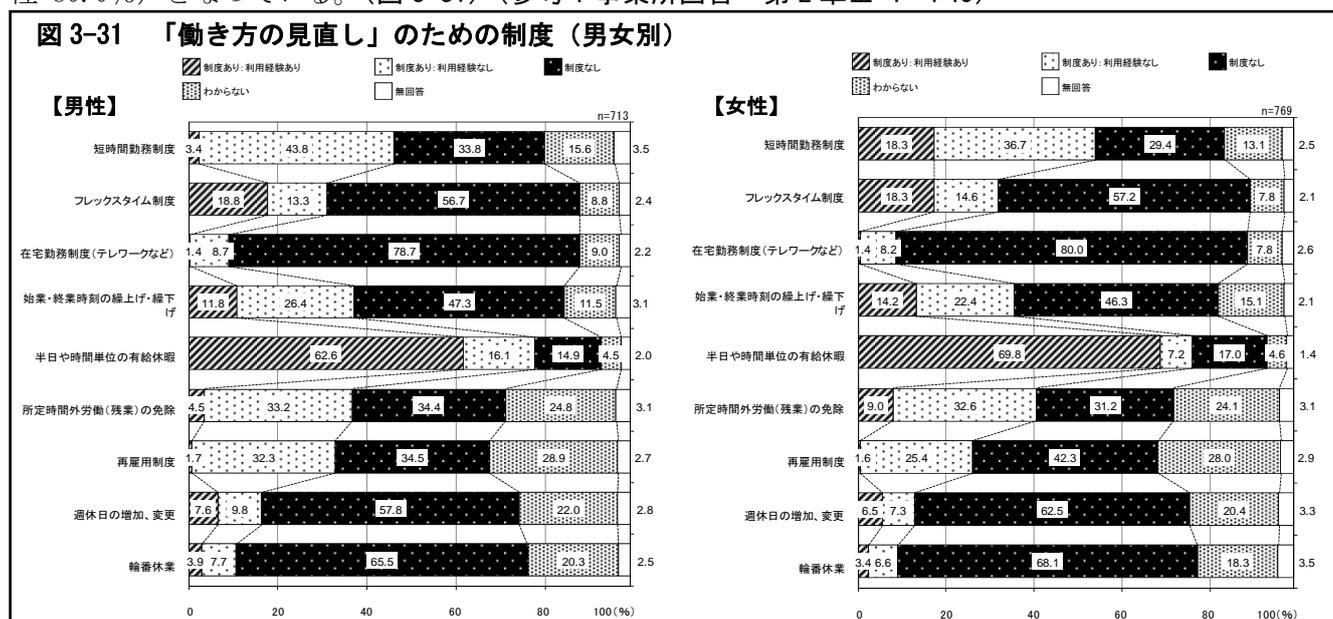
1 「働き方の見直し」のための制度

(1) 制度 **男女とも最も実施率・利用率が高いのは「半日や時間単位の有給休暇」**

「働き方の見直し」のための制度の有無と、利用状況をたずねた。

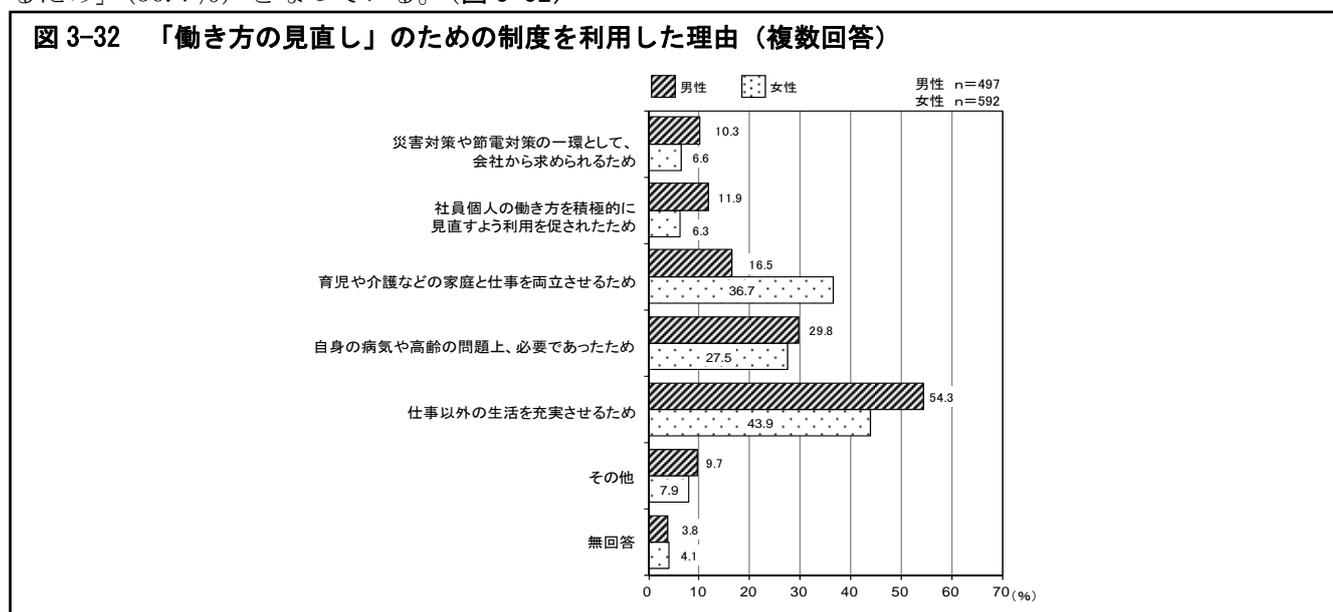
「制度あり」(利用経験あり、なしの合計)の割合が高いのは、男女ともに、「半日や時間単位の有給休暇」(男性 78.7% (561名)、女性 77.0% (592名))、「短時間勤務制度」(男性 47.1% (336名)、女性 55.0% (423名))となっている。この2項目の利用状況は、「半日や時間単位の有給休暇」は男性 62.6%、女性 69.8%と男女ともに割合が高い一方で、「短時間勤務制度」は男性 3.4%、女性 18.3%と男女で差がある。

男女とも、「制度なし」と最も多く回答しているのが、「在宅勤務制度(テレワークなど)」(男性 78.7%、女性 80.0%)となっている。(図 3-31) (参考: 事業所回答 第2章Ⅲ-1 P43)



(2) 制度を利用した理由 (複数回答) **男女とも「仕事以外の生活を充実させるため」が最も割合が高い**

制度を「利用経験あり」と回答した従業員を対象に、制度を利用した理由についてたずねたところ、男女とも「仕事以外の生活を充実させるため」(男性 54.3%、女性 43.9%)が最も割合が高い。次いで、男性では「自身の病気や高齢の問題上、必要であったため」(29.8%)、女性では「育児や介護などの家庭と仕事を両立させるため」(36.7%)となっている。(図 3-32)



(3)「働き方の見直し」のために必要な制度(2つまで回答)

男性は「フレックスタイム制度」、女性は「半日や時間単位の有給休暇」が最も割合が高い

「働き方の見直し」のために必要な制度をたずねた。男性では、「フレックスタイム制度」(29.9%)、「半日や時間単位の有給休暇」(25.0%)、「短時間勤務制度」(20.1%)、女性では「半日や時間単位の有給休暇」(30.6%)、「短時間勤務制度」(30.2%)、「フレックスタイム制度」(22.8%)の順に割合が高い。(図3-33)

男女の上位3項目の内容は同じとなっている。(表3-2)(参考：事業所回答 第2章Ⅲ-1 P43)

図3-33 「働き方の見直し」のために必要な制度(2つまで回答)

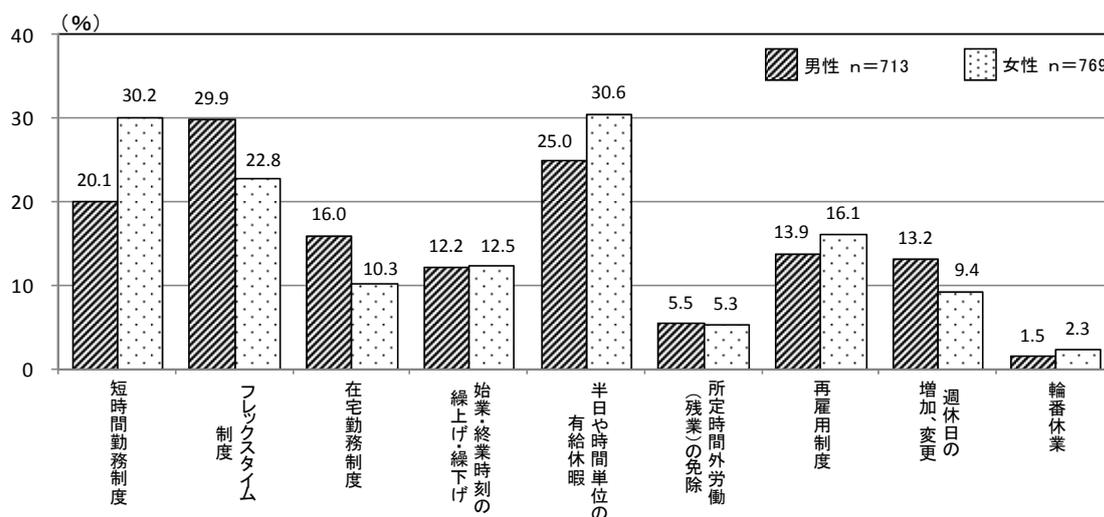


表3-2

※ 上位3項目

男性		割合(%)
1	フレックスタイム制度	29.9
2	半日や時間単位の有給休暇	25.0
3	短時間勤務制度	20.1

女性		割合(%)
1	半日や時間単位の有給休暇	30.6
2	短時間勤務制度	30.2
3	フレックスタイム制度	22.8

2 「働き方の見直し」の今後の方向性

男女とも「今後も取組を進めていく」という回答が9割超

「働き方の見直し」の今後の方向性として何が望ましいかをたずねたところ、「従業員が仕事と生活を両立できるよう、環境を整備し、取組を進めていく」(55.5%)が最も割合が高く、次いで「従業員が能力を発揮し、いきいきと働けるようニーズに応じて環境を整備し、取組を進めていく」が38.4%となっており、取組を進めていくのが望ましいと考える従業員が合わせて93.9%と、大半を占めている。

男女別にみても、全体の傾向と同様に「従業員が仕事と生活を両立できるよう、環境を整備し、取組を進めていく」(男性55.1%、女性55.9%)が最も割合が高く、次いで「従業員が能力を発揮し、いきいきと働けるようニーズに応じて環境を整備し、取組を進めていく」(男性38.7%、女性38.0%)と続いている。

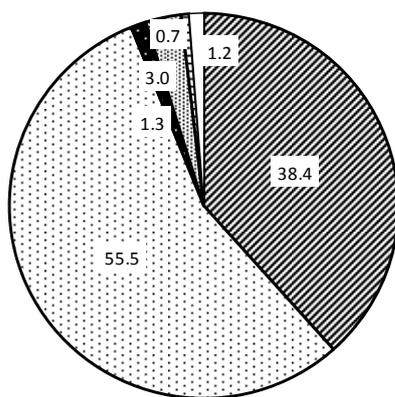
年代別にみると、男女ともに、60代で「従業員が能力を発揮し、いきいきと働けるようニーズに応じて環境を整備し、取組を進めていく」(男性55.0%、女性57.1%)が、他の年代に比べて割合が高くなっている。

規模別にみると、全体と同様の傾向であり、規模による大きな差は特にみられない。(図3-34)(参考：事業所回答 第2章Ⅲ-2 P48)

図 3-34 「働き方の見直し」の今後の方向性（男女計、男女別、年代別、規模別）

【全体】

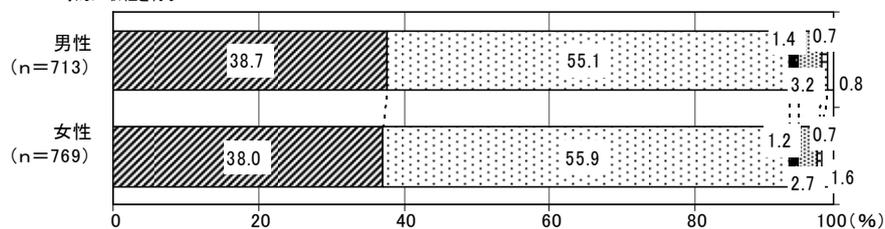
n=1,486



- 従業員が能力を発揮し、いきいきと働けるようニーズに応じて環境を整備し、取組を進めていく
- 従業員が仕事と生活を両立できるよう、環境を整備し、取組を進めていく
- 節電対策等の必要性があるときにかぎり、一時的に取組を行う
- 現状の取組を特に変えるつもりはない
- その他
- 無回答

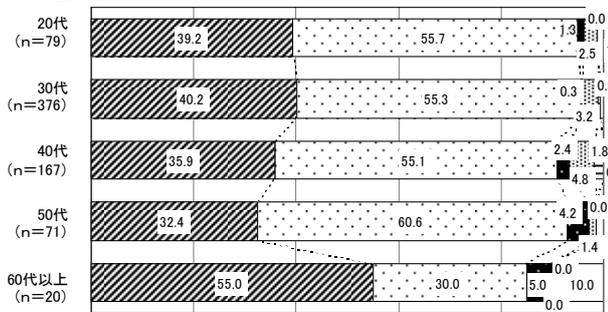
【男女別】

- 従業員が能力を発揮し、いきいきと働けるようニーズに応じて環境を整備し、取組を進めていく
- 従業員が仕事と生活を両立できるよう、環境を整備し、取組を進めていく
- 節電対策等の必要性があるときにかぎり、一時的に取組を行う
- 現状の取組を特に変えるつもりはない
- その他
- 無回答

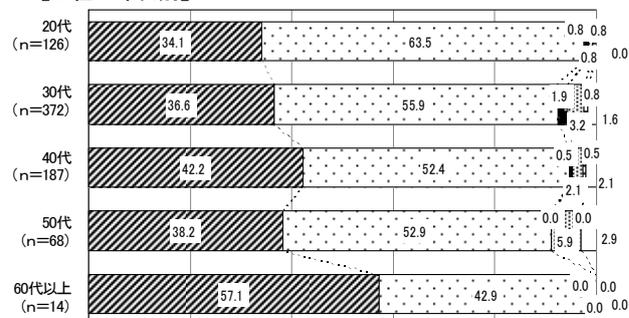


- 従業員が能力を発揮し、いきいきと働けるようニーズに応じて環境を整備し、取組を進めていく
- 従業員が仕事と生活を両立できるよう、環境を整備し、取組を進めていく
- 節電対策等の必要性があるときにかぎり、一時的に取組を行う
- 現状の取組を特に変えるつもりはない
- その他
- 無回答

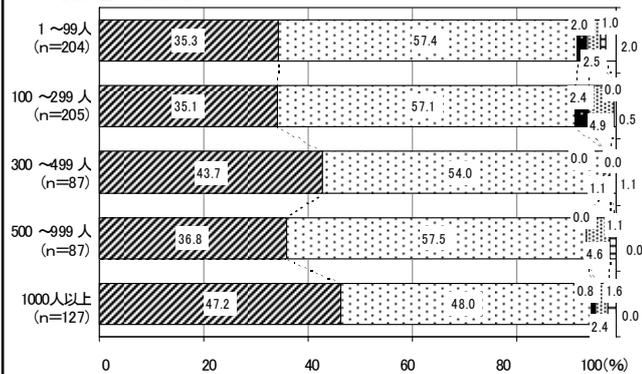
【男性・年代別】



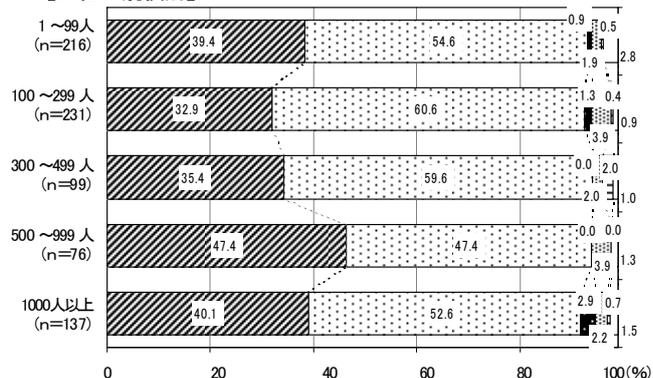
【女性・年代別】



【男性・規模別】



【女性・規模別】



3 「働き方の見直し」を推進するために重要なこと（2つまで回答）

男女とも上位3項目は全て同じ項目、「制度を利用しやすい雰囲気、風土の醸成」が最も割合が高い

「働き方の見直し」を推進するために重要なことをたずねた。

男女の上位3項目はすべて同じ項目で、「制度を利用しやすい雰囲気、風土の醸成」（男性 49.6%、女性 59.9%）が最も割合が高く、次いで、「企業トップの意識」（男性 44.5%、女性 40.8%）、「管理職への理解・周知徹底」（男性 35.8%、女性 36.3%）となっている。上位3項目は他の項目に比べ、割合が高く、「働き方の見直し」を推進するために特に重要視されているといえる。（図 3-35）（参考：事業所回答 第2章Ⅲ-3 P49）

図 3-35 「働き方の見直し」を推進するために重要なこと（2つまで回答）

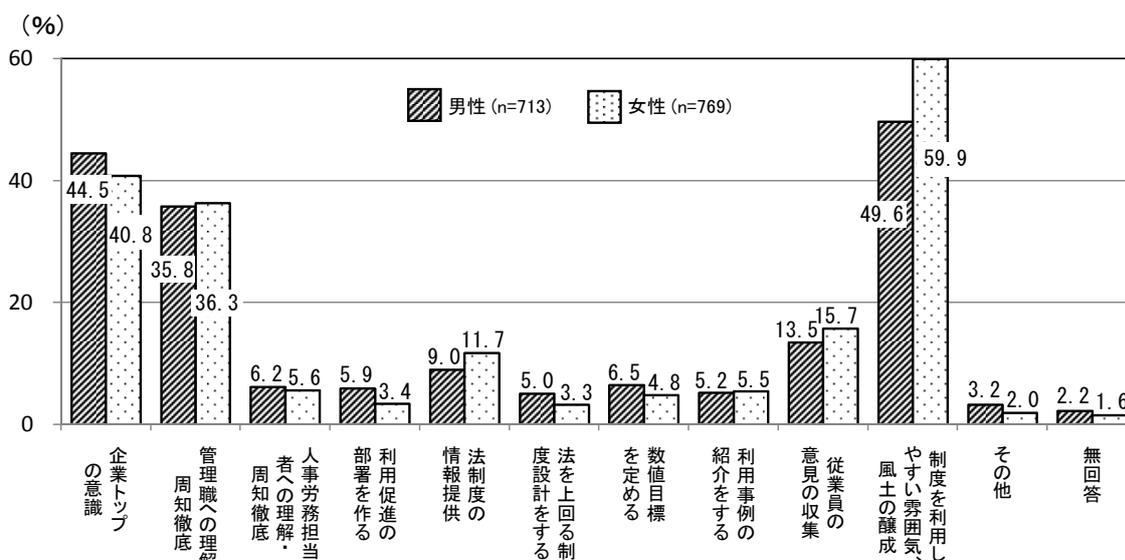


表 3-3

※ 上位3項目

男性		割合 (%)
1	制度を利用しやすい雰囲気、風土の醸成	49.6
2	企業トップの意識	44.5
3	管理職への理解・周知徹底	35.8

女性		割合 (%)
1	制度を利用しやすい雰囲気、風土の醸成	59.9
2	企業トップの意識	40.8
3	管理職への理解・周知徹底	36.3

IV 自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,486人（男性713人、女性769人）のうち、340人（男性116人、女性223人、性別無回答1人）、回答者の22.9%（男性16.3%、女性29.0%）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130件（男性42件、女性87件、性別無回答1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76件（男性22件、女性54件）、「育児・介護休業制度に関すること」が70件（男性26件、女性44件）、「行政に望むこと」が53件（男性20件、女性33件）等となっている。

1 男女雇用平等に関すること

【男性】

- ◆ 性差を認め、個性を大切に一人ひとりが仕事をするのが大切と考えます。結果平等ではなく、機会の平等。男女を認め、特性に合った仕事をできる環境を整備していくべきだと考えます。（不動産業、物品賃貸業 100～299人以上）
- ◆ 男女平等ということについては、そもそも性差によるもの、肉体的能力の差において、全てが平等の仕事配分ができることは不可能に近いと思う。制度がいくら整備されても、本質の部分との間にどうしても、矛盾やギャップが生じるために、実を挙げるのは難しいと感じている。せつかくの制度も運用をいかにしていくかが課題であると思う。（教育、学習支援業 500～999人）
- ◆ 行き過ぎた男女平等が進まないように希望します。不平等があればもちろん問題ですが、仕事の評価や職の有無は、まず基本的には本人の適性や能力だと思います。（製造業 1000人以上）
- ◆ 男性上司による、女性部下への接し方など、コミュニケーションなのか、セクハラなのかどこがボーダーラインなのか不明な所がある。こういった所を勉強できる場があれば、男女平等という問題が解決に向う可能性があると思う。（サービス業（他に分類されないもの） 1～99人）

【女性】

- ◆ 女性も会議に出たり、出張もあり、働く分野は広がって来ている。しかし、根本的な給与、賞与、昇級、昇格においては、今だに歴然とした差別がある。見直す予定もない、女性も男性と同じように働く機会は与えられても、その実態は少しの給与や、賞与の上乗せ程度である。（サービス業（他に分類されないもの） 300～499人）
- ◆ 男女平等と言いながらも、仕事の内容、昇進に差があると感じています。子供が熱を出して、会社を休むのは、女性の方が多いので、多少はしょうがないのかとも思いますが、結婚していない人でも男女平等とはいえないと思います。（製造業 1000人以上）
- ◆ 管理職への女性の進出がまだまだ遅れている。人材がいなくなった時に他に適任者が見あたらず女性を管理職にするケースがあるが日頃から管理職への教育などをしておかないと企業が成熟していかない。（生活関連サービス業、娯楽業 1～99人）
- ◆ 男女平等を特に意識したことはないのですが、ある程度の基準は満たしていると感じるが、男女が常に平等である必要はないと思う。それぞれに合わせた動き方が必要。（情報通信業 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】

- ◆ 休業する権利はあるが休業に対する補償（経済的な）を受ける権利がない。法律を守れば良いと考え、中小企業では、法定ラインを最低限にして制度設計がなされる。法律で介護・育児休業に対する手当（経

「従業員調査結果」

済的な補償)を整備して欲しい。(サービス業(他に分類されないもの) 100~299人)

- ◆ 育児休業を終え、有休も行使し、復帰せずに退職する事例もよくあります。短時間勤務制度とは違い、半日勤務で契約社員等身分を変えて、社員に戻るといった制度の義務化を強く要望します。一度退職したら、戻ることは、皆無であり、短時間(2h短縮)では不足です。(運輸業、郵便業 300~499人)
- ◆ 現実的に男性が育児休業を利用する例は少ない。自分自身で制度を利用したが、それが会社全体としてどこでも誰でも取れるわけではないと感じる。女性が多い職場では育休がかなり大きな問題。欠員ではないので、人員補充が行われず、結果として残された社員の負担は大きく増える。全員が男女含め区別なく平等に働くためには「休める環境」だけでなく、「残される側」の体制整備も重要だと強く感じる。(金融業、保険業 1000人以上)
- ◆ 特に女性の産後復帰の事例はメディアでは流されているものの、まだ事例がない会社は沢山あると思います。それには管理職の人員がお手本となって、実行し、取得しやすい雰囲気づくりが大事です。介護に関してはまだ実感がありませんが、男女共通の問題だと思うので、介護休業を取ることで不利益がない、取得しやすい空気づくりを行政がもっと広め、同時に経営陣にその自覚を持たせていくことが必要だと思います。(製造業 100~299人)

【女性】

- ◆ 管理職の中に女性(育児経験者)がいるため、育児と仕事の両立について相談しやすい。制度としては不十分な面もあるが、同じ経験をした女性が管理職にいて見守ってくれているということが大きな精神的支えとなっている。(教育、学習支援業 100~299人)
- ◆ 職場における男女平等は、育児や親の介護といった問題をどちらが主体で(あるいは5分5分で)行うかということもありますので、柔軟な対応が必要であると感じます。育児や介護の休職も、制度があるのみでなく、復帰後の体制がなければ、なかなか取得できませんので、その部分の充実を望みます。(教育、学習支援業 1000人以上)
- ◆ 介護休業は、育児休業と違って介護される側がより状態が深刻になっていく場合がほとんどだと思うので、育児休業以上に、世間・職場内の認識を周知させるべきだと思う。その上で仕事と両立できる制度を整えてほしい。(その他 300~499人)
- ◆ 行政の働きかけで、企業の時短等の措置を小学校卒業まで義務化して欲しい。現在3才の子の育児をしながら正社員で働く者です。保育園の間は、朝7時頃から、夜も19時頃まで、長時間預かってもらえます。しかし小学校に入り学童になった途端、夕方18時頃まで、休暇中は朝8時半頃から、などと、共働きでフルタイム勤務をして生活する者を、全く無視した内容です。夫婦とも通勤に1時間近くかかり、実家等のヘルプもなく育児する者が、小学校に上った後、どうすればよいのでしょうか。今の正社員フルタイムの仕事を辞めろということでしょうか。私はできれば、子が小さいうちは、短時間勤務できる事を望んでいますので、時短延長措置等の義務化を強く望んでいます。(卸売業、小売業 1~99人)

3 男性の育児参加に関すること

【男性】

- ◆ 育児休業について、どうしても取得したいが、経済的に困難である(賃金が少なくなるなど)との声が男性社員から多くあがります。少なくとも通常勤務時と比べて80%~90%の経済的補償がないと、これから男性社員の育休取得率は上がらないと思うので、行政には補助、またはそのような風土づくりに取り組んでほしいと思います。(運輸業、郵便業 1000人以上)

「従業員調査結果」

- ◆ 男性で育児休業を取得する人が増えてきているのは好ましい状況だと思います。「イクメン」とか、そういうフレーズが制度の浸透を早めますね。（サービス業（他に分類されないもの） 100～299人）

【女性】

- ◆ 育児休業を取得する男性が少ないと思います。本人も周囲の人々も男性が取得してあたり前というような雰囲気ではないように思えます。今後、男性も取得してあたり前の時代になるといいと思います。（情報通信業 1000人以上）
- ◆ 職場において差別は感じないが、夫の協力ないと仕事と家庭の両立は非常に難しい。周囲を見ても、仕事を長時間頑張っているママは子供を夜残さざるを得なかったり、自分の両親のヘルプを必要としていることが多い。夫に対しても積極的に子育てに関われるような周囲の理解など必要。（情報通信業 100～299人）

4 保育所に関すること

【男性】

- ◆ 一般的に、子供を産んで、育児休業を取得しても、保育園に入れず、結果的に、退社になるケースが少なくないと思います。今後、少子化対策がさらに必要になるとは思いますが、保育園に入り易くなる環境が、望ましいと思います。（情報通信業 1～99人）
- ◆ 育児をしながらでも、女性が働けるように、保育園等の整備をもっと進めるべき。（製造業 1000人以上）

【女性】

- ◆ 自身2度の出産をし、育児休業を取得後職場復帰しましたが、2度とも、保育園に入園できるかが、気がかりでした。現状では、4月に入園させる事が一番入園出来る可能性が高い為、本来取れたはずの1年をまたずに職場復帰するしかありません。1年以上育休を取り次の年度に入園という方法をとった方もいましたが0才児に比べ、1才児以降では入園可能な枠が少なく、もっと入園が難しくなっていました。産休に入る前（代替職員との雇用期間の契約前）に保育園の入園予約の様なものがとれていると安心して育休が取れるのにはと思います。看護休暇については制度があっても、気がねなく使える職場であっても、どうしてもその日だけは休めないという事が多々あります。看護が必要な子供であっても、あずかって頂ける保育所や病院がもっとあるとありがたいです。（医療、福祉 100～299人）

5 行政に望むこと

【男性】

- ◆ 「残業は当たり前」「休暇を取る為の雰囲気がない」という空気がどうしてもある。各自治体にて、「仕事と私生活」をバランス良く出来る制度を設けるべきと思う。（卸売業、小売業 100～299人）
- ◆ やはり、都など公的機関からの告知力（一般対象も含め）が弱いと感じる。全てが、勤務企業経由の情報では、制度の認知、浸透は、難しいと思う。特に今の環境では。（製造業 500～999人）
- ◆ 近年育児休業等の制度は充実してきましたが、各企業も不況等の影響のため正社員を減らしており制度があっても利用がしにくい状況になっています。都や国も保育園等の増加や保育時間の延長などをして育児世代の支援を拡充する必要があると思います。（教育、学習支援業 300～499人）

【女性】

- ◆ 男女平等と言われてはいますが、実際にはまだまだ「女性なんて」と思っている男性が多いと思われます。会社としても制度としてうたっていても実際の評価が伴わない場合も多いと聞きます。女性＝一般職と決め付けている会社もまだまだ少なくありません。もっと充実した制度となるようPRをしてい

「従業員調査結果」

って欲しいと思います。事例集等を広められると良いのかも知れませんが、単純に女性の扱い方が解からないという事も考えられますので…（卸売業、小売業 300～499人）

- ◆ 世代により考え方や温度差は、かなりあると思う。制度はあっても形骸化しては、意味がない、実際の取得数が大切。まずは社会、企業が理解をきちんとし周知・取得を促すような取り組みを積極的にしてほしい。職場によって差が出てしまうようではいけないと思う。（運輸業、郵便業 1000人以上）
- ◆ 「イクメン」の言葉が流行したので、育児休暇に対しては男性もとることに異和感がなくなっているが、子供が病気などの仕事を休まざるを得ない時、父親が休みをとることに偏見があると思われる。病時、病後時に利用できる施設の設置を増やしてほしいのと同時に、子どもがかかりやすい疾患や、それに対する対処、気をつけることなどを、平日の昼間だけでなく、土・日・祝などに父親も参加できるイベント・講習会などを開催してほしいです。又、ネットに情報を流したり、（これらの情報）冊子などにて配布してほしいです。（医療、福祉 100～299人）

6 雇用環境や社会に対する要望

【男性】

- ◆ 職場での男女平等は、弊社では充分達成されていると思います。男女問わず、実力があり働くことへの意欲が旺盛な社員が働きやすく、能力を発揮できる環境・制度を整えることは、必要なことだと感じています。但し、誰かに有利な制度を入れれば、その陰で少なからず不利益を被っている人がいる訳ですので、全体視点でのバランス感覚が重要ではないかと思います。（製造業 1000人以上）
- ◆ 社会全体で制度を活用できる環境、雰囲気を作って欲しい。（金融業、保険業 100～299人）
- ◆ 制度・環境が大切であるのは、もちろんだが、それを利用するご本人の意識も大事であると思う。そういう意味では、促す経営者、上司の理解、利用する人との情報交換が大切であると思う。（卸売業、小売業 500～999人）

【女性】

- ◆ 私の職場はとても働きやすいと思います。ただし結婚して子育てと両立しながら働くというのは難しいように感じます。ただしそれも問19であるような制度があり、社員全員がその制度を理解して利用できる環境があればよいと考えております。制度があっても仕事を持てばその責任から仕事を一番に考えなくてはいけないと思ってしまうからです。男性の育児参加により、男女平等はもちろんのこと協力しお互いの大変さや育児に参加できる喜びを理解できるようになればというのが理想です。（卸売業、小売業 1～99人）
- ◆ どんなに制度が整っていても、そこにいる人々の理解がなければ、やはり制度は制度として成り立たないと思います。職場の理解をより深める為には、“前例”が有効的だと思います。その為にもより一層休暇制度を各組織が取得する努力が必要です。又、組織が円滑に遂行する為に“再雇用制度”を育休のように義務づけたいのにも思います（戻れる部署、時期など限定でも）（教育、学習支援業 100～299人）
- ◆ 製造業で男性が多い職場なので仕方がないのかもしれないが、男性との昇格に差がある。女性は特に子育てがあるため、その期間内で差はつきやすい。いまだに残業していると「残業するほど忙しい」→「仕事をよくやっている」との考えがあり、多忙でも時間内にきっちり終えて帰る人との間の評価に差があると思う。男性の育児休業取得は0であり、他会社も知る限りで取っている人はいない。まだまだ浸透しておらず、「育児休業をとると有利になる」ぐらいの状況や考え方が広がらないと変わらないと思う。（製造業 1000人以上）

「従業員調査結果」