

第3章 従業員調査結果

「従業員調査結果」

【回答者（従業員）属性】

(1) 性別と年代

上段:実数 下段:%	全体						
	全体	性別			うち非正社員		
		男性	女性	無回答	全体	性別	
全体	1,460 100.0 (100.0)	700 100.0 (47.9)	758 100.0 (51.7)	2 100.0 (0.1)	35 100.0 (100.0)	7 100.0 (20.0)	28 100.0 (80.0)
年代	10代	-	-	-	-	-	-
	20代	203 13.9 (100.0)	81 11.6 (39.9)	122 16.1 (60.1)	-	1 2.9 (100.0)	1 3.6 (100.0)
	30代	645 44.2 (100.0)	326 46.6 (50.5)	319 42.1 (49.5)	-	5 14.3 (100.0)	4 14.3 (80.0)
	40代	395 27.1 (100.0)	188 26.9 (47.6)	206 27.2 (52.2)	1 50.0 (0.3)	12 34.3 (100.0)	10 28.6 (16.7)
	50代	164 11.2 (100.0)	75 10.7 (45.7)	89 11.7 (54.3)	-	8 22.9 (100.0)	7 14.3 (12.5)
	60代以上	50 3.4 (100.0)	28 4.0 (56.0)	22 2.9 (44.0)	-	9 25.7 (100.0)	6 42.9 (33.3)
	無回答	3 0.2 (100.0)	2 0.3 (66.7)	-	1 50.0 (33.3)	-	-

(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	88 6.0	45 6.4	43 5.7	-
製造業	129 8.8	67 9.6	61 8.0	1 50.0
情報通信業	97 6.6	48 6.9	49 6.5	-
運輸業, 郵便業	107 7.3	57 8.1	50 6.6	-
卸売業, 小売業	198 13.6	94 13.4	104 13.7	-
金融業, 保険業	67 4.6	33 4.7	34 4.5	-
不動産業, 物品賃貸業	30 2.1	15 2.1	15 2.0	-
学術研究, 専門・技術サービス業	41 2.8	17 2.4	24 3.2	-
宿泊業, 飲食サービス業	37 2.5	17 2.4	20 2.6	-
生活関連サービス業, 娯楽業	15 1.0	7 1.0	8 1.1	-
教育, 学習支援業	119 8.2	56 8.0	63 8.3	-
医療, 福祉	188 12.9	89 12.7	99 13.1	-
サービス業(他に 分類されないもの)	227 15.5	109 15.6	118 15.6	-
その他	91 6.2	33 4.7	58 7.7	-
無回答	26 1.8	13 1.9	12 1.6	1 50.0
全体	1,460 100.0	700 100.0	758 100.0	2 100.0

(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	591 40.5	287 41.0	303 40.0	1 50.0
100～299人	573 39.2	273 39.0	300 39.6	-
300～499人	95 6.5	43 6.1	52 6.9	-
500～999人	80 5.5	36 5.1	44 5.8	-
1000人以上	111 7.6	56 8.0	55 7.3	-
無回答	10 0.7	5 0.7	4 0.5	1 50.0
全体	1,460 100.0	700 100.0	758 100.0	2 100.0

「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)	234 16.0	130 18.6	104 13.7	-
事務職 (経理事務、オペレーター等)	873 59.8	309 44.1	563 74.3	1 50.0
営業職	109 7.5	85 12.1	24 3.2	-
販売・サービス職(店員等)	34 2.3	19 2.7	15 2.0	-
技能・労務職 (運転手、作業員等)	61 4.2	50 7.1	11 1.5	-
管理職(課長相当職以上)	87 6.0	75 10.7	12 1.6	-
その他	52 3.6	26 3.7	26 3.4	-
無回答	10 0.7	6 0.9	3 0.4	1 50.0
全体	1460 100.0	700 100.0	758 100.0	2 100.0

(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	1460 100.0	122 8.4	182 12.5	523 35.8	428 29.3	173 11.8	32 2.2
男性	700 100.0	62 8.9	93 13.3	248 35.4	204 29.1	78 11.1	15 2.1
女性	758 100.0	60 7.9	89 11.7	275 36.3	224 29.6	94 12.4	16 2.1
無回答	2 100.0	-	-	-	-	1 50	1 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	1460 100.0	838 57.4	254 17.4	148 10.1	95 6.5	44 3.0	42 2.9	39 2.7
男性	700 100.0	311 44.4	133 19.0	101 14.4	80 11.4	39 5.6	18 2.6	18 2.6
女性	758 100.0	527 69.5	120 15.8	47 6.2	15 2.0	5 0.7	24 3.2	20 2.6
無回答	2 100.0	-	1 50.0	-	-	-	-	1 50.0

(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	1460 100.0	1350 92.5	35 2.4	37 2.5	38 2.6
男性	700 100.0	653 93.3	7 1.0	20 2.9	20 2.9
女性	758 100.0	696 91.8	28 3.7	17 2.2	17 2.2
無回答	2 100.0	1 50.0	-	-	1 50.0

(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	1460 100.0	367 25.1	435 29.8	275 18.8	265 18.2	46 3.2	28 1.9	44 3.0
男性	700 100.0	120 17.1	163 23.3	165 23.6	174 24.9	33 4.7	23 3.3	22 3.1
女性	758 100.0	247 32.6	271 35.8	110 14.5	91 12.0	13 1.7	5 0.7	21 2.8
無回答	2 100.0	-	1 50.0	-	-	-	-	1 50.0

「従業員調査結果」

(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	1460	116	327	432	268	207	51	59
	100.0	7.9	22.4	29.6	18.4	14.2	3.5	4.0
男性	700	59	191	232	113	64	16	25
	100.0	8.4	27.3	33.1	16.1	9.1	2.3	3.6
女性	758	57	135	200	155	143	35	33
	100.0	7.5	17.8	26.4	20.4	18.9	4.6	4.4
無回答	2	-	1	-	-	-	-	1
	100.0	-	50.0	-	-	-	-	50.0

(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	1460	804	626	30
	100.0	55.1	42.9	2.1
男性	700	442	243	15
	100.0	63.1	34.7	2.1
女性	758	361	383	14
	100.0	47.6	50.5	1.8
無回答	2	1	-	1
	100.0	50.0	-	50.0

(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	1460	335	115	206	754	50
	100.0	22.9	7.9	14.1	51.6	3.4
男性	700	189	70	84	331	26
	100.0	27.0	10.0	12.0	47.3	3.7
女性	758	146	45	122	422	23
	100.0	19.3	5.9	16.1	55.7	3.0
無回答	2	-	-	-	1	1
	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	1460	238	148	946	88	40
	100.0	16.3	10.1	64.8	6.0	2.7
男性	700	111	74	471	26	18
	100.0	15.9	10.6	67.3	3.7	2.6
女性	758	127	74	474	62	21
	100.0	16.8	9.8	62.5	8.2	2.8
無回答	2	-	-	1	-	1
	100.0	-	-	50.0	-	50.0

I 職場の雇用管理の概況

1 母性保護等に関する制度の有無

8項目中5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」(86.2%)、「生理休暇」(61.3%)、「育児時間」(52.7%)となっている。

男女雇用機会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」(42.9%)の割合が高い。ただし「わからない」の割合も全項目で3割以上を占めており、特に「妊娠障害休暇」「出産障害休暇」は4割以上が「わからない」と回答している。(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方が女性より「わからない」と回答した割合が高い。(図3-2) (参考：事業所回答 第2章 I-5 P20)

図3-1 母性保護等に関する制度の有無 (全体)

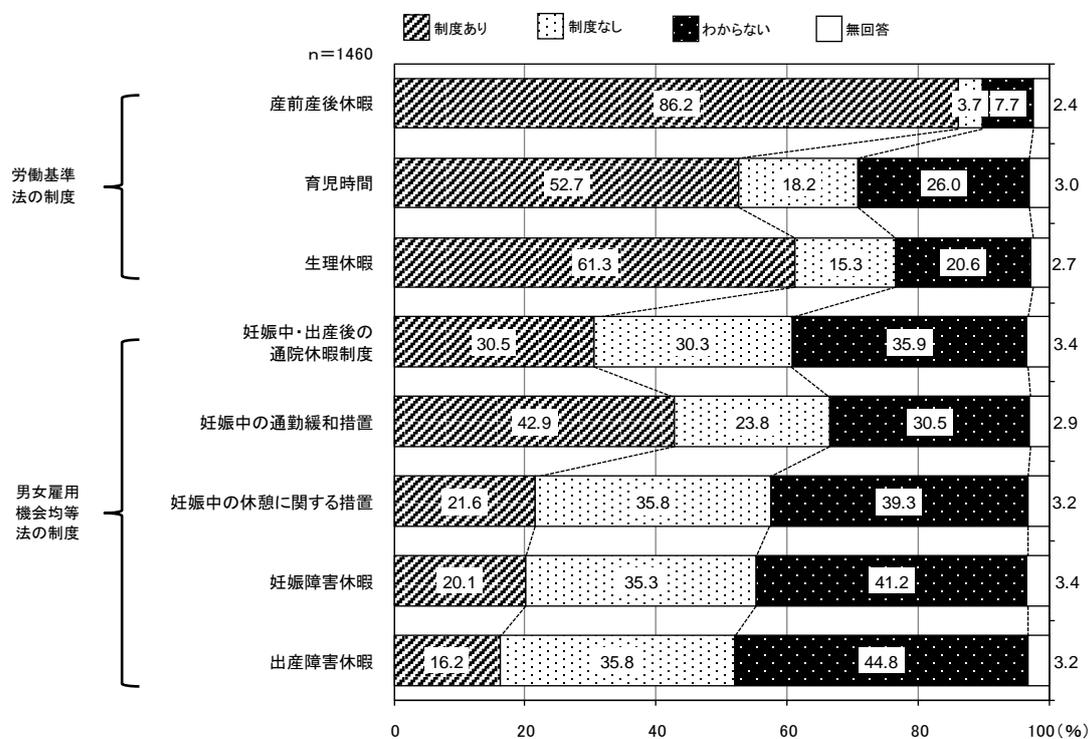
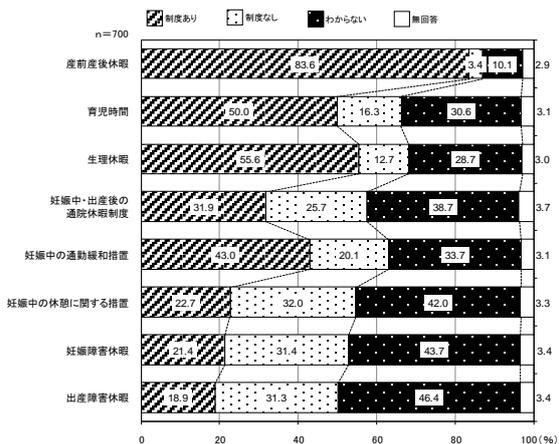
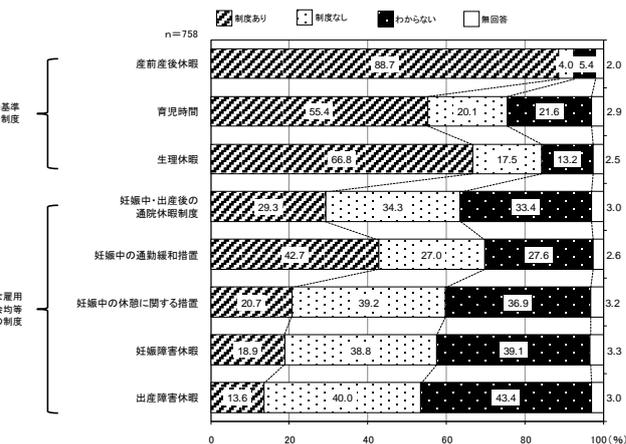


図3-2 母性保護等に関する制度の有無 (男女別)

【男性】



【女性】

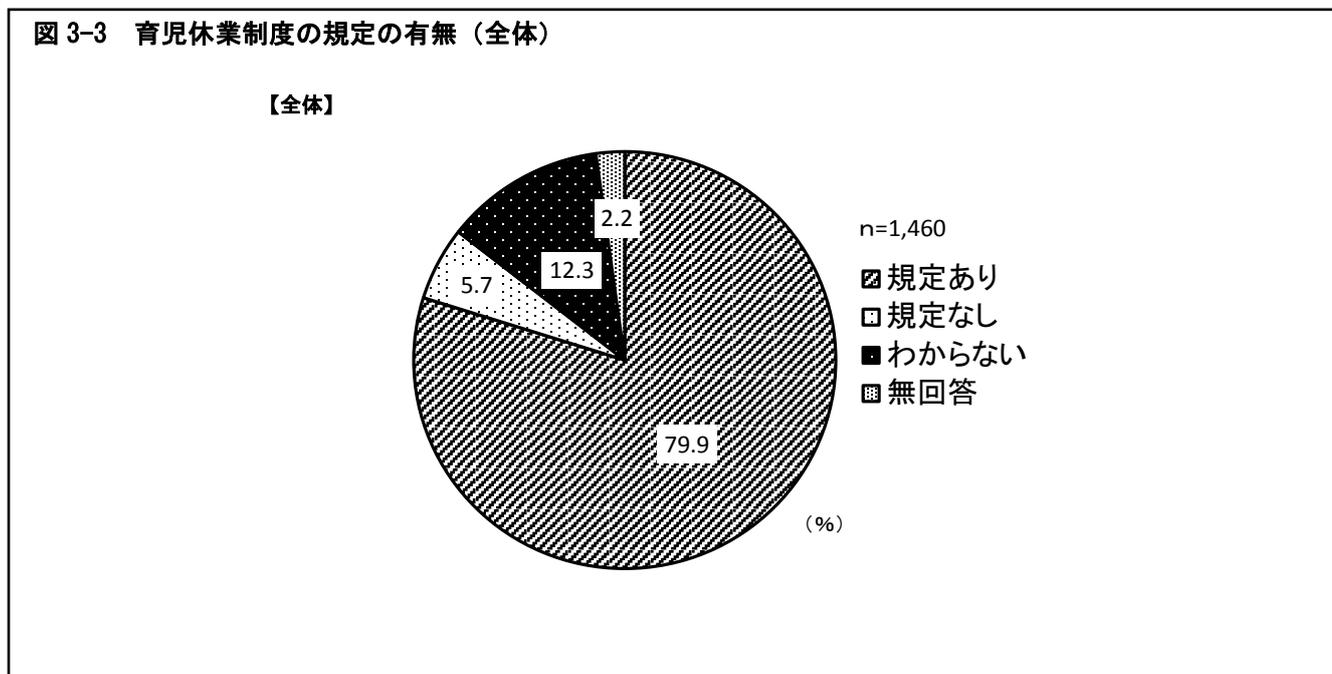


Ⅱ 育児・介護休業法等に関する事項

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約8割(79.9%)

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79.9%、「規定なし」は5.7%、「わからない」は12.3%である。(図3-3) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-1 P23)



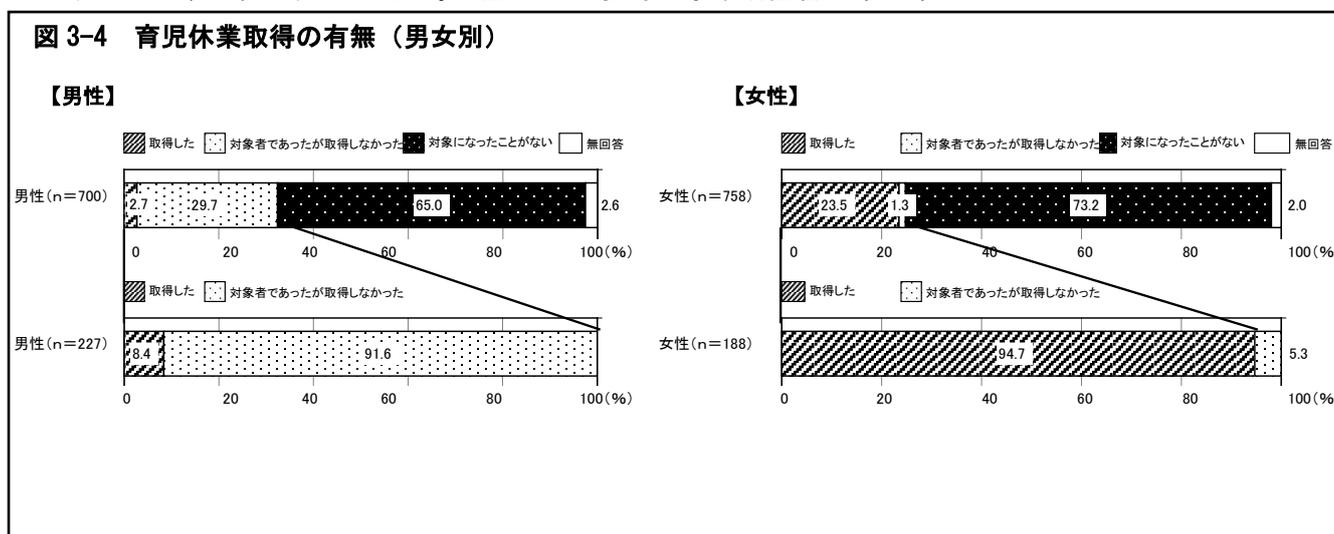
2 育児休業取得の有無

女性の取得(94.7%)に対して、男性の取得は8.4%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32.4%（「取得した」(19名) + 「取得しなかった」(208名)）、女性は24.8%（同様に(178名) + (10名)）である。

育児休業対象者（男性n=227、女性n=188）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性8.4%、女性94.7%であり、男女の差が大きい。(図3-4) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-1 P23)



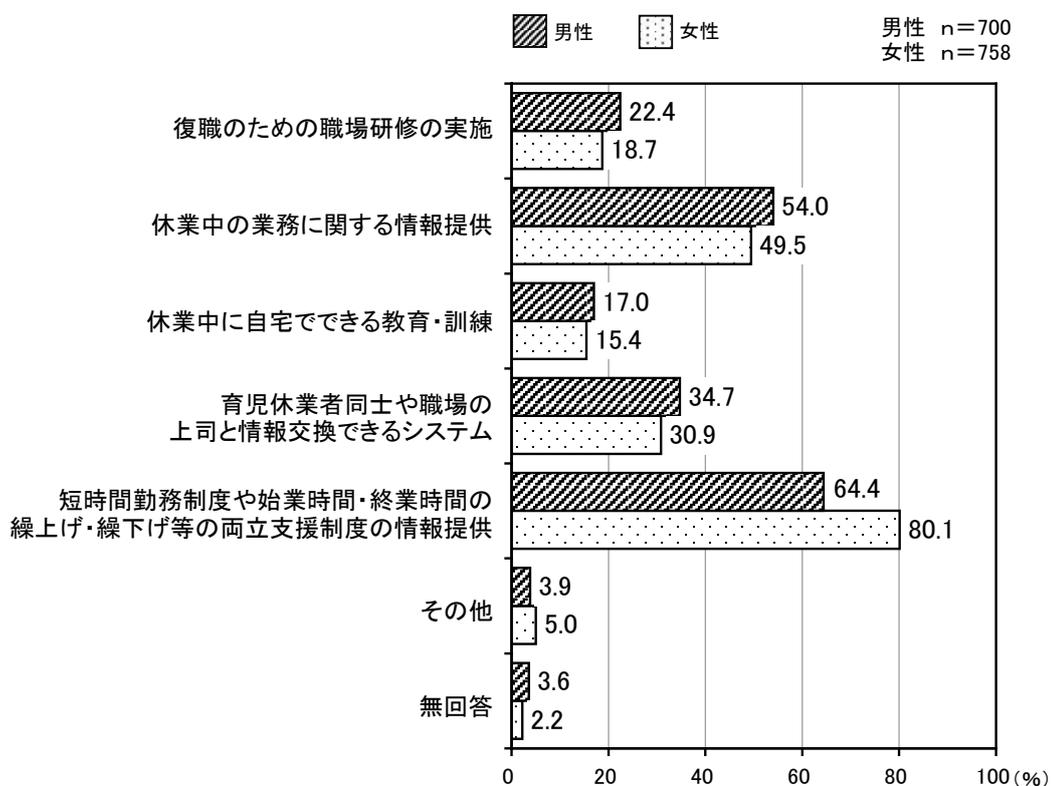
3 育児休業取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）

男女とも「短時間勤務制度や始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げ等の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。

男女とも上位5項目の順位は同じで、「短時間勤務制度や始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げ等の両立支援制度の情報提供」が最も多く、男性は64.4%、女性は80.1%となっている。次いで、「休業中の業務に関する情報提供」が男性54.0%、女性49.5%、「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」が男性34.7%、女性30.9%、「復職のための職場研修の実施」が男性22.4%、女性18.7%、「休業中に自宅でできる教育・訓練」が男性17.0%、女性15.4%の順となっている。（図3-5）（参考：事業所回答 第2章Ⅱ-2 P24）

図3-5 育児休業復職者へのサポート体制（男女別）（複数回答）



4 育児休業取得とその後の働き方

男女とも「長期」の休業を希望する回答が約4割

自分自身の育児休業取得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」が最も多く、男性 40.0%、女性 42.9%、次いで「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」が男性 34.3%、女性 34.4%となっている。(図 3-6)

年代別にみると、20代男性、30代女性といった若い世代で、「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」(20代男性 54.3%、30代女性 50.5%) が5割を超えている。(図 3-7) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-3 P24)

図 3-6 育児休業取得とその後の働き方 (男女別)

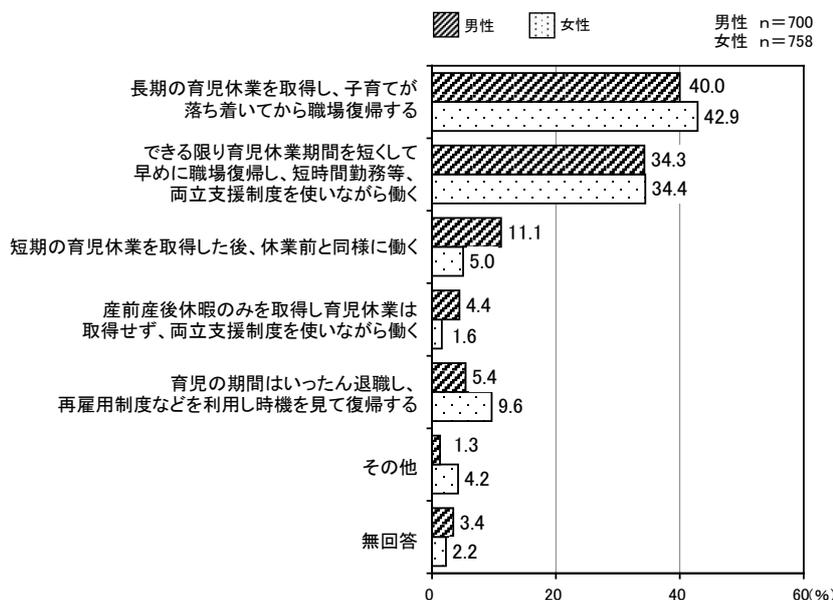
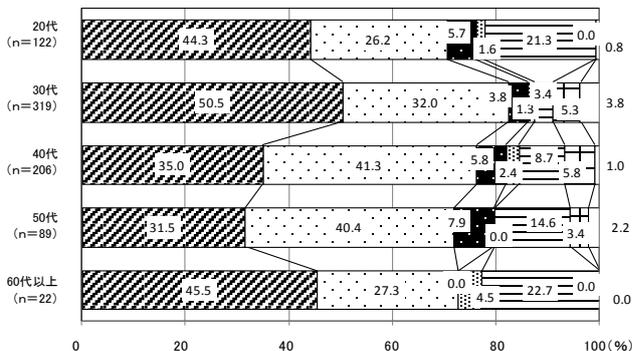
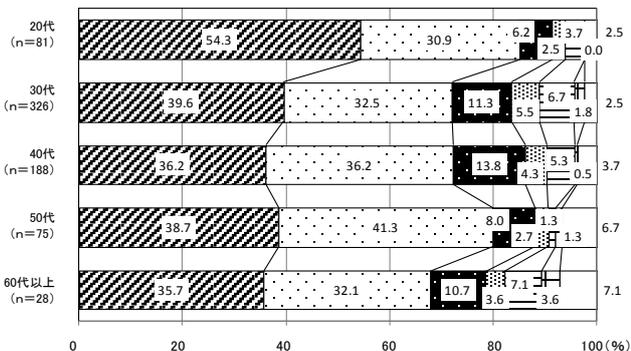
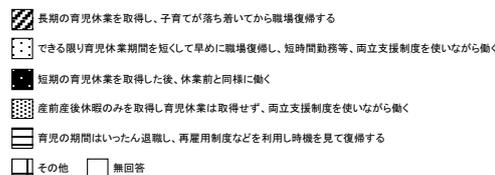
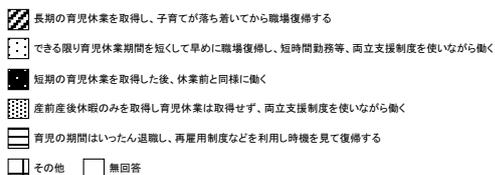


図 3-7 育児休業取得とその後の働き方 (男女別・年代別)

【男性】

【女性】

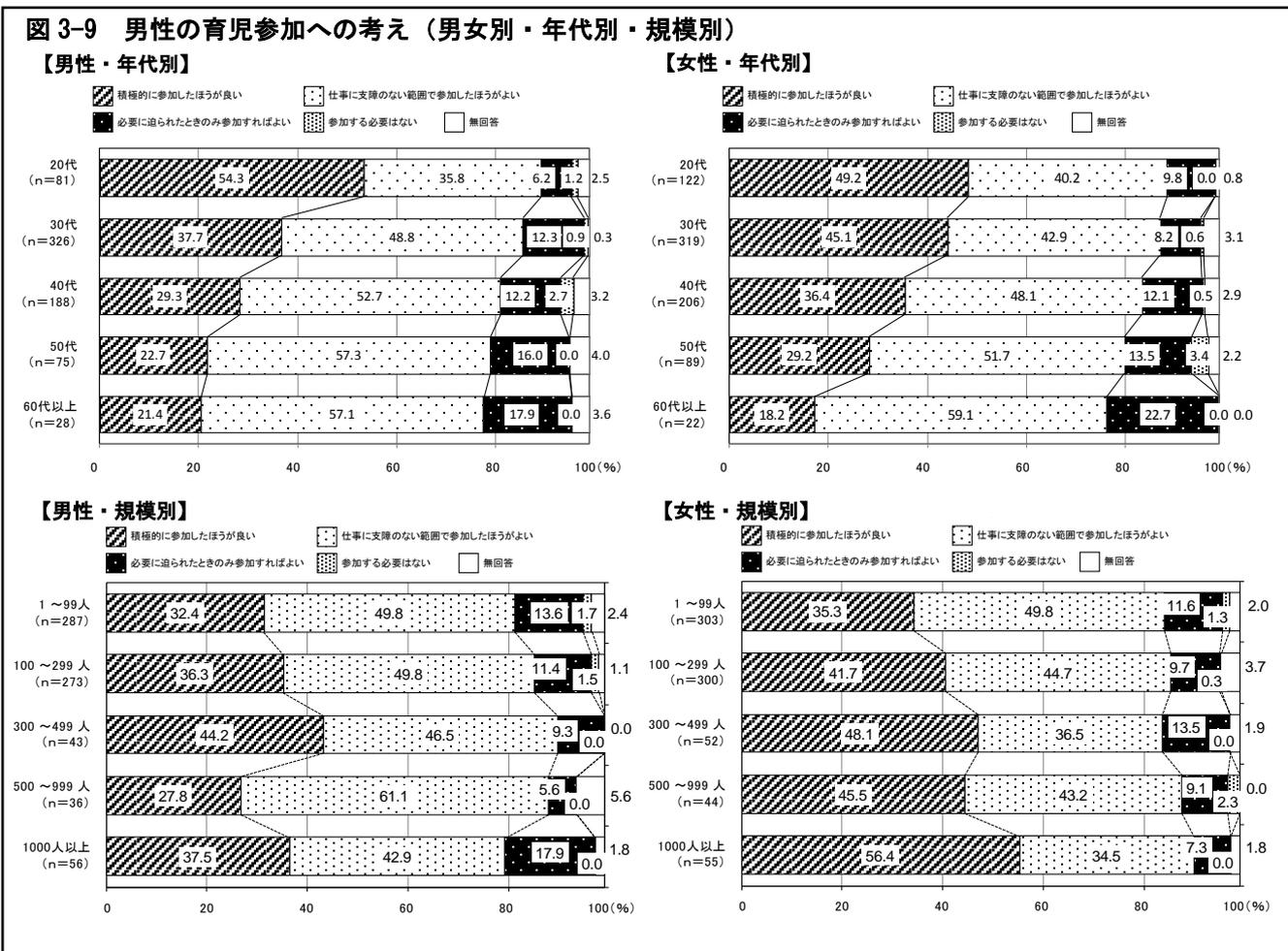
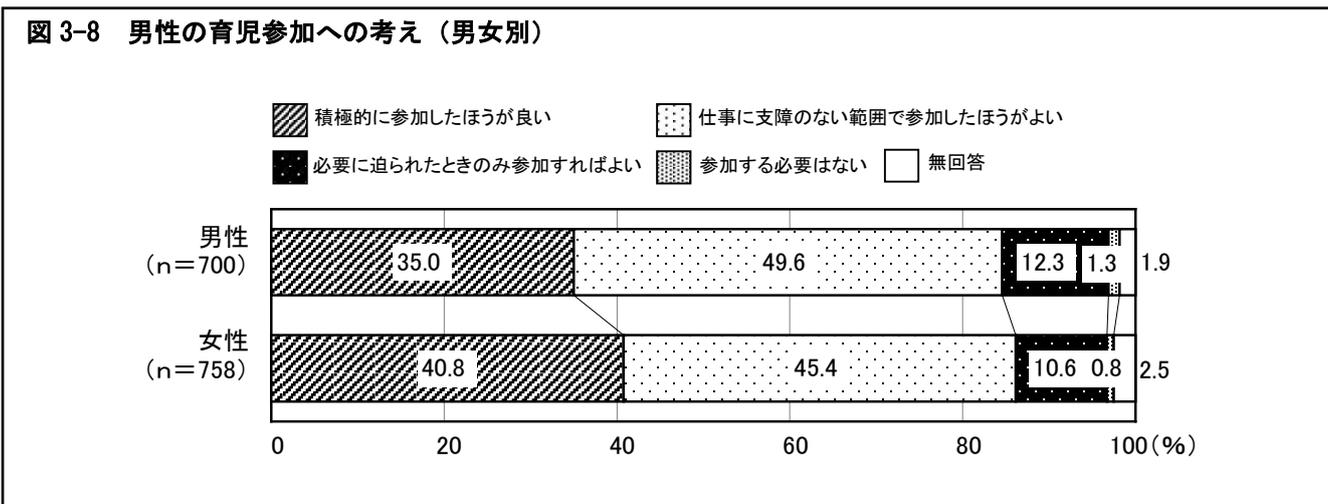


5 男性が育児に参加することについての考え

男女とも「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」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 49.6%、女性 45.4%）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 35.0%、女性 40.8%）、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」（男性 12.3%、女性 10.6%）と続き、男女で同じ傾向を示している。（図 3-8）

年代別にみると、男女ともに若い年代ほど「積極的に参加したほうが良い」の割合が高くなる。規模別にみると、女性はおおむね規模が大きくなるほど「積極的に参加したほうが良い」の割合が高くなる。（図 3-9）



6 男性の育児休業取得にあたっての課題（複数回答）

男女とも「代替要員の確保が困難」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「代替要員の確保が困難」(59.7%)、「休業中の賃金補償」(53.1%)、「前例(モデル)がない」(38.7%)、女性では「代替要員の確保が困難」(52.1%)、「休業中の賃金補償」、「職場がそのような雰囲気ではない」(ともに49.7%)の順に割合が高く、男女の上位2項目は一致している。(図3-10) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-5 P26)

図3-10 男性の育児休業取得にあたっての課題（男女別）（複数回答）

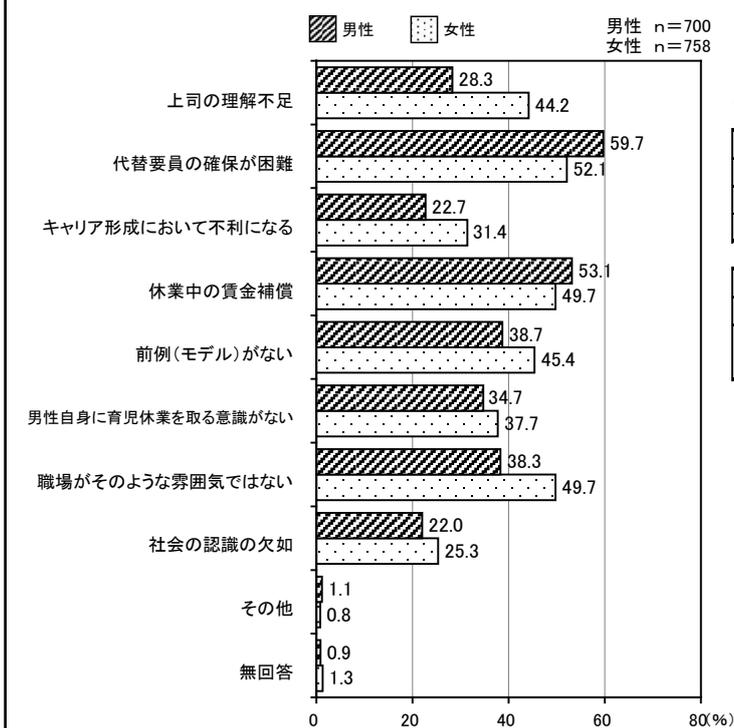


表3-1

※ 上位3項目

男性		割合(%)
1	代替要員の確保が困難	59.7
2	休業中の賃金補償	53.1
3	前例(モデル)がない	38.7

女性		割合(%)
1	代替要員の確保が困難	52.1
2	休業中の賃金補償 職場がそのような雰囲気ではない	49.7

7 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6割近く

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58.0%と6割近くとなっており、「知っていた」(41.6%)を上回っている。(図3-11)

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62.5%、女性67.3%と規模による差が大きい。(図3-12)

図3-11 子どもの看護休暇制度の法定の認識（全体）

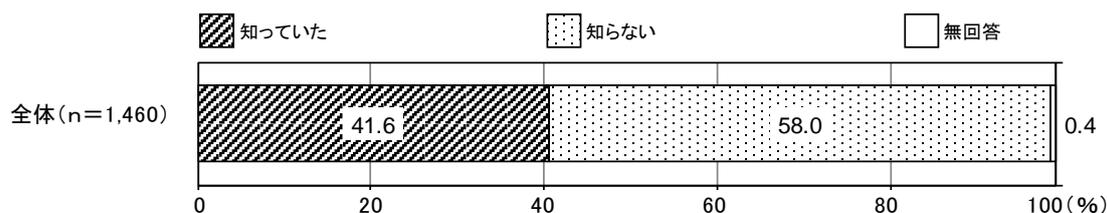
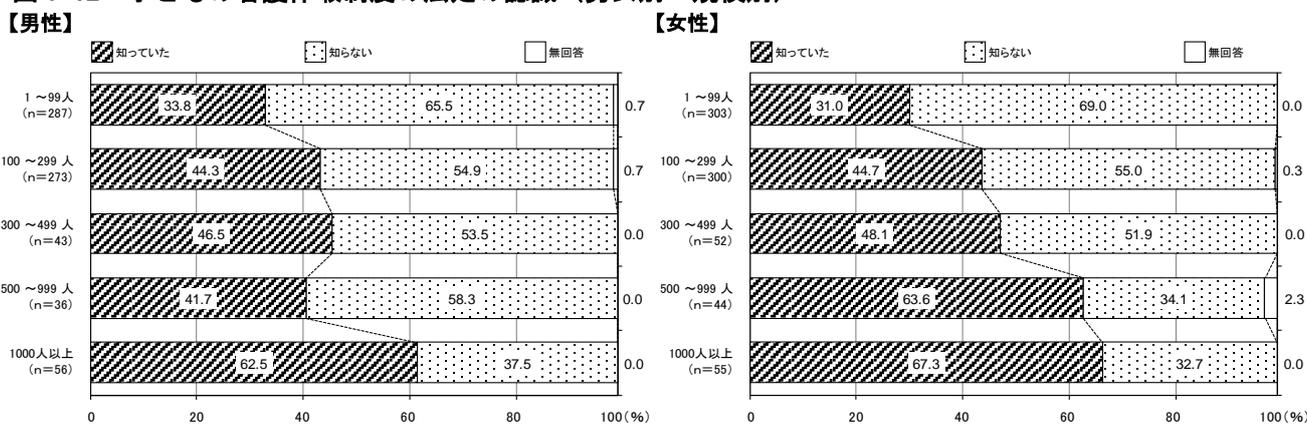


図3-12 子どもの看護休暇制度の法定の認識（男女別・規模別）



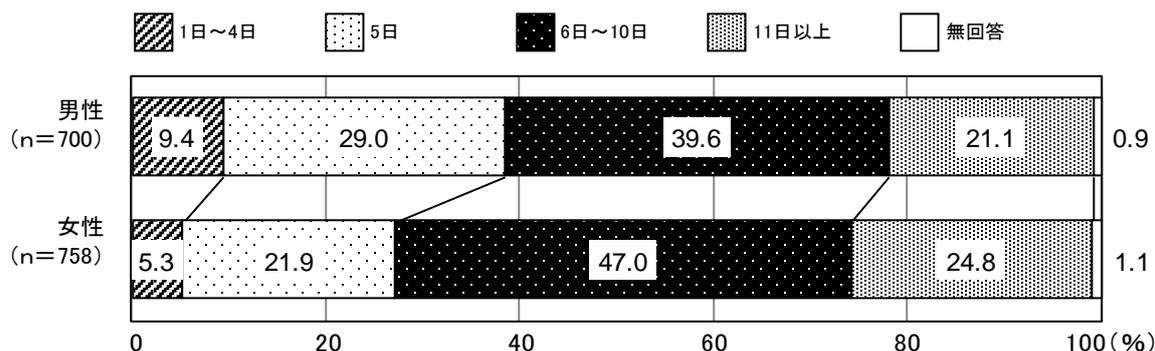
8 子どもの看護休暇の取得希望期間

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39.6%、女性47.0%)が最も割合が高い。以下、割合の高い順に、男性では「5日」(29.0%)、「11日以上」(21.1%)、女性では「11日以上」(24.8%)、「5日」(21.9%)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3-13) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-6-1 P28)

図3-13 子どもの看護休暇取得日数の希望期間（男女別）



9 介護休業制度の規定の有無

「規定あり」は6割強

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61.5%、「規定なし」は8.1%、「わからない」は29.9%である。(図3-14)

年代別にみると、男女ともほぼすべての年代において「規定あり」が最も割合が高い。一方、男性では20～40代で、女性では50～60代で「わからない」が3割を超えている。(図3-15) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-7 P29)

図3-14 介護休業制度の規定の有無（全体）

【全体】

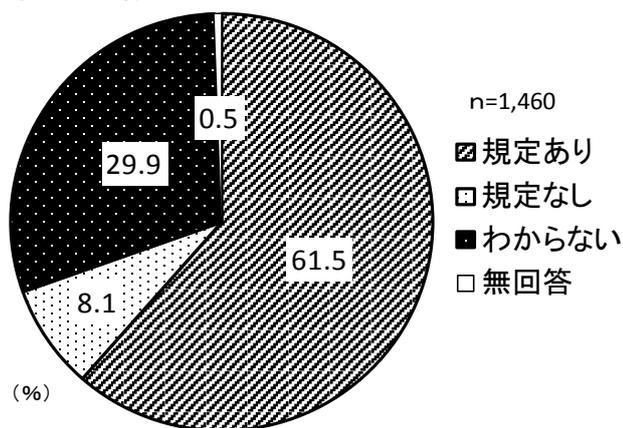
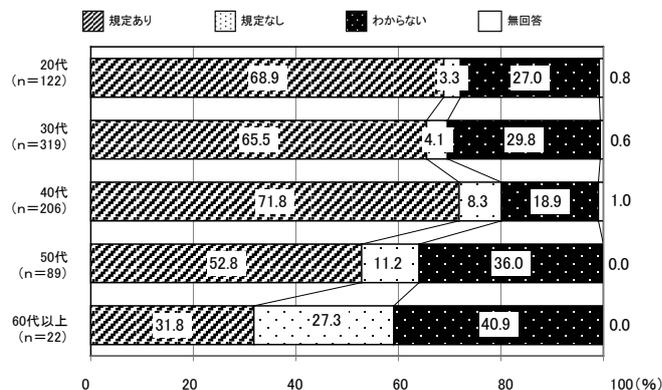
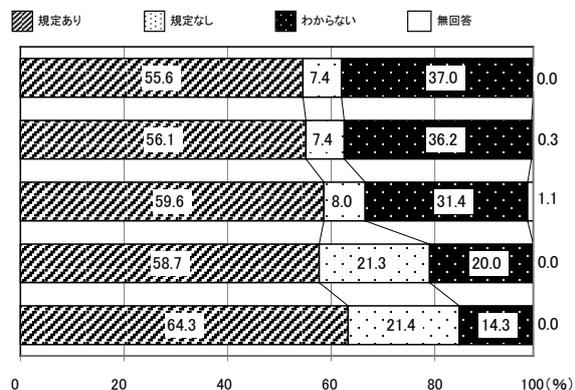


図3-15 介護休業制度の規定の有無（男女別・年代別）

【男性・年代別】

【女性・年代別】



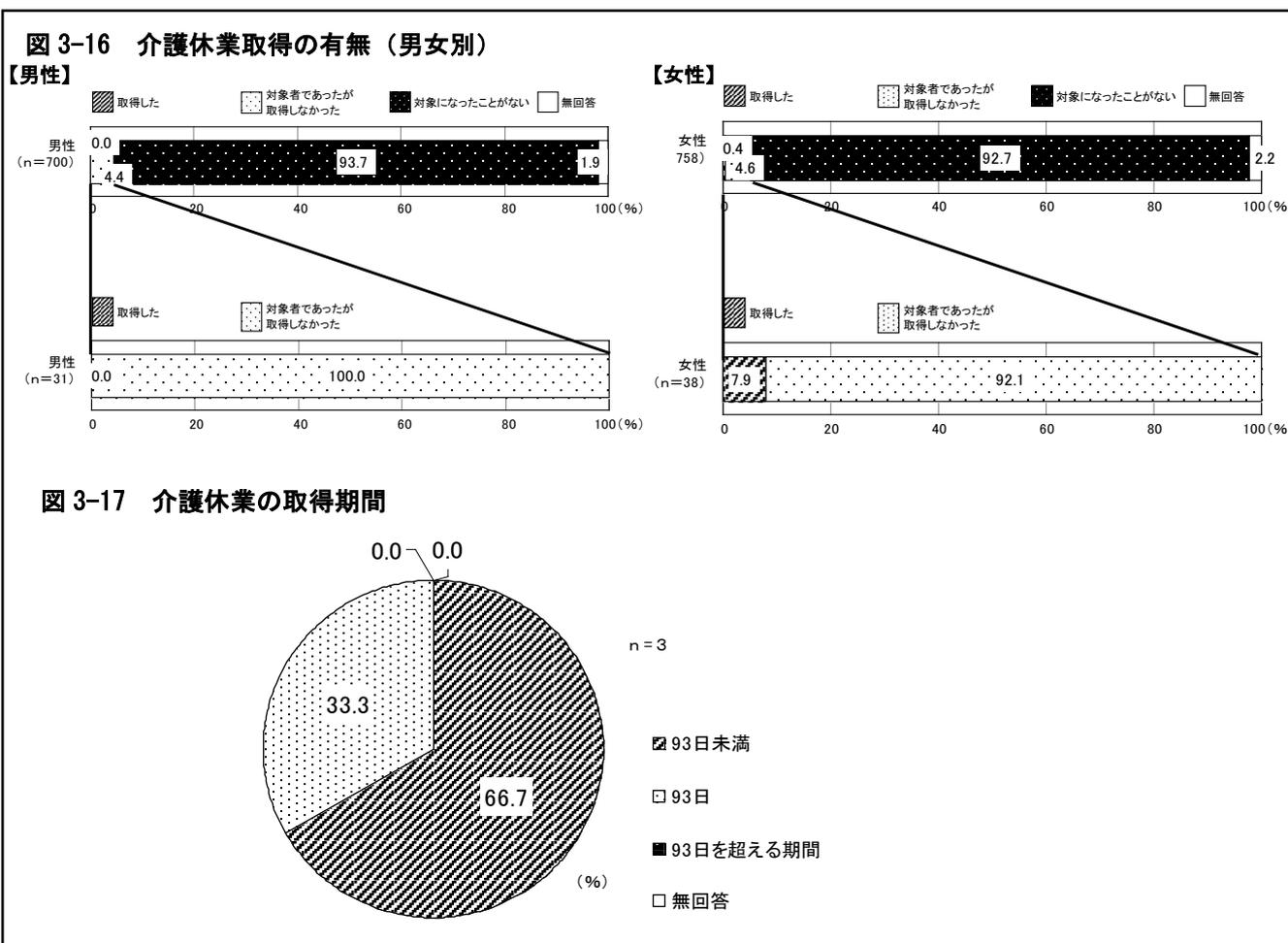
10 介護休業取得の有無と取得期間

介護休業を取得したことがあるのは女性のみ

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4.4%（取得した（0名）+取得しなかった（31名））、女性は5.0%（同様に（3名）+（35名））である。

介護休業対象者（男性n=31、女性n=38）のうち、休業を取得したことがあるのは、女性は7.9%（3名）であるが、男性の取得者はいない。（図3-16）

介護休業を取得した期間は、「93日未満」が最も多く66.7%、次いで「93日」が33.3%となっており、93日を超える期間の取得者はいない。（図3-17）（参考：事業所回答 第2章Ⅱ-7 P29）



1 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5割超

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56.4%と過半数を超えている。(図3-18)

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、男女とも5割弱であるのに対し、「1000人以上」の企業では、男性7割超、女性8割超となっている。(図3-19)

図3-18 介護休暇制度の法定の認識（全体）

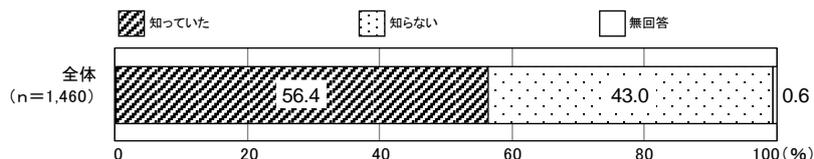
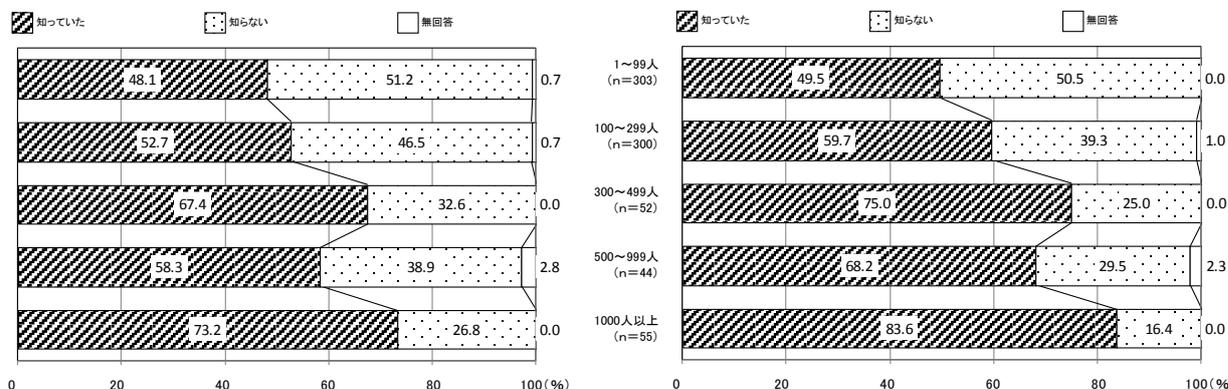


図3-19 介護休暇制度の法定の認識（男女別・規模別）

【男性】

【女性】

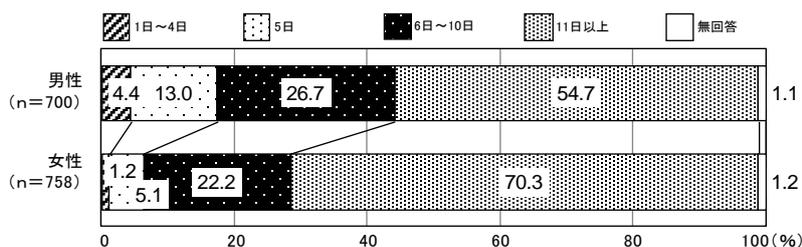


1 2 介護休暇の取得希望期間

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54.7%、女性70.3%）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26.7%、女性22.2%）、「5日」（男性13.0%、女性5.1%）となっている。男女とも、法律に定められた年間「5日」以上の期間の取得を希望する回答が多い。(図3-20)（参考：事業所回答 第2章Ⅱ-8-1 P32）

図3-20 介護休暇の取得日数の希望期間（男女別）



1.3 ワークライフバランス（仕事と生活の調和）への取組

(1) ワークライフバランスの認知

「ワークライフバランス」とは働く人が、子育てや介護、自己啓発、地域活動などといった仕事以外の生活と仕事を自分が望むバランスで実現できるようにすることをいいます。

4割以上が「ワークライフバランス」という言葉を「知らない」と回答

「ワークライフバランス」という言葉を知っているかたずねたところ、「内容まで知っている」が31.2%、「内容は知らないが言葉は聞いたことがある」が27.4%となっている。「知っている」（「内容まで知っている」（31.2%）+「内容は知らないが言葉は聞いたことがある」（27.4%））は58.6%と6割近い。（図3-21）

一方、「知らない」は40.9%と約4割となっている。

年代別にみると、年代があがるにつれて「知らない」割合が高くなる傾向にある。規模別にみると、規模が大きいほど「知っている」割合が高くなる傾向にある。（図3-22）

図3-21 ワークライフバランスの認知（全体）

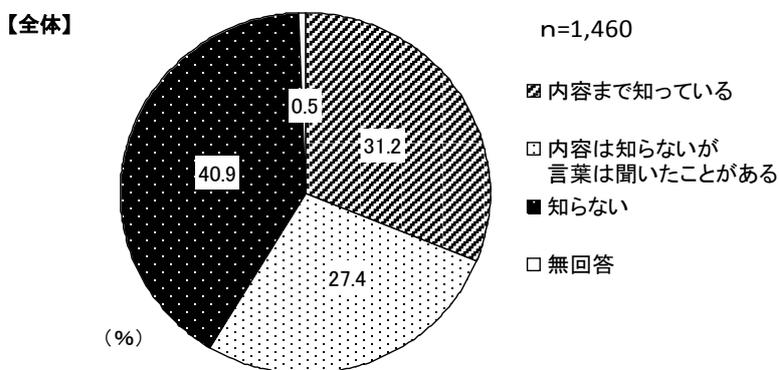
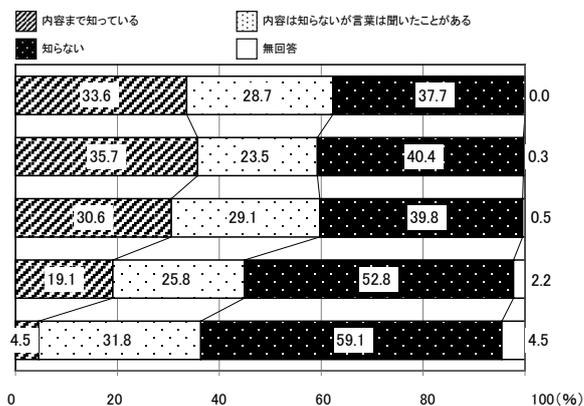
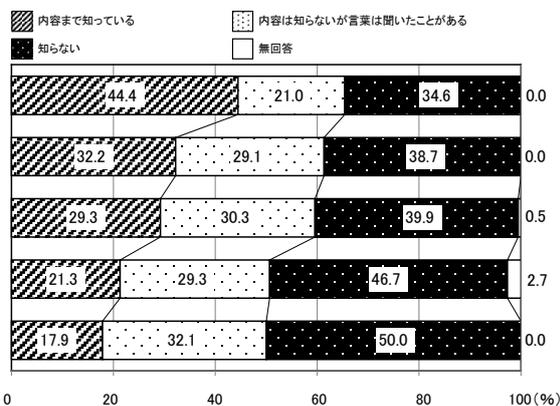


図3-22 ワークライフバランスの認知（男女別・年代別、規模別）

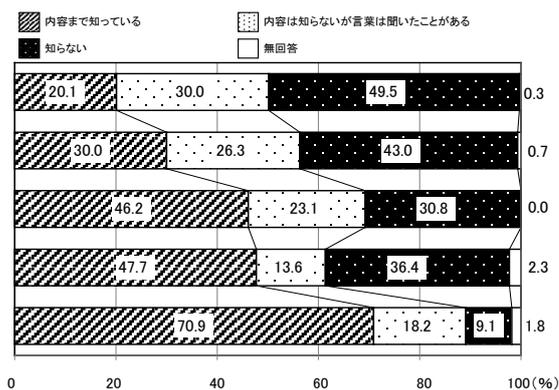
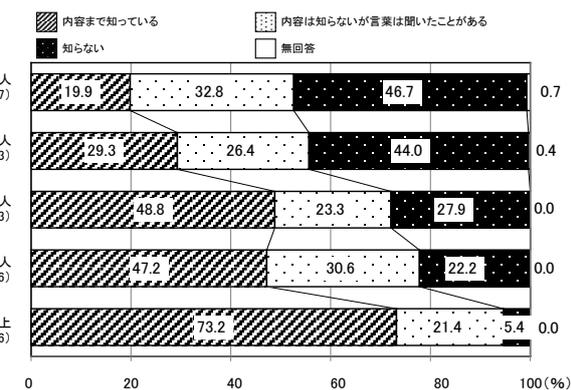
【男性・年代別】

【女性・年代別】



【男性・規模別】

【女性・規模別】



(2) 取組の現状

「全く取り組んでいない」は約3割、「既に十分取り組んでいる」は1割未満

ワークライフバランスへの取組について、現状の認識をたずねた。

「あまり取り組んでいない」が33.8%と最も多く、次いで「全く取り組んでいない」が31.9%、「取り組んではいるが不十分」が24.3%となっている。一方、「既に十分取り組んでいる」は8.6%と1割未満となっている。(図3-23)

年代別にみると、年代があがるほど「全く取り組んでいない」の割合が高くなっている。規模別にみると、規模の大きな会社ほど、「既に十分取り組んでいる」の割合が高くなる傾向にある。(図3-24) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-9 (1) P33)

図3-23 ワークライフバランスへの取組【現状】(全体)

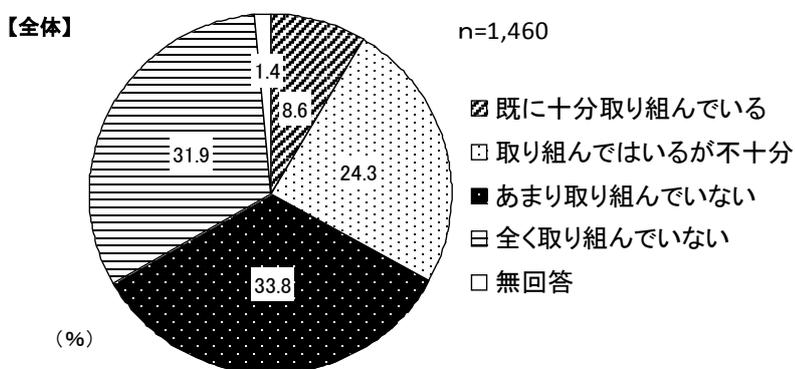
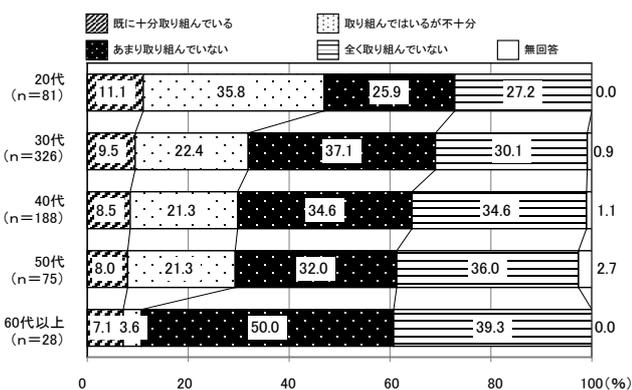
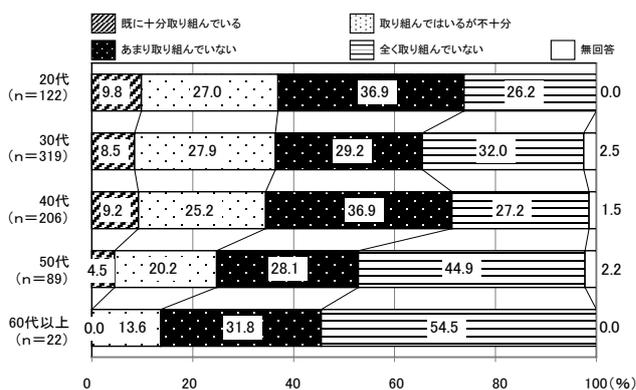


図3-24 ワークライフバランスへの取組【現状】(男女別・年代別、規模別)

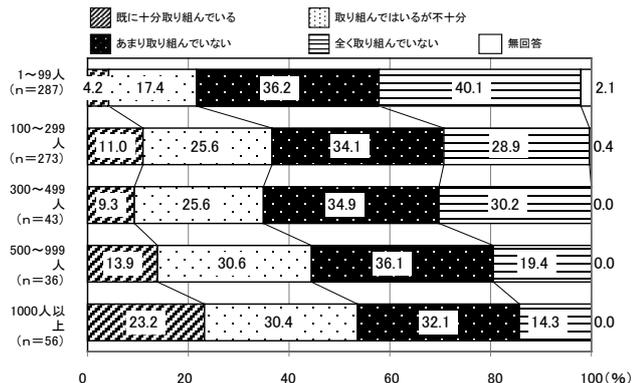
【男性・年代別】



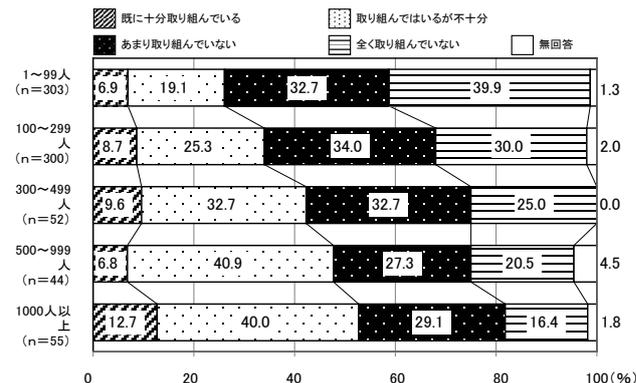
【女性・年代別】



【男性・規模別】



【女性・規模別】



(3) 今後の必要性

男女とも「取り組むべき」が8割強

ワークライフバランスへの取組について、今後の必要性をたずねた。

「ある程度取り組むべき」が最も多く 48.5%、次いで「積極的に取り組むべき」が 34.0%となっており、なんらかの取組は必要という回答は 82.5%（「積極的に取り組むべき」(34.0%) + 「ある程度取り組むべき」(48.5%)）である。一方、「現状のままで問題はない」は 14.2%となっている。（図 3-25）

年代別にみると、男女とも若い年代ほど「積極的に取り組むべき」の割合が多くなる。

規模別にみると、「積極的に取り組むべき」という回答はおおむね規模が大きくなると多くなる傾向にあるが、「ある程度取り組むべき」はおおむねどの規模でも 4～5割を占める。（図 3-26）（参考：事業所回答 第 2 章 II-9 (2) P34）

図 3-25 ワークライフバランスへの取組【今後の必要性】（全体）

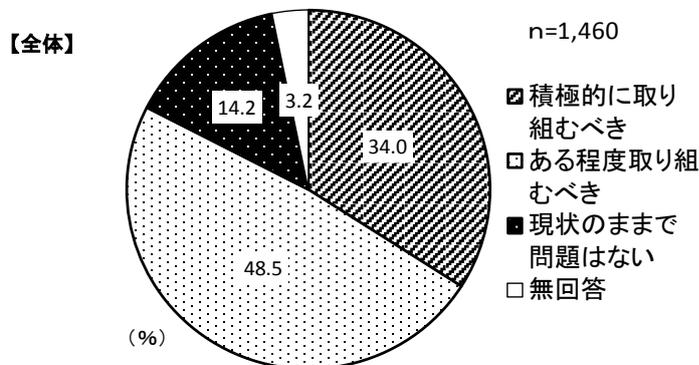
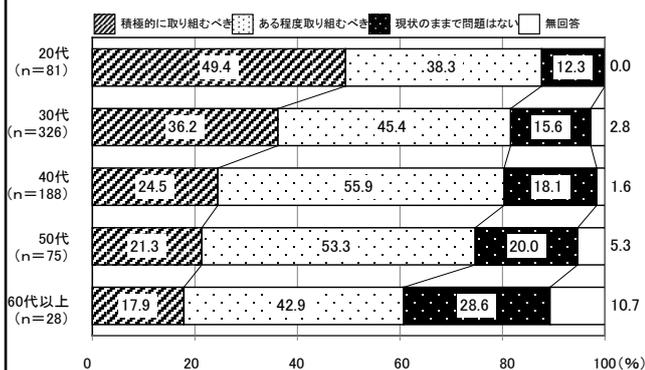
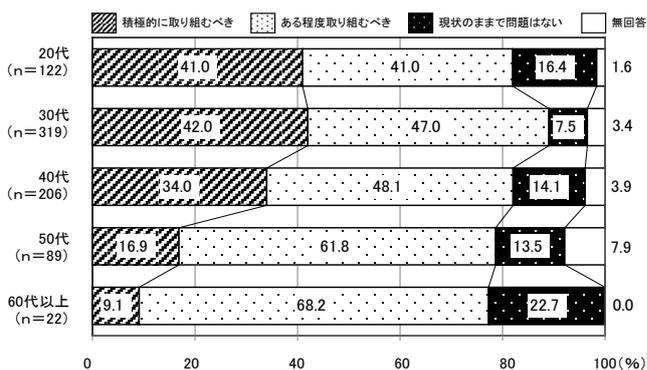


図 3-26 ワークライフバランスへの取組【今後の必要性】（男女別・年代別、規模別）

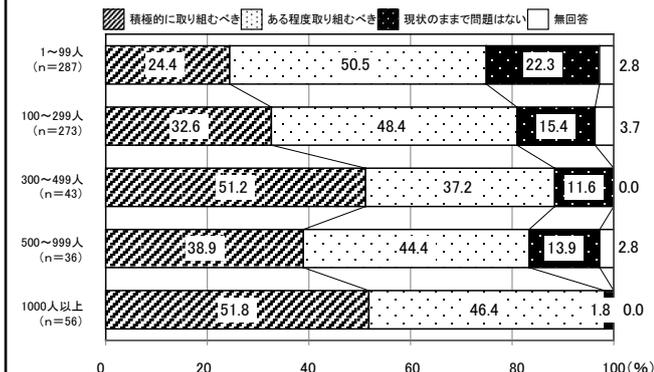
【男性・年代別】



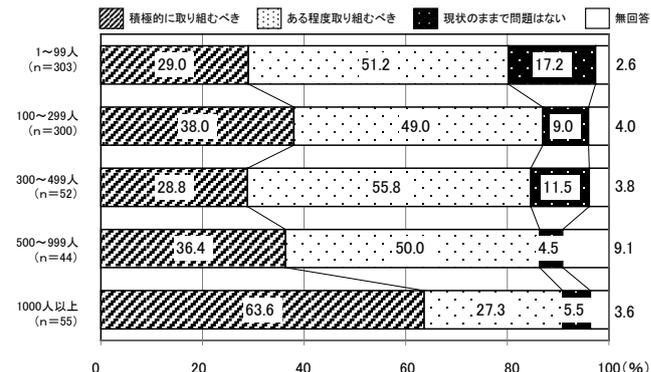
【女性・年代別】



【男性・規模別】



【女性・規模別】

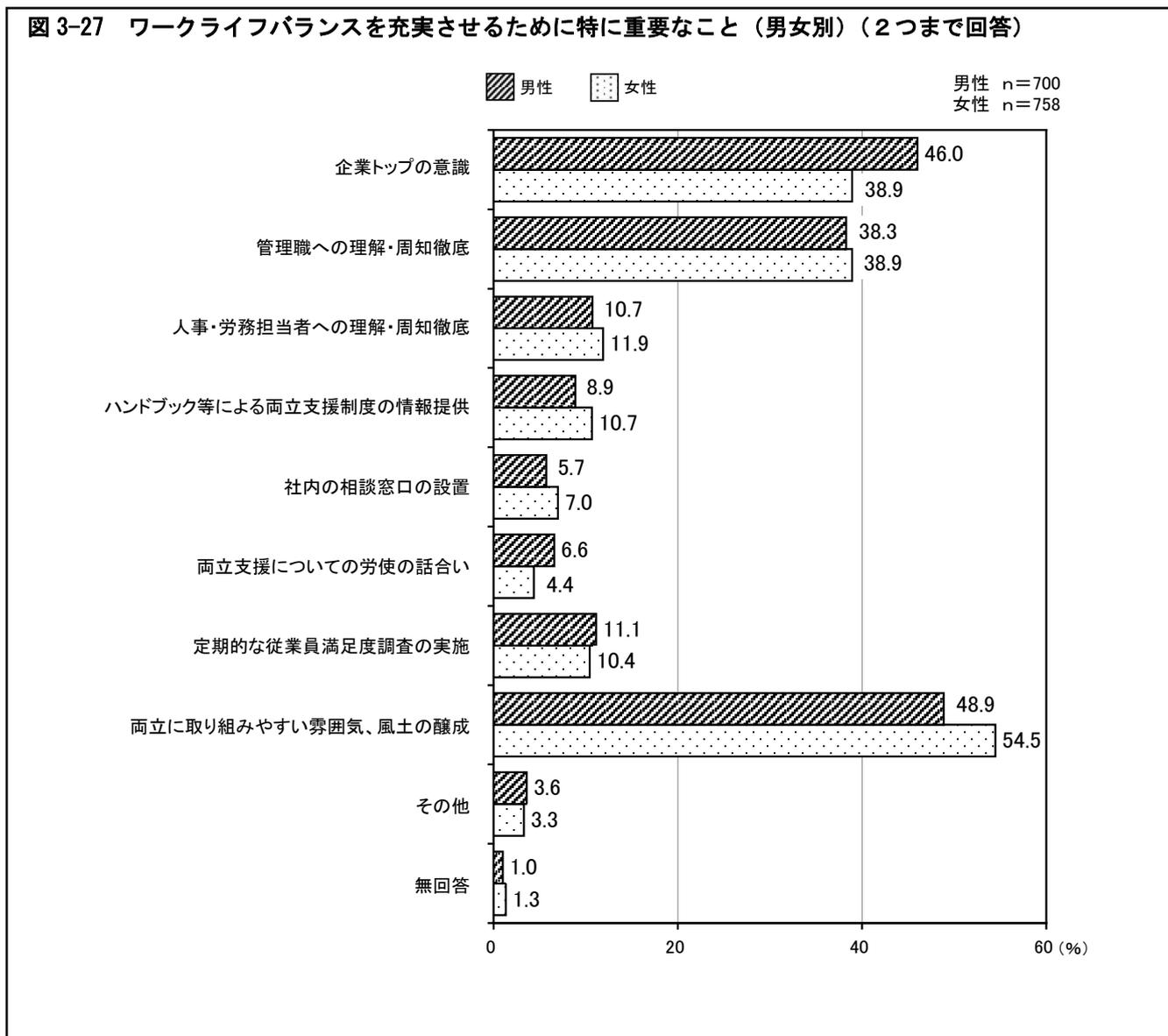


1.4 ワークライフバランスを充実させるために特に重要なこと（2つまで回答）

男女とも「両立に取り組みやすい雰囲気、風土の醸成」が最も重要と回答

ワークライフバランスを充実させるために特に重要なことをたずねた。

男女とも、「両立に取り組みやすい雰囲気、風土の醸成」（男性 48.9%、女性 54.5%）が最も多く、次いで「企業トップの意識」（男性 46.0%、女性 38.9%）、「管理職への理解・周知徹底」（男性 38.3%、女性 38.9%）となっている。（図 3-27）（参考：事業所回答 第 2 章 II-11 P36）



Ⅲ 仕事と介護の両立支援に関する事項

1 介護に関する現在の状況

男女とも「行っていない」人が9割以上を占める。「行っている」人の割合は、女性の50代が最も多い

現在、介護を行っているかたずねた。

男女とも「行っていない」が、男性94.0%、女性94.3%となっている。(図3-28)

年代別にみると、介護を「行っている」という人は、年代があがるほど割合が多くなっている。特に女性の50代では11.2%、60代では9.1%が「行っている」と回答している。

(図3-29)

図3-28 介護に関する現在の状況（男女別）

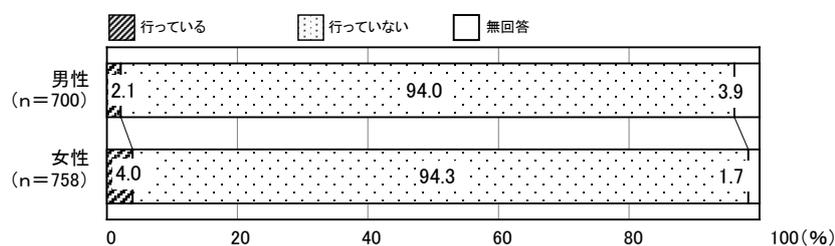
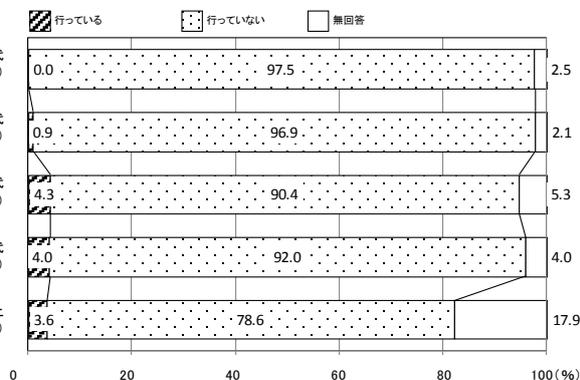
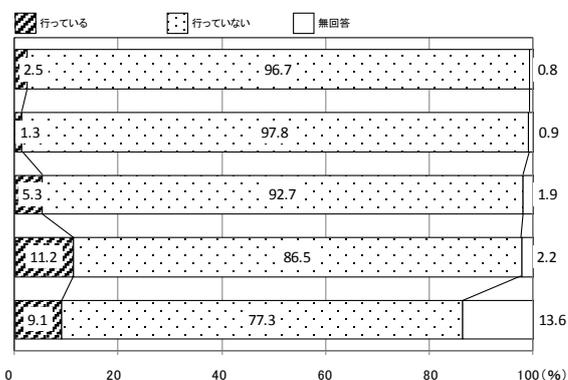


図3-29 介護に関する現在の状況（男女別・年代別）

【男性・年代別】



【女性・年代別】



2 今後介護を行う予定の有無

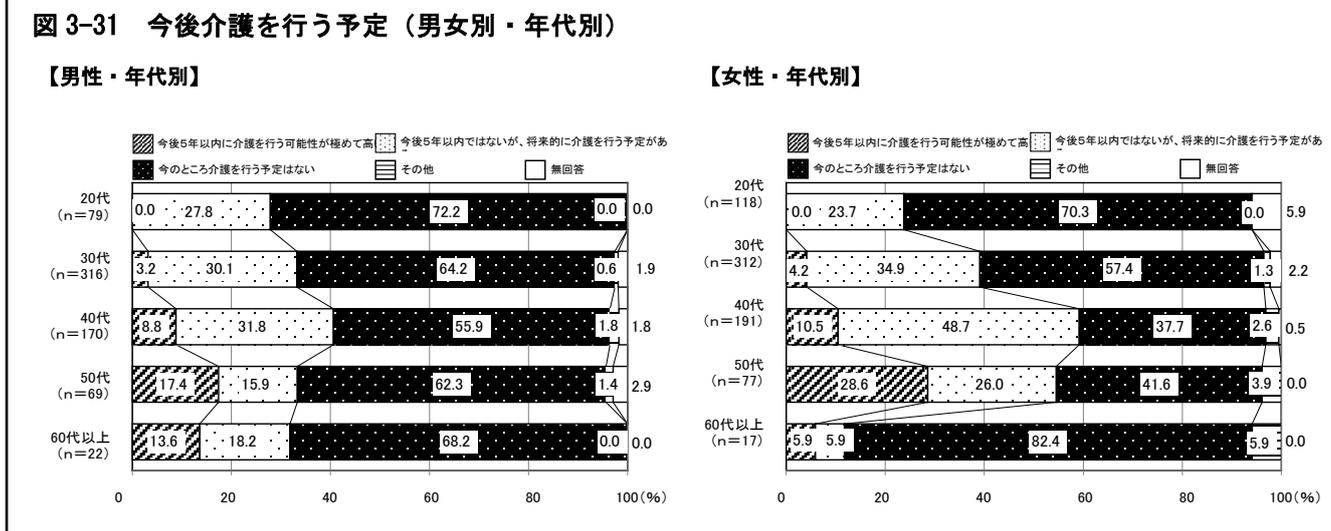
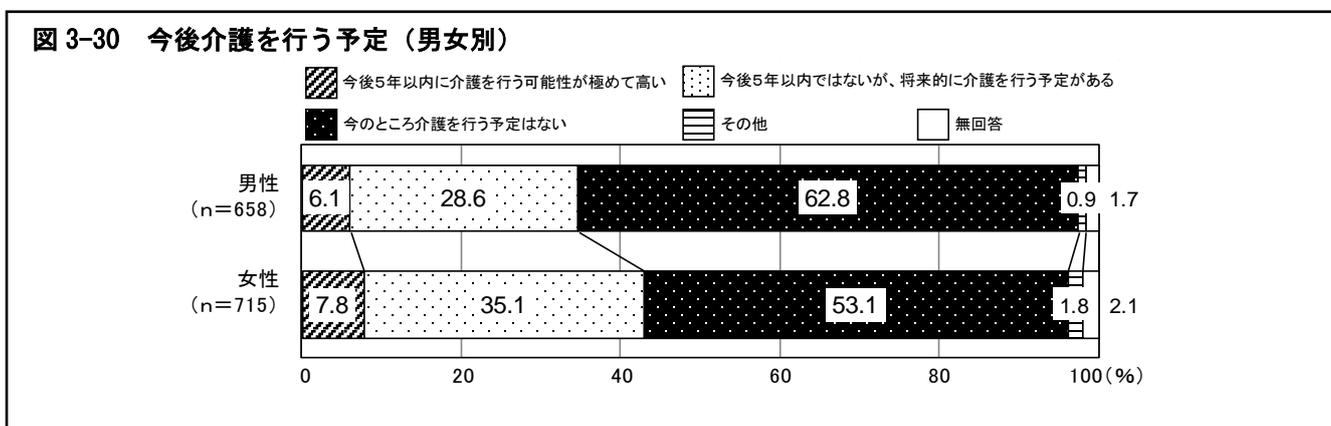
「介護を行う可能性がある」と回答した人は男性が34.7%、女性が42.9%

現在、介護を「行っていない」と回答した人（全体n=1,374、男性n=658、女性n=715）に、今後、介護を行う予定があるかたずねた。

男女とも、「今のところ介護を行う予定はない」が最も多く、男性が62.8%、女性が53.1%となっている。次いで「今後5年以内ではないが、将来的に介護を行う予定がある」（男性28.6%、女性35.1%）、「今後5年以内に介護を行う可能性が極めて高い」（男性6.1%、女性7.8%）となっている。

今後、「介護を行う可能性がある」という人は男性で34.7%（「今後5年以内に介護を行う可能性が極めて高い」（6.1%）+「今後5年以内ではないが、将来的に介護を行う予定がある」（28.6%））、女性で42.9%（同（7.8%）+同（35.1%））となっており、女性の方が高くなっている。（図3-30）

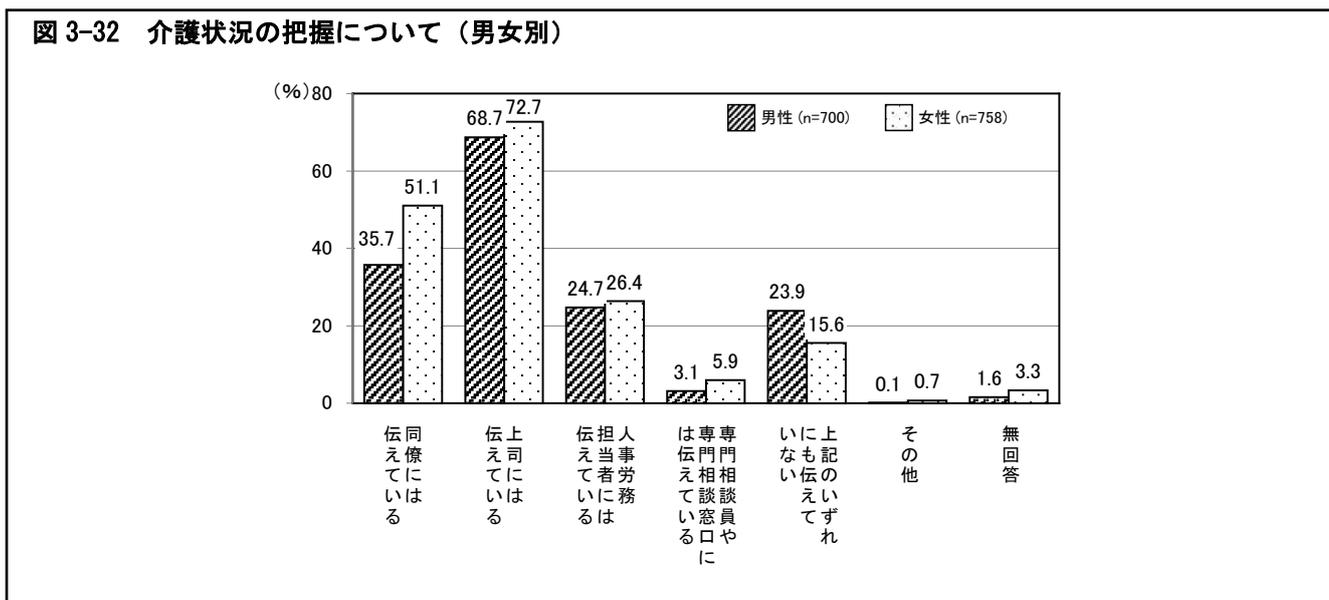
年代別にみると、「介護を行う予定がある」という人は、男女とも40代が最も多くなっている。（図3-31）



3 介護状況の把握について

男女とも上位3項目は全て同じ項目、「上司には伝えている」が最も割合が高い

職場に現在の介護状況を伝えているか（現在介護を行っていない人は、自身が介護者を抱えた場合を想定して回答）をたずねた。男女とも「上司には伝えている」が最も多く、男性が68.7%、女性が72.7%となっている。次いで「同僚には伝えている」（男性35.7%、女性51.1%）、「人事労務担当者には伝えている」（男性24.7%、女性26.4%）となっており、上位3項目は男女で一致している。（図3-32）（参考：事業所回答 第2章Ⅲ-1 P37）

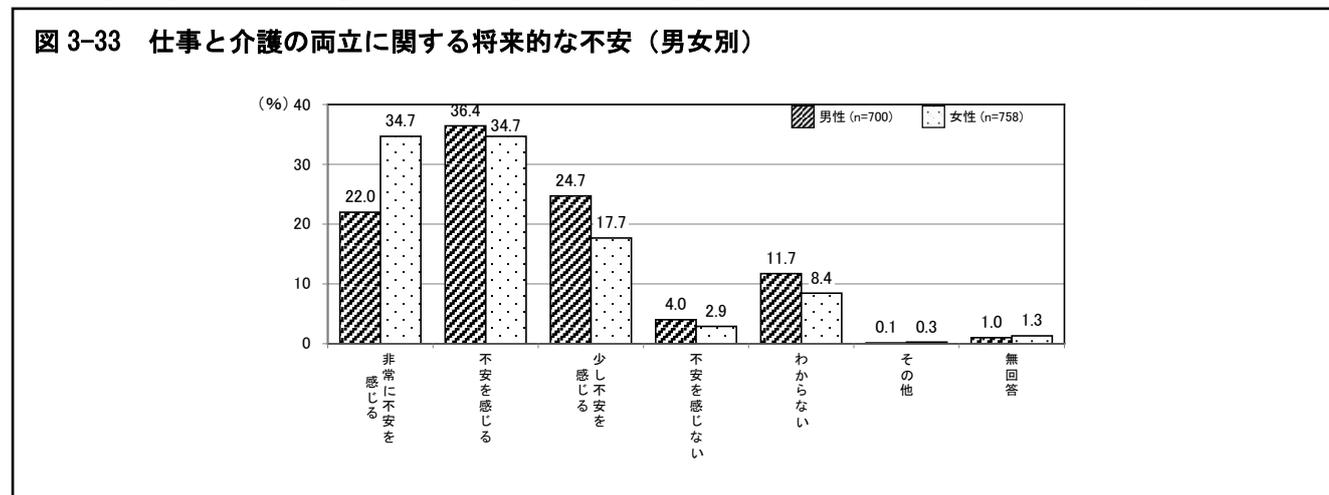


4 仕事と介護の両立に関する将来的な不安

男女とも8割以上の方が不安を感じている

仕事と介護の両立に関する将来的な不安を感じるかをたずねた。「非常に不安を感じる」が男性22.0%、女性34.7%、「不安を感じる」が男性36.4%、女性34.7%、「少し不安を感じる」が男性24.7%、女性17.7%となっている。「不安を感じている」は男性83.1%（「非常に不安を感じる」（22.0%）+「不安を感じる」（36.4%）+「少し不安を感じる」（24.7%））、女性は87.1%（同（34.7%）+同（34.7%）+同（17.7%））で、ともに8割以上となっている。

一方、「不安を感じない」という人は、男性4.0%、女性2.9%と1割未満となっている。（図3-33）



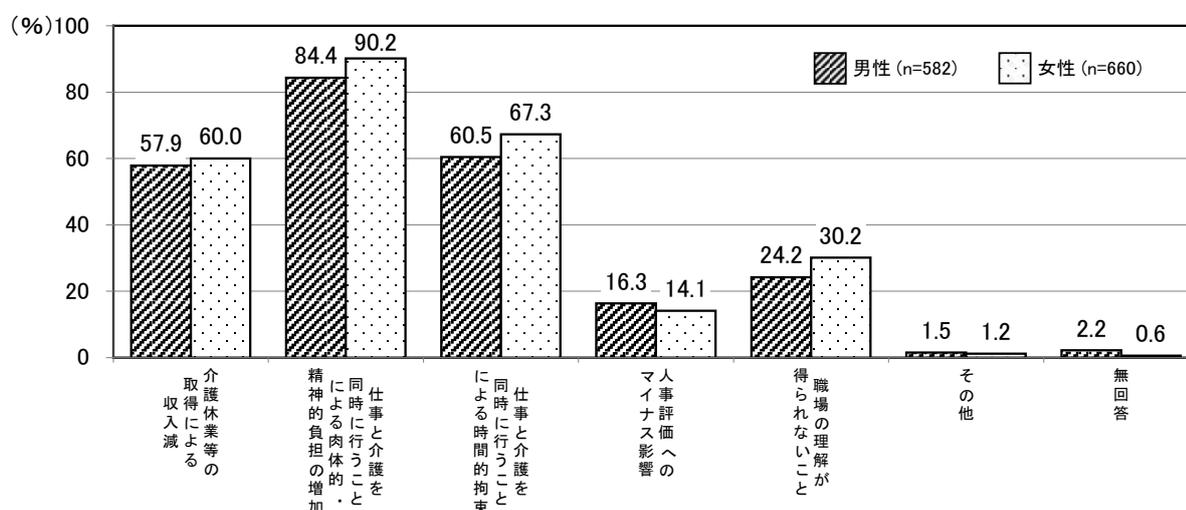
4-1 不安の内容（複数回答）

男女とも「仕事と介護を同時に行うことによる肉体的・精神的負担の増加」が最も割合が高い

「仕事と介護の両立に関する将来的な不安を感じる」という人（n=1,244、男性n=582、女性n=660）に、不安の内容をたずねた。

男女とも、「仕事と介護を同時に行うことによる肉体的・精神的負担の増加」が最も多く、男性84.4%、女性90.2%となっている。次いで、「仕事と介護を同時に行うことによる時間的拘束」が男性60.5%、女性67.3%、「介護休業等の取得による収入減」が男性57.9%、女性60.0%となっている。（図3-34）

図3-34 仕事と介護の両立に関する将来的な不安を感じる内容（男女別）（複数回答）



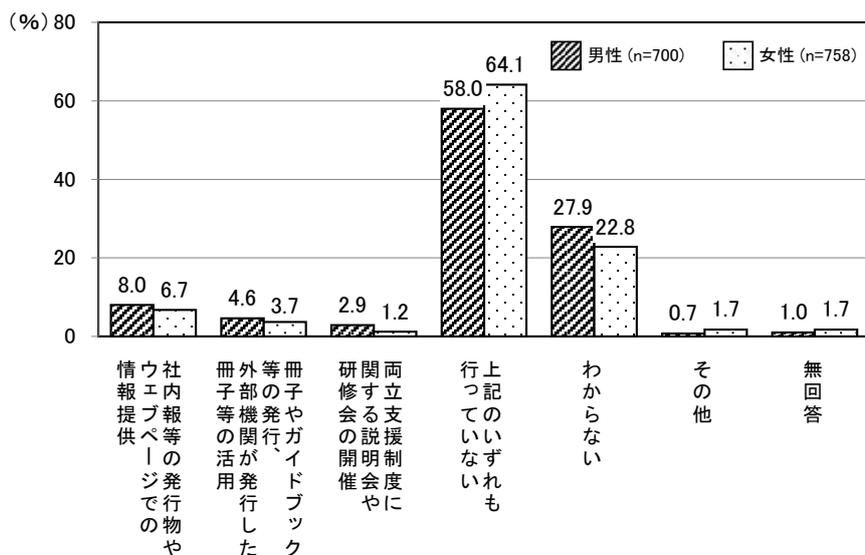
5 仕事と介護の両立に関する情報提供（複数回答）

職場において、仕事と介護の両立に関する情報提供が「行われていない」が約6割

仕事と介護の両立に関する情報提供は行われているかをたずねた。

「いずれも行っていない」が最も多く、男性 58.0%、女性 64.1%。次いで「わからない」が男性 27.9%、女性 22.8%となっており、事業所で情報提供が行われていない、あるいは認識していないと回答した従業員が多くなっている。（図 3-35）（参考：事業所回答 第 2 章Ⅲ-2 P38）

図 3-35 仕事と介護の両立に関する情報提供（男女別）（複数回答）

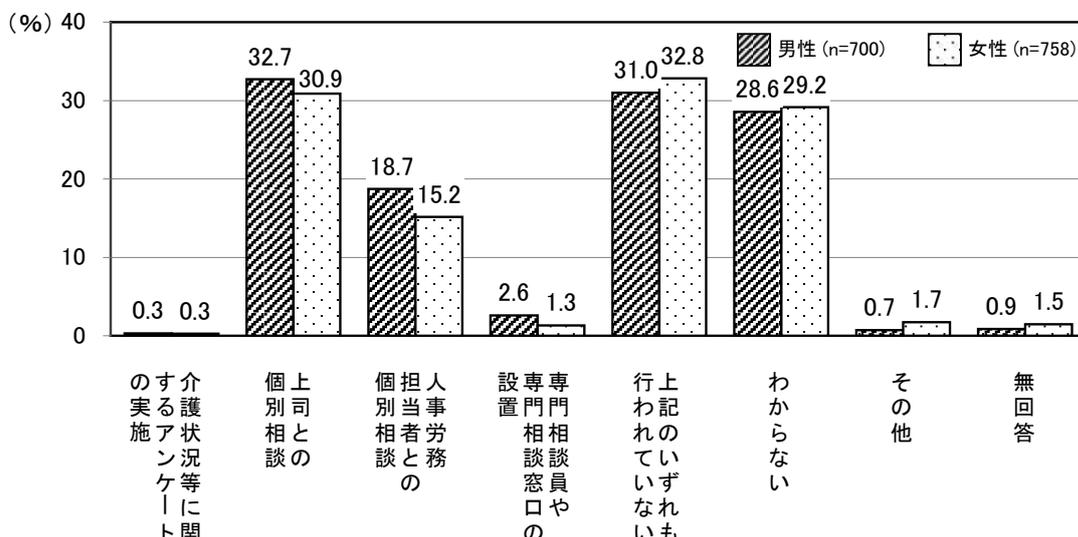


6 働きながら介護を行う従業員に対する相談環境（複数回答）

「いずれも行われていない」を除くと、「上司との個別相談」が3割強

働きながら介護を行う従業員に対する相談環境をたずねた。「いずれも行われていない」が最も多く、男性 31.0%、女性 32.8%となっている。行われているうちでは「上司との個別相談」が男性 32.7%、女性 30.9%、「人事労務担当者との個別相談」が男性 18.7%、女性 15.2%となっている。一方で「わからない」という回答も男女ともに3割近くとなっている。（図 3-36）（参考：事業所回答 第 2 章Ⅲ-3 P38）

図 3-36 働きながら介護を行う従業員に対する相談環境（男女別）（複数回答）

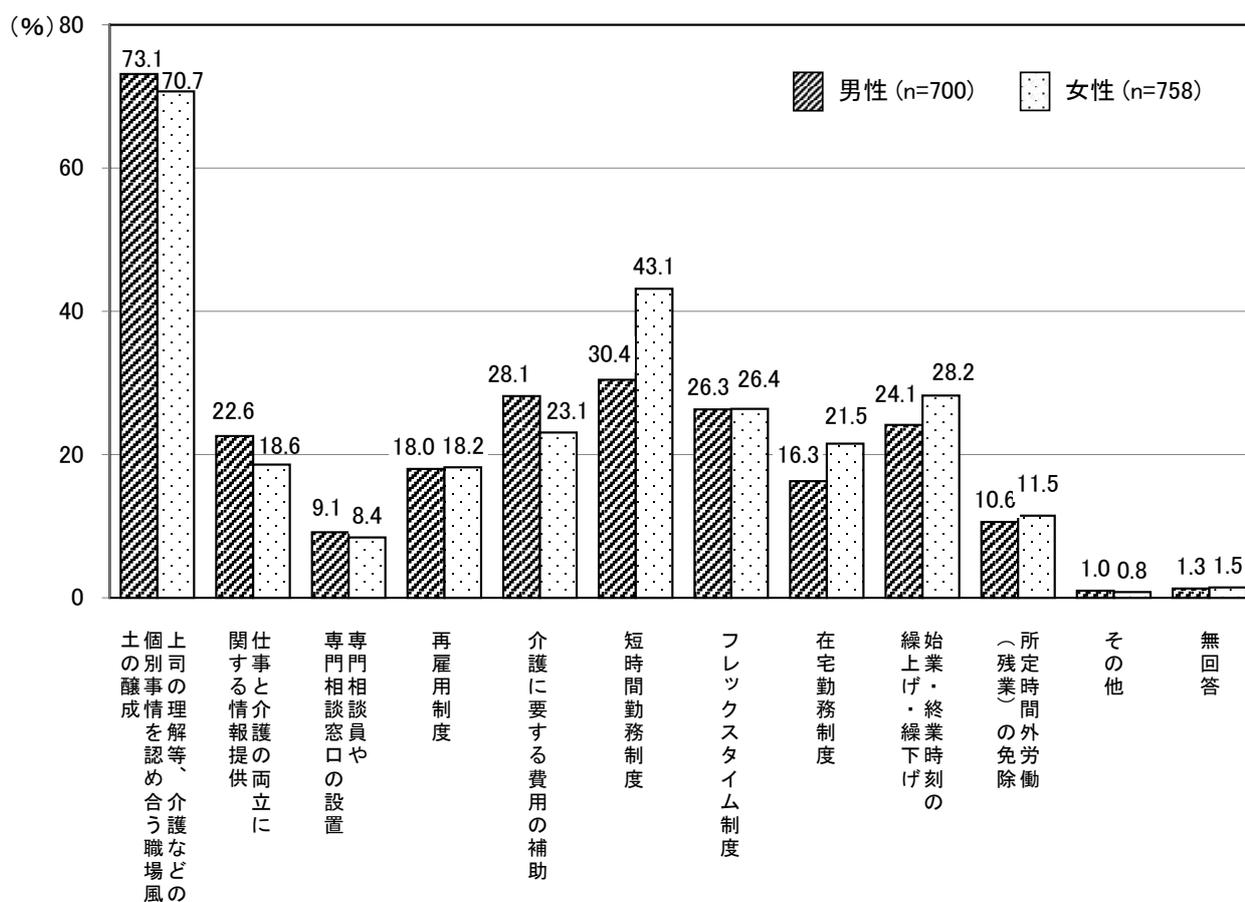


7 仕事と介護の両立に関して事業所に求めるもの（3つまで回答）

「上司の理解等、介護などの個別事情を認め合う職場風土の醸成」が7割以上

仕事と介護の両立に関して事業所に求めるものをたずねた。男女とも「上司の理解等、介護などの個別事情を認め合う職場風土の醸成」が最も多く、男性73.1%、女性70.7%となっている。次いで、男性では「短時間勤務制度」が30.4%、「介護に要する費用の補助」が28.1%、女性では「短時間勤務制度」が43.1%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が28.2%となっている。（図3-37）（参考：事業所回答 第2章Ⅲ-4-1 P40）

図3-37 仕事と介護の両立に関して事業所に求めるもの（男女別）（3つまで回答）



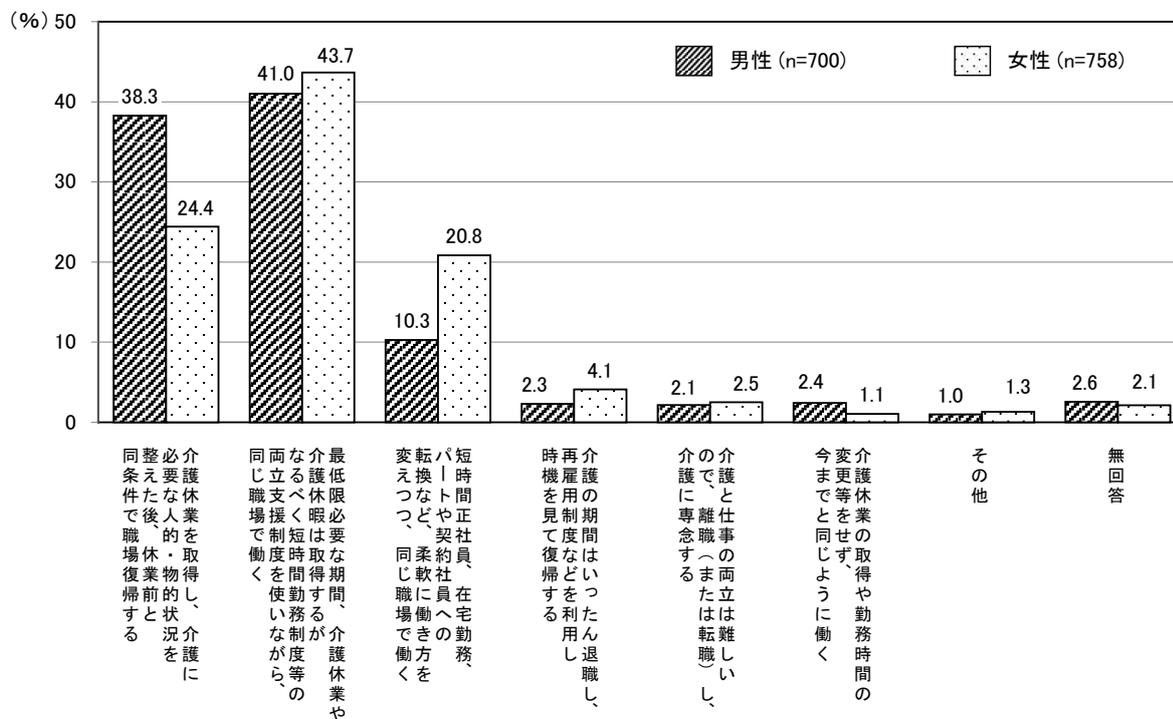
8 介護休業取得とその後の働き方

男女とも上位3項目は全て同じ項目、「最低限必要な休業・休暇は取得し、両立支援制度を使いながら同じ職場で働く」が最も多い

介護休業取得とその後の働き方についてどのようにすることが望ましいかたずねた。

男女とも、「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」が最も多く、男性41.0%、女性43.7%となっている。次いで、「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38.3%、女性24.4%、「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10.3%、女性20.8%となっている。(図3-38) (参考：事業所回答 第2章Ⅲ-5 P41)

図3-38 介護休業取得とその後の働き方（男女別）



IV 自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,458件（男性700件、女性758件）のうち、345件（男性136件、女性209件）、回答者の23.7%（男性19.4%、女性27.6%）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144件（男性54件、女性90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67件（男性32件、女性35件）、「育児・介護休業制度に関すること」が66件（男性19件、女性47件）、「行政に望むこと」が33件（男性17件、女性16件）等となっている。

1 男女雇用平等に関すること

【男性】

- ◆ 男女を一概に平等ととらえるのではなく、それぞれの性別の生物学的な役割や特性を尊重した上で、「何をもって平等であるか」をもっと問うべきだと思う。ワークライフバランスを良好に実現させることが、長期的に考えて企業の利益につながっていくという認識を企業トップにもってほしい。（教育、学習支援業 1～99人）

【女性】

- ◆ 育児や介護は、女性への負担や期待される役割が大きく、女性が働き方をセーブせざるを得ない状況にあると感じる。一定期間、育児や介護により働き方を緩めても、また元の働き方に戻ることが可能な制度や考え方が一般化すれば、男性も含め、誰もが必要に応じて働き方を選べるようになると思う。（製造業 1000人以上）
- ◆ “男女平等”に関しては、女性の分担も増え、格差を感じず働くことのできる会社が増えてきたように思う。そうはいつても、体力的や家庭との両立等、女性の負担となったり、男性と同じようにはできないこともまだまだあるし、逆に、男性では、女性と同じようにできない役割もある。従来の役割が“足かせ”になるのではなく、それぞれの持ち味を生かした働き方はあるはず。実際、大企業や新しい企業では、勤務時間、勤務場所等様々な発想で柔軟な方法がとられているのをTVなどで目にする。そういった情報を“たまたま見た”ではなく、ダイレクトに、企業（特に情報収集力のない中小企業）へ提供してもらえたら、対応を考える企業も増えると思う。（卸売業、小売業 1～99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】

- ◆ 現在の職場において、男女平等が損なわれていると感じてはいない。介護については今後負担になることが懸念されるが、介護休暇が法律で定められていることを知らなかった。但し、5～10日程度では本当に介護が必要な状況では意味が薄いと考える。（情報通信業 1～99人）
- ◆ 出産、育児休暇については世間一般に認知されている制度となっているが、介護休暇については未だそこまでの認識はないと思っている。今後、超高齢化社会に突入するにあたり、より強い啓蒙を行政から発信していただくとともに、介護施設の拡充及び、介護施設で働く方々への行政からの援助等、より良く生活ができるよう対応していただきたい。（卸売業、小売業 100～299人）
- ◆ 男性も女性も、育児や介護での休暇に関しては近年様々なメディアで取り上げられ、以前よりも休暇

「従業員調査結果」

を取りやすい環境になってきたと思えるが、それに伴った収入や時間などへの対策はまだまだ発展途上であるように思える。（医療，福祉 100～299人）

【女性】

- ◆ 職場では男性に比べて女性の数が少ないと感じているが、産休をとっている方がいるので産休制度については心配していない。しかし、介護制度については前例が恐らくなく、これから私自身も介護を行う可能性があるので心配。介護休業がより取りやすくなると良いと思う。（教育，学習支援業 1～99人）
- ◆ 人員に余裕がなく、もし突然介護する状況になった時、同じ課の人に負担がかかるのが心配。（建設業 100～299人）
- ◆ 出産・育児に関しては取得者も増えたため、理解は深まっている。介護はやはり仕事を持っていても、女性に負担がかかると思っており、その負担を会社が理解できるレベルにはまだない、と感じている。自分には親が4人いて、その介護が近々始まる可能性があるのととても不安。私が2人の出産、育児で約10年短時間勤務をしており、さらに介護となった場合、休みが欲しいというより、辞めざるを得ない気がしている。（学術研究，専門・技術サービス業 100～299人）

3 男性の育児参加に関すること

【男性】

- ◆ 育児・介護との両立が難しく、退職してしまう人もいる。育児・介護は誰しものが直面しうる問題で、生活のベースになっている部分なので、行政としても、企業としても、支援策は必須。退職せざるを得ない人も立派な戦力であることが多いと感じ、本人が仕事の継続を望んでいるのであれば、育児・介護を理由に仕事が続けられないことは非常にもったいないと感じる。育児中の方が職場復帰できないと、その職場に育児に理解がある人が増えないし、雰囲気・風土も醸成されない。そういう意味で、男性が積極的に育休を取得することは、育休に理解のある社会をつくっていく、という意味で賛成。支援策・制度については、本当に一人ひとり、おかれている状況や望む働き方が異なるので、柔軟かつ多様な制度を用意しておき、休業者が望む働き方、両立の仕方を選択できることが重要。（卸売業，小売業 100～299人）
- ◆ 男性が育児することに対する理解が不十分である。表面的に理解していても、忙しい作業状態の中で、育児を優先しようとした場合に穴埋めを自分で考えなければならない。また、既婚者・育児経験者が少ない会社では、理解してもらうことが難しい。（情報通信業 100～299人）

【女性】

- ◆ 男性従業員が、育休制度を利用することは、難しいと思う。まず、何かメリットを感じさせないと積極的に取る人はいないのではないかと思う。（金融業，保険業 1～99人）

4 保育所に関すること

【男性】

- ◆ 職場の制度充実のみならず、勤務体制の複雑化やシングルマザー・ファザー増加により、保育園の整備や、小学生以上の子供達の学童以外での24時間体制の施設等が必要になってくると思う。（教育，

学習支援業 500～999 人)

【女性】

- ◆ 男女平等参画社会の実現を目指すのは良いことだと思うが、その前に女性が出産後、会社復帰出来る土台として、保育園・幼稚園の待機児童を無くすことが先だと思う。待機児童が解消されない限り、男女平等の雇用を目指すのは、難しいと思う。私も将来出産したら、職場復帰したいと思っているが、周りで待機児童の件を良く耳にするので、不安である。(運輸業, 郵便業 100～299 人)

5 行政に望むこと

【男性】

- ◆ 職場での業務において男女差を大きく感じることは殆どない。今後、結婚などの機会に何らかの問題にあうことも考えられるので、ワークライフバランスに関する講習の開催などで知識を普及してもらいたい。(卸売業, 小売業 1～99 人)
- ◆ 他社に比べて、概ね労働環境については恵まれている。しかしながら、男性の育児や介護については全くと言って良いほど認知されていないと感じている。都が積極的に先導することにより、一般企業も参加できる仕組みを早急をお願いしたい。それがなければ、海外のように育児や介護についての環境が変化することは望めない。(金融業, 保険業 100～299 人)
- ◆ 職場における男女平等が、利益追求(企業)の中で、バランスが取れない。業種別・規模別のモデルケースを広く紹介してほしい。無料のコンサルなども希望する。育児休業復帰は大事なことだと思うが、子供は幼児期には母親といたいはずなので、子どもの気持ちも考えてあげる風潮も必要だと思う。(情報通信業 100～299 人)

【女性】

- ◆ 「ワークライフバランス」という言葉を、今回のアンケートで初めて知った。それだけ、今の職場が意識していないということ。もっと積極的に取り組む為には、企業単位の前に、県や都がそれぞれPRして、各企業へ促していく事が大切だと思う。今後結婚・出産していく中で、なるべく不安の少ない生活を送りたいと誰もが思っている。ワークライフバランスが当たり前のようにみんなが行ってける環境を早急につくってほしい。(卸売業, 小売業 100～299 人)
- ◆ 日本の企業では、男女平等とは言いながらも、長年の風習・習慣により取り入れられるまで時間がかかっているところが多いと思う。産休・育児休業を取り、職場に復帰するにも、保育園の不足もあり、色々と苦勞することが多い。共働きの家庭では、小学校に行ってから、学童は3年生までのため長期休暇の際に苦勞している。区によって利用できる期間が違い、6年生まで利用可能な地域もあるらしい。正社員でフルタイム勤務の共働きの家庭も増加していると思うので、対策を考えていただきたい。(その他 100～299 人)

6 雇用環境や社会に対する要望

【男性】

- ◆ 弊社は比較的、男女の共同参画が進んだ職場であるが、未だ「男女平等」は形だけのものに過ぎず、職場、延いては社会の土台作りが確固としていないように感じられる。育児休業は男性の立場からみると特に画期的な制度だが、ある程度の「強制力」をもたせぬ以上、効果は十分にあがらないと思う。(教育, 学習支援業 1000 人以上)

「従業員調査結果」

- ◆ 法律などでいろいろ規制するだけでは意味がないと思う。大企業や有名企業ならともかく、そうではないところなどは、職場の状況、雰囲気により何か取得するにも難しいところがあると思う。いかに制度を取りやすく出来るか、そういう雰囲気を各々の職場でつくり出せるかが課題であると思う。（その他 100～299 人）
- ◆ 女性管理職の登用は大手・外資系等で積極的に進められており個人的にも賛成であるが、出産・育児といった家庭的な問題や、女性が家事を行うという固定観念が未だ根強く残っている風潮を払拭できる社会形成が必要だと感じる。現場にいても、意欲的な女性は少なく、責任を負うなら現状維持や結婚して家庭に入るといった意識が多数あり、そういった意識改革をどのように行っていくかが企業や自治体の今後の課題だと思う。（情報通信業 1～99 人）
- ◆ 事あるごとに会社側からは説明があるものの、実際に自分がその立場、環境になった時に、その制度をうまく利用できるのか不安な部分がある。自分の置かれている状況を伝えることが前提となるが、会社側から、制度の利用を勧めてもらいたい。（サービス業 1～99 人）
- ◆ 制度が充実していく中で、その制度を利用しやすい雰囲気・環境をどう構築していくかも一つの課題だと思う。（医療、福祉 1～99 人）

【女性】

- ◆ 総合職と事務職があるが、男性の事務職は当社の場合はゼロ。育児も介護も制度的にはずいぶん整ったと思うが、まだまだ男性の参加が足りないと思う。若い世代は男性の積極性も高いように感じるが、年齢が高くなると意識が薄いように感じる。公共のCM、番組でもっとPRしてほしい。（卸売業、小売業 100～299 人）
- ◆ 私自身は介護休暇や育児休暇を取得したことがないが、このまま社会環境が少子化や核家族の方向へすすめば、以前より多くの需要があると思う。支援制度ももちろんだが、いろいろな方が社会と関わって生きていけるように、在宅勤務制度などの環境整備等も考慮していただきたい。（運輸業、郵便業 300～499 人）
- ◆ 中規模以下の企業では、経営者（経営陣）の考えが従業員の働き方に極めて大きな影響力を持っている。大企業では企業イメージも社会的に注視されているので、育児・介護に関しての取組が進んでいるように思う。よって、中規模以下の企業に対しては自治体などが、男女平等・育児・介護などの観点で評価し、定期的にその結果を公表するなど、監視の目を向ける必要があると思う。また、経営者への指導を積極的に行うことが重要だと思う。（教育、学習支援業 100～299 人）
- ◆ 残業を多くしている＝多く仕事をこなしている&頑張っているというイメージが未だに人々の頭にすり込まれてしまっているため、職場の誰しもが早く帰りたくても帰れなくなる。この発想を転換するようなキャンペーンを行ってもらえばワークライフバランスは良くなるのではないかと思う。（製造業 1～99 人）

「従業員調査結果」