第２章　事業所調査結果

【回答者（事業所）の属性】

（１）業種

	件数	構成比(%)
建設業	43	6.1
製造業	42	5.9
情報通信業	58	8.2
運輸業、郵便業	57	8.1
卸売業、小売業	138	19.5
金融業、保険業	24	3.4
不動産業、物品賃貸業	17	2.4
学術研究、専門・技術サービス業	42	5.9
宿泊業、飲食サービス業	24	3.4
生活関連サービス業、娯楽業	22	3.1
教育、学習支援業	51	7.2
医療、福祉	105	14.9
サービス業（他に分類されないもの）	83	11.8
全体	706	100.0

（２）企業全体の常用労働者数

		件数	構成比(%)
合計	30～99人	153	21.7
	100～299人	196	27.8
	300～499人	69	9.8
	500～999人	105	14.9
	1,000人以上	183	25.9
	無回答	0	0.0
	全体	706	100.0
	全体の平均	2077.2人	
男性労働者	０人	0	0.0
	１～99人	264	37.4
	100～299人	163	23.1
	300～499人	72	10.2
	500～999人	87	12.3
	1,000人以上	120	17.0
	無回答	0	0.0
	全体	706	100.0
	男性従業員の平均	1259.6人	
女性労働者	０人	0	0.0
	１～99人	348	49.3
	100～299人	153	21.7
	300～499人	55	7.8
	500～999人	57	8.1
	1,000人以上	93	13.2
	無回答	0	0
	全体	706	100.0
	女性従業員の平均	819.4人	

（３）事業所の性格別

	件数	構成比(%)
単独事業所	153	21.7
本社・本店	334	47.3
支社・支店	202	28.6
無回答	17	2.4
全体	706	100.0

（４）常用労働者に占める女性比率（企業全体）

	件数	構成比(%)
０～20%未満	179	25.4
20～40%未満	200	28.3
40～60%未満	129	18.3
60%以上	198	28.0
無回答	0	0.0
事務所計	706	100.0
全体平均	41.1%	

（５）労働組合の有無

	件数	構成比(%)
有	244	34.6
無	458	64.9
無回答	4	0.6
全体	706	100.0

（６）常用労働者数と正社員（企業全体）

上段：人数 下段：%	常用労働者	正社員	非正社員
男性	864,063	643,589	220,474
	100.0	74.5	25.5
女性	562,961	230,312	332,649
	100.0	40.9	59.1
合計	1,427,024	873,901	553,123
	100.0	61.2	38.8

（７）男女正社員比率×業種（%）

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業（他に分類されないもの）
男性正社員比率	91.9%	94.9%	97.4%	73.6%	69.0%	90.0%	89.3%	90.2%	51.1%	52.7%	54.8%	72.0%	70.0%
女性正社員比率	77.0%	71.3%	94.0%	52.0%	21.5%	75.0%	74.7%	65.6%	25.4%	40.7%	57.1%	65.6%	44.1%

（８）業種×常用労働者規模（企業全体）

上段：実数 下段：%		事業所計	30～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000人以上	無回答
全体		706	153	196	69	105	183	0
		100.0	21.7	27.8	9.8	14.9	25.9	0.0
業種別	建設業	43	14	3	4	11	11	0
		100.0	32.6	7.0	9.3	25.6	25.6	0.0
	製造業	42	13	13	6	2	8	0
		100.0	31.0	31.0	14.3	4.8	19.0	0.0
	情報通信業	58	9	22	9	11	7	0
		100.0	15.5	37.9	15.5	19.0	12.1	0.0
	運輸業、郵便業	57	10	16	3	8	20	0
		100.0	17.5	28.1	5.3	14.0	35.1	0.0
	卸売業、小売業	138	20	42	10	17	49	0
		100.0	14.5	30.4	7.2	12.3	35.5	0.0
	金融業、保険業	24	6	4	1	4	9	0
		100.0	25.0	16.7	4.2	16.7	37.5	0.0
	不動産業、物品賃貸業	17	3	6	2	1	5	0
		100.0	17.6	35.3	11.8	5.9	29.4	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	42	6	12	6	8	10	0
		100.0	14.3	28.6	14.3	19.0	23.8	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	24	7	4	0	3	10	0
		100.0	29.2	16.7	0.0	12.5	41.7	0.0
	生活関連サービス業娯楽業	22	8	5	2	3	4	0
		100.0	36.4	22.7	9.1	13.6	18.2	0.0
	教育、学習支援業	51	9	11	8	7	16	0
		100.0	17.6	21.6	15.7	13.7	31.4	0.0
	医療、福祉	105	36	39	7	14	9	0
		100.0	34.3	37.1	6.7	13.3	8.6	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	83	12	19	11	16	25	0
		100.0	14.5	22.9	13.3	19.3	30.1	0.0

（９）業種×女性労働者比率（企業全体）

上段：実数 下段：％		事業所計	0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上	無回答
全体		706	179	200	129	198	0
		100.0	25.4	28.3	18.3	28.0	0.0
業種別	建設業	43	31	11	1	0	0
		100.0	72.1	25.6	2.3	0.0	0.0
	製造業	42	21	17	1	3	0
		100.0	50.0	40.5	2.4	7.1	0.0
	情報通信業	58	24	28	3	3	0
		100.0	41.4	48.3	5.2	5.2	0.0
	運輸業、郵便業	57	37	10	7	3	0
		100.0	64.9	17.5	12.3	5.3	0.0
	卸売業、小売業	138	26	52	28	32	0
		100.0	18.8	37.7	20.3	23.2	0.0
	金融業、保険業	24	2	7	11	4	0
		100.0	8.3	29.2	45.8	16.7	0.0
	不動産業、物品賃貸業	17	2	11	3	1	0
		100.0	11.8	64.7	17.6	5.9	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	42	13	18	9	2	0
		100.0	31.0	42.9	21.4	4.8	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	24	0	7	5	12	0
		100.0	0.0	29.2	20.8	50.0	0.0
	生活関連サービス業娯楽業	22	0	7	12	3	0
		100.0	0.0	31.8	54.5	13.6	0.0
	教育、学習支援業	51	0	14	19	18	0
		100.0	0.0	27.5	37.3	35.3	0.0
	医療、福祉	105	1	0	14	90	0
		100.0	1.0	0.0	13.3	85.7	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	83	22	18	16	27	0
		100.0	26.5	21.7	19.3	32.5	0.0

（10）常用労働者規模（企業全体）×女性労働者比率（企業全体）

上段：実数 下段：％		事業所計	0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上	無回答
全体		706	179	200	129	198	0
		100.0	25.4	28.3	18.3	28.0	0.0
常用労働者数（企業全体）別	30～99人	153	34	44	25	50	0
		100.0	22.2	28.8	16.3	32.7	0.0
	100～299人	196	34	70	36	56	0
		100.0	17.3	35.7	18.4	28.6	0.0
	300～499人	69	22	20	13	14	0
		100.0	31.9	29.0	18.8	20.3	0.0
	500～999人	105	35	26	18	26	0
		100.0	33.3	24.8	17.1	24.8	0.0
	1,000人以上	183	54	40	37	52	0
		100.0	29.5	21.9	20.2	28.4	0.0
	無回答	0	0	0	0	0	0
		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Ⅰ　雇用管理の概況

１　採用

（１）新規学卒者（高等学校卒を含む。以下同じ）採用状況

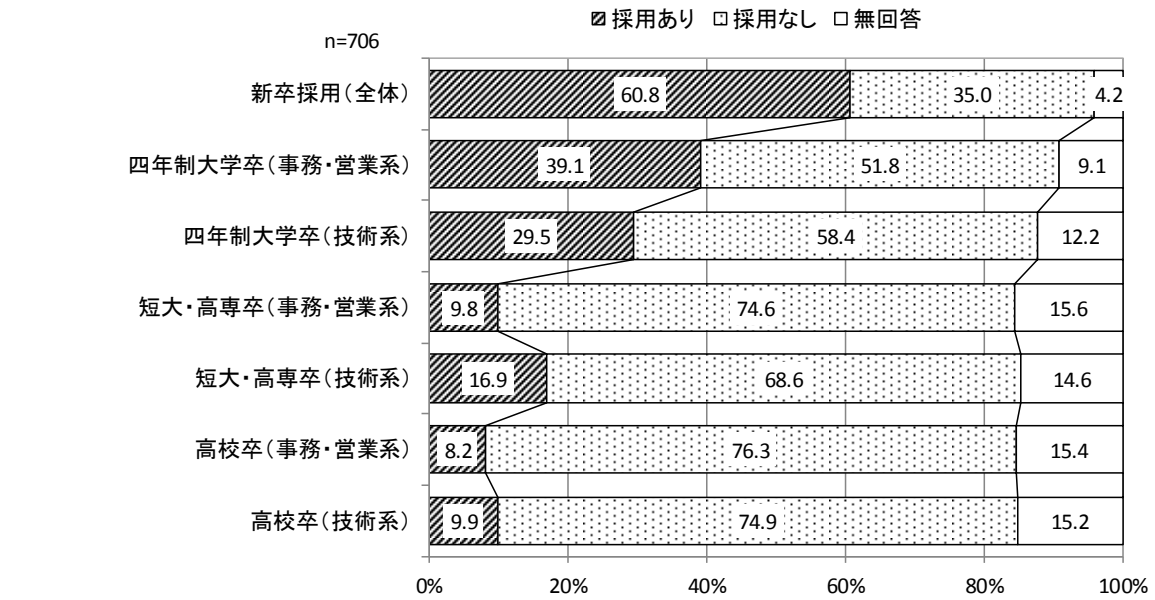
平成 31 年３月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は約６割、うち「男女とも採用した」は７割半ば

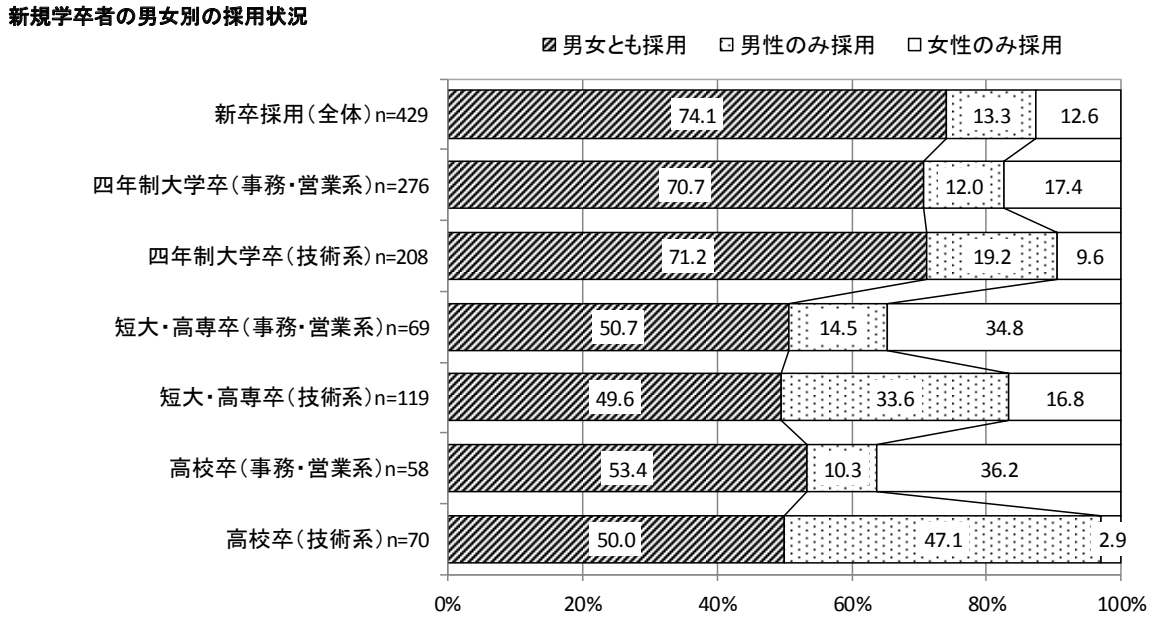
平成 31 年 3 月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は全体で 60.8%、「採用していない」事業所は 35.0%である。

新規採用を行った事業所（ｎ=429）のうち、男女とも採用した事業所が 74.1%と最も多く、男性のみを採用した事業所は 13.3%、女性のみを採用した事業所は 12.6%である。

新規採用を行った事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況をみると、「四年制大学卒」では「事務・営業系」「技術系」ともに、「男女とも採用」の割合が７割を超えている。「短大・高専卒」および「高校卒」の「事務・営業系」では「女性のみ採用」が３割半ばとなっている。(図表 2-1-1)

図表 2-1-1　新規学卒者採用状況





（２）中途採用の状況

中途採用を行った事業所は７割後半、そのうち、「男女とも採用した」事業所は７割前半

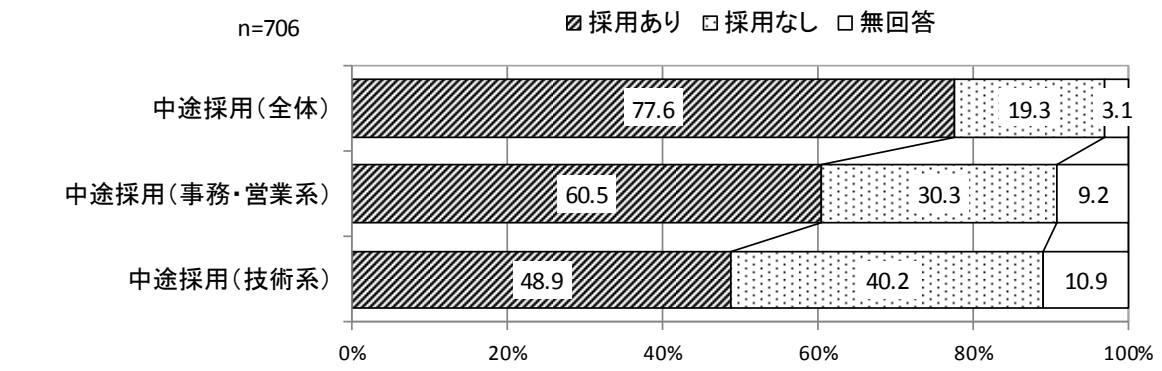
過去１年間（平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日）に、中途採用を行った事業所は全体で 77.6%、「採用していない」事業所は 19.3%である。採用区分別にみると、「採用あり」の割合は「事務・営業系」が 60.5%、「技術系」が 48.9%である。

中途採用を行った事業所（ｎ=548）のうち、男女とも採用した事業所が 72.3%と最も多く、男性のみを採用した事業所は 17.7%、女性のみを採用した事業所は 10.0%である。

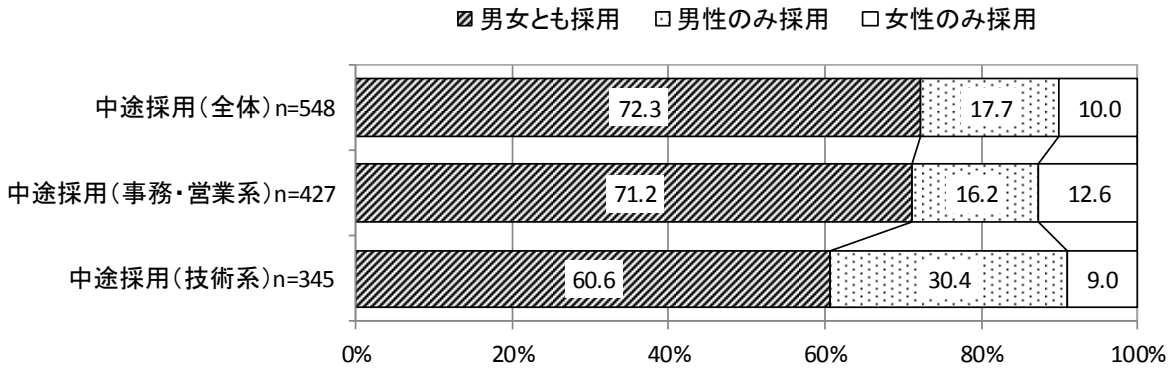
中途採用を行った事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況をみると、「事務・営業系」では「男女とも採用」の割合が 71.2%と高い割合を占めているが、「技術系」では「男女とも採用」の 60.6%に次いで、「男性のみ採用」が 30.4%と割合が高い。**（図表 2-1-2）**

図表 2-1-2　中途採用の状況

中途採用の有無



中途採用の男女別採用状況



2　従業員の平均年齢・平均勤続年数

男女別でみると、女性の平均年齢は 3.3 歳低く、平均勤続年数も 2.7 年短い

男女労働者（常用労働者）の平均年齢は、女性の方が男性より 3.3 歳低い。平均勤続年数は女性の方が男性より 2.7 年短くなっている。

女性について推移をみると、平成 26 年度以降は平均年齢、平均勤続年数ともにほぼ横ばいとなっている。（図表 2-2-1）

図表 2-2-1

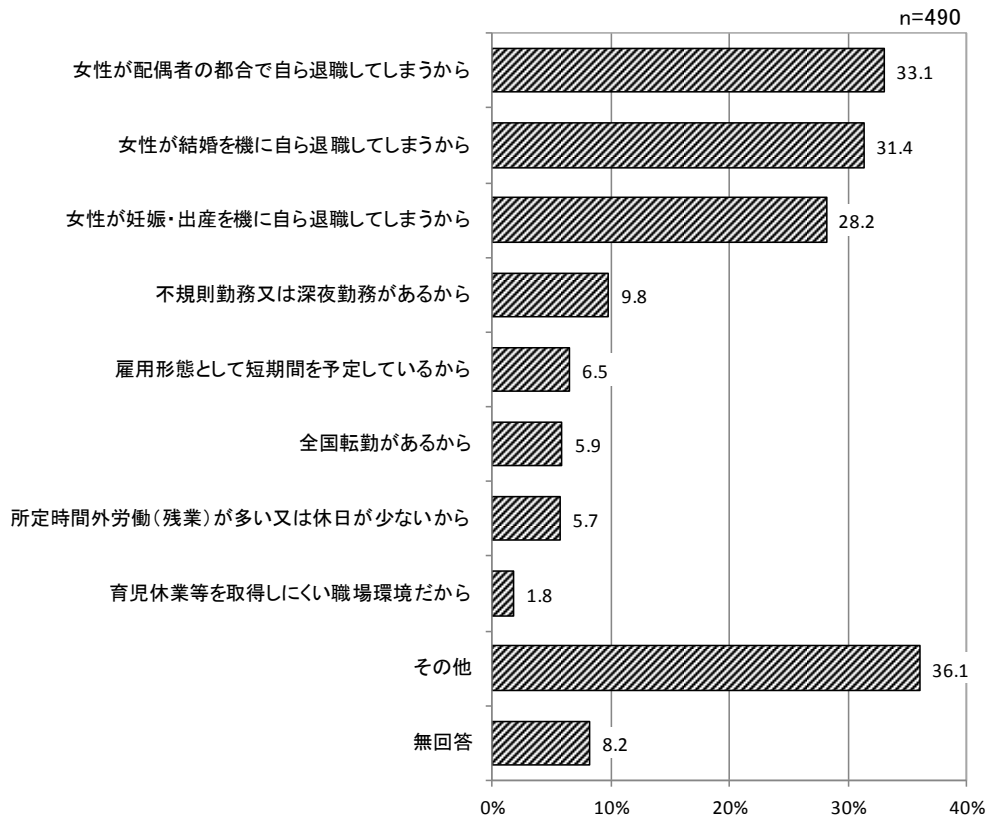
		平均年齢	平均勤続年数
男性		44.4歳	11.7年
女性		41.1歳	9.0年
推移	H30年度（女性）	40.8歳	9.2年
	H29年度（女性）	40.2歳	9.0年
	H28年度（女性）	40.4歳	8.8年
	H27年度（女性）	40.1歳	9.2年
	H26年度（女性）	40.4歳	9.3年
	H16年度（女性）	37.1歳	8.2年
	H5年度（女性）	33.9歳	6.2年

２－１　女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）

「配偶者の都合で自ら退職」、「結婚を機に自ら退職」、「妊娠・出産を機に自ら退職」を挙げる事業所が多い

女性の平均勤続年数が男性より短い事業所（ｎ=490）に対し、短い理由についてたずねたところ、「女性が配偶者の都合で自ら退職してしまうから」(33.1%)、「女性が結婚を機に自ら退職してしまうから」(31.4%)、「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」(28.2%) との回答が多く、結婚、出産などライフステージの変化をきっかけに退職する割合が高い。（図表 2-2-2）

図表 2-2-2　女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）



3　コース別雇用管理制度

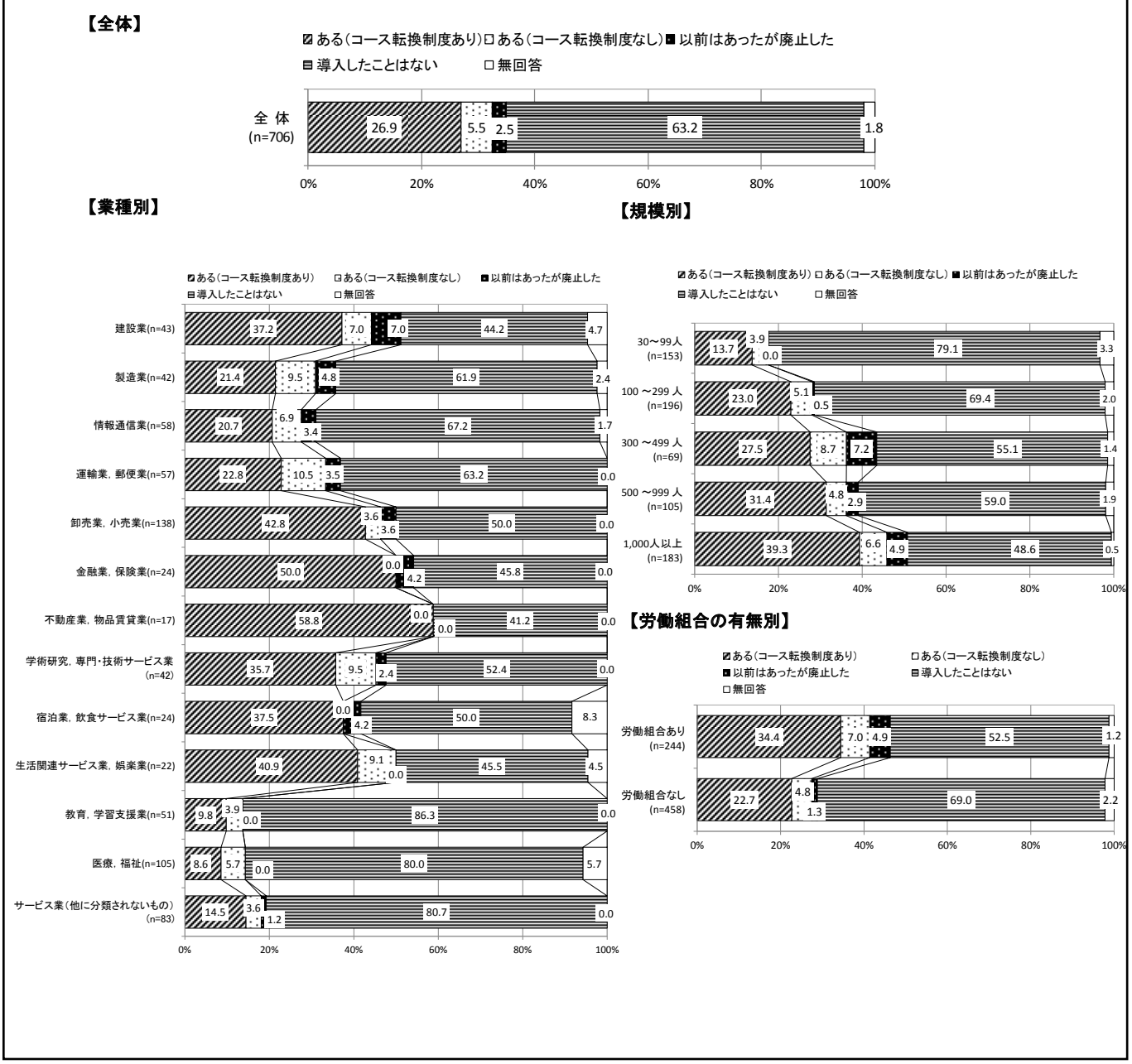
コース別雇用管理制度が「ある」事業所は３割前半で、規模が大きいほど制度がある割合が高い傾向

コース別雇用管理制度が「ある」（コース転換制度あり、なしの合計。以下同様）事業所は 32.4%、「以前はあったが廃止した」事業所は 2.5%、「導入したことはない」事業所は 63.2%である。

業種別にみると制度が「ある」割合が高いのは、「不動産業，物品賃貸業」(58.8%)、「金融業，保険業」(50.0%)である。一方、「導入したことはない」割合が高いのは、「教育、学習支援業」（86.3%）、「サービス業(他に分類されないもの)」(80.7%)、「医療，福祉」(80.0%）である。規模別にみると、規模が小さいほど「導入したことはない」割合が高くなる傾向にある。**(図表 2-3)**

コース別管理雇用制度（コース別人事制度）は、複線型人事制度または進路選択制度とも呼ばれる。
複数の職掌や進路を設定しておき、コース別に人材を活用、評価、処遇する制度であり、以下のようなものがある。
①　総合職と一般職
②　ライン系列の管理職、スタッフ系列の専門職及び現場のエキスパートである専門職
③　通常勤務地制（全国社員）と限定勤務地制（地域限定社員）
近年の労務管理制度は、単線型から多線型（複線型）に移行していると言われている。

図表 2-3　コース別雇用管理制度の有無



4　女性管理職

女性管理職が全くいない事業所は約２割、管理職に占める女性の割合は１割半ば

（一般的に管理職は「課長相当職」以上であるが、本設問の集計方法では事務遂行の指揮命令者である「係長相当職」も管理職に含めた。）

女性管理職の有無についてたずねたところ、78.5%の事業所に女性管理職（「係長相当職」以上）がいるとの回答であった。一方、女性管理職のいない事業所は 19.0%である。

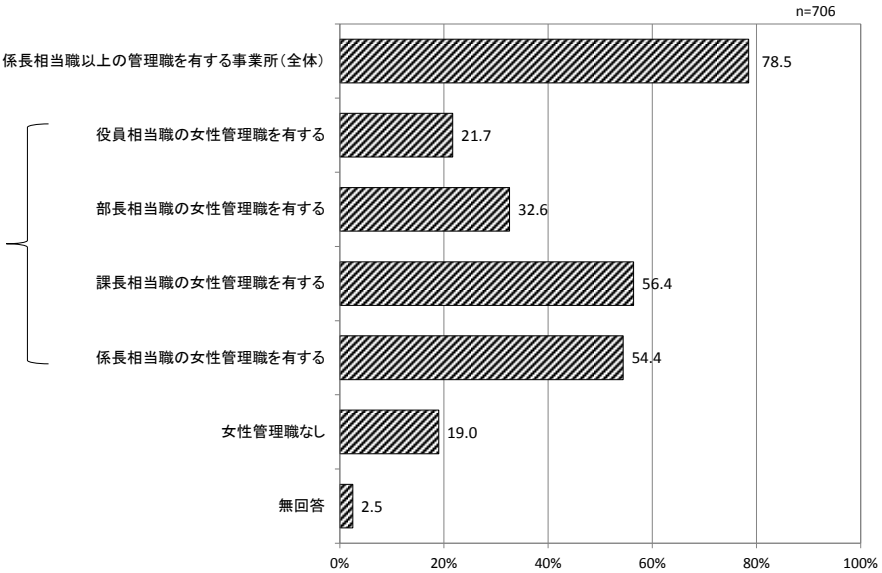
管理職に占める女性の割合は全体で 14.2%であり、比較的女性の多い「係長相当職」で 22.1%と２割前半で、「課長相当職」では約１割、その他の役職では１割未満である。

業種別では「医療、福祉」が 46.8%と最も高く、次いで「教育、学習支援業」(39.0%)、「金融業、保険業」(20.5%）と続く。一方、「建設業」(4.5%)、「製造業」(6.6%）が低い。

（図表 2-4-1）

図表 2-4-1　女性管理職

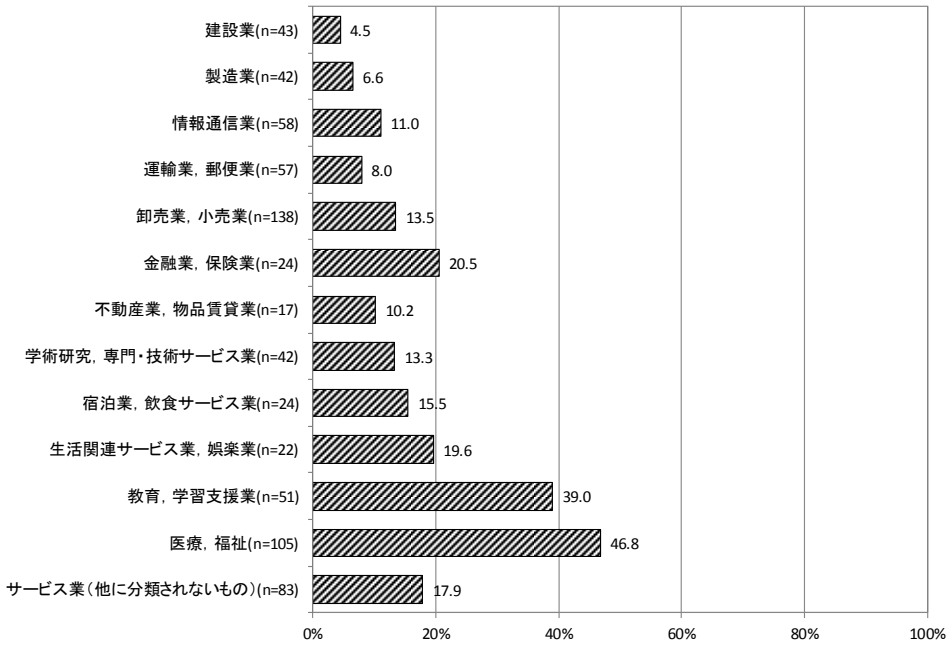
女性管理職を有する事業所の割合



管理職に占める女性の割合

	女性割合
役員	8.0%
部長相当職	6.4%
課長相当職	10.5%
係長相当職	22.1%
管理職　計	14.2%

【業種別】管理職全体に占める係長以上の女性割合



４－１　女性管理職が少ない理由（複数回答）

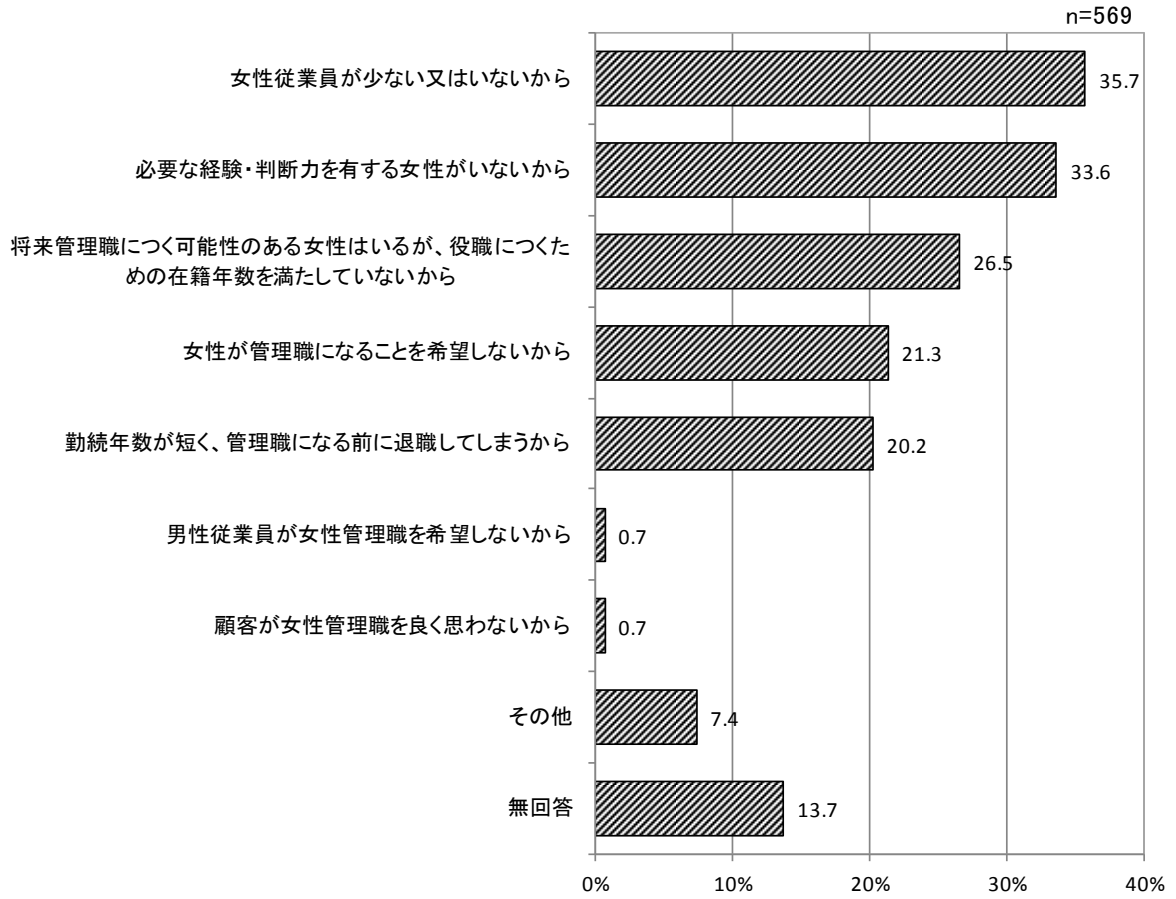
「女性従業員が少ない又はいないから」、「必要な経験・判断力を有する女性がいないから」が３割以上

女性管理職が少ない（１割未満）又は全くいない役職区分が１つでもある事業所（ｎ=569）に対し、女性管理職が少ない理由についてたずねた。

「女性従業員が少ない又はいないから」が 35.7％で最も割合が高く、以下、「必要な経験・判断力を有する女性がいないから」(33.6％)、「将来管理職につく可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」(26.5％)、「女性が管理職になることを希望しないから」(21.3％)、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから」(20.2％）の順となっている。

（図表 2-4-2）

図表 2-4-2　女性管理職が少ない理由（複数回答）



５　母性保護等に関する制度

労働基準法、男女雇用機会均等法に定める制度を、すべて有している事業所の割合は３割前半（33.9%）

（１）労働基準法の制度

３つすべての制度を有している事業所は７割前半

労働基準法で定められた３つの母性保護の項目について、それぞれ制度の有無、給与の支給状況をたずねたところ、「制度あり」の割合は高い順に「産前産後休暇」(93.9%)、「生理休暇」(89.0%)、「育児時間」(75.5%)である。**（図表 2-5-1）**

３つすべての制度を有している事業所は 73.7%であり、１つも制度を有していない事業所は 3.0%である。**（図表 2-5-2）**

給与の支給について、「有給（全額支給+一部支給)」の割合は、「生理休暇」(42.5%)、「育児時間」(36.3%)、「産前産後休暇」(28.7%）の順に高い。**（図表 2-5-3）**

産前産後休暇：女性労働者の請求により出産予定日の６週間前（多胎妊娠は 14 週間）から産前休業を取ることができます。また、出産の翌日から原則８週間は就業が禁止されています。

育 児 時 間：１歳に満たない子を養育する女性労働者から請求があった場合、１日２回それぞれ少なくとも 30 分の育児時間を与えなければなりません。

生 理 休 暇：生理日の就業が著しく困難な女性労働者から休業の請求があったときには、会社はその労働者を就業させてはなりません。

（２）男女雇用機会均等法の制度

５つすべてを有している事業所は３割半ば、１つも制度がない事業所は約２割

男女雇用機会均等法で定められた５つの母性保護の項目について、それぞれ制度の有無、給与の支給状況をたずねたところ、「制度あり」の割合は高い順に、「妊娠中の通勤緩和措置」(68.7%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(61.0%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(54.0%)、「妊娠障害休暇」(50.8%)、「出産障害休暇」(42.2%)である。**（図表 2-5-1）**

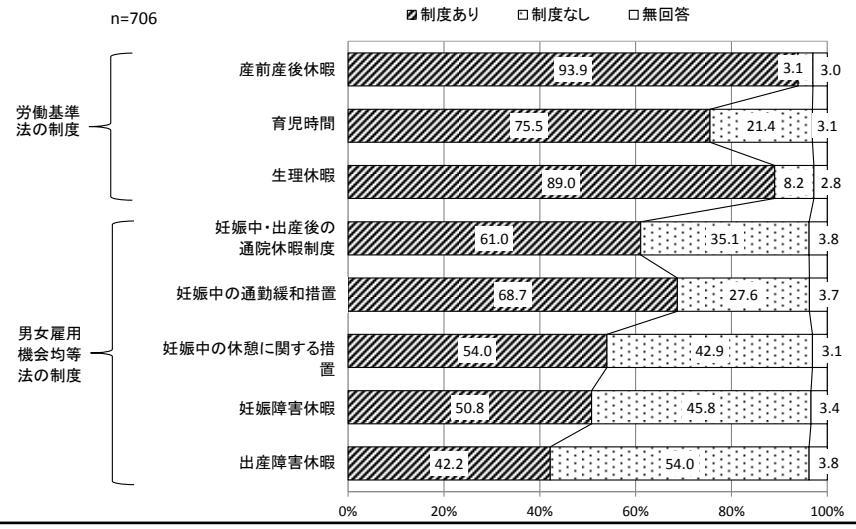
５つすべての制度を有している事業所は 35.7%であり、かつ労働基準法の３つのすべての制度も有している事業所は 33.9%である。一方、１つも有していない事業所は 2.7%である。**（図表 2-5-2）**

給与の支給について、「有給（全額支給+一部支給)」の割合は、「妊娠中の通勤緩和措置」(40.8%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(36.8%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(34.6%)、「妊娠障害休暇」(32.4%)、「出産障害休暇」(25.2%）の順に高い。**（図表 2-5-3）**

通院休暇制度：妊娠中および産後１年を経過していない女性労働者が請求すれば、母子健康法に定める保健指導または健康診査を受けるために必要な通院休暇を取得できます。

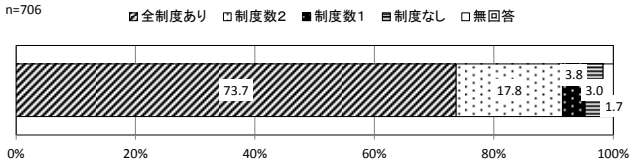
通勤緩和措置、妊娠中の休憩に関する措置、妊娠障害休暇、出産障害休暇
：保健指導または健康診査を受け、医師等から指導を受けた労働者から申し出があった場合、事業主はその指導事項を守ることができるような措置をとらなければなりません。
これらはその措置として代表的なものです。

図表 2-5-1　母性保護等に関する制度の有無

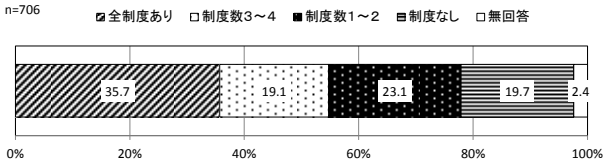


図表 2-5-2　母性保護等に関する制度数

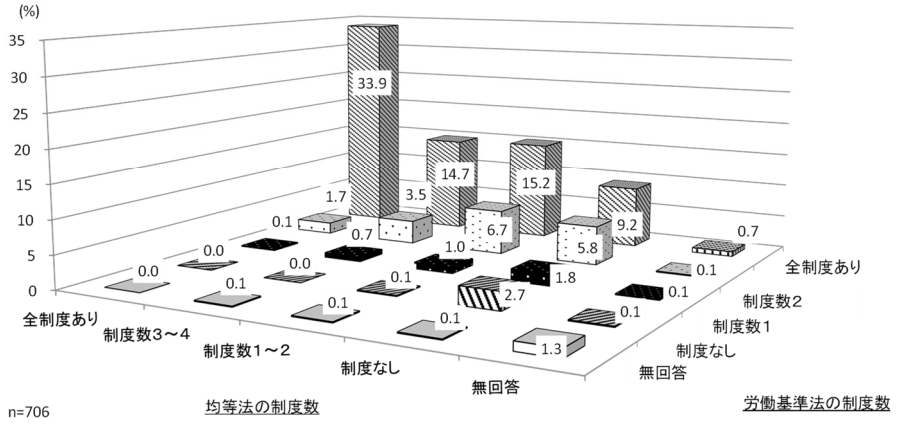
【労働基準法の制度数】



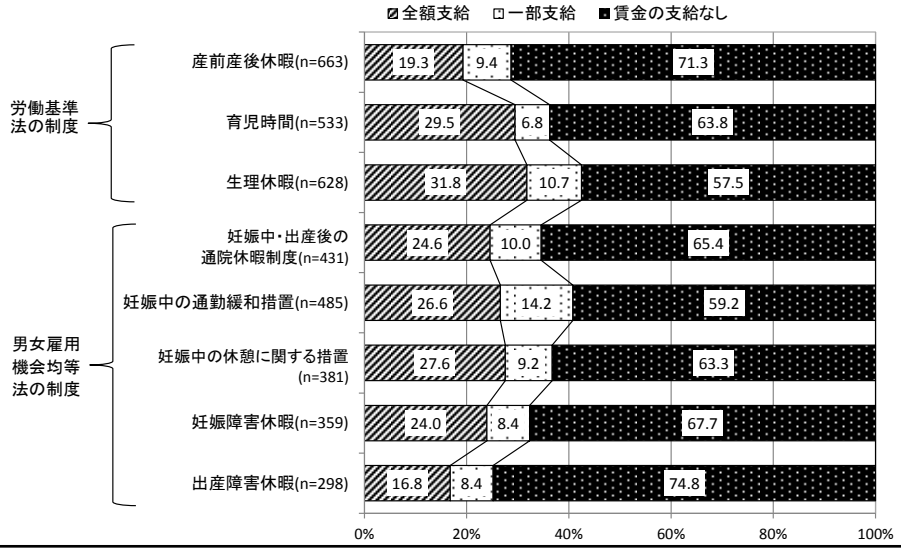
【男女雇用機会均等法の制度数】



【両制度の制度数】



図表 2-5-3　母性保護等に関する制度の給与支給の状況



５－１　母性保護制度の過去３年間の利用実績

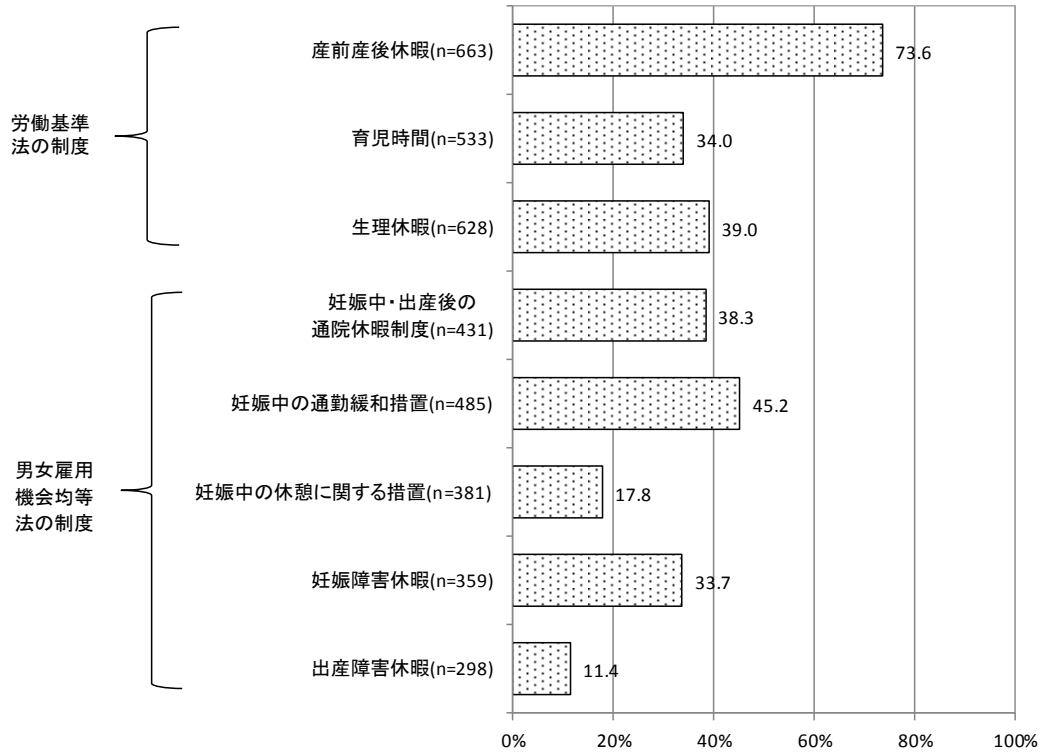
最も利用実績があるのは「産前産後休暇」で７割前半

母性保護制度の過去３年間の利用実績についてたずねた。

労働基準法に基づく制度の利用実績の割合は、「産前産後休暇」（73.6％）、「生理休暇」（39.0％）、「育児時間」（34.0％）の順に高い。

男女雇用機会均等法に基づく制度の利用実績の割合は、「妊娠中の通勤緩和措置」（45.2％）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（38.3％）、「妊娠障害休暇」（33.7％）、「妊娠中の休憩に関する措置」（17.8％）、「出産障害休暇」（11.4％）の順になっている。（図表 2-5-4）

図表 2-5-4　母性保護制度の利用実績



６ 離職について

離職者数平均は男性 17.6 人、女性 15.6 人。男性の離職者がいた事業所は８割前半、女性は７割半ば

過去１年間（平成 30 年４月１日～平成 31 年３月 31 日）における離職者数の平均は、男性が 17.6 人、女性が 15.6 人となっている。

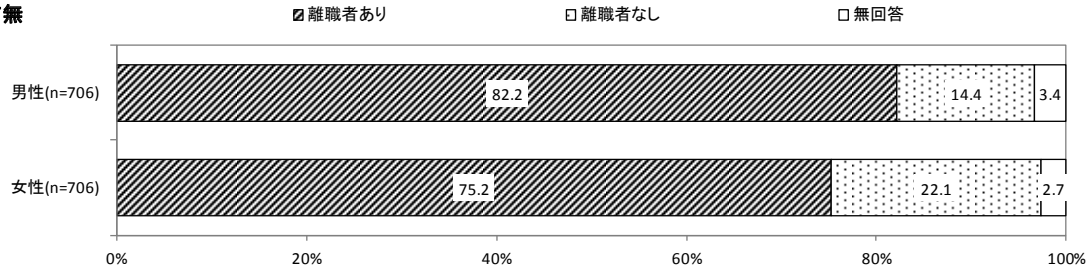
男性の離職者がいた事業所は 82.2%、女性の離職者がいた事業所は 75.2%となっている。**（図表 2-6-1）**

図表 2-6-1　離職について

規模別離職者数平均

	男性	女性
30～99人	3.1人	2.7人
100～299人	7.2人	6.3人
300～499人	16.5人	12.6人
500～999人	20.9人	19.7人
1,000人以上	39.0人	35.3人
全体平均	17.6人	15.6人

離職者の有無



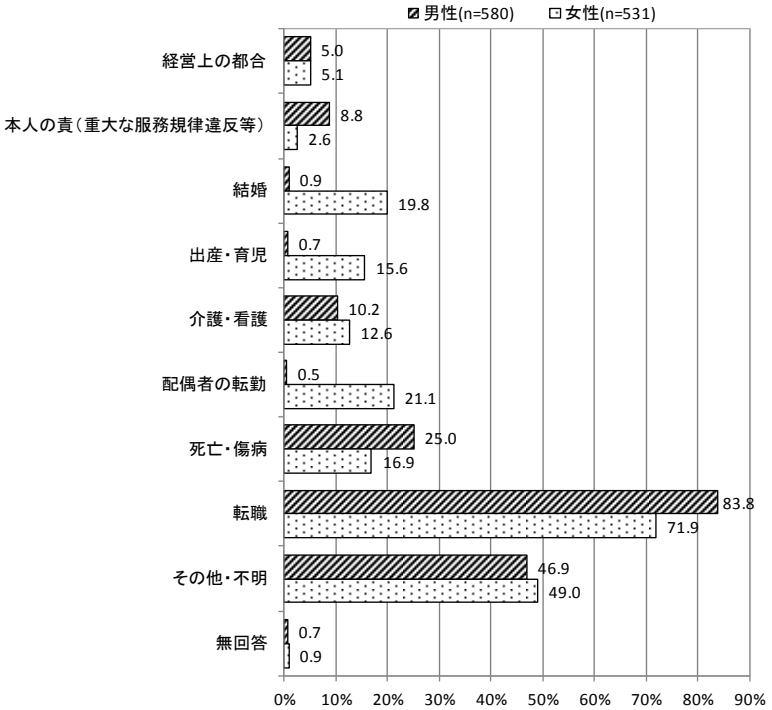
６－１ 離職理由（複数回答）

離職理由は男女とも「転職」が７割以上で最多

離職者がいた事業所（男性　n=580、女性　n=531）に対してその理由をたずねた。

男女とも「転職」が最も多く、男性で 83.8%、女性で 71.9%となっている。「その他・不明」を挟んで男性は「死亡・傷病」25.0%、「介護・看護」10.2%と続くが、女性は「配偶者の転勤」21.1%、「結婚」19.8%、「死亡、傷病」16.9%、「出産・育児」15.6%と続く。**（図表 2-6-2）**

図表 2-6-2　離職理由（複数回答）



Ⅱ　育児・介護休業法等に関する事項

１　育児休業の取得可能期間

育児休業規定がない事業所が 2.5%、取得可能期間を法定未満（最長が２歳未満）としている事業所が 31.6%

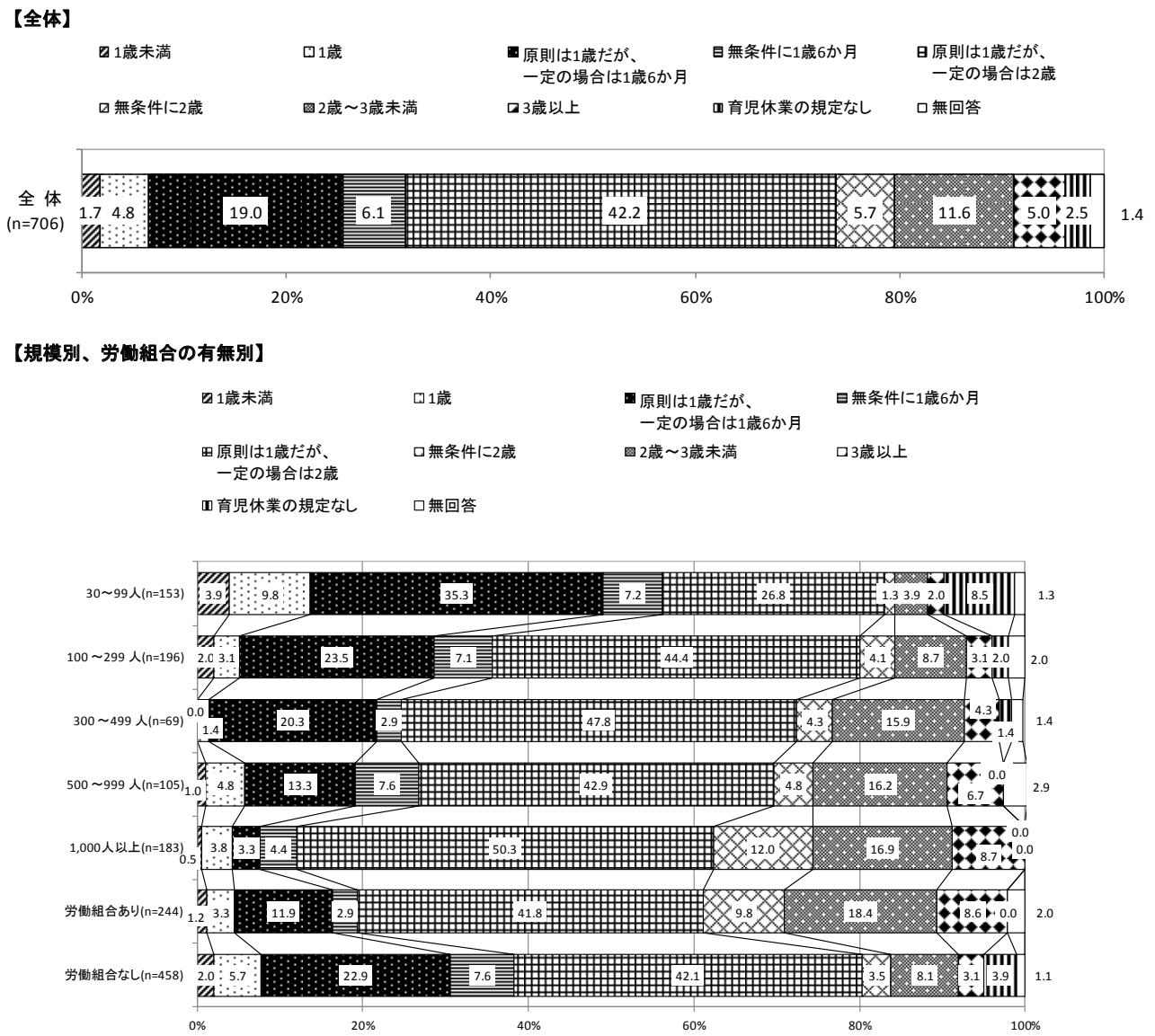
育児休業は、原則として、子が出生した日から１歳に達する日までの間で、労働者が申し出た期間取得することができます。

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

就業規則上、育児休業規定があるか、ある場合は、最長で子どもが何歳になるまで育児休業を取得できるかをたずねた。育児休業規定がない事業所は、全体（ｎ=706）の 2.5%で、「30～99 人」の事業所では、8.5%の事業所が規定を設けていない。また育児休業の取得可能期間は、法定どおり「原則は１歳だが、一定の場合は２歳」までとする事業所が 42.2%と最も高い。また２歳を超える等、法定を上回る期間の休業が可能な事業所は、合わせて 22.3%となっている。一方、取得可能期間を法定未満（最長が２歳未満）とする事業所は、合わせて 31.6%となっている。

規模別にみると、「1,000 人以上」では 87.9%の事業所が法定以上の期間を定めているのに対し、「30～99 人」では 34.0%となっている。（図表 2-7）

図表 2-7　育児休業の取得可能期間



2　育児休業の利用人数・取得率

育児休業取得率は、男性 11.8%、女性 95.6%と男女差が大きい

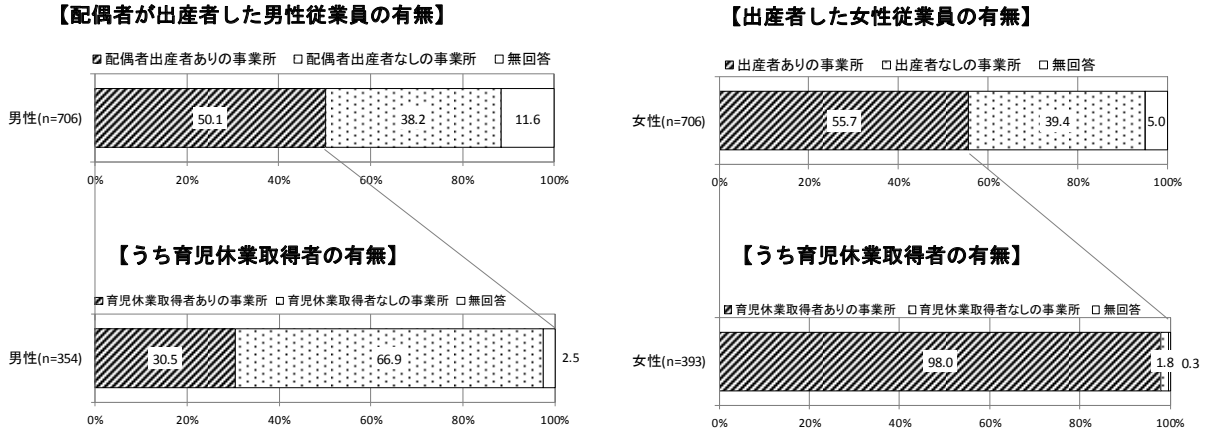
過去１年間（平成 30 年４月 1 日～平成 31 年３月 31 日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は 50.1%で、そのうち男性の育児休業取得者がいた事業所は 30.5%である。また、出産した女性がいた事業所は 55.7%で、そのうち女性の育児休業取得者がいた事業所は 98.0%である。育児休業取得率は男性 11.8%、女性 95.6%であり、男性の育児休業取得率は、前年度調査（16.6%）から 4.8 ポイント低下した。(**図表 2-8-1**)

図表 2-8-1　育児休業の利用人数・取得率

育児休業取得者の有無

	男性	女性
①出産者数(男性は配偶者が出産)	3,478人	2,200人
②育児休業取得者数	410人	2,103人
③育児休業取得率	11.8%	95.6%

出産者の有無・育児休業取得者の有無



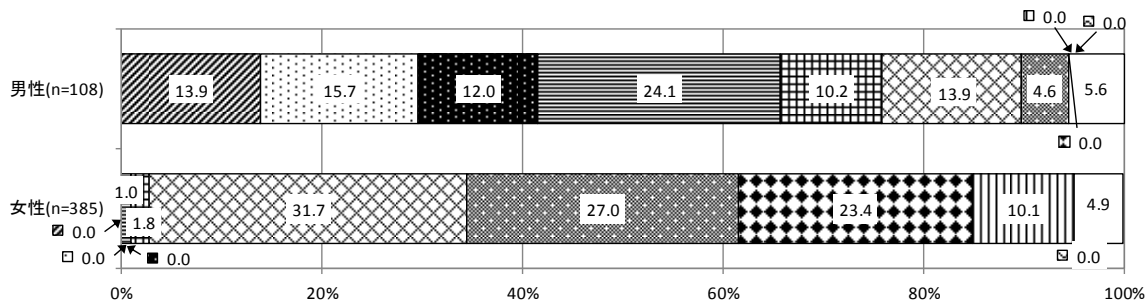
２－１　育児休業の取得期間

女性は「６か月～１年未満」、男性は「１か月～３か月未満」が最も多い

育児休業取得者および申し出た従業員が１人でもいたと回答した事業所（男性ｎ=108、女性ｎ=385）に対し、取得者（申し出）が最も多かった育児休業取得期間をたずねた。

男性では「１か月～３か月未満」(24.1%）が最も多く、次いで「５日～２週間未満」(15.7%）となっている。女性では「６か月～１年未満」(31.7%）が最も多く、次いで「１年」(27.0%）となっており、全体的に男性の方が女性より取得する期間が短い傾向がある。(**図表 2-8-2**)

図表 2-8-2　育児休業の取得期間



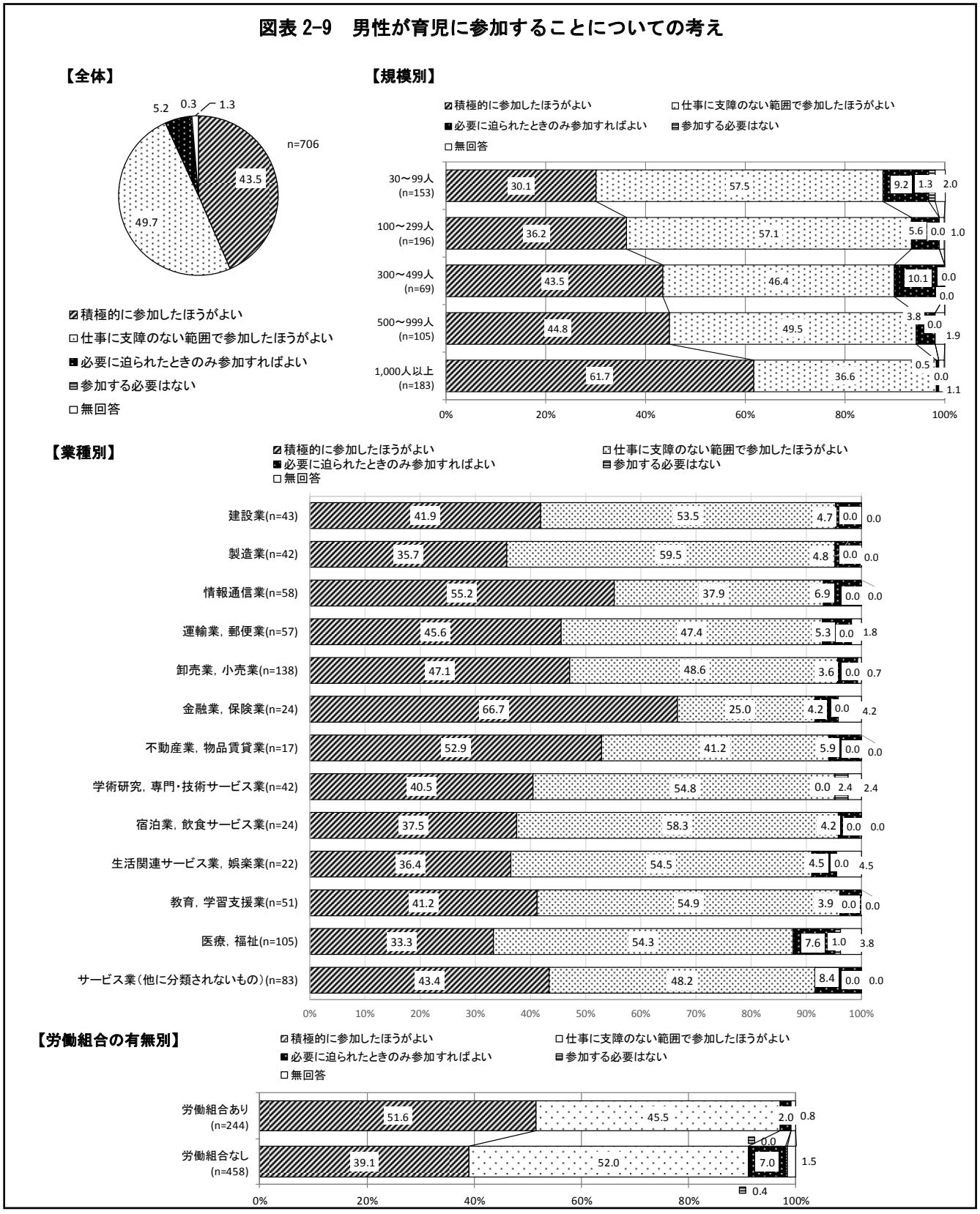
3　男性が育児に参加することについての考え

男性の育児参加に前向きな事業所は９割前半

全体では「積極的に参加した方がよい」43.5%と「仕事に支障がない範囲で参加したほうがよい」49.7%で合計すると 93.2%の事業所が男性の育児参加に前向きである。

規模別でみると、規模が大きい方が「積極的に参加した方がよい」の割合が高くなる傾向があるが、「仕事に支障がない範囲で参加したほうがよい」も加えると、すべての規模で８割以上が参加した方がよいと考えている。業種別、労働組合の有無別でも全ての区分で８割以上が育児に参加した方がよいと考えている。(**図表 2-9**)

図表 2-9　男性が育児に参加することについての考え



4　男性の育児休業取得促進のための取組

「行っていない」事業所は約６割、取組の内容は「社内制度の周知を行う」が７割前半と最も多い

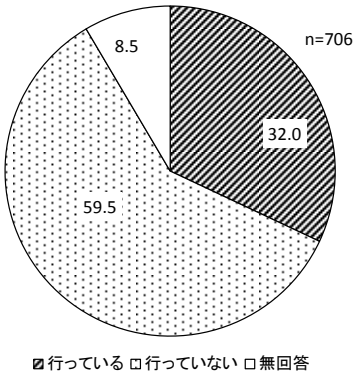
男性の育児休業取得促進のための取組の有無、取組内容についてたずねた。取組を「行っている」は全体で32.0%にとどまる。規模別では「1,000 人以上」が 50.3%、労働組合の有無別では「あり」が 41.0%とそれぞれ割合が高くなっている。

取組を「行っている」事業所（n=226）での取組の内容は「社内制度の周知を行う」が 72.6%で最も多く、次いで「個別に働きかけをする」(34.5%)、「取得事例の紹介をする」(17.3%)、「法を上回る制度設計をする」(14.6%）と続いている。(図表 2-10)

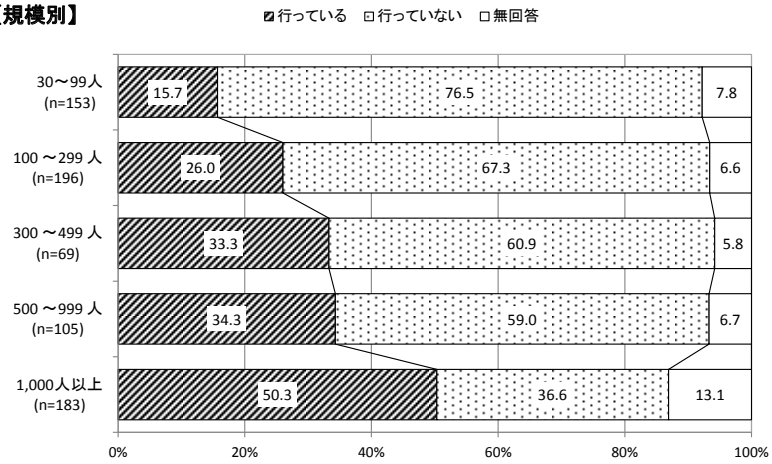
図表 2-10　男性の育児休業取得促進のための取組

男性の育児休業取得促進のための取組の有無

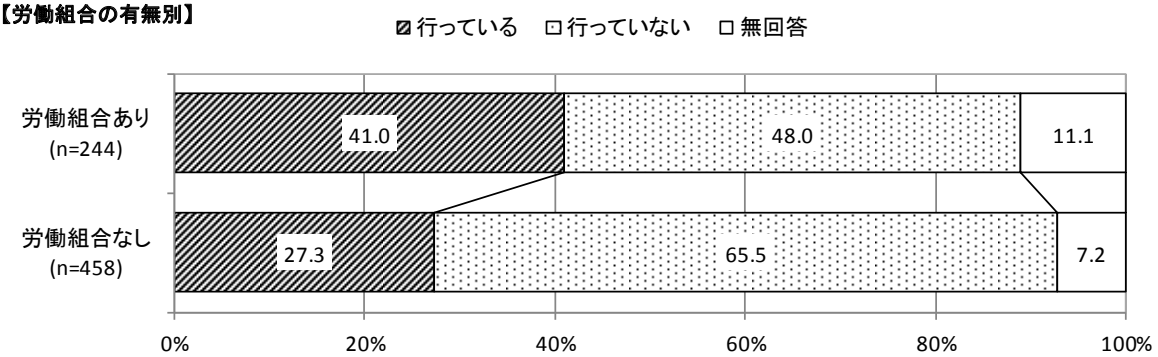
【全体】



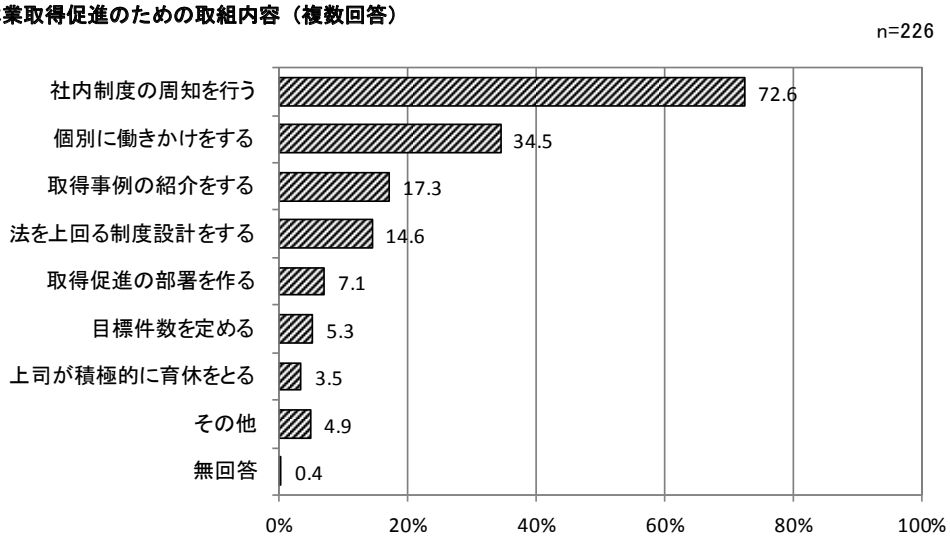
【規模別】



【労働組合の有無別】



男性の育児休業取得促進のための取組内容（複数回答）



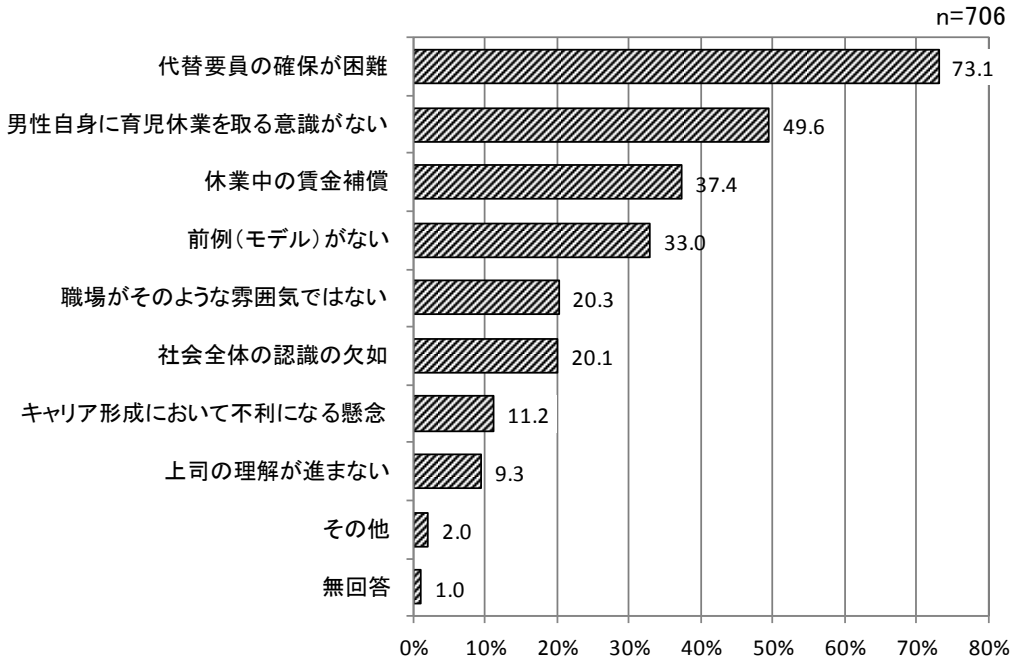
５　男性の育児休業取得に当たっての課題（複数回答）

「代替要員の確保が困難」が７割前半

男性従業員の育児休業取得に当たっての課題をたずねた。

「代替要員の確保が困難」（73.1％）が最も多く、次いで「男性自身に育児休業を取る意識がない」（49.6％）、「休業中の賃金補償」（37.4％）、「前例（モデル）がない」（33.0％）の順に割合が高い。（**図表 2-11**）

図表 2-11　男性の育児休業取得に当たっての課題（複数回答）



６　子どもの看護休暇について

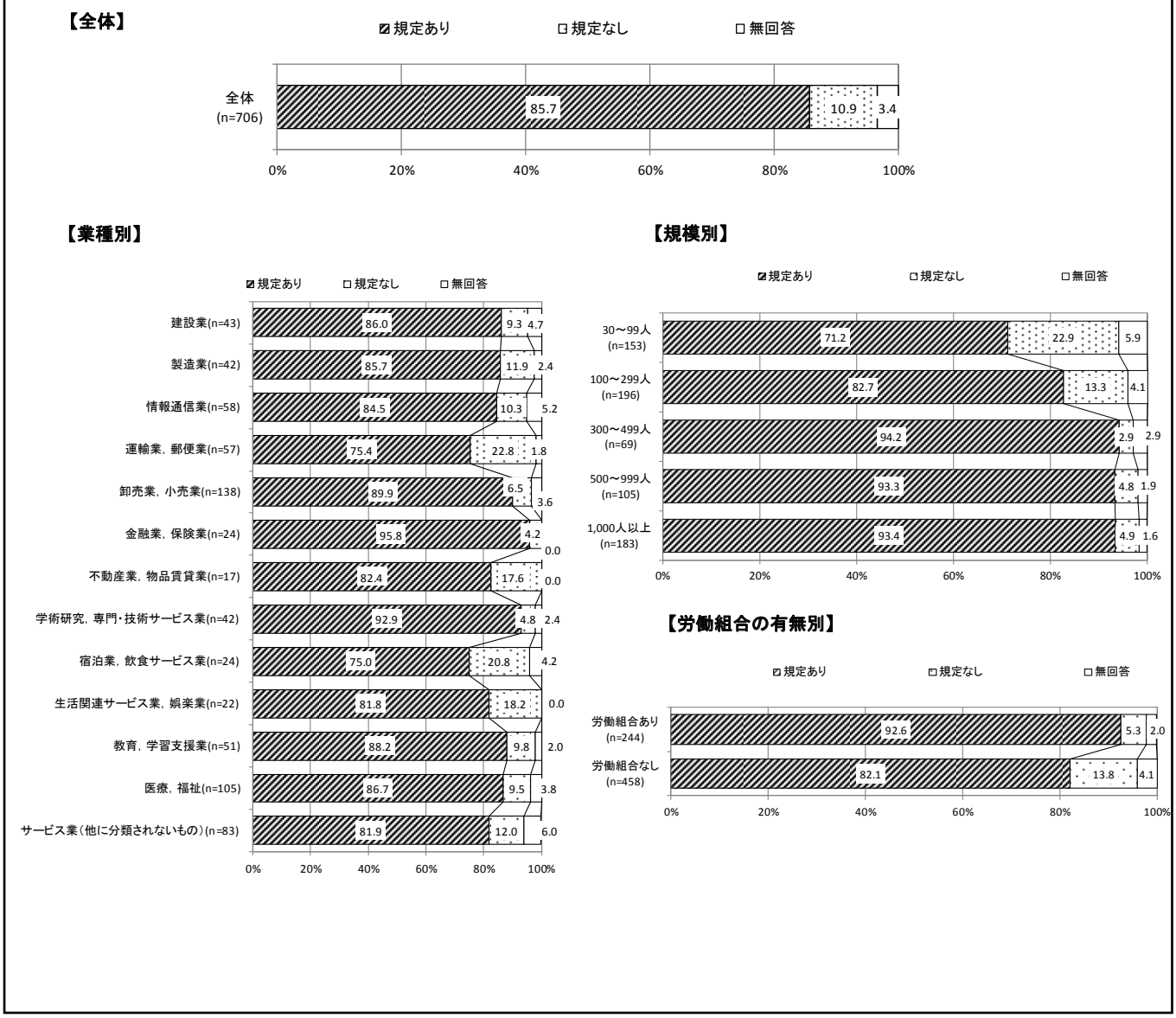
小学校就学前の子を養育する労働者は申し出ることで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます（育児・介護休業法第 16 条の２、３）。事業主は子の看護休暇の制度があらかじめ導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針）。また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

（１）子どもの看護休暇制度の有無

「規定あり」の事業所は８割半ば

子どもの看護休暇制度の規定の有無についてたずねたところ、「規定あり」と回答した事業所は 85.7%、「規定なし」は 10.9%である。業種別にみると、「規定あり」の割合が高いのは、「金融業、保険業」(95.8%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(92.9%)、「卸売業, 小売業」(89.9%)、「教育, 学習支援業」(88.2%)である。規模別にみると、「300～499 人」では 94.2%である一方で、「30～99 人」では 71.2%である。労働組合の有無別では「あり」が 92.6%、「なし」が 82.1%である。(図表 2-12-1)

図表 2-12-1　子どもの看護休暇制度の有無



（２）子どもの看護休暇中の賃金の有無・取得単位

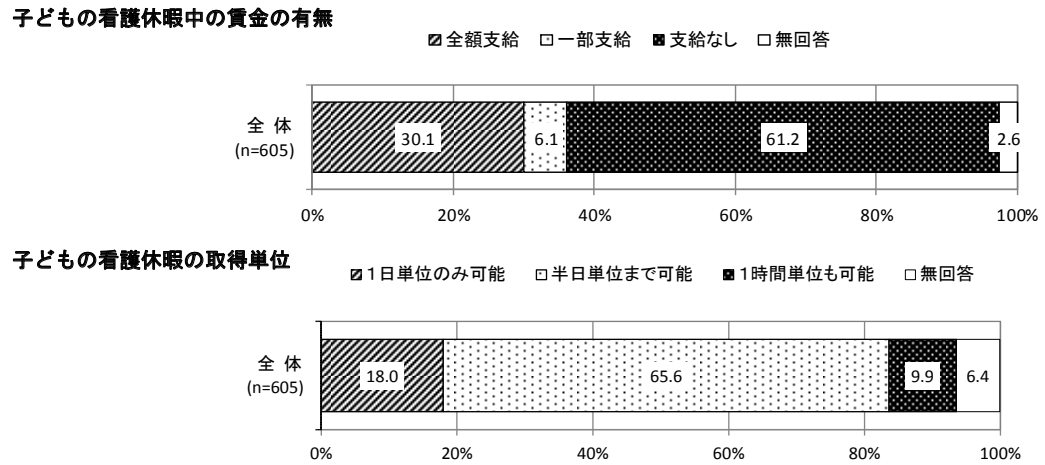
看護休暇中の賃金の支払いについては、法律で定められていません。労使の話し合いによります。
看護休暇の取得単位については、労働者は１日又は半日（所定労働時間の２分の１）単位で取得できることが法律で定められています（育児・介護休業法第 16 条の２、施行規則第 34 条）。なお、１時間単位の取得も可能とすることは差し支えありません。

休暇中に給与を支給している事業所は約３割

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（ｎ=605）に、看護休暇期間中の賃金の有無と休暇取得単位についてたずねた。賃金の支給がある事業所は 36.2%（全額支給（30.1%）+一部支給（6.1%））、一方、支給のない事業所は 61.2%である。

取得単位については、法定どおり「半日単位まで可能」(65.6%）とする事業所が最も多く、法定を上回る「１時間単位も可能」とする事業所は 9.9%となっている。一方、法定を下回る「１日単位のみ可能」とする事業所は 18.0%である。(図表 2-12-2)

図表 2-12-2　子どもの看護休暇中の賃金の有無・取得単位



６－１　子どもの看護休暇の取得可能期間

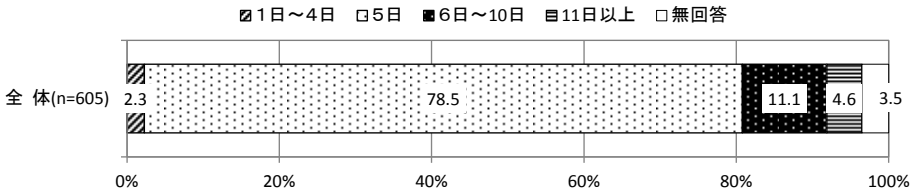
労働者は事業主に申し出ることで、小学校就学前の子が１人であれば、年５日、２人以上であれば、年 10 日まで、看護休暇を取得することができます（育児・介護休業法第 16 条の２）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

法定（５日）以上の休暇を付与している事業所が９割半ば

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（ｎ=605）に、看護休暇の日数についてたずねた。

法定どおり、年５日としている事業所が 78.5%であり、さらに法定を上回る６日以上の休暇を取得できる事業所は 15.7%（６～10 日（11.1%）+11 日以上（4.6%））で、合計 94.2%の事業所が法定（５日）以上の休暇を取得できる。一方、法定の日数を下回る（５日未満）事業所は 2.3%である。(図表 2-12-3)

図表 2-12-3　子どもの看護休暇の取得可能期間



7　介護休業規定の有無と取得可能期間

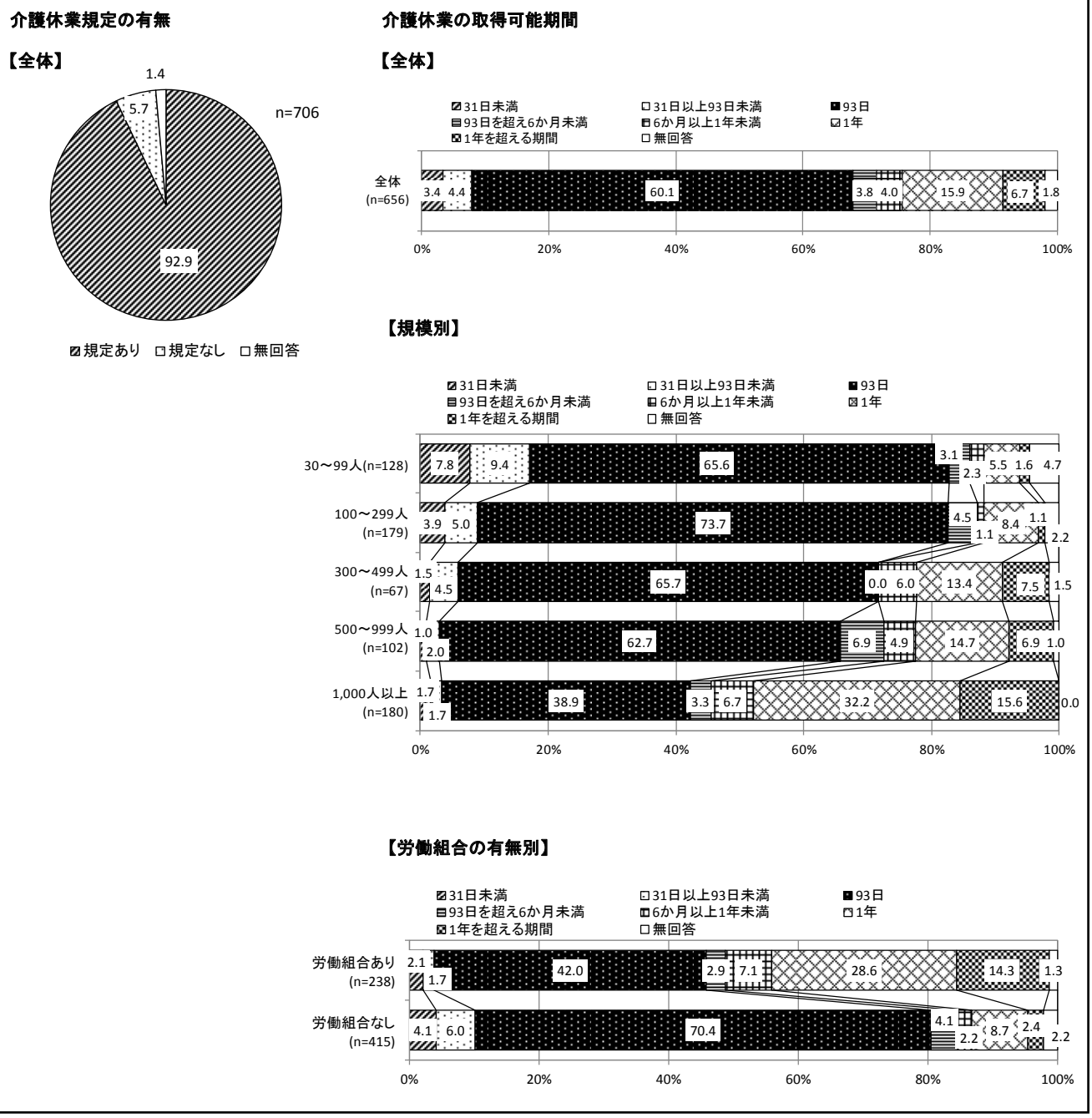
労働者が取得できる介護休業期間は、対象となる家族１人につき、通算して（のべ）93 日までです（育児・介護休業法 15 条）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

規定がない事業所は 5.7%、法定基準（93 日）を満たしている事業所は９割前半

就業規則上、介護休業規定があるか、ある場合は取得できる期間についてたずねた。介護休業規定がない事業所は、全体（n=706）の 5.7%となっている。

また、規定のある事業所の介護休業制度の取得可能期間は、法定どおりの「93 日」が最も多く 60.1%である。法定を上回る 94 日以上の休業が取得できる事業所は 30.4%で、合わせて 90.5%の事業所が法定基準を満たしている。一方、「93 日未満」とした事業所は 7.8%である。規模別にみると、規模が大きいほど 93 日以上の休業が可能な割合が高い。（図表 2-13）

図表 2-13　　介護休業規定の有無と取得可能期間



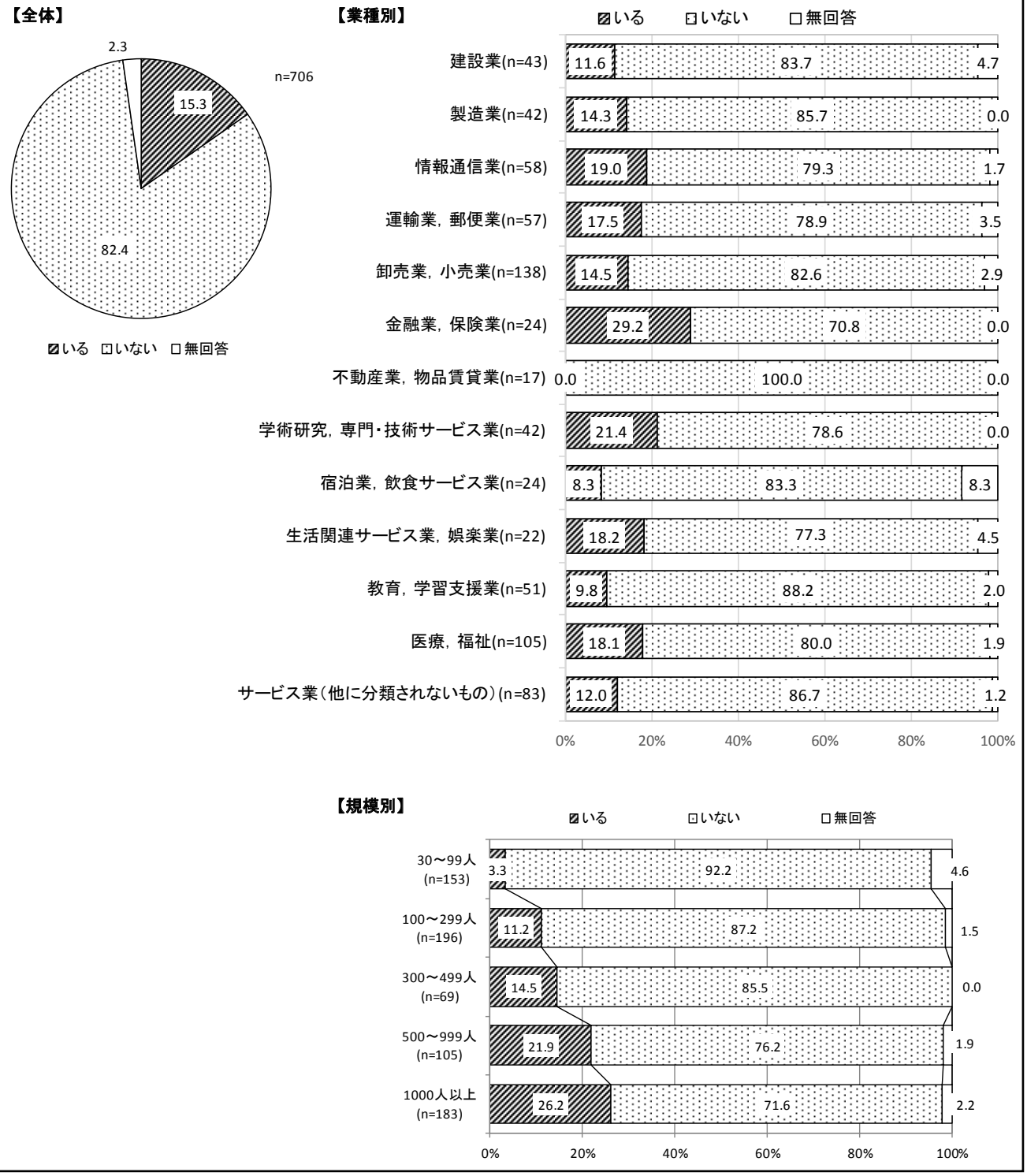
8　介護休業の取得実績

介護休業取得者がいた事業所は１割半ば

過去１年間（平成 30 年４月１日～平成 31 年３月 31 日）に介護休業取得者がいた事業所は 15.3％であり、介護休業取得者がいない事業所は 82.4％である。

業種別にみると「金融業，保険業」（29.2％）、「学術研究，専門・技術サービス業」（21.4％）、「情報通信業」（19.0％）、「生活関連サービス業，娯楽業」（18.2％）、「医療，福祉」（18.1％）の順に介護休業取得者がいる割合が高い。規模別にみると、規模が大きいほど介護休業取得者がいる割合が高い。（**図表 2-14**）

図表 2-14　介護休業の取得実績



９　介護休暇について

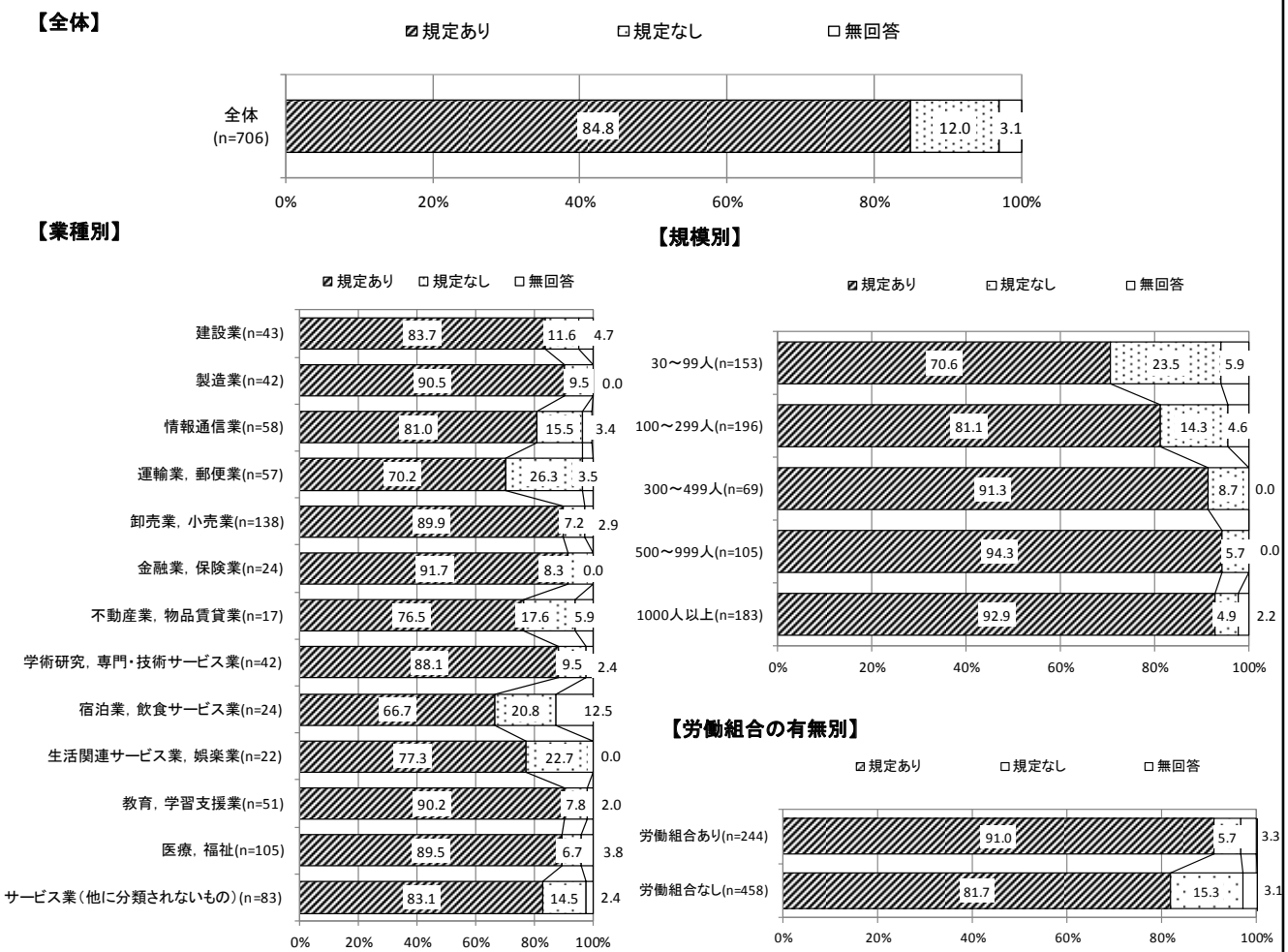
介護休暇：要介護状態の対象家族を介護する労働者は申し出ることで、介護のために、休暇を取得することができます。（育児・介護休業法第 16 条の５）
事業主は、介護休暇の制度があらかじめ導入され、就業規則に記載されるべきものであることに留意してください。（指針）
また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

（１）介護休暇制度の有無

「規定あり」の事業所は８割半ば

介護休暇制度の規定の有無についてたずねたところ、「規定あり」と回答した事業所は 84.8%、「規定なし」は 12.0%である。業種別にみると「規定あり」の割合が最も高いのは「金融業,保険業」で 91.7%、最も低いのは「宿泊業，飲食サービス業」で 66.7%である。規模別にみると、「30 人～99 人」は 70.6%であるが、300 人以上の規模ではいずれも９割を超えている。（図表 2-15-1）

図表 2-15-1　介護休暇制度の規定の有無



（２）介護休暇中の賃金の有無・取得単位

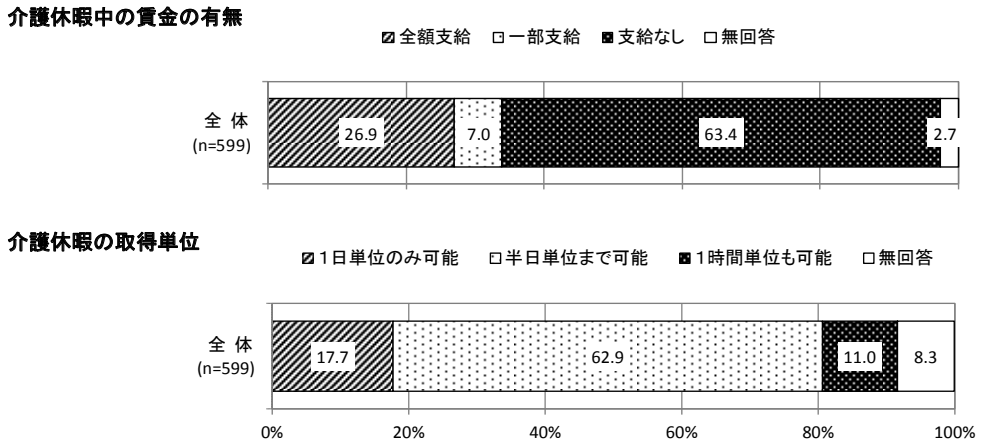
介護休暇の賃金の支払については、法律で定められていません。労使の話し合いによります。
介護休暇の取得単位については、労働者は１日又は半日（所定労働時間の２分の１）単位で取得できることが法律で定められています（育児・介護休業法第 16 条の５、施行規則第 40 条）。なお、１時間単位の取得も可能とすることは差し支えありません。

休暇中に給与を支給している事業所は３割前半、取得単位は「半日単位まで可能」が６割前半

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（ｎ=599）に、介護休暇期間中の賃金の有無と休暇取得単位についてたずねた。賃金の支給がある事業所は 33.9%（全額支給（26.9%）+一部支給（7.0%））、一方、支給のない事業所は 63.4%である。

取得単位については、法定どおり「半日単位まで可能」(62.9%）とする事業所が最も多く、法定を上回る「１時間単位も可能」とする事業所は 11.0%となっている。一方、法定を下回る「１日単位のみ可能」とする事業所は 17.7%である。(図表 2-15-2)

図表 2-15-2　介護休暇中の賃金の有無・取得単位



９－１　介護休暇の取得可能期間

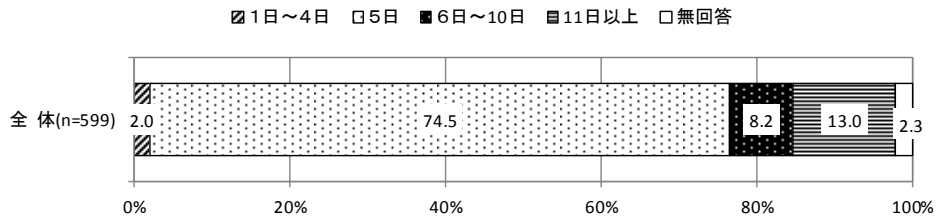
労働者は事業主に申し出ることで、要介護状態の対象家族が１人であれば、年５日、２人以上であれば、年 10 日間まで、介護休暇を取得することができます（育児・介護休業法第 16 条の５）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

法定（５日）以上の休暇を付与している事業所が９割半ば

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（ｎ=599）に、介護休暇の日数についてたずねた。

法定どおり、年５日としている事業所が 74.5%であり、さらに法定を上回る６日以上の休暇を取得できる事業所は 21.2%（６～10 日（8.2%）+11 日以上（13.0%））で、合計 95.7%の事業所が法定（５日）以上の休暇を取得できる。一方、法定の日数を下回る（５日未満）事業所は 2.0%である。(図表 2-15-3)

図表 2-15-3　介護休暇の取得可能期間



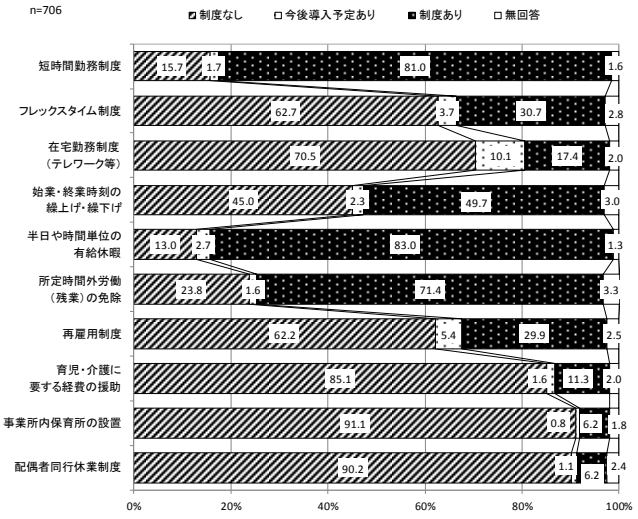
10　生活（育児・介護等）と仕事の両立支援制度の導入状況

（１）制度の有無

制度がある割合が最も高いのは「半日や時間単位の有給休暇」で８割前半

従業員の生活と仕事の両立を支援する制度 10 項目を挙げて、それぞれの制度の有無をたずねた。「制度あり」の割合が高いのは、「半日や時間単位の有給休暇」（83.0%）、「短時間勤務制度」（81.0%）、「所定時間外労働（残業）の免除」（71.4%）である。「制度なし」の割合が高いのは、「事業所内保育所の設置」（91.1%）、「配偶者同行休業制度」（90.2%）、「育児・介護に要する経費の援助」（85.1%）などとなっている。（**図表 2-16-1**）

図表 2-16-1　両立支援制度の有無

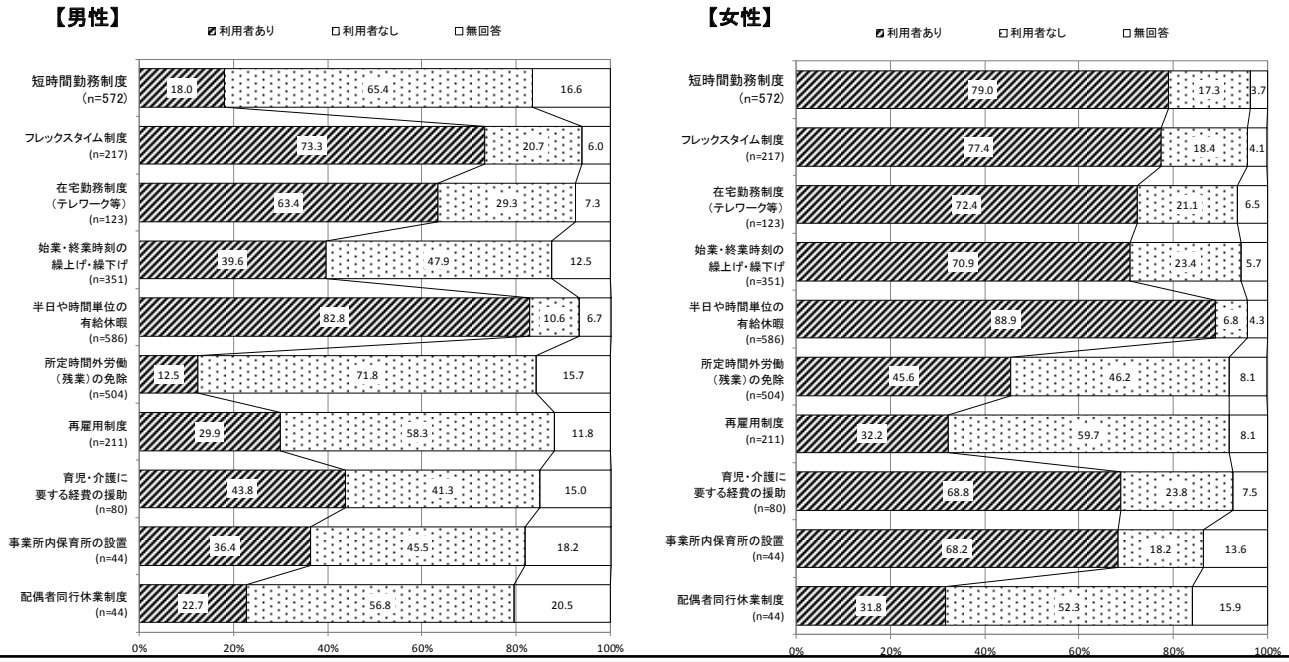


（２）利用実績

利用実績の割合は「半日や時間単位の有給休暇」が最も高く、男女ともに８割以上

「制度あり」と回答した事業所に、利用者の有無をたずねた。「利用者あり」の割合が高いのは、男女ともに「半日や時間単位の有給休暇」（男性 82.8%、女性 88.9%）である。一方、「利用者なし」の割合が高いのは、男性は「所定時間外労働（残業）の免除」（71.8%）、女性は「再雇用制度」（59.7%）などとなっている。（**図表 2-16-2**）

図表 2-16-2　両立支援制度の利用実績



Ⅲ　職場のハラスメントに関する事項

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（以下「妊娠等に関するハラスメント」という。）の防止措置を講じることが、事業主に義務付けられています。

さらに、令和元年５月、改正労働施策総合推進法が成立し、職場におけるパワーハラスメントの防止措置を講じることが、事業主に義務付けられました。（※）施行日は令和２年６月１日。ただし中小企業は令和４年３月 31 日までの間は努力義務。

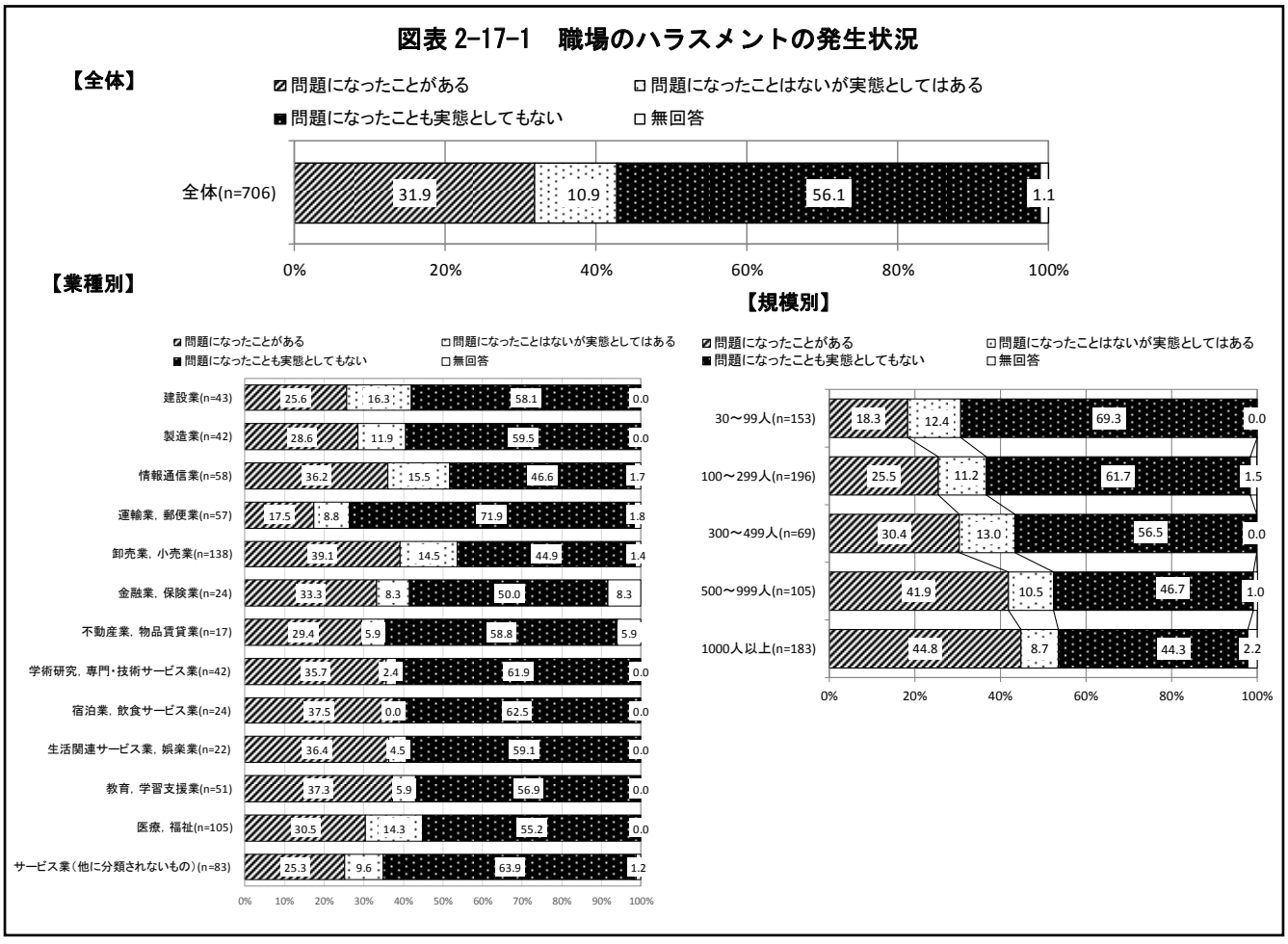
１　職場のハラスメントの発生状況

（１）ハラスメント問題の有無

何らかの職場のハラスメントがあると認識している事業所が４割前半

過去 5 年間に、何らかのハラスメントが問題になったことがあるかたずねたところ、「問題になったことがある」は 31.9%、「問題になったことはないが実態としてはある」は 10.9%で、合わせて 42.8%の事業所が、何らかの職場のハラスメントがあると認識している。一方、「問題になったことも実態としてもない」は 56.1%となっている。業種別にみると、「問題になったことがある」が最も高いのは、「卸売業，小売業」で 39.1%、最も低いのは「運輸業，郵便業」（17.5%）である。規模別にみると、規模が大きいほど「問題になったことがある」割合が高くなり、「1000 人以上」では、44.8%が「問題になったことがある」と回答し、「問題になったことはないが実態としてある」（8.7%）と合わせると、53.5%の事業所で何らかの職場のハラスメントがあると認識されている。一方、「30～99 人」では、「問題になったことがある」が 18.3%、「問題になったことはないが実態としてはある」が 12.4%にとどまっている。（図表 2-17-1）

図表 2-17-1　職場のハラスメントの発生状況

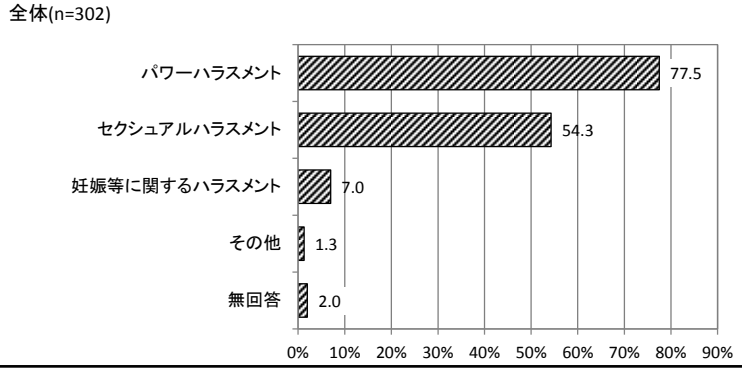


（２）問題となったハラスメントの種類（複数回答）

「パワーハラスメント」が７割後半、「セクシュアルハラスメント」が５割半ば

職場のハラスメントが「問題になったことがある」、「問題になったことはないが実態としてはある」と回答した事業所（n=302）に対し、ハラスメントの種類についてたずねたところ、「パワーハラスメント」（77.5%）が最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント」（54.3%）、「妊娠等に関するハラスメント」（7.0%）の順となった。（図表 2-17-2）

図表 2-17-2　問題となったハラスメントの内容

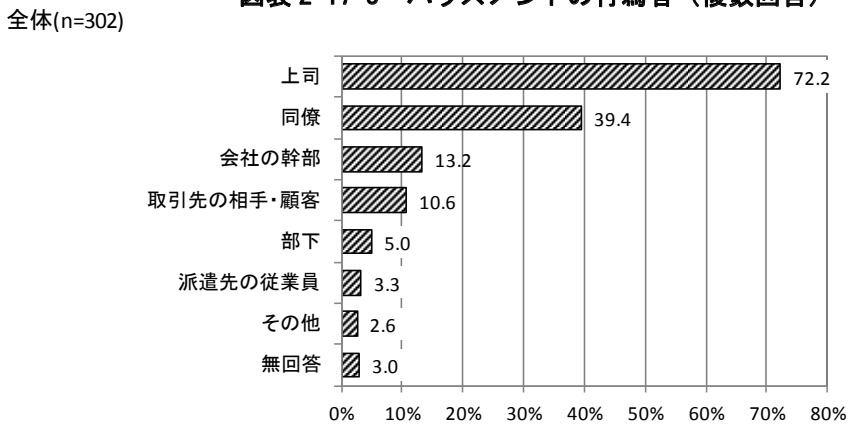


（３）ハラスメントの行為者（複数回答）

「上司」が７割前半、「同僚」が約４割

被害者からみて、ハラスメントの行為を行った者は、「上司」（72.2%）が最も多く、次いで「同僚」（39.4%）、「会社の幹部」（13.2%）、「取引先の相手・顧客」（10.6%）、「部下」（5.0%）、「派遣先の従業員」（3.3%）の順となっている。（図表 2-17-3）

図表 2-17-3　ハラスメントの行為者（複数回答）



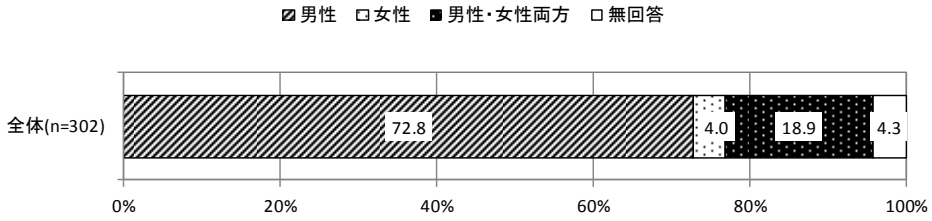
（４）行為者の性別

「男性」によるハラスメントが約９割、「女性」は２割前半

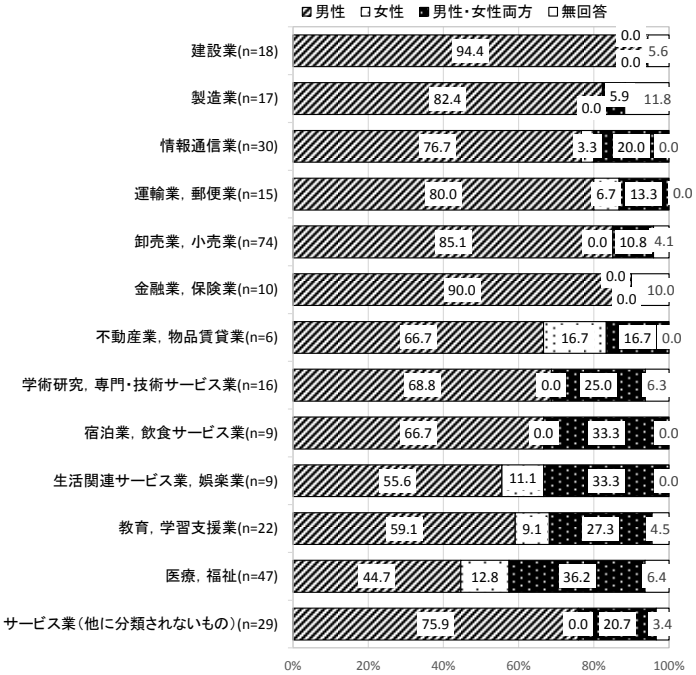
ハラスメントの行為を行った者の性別は、「男性」（72.8%）、「女性」（4.0%）、「男性、女性両方」（18.9%）となっており、「男性」と「男性、女性両方」を合わせると、男性によるハラスメントがあるとした事業所は91.7%となる。一方、女性によるハラスメントがあるとする事業所は22.9%である。業種別でみると、男性によるハラスメントが比較的多いのは「宿泊業，飲食サービス業」、「情報通信業」、「サービス業（他に分類されないもの）」で、いずれも９割後半を超えている。一方、女性によるハラスメントが比較的多いのは「医療，福祉」、「生活関連サービス業，娯楽業」で、いずれも４割を超えている。（**図表 2-17-4**）

図表 2-17-4　ハラスメントの行為者の性別

【全体】



【業種別】



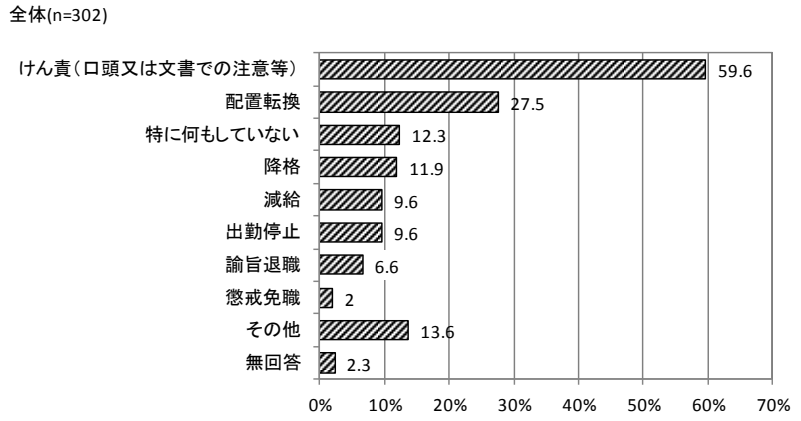
（５）行為者への処分（複数回答）

「けん責（口頭又は文書での注意等）」が約６割

ハラスメントの行為者への処分についてたずねた。

ハラスメント行為を行った者への処分は、「けん責（口頭又は文書での注意等）」（59.6％）が最も多く、次いで「配置転換」（27.5％）、「特に何もしていない」（12.3％）、「降格」（11.9％）と続いている。（図表 2-17-5）

図表 2-17-5　行為者への処分（複数回答）



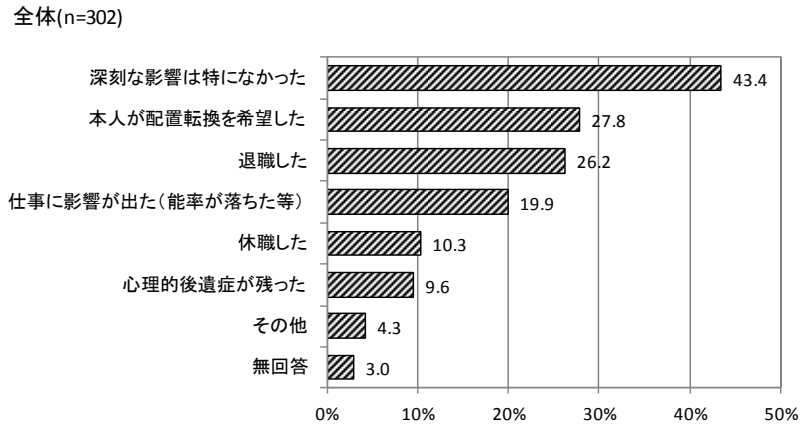
（６）被害者への影響（複数回答）

「深刻な影響は特になかった」が４割前半

ハラスメントの被害者にはどのような影響があったかについてたずねた。

「深刻な影響は特になかった」（43.4％）が最も多く、次いで、「本人が配置転換を希望した」（27.8％）、「退職した」（26.2％）、「仕事に影響が出た（能率が落ちた等）」（19.9％）、「休職した」（10.3％）、「心理的後遺症が残った」（9.6％）の順である。（図表 2-17-6）

図表 2-17-6　被害者への影響



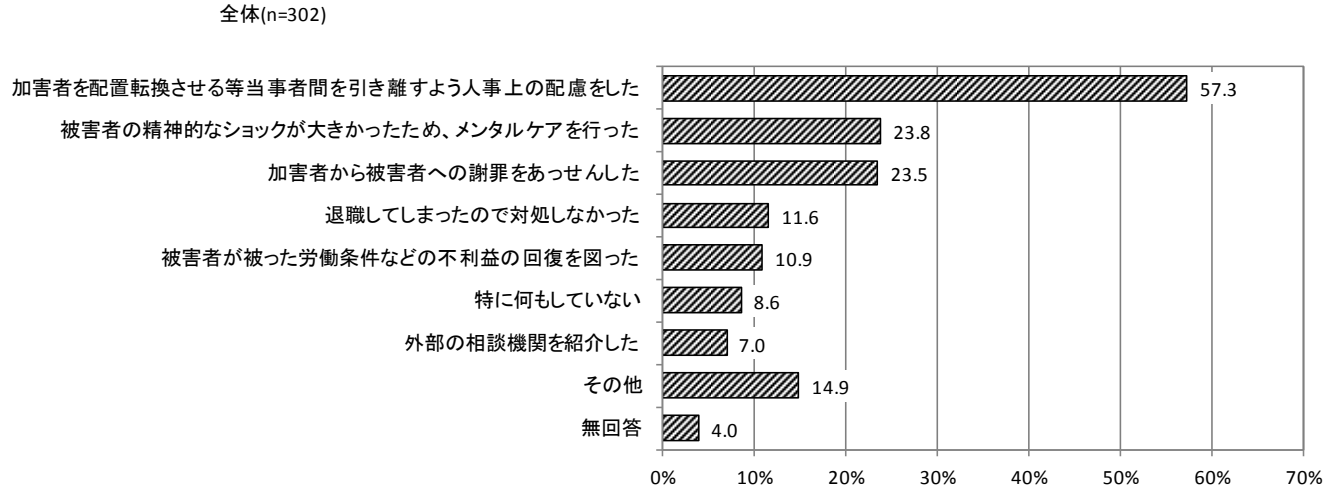
（７）ハラスメントの被害者への対応（複数回答）

「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が５割後半

会社としてハラスメントの被害者へどのように対応したかたずねた。

「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」（57.3%）が最も多く、次いで、「被害者の精神的なショックが大きかったため、メンタルケアを行った」（23.8%）、「加害者から被害者への謝罪をあっせんした」（23.5%）と続いている。一方、「特に何もしていない」とする事業所は8.6%である。（図表 2-17-7）

図表 2-17-7　ハラスメントの被害者への対応



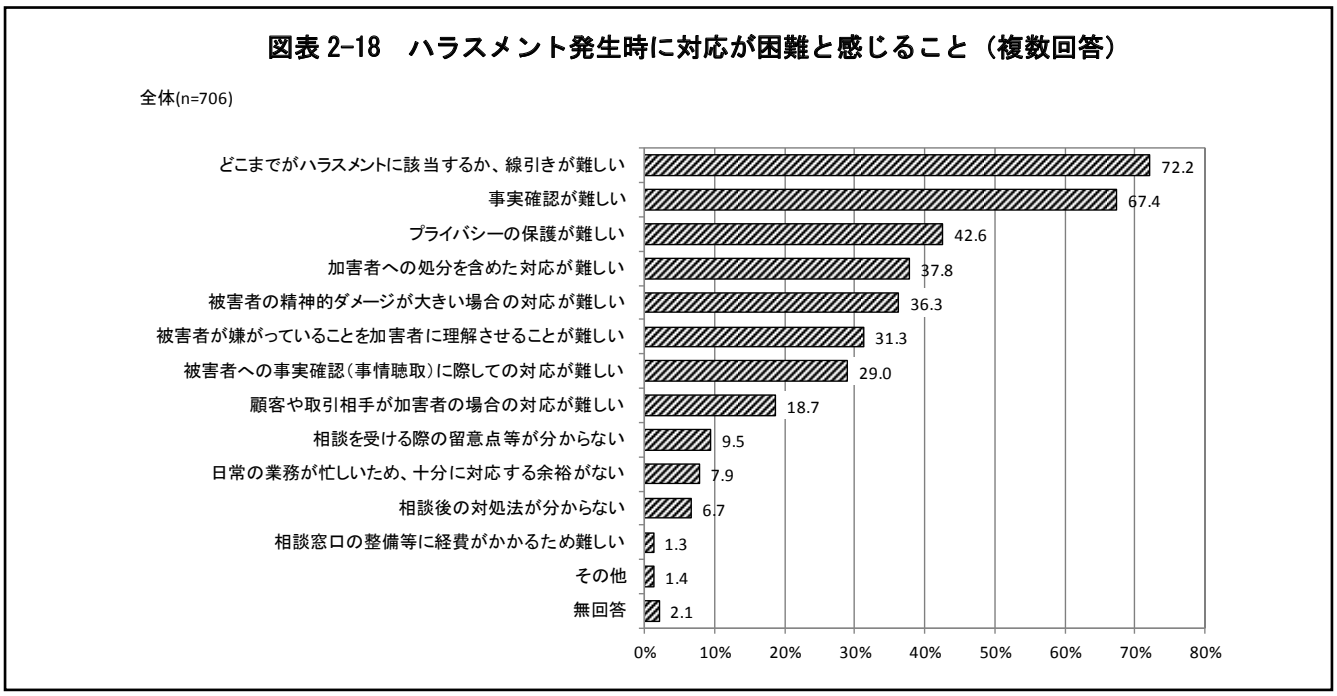
２　ハラスメント発生時に対応が困難と感じること（複数回答）

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が７割前半、「事実確認が難しい」が６割後半

ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることをたずねた。

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」（72.2%）が最も多く、次いで「事実確認が難しい」（67.4%）、「プライバシーの保護が難しい」（42.6%）、「加害者への処分を含めた対応が難しい」（37.8%）、「被害者の精神的ダメージが大きい場合の対応が難しい」（36.3%）、「被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい」（31.3%）の順に割合が高い。（図表 2-18）

図表 2-18　ハラスメント発生時に対応が困難と感じること（複数回答）



3　ハラスメント防止策の実施状況

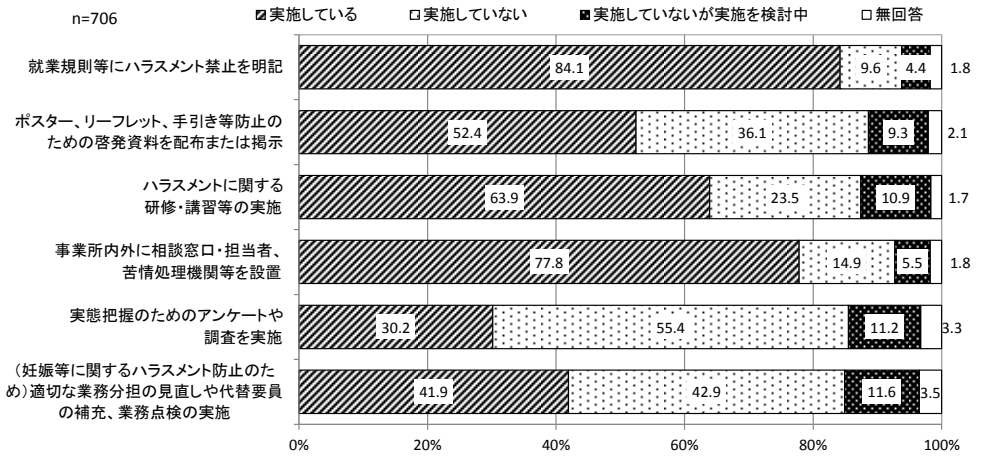
最も多いのは「就業規則等にハラスメント禁止を明記」で８割半ば

ハラスメント防止策の実施状況については、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が 84.1%で最も多く、次いで「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」（77.8%）となっている。

防止策の取組数は「取組数３～４」が 36.8%で最も多く、次いで「取組数５～６」（34.0%）となっている。また、規模が大きくなるほど取組数が多い。（図表 2-19-1）

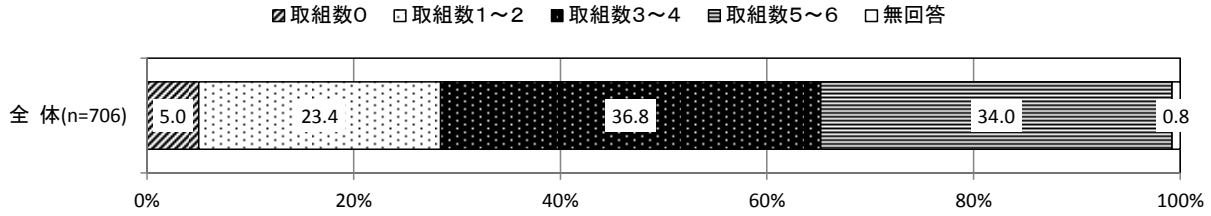
図表 2-19-1　ハラスメント防止策の実施状況

ハラスメント防止策の実施状況

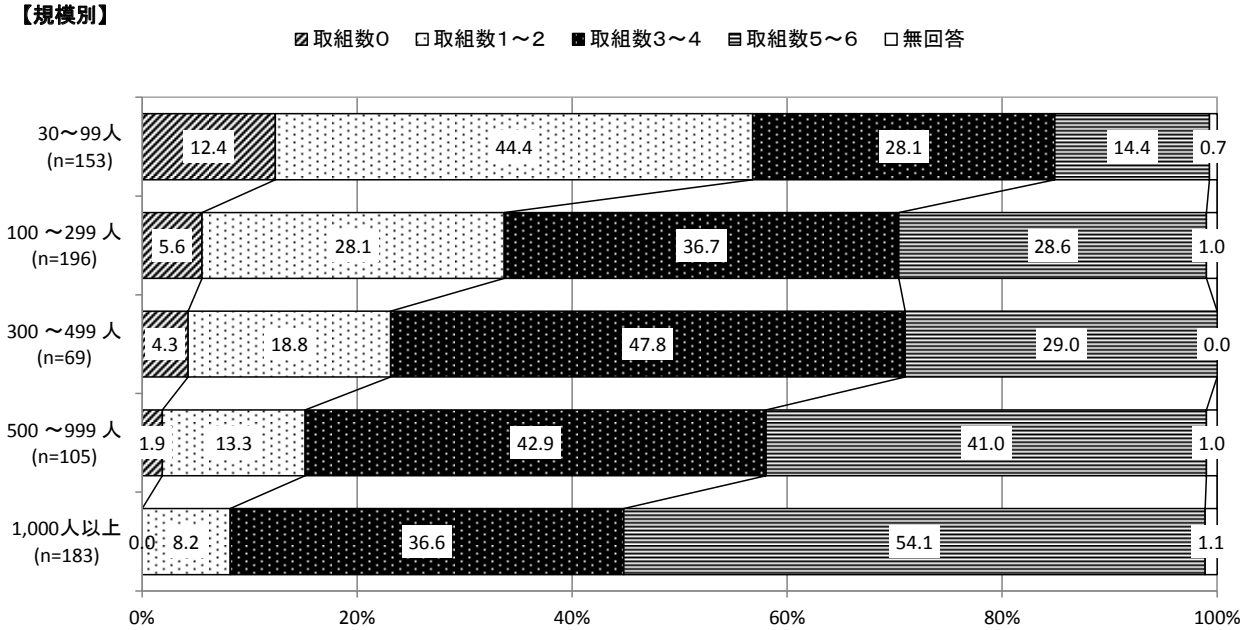


ハラスメント防止策の取組数

【全体】



【規模別】



（１）就業規則等にハラスメント禁止を明記

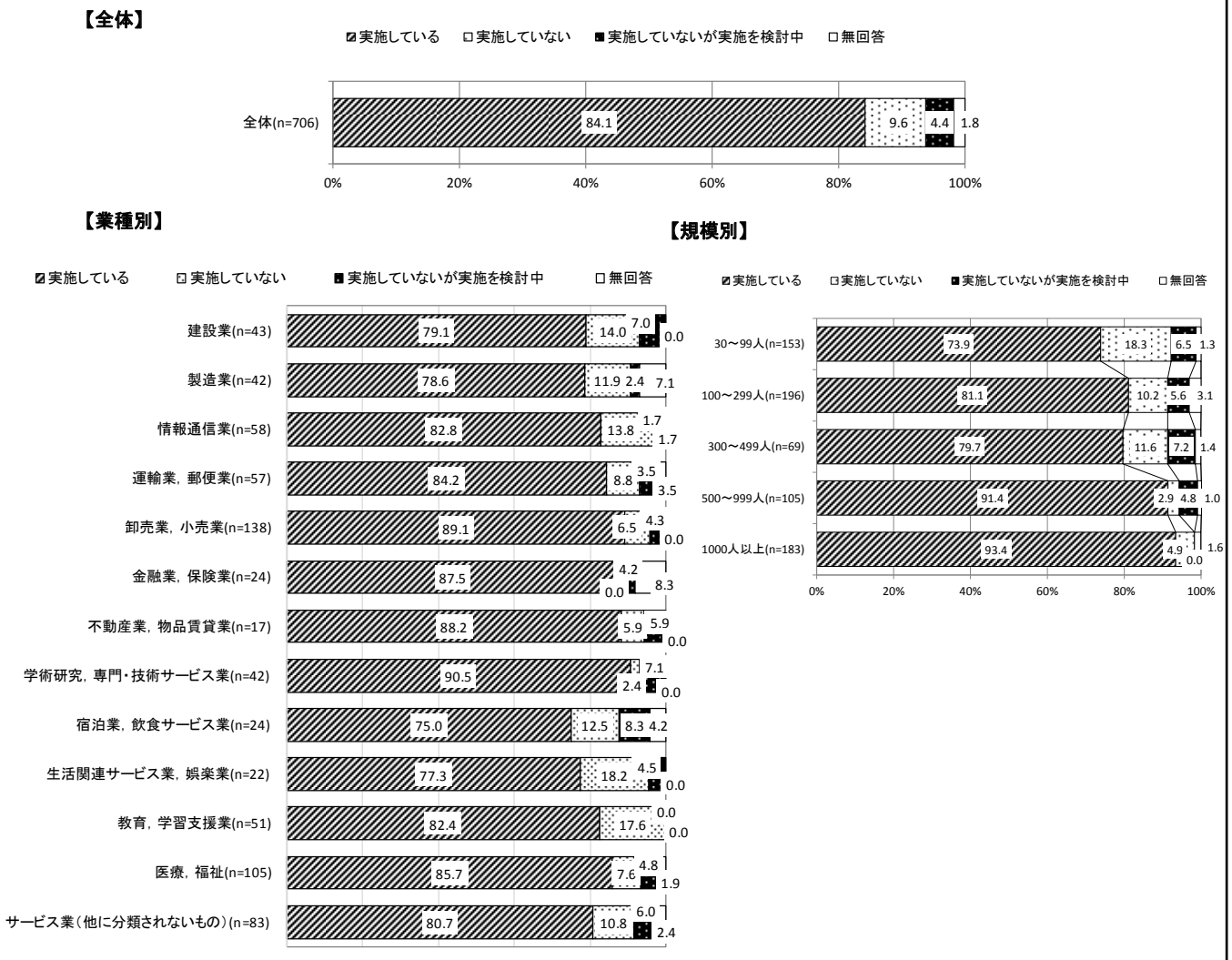
「実施している」事業所は８割半ば

就業規則等にハラスメント禁止を明記しているかたずねたところ、「実施している」が 84.1％で、「実施していない」は 9.6％、「実施していないが実施を検討中」は 4.4％となっている。

業種別でみると、すべての業種で「実施している」が７割を超えており、特に「学術研究，専門・技術サービス業」は 90.5％と他の業種と比べて高くなっている。

規模別でみると、規模が大きくなるほど「実施している」割合が高くなる傾向にあり、500 人以上の規模ではいずれも９割を超えている。（図表 2-19-2）

図表 2-19-2　就業規則等にハラスメント禁止を明記



（２）ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示

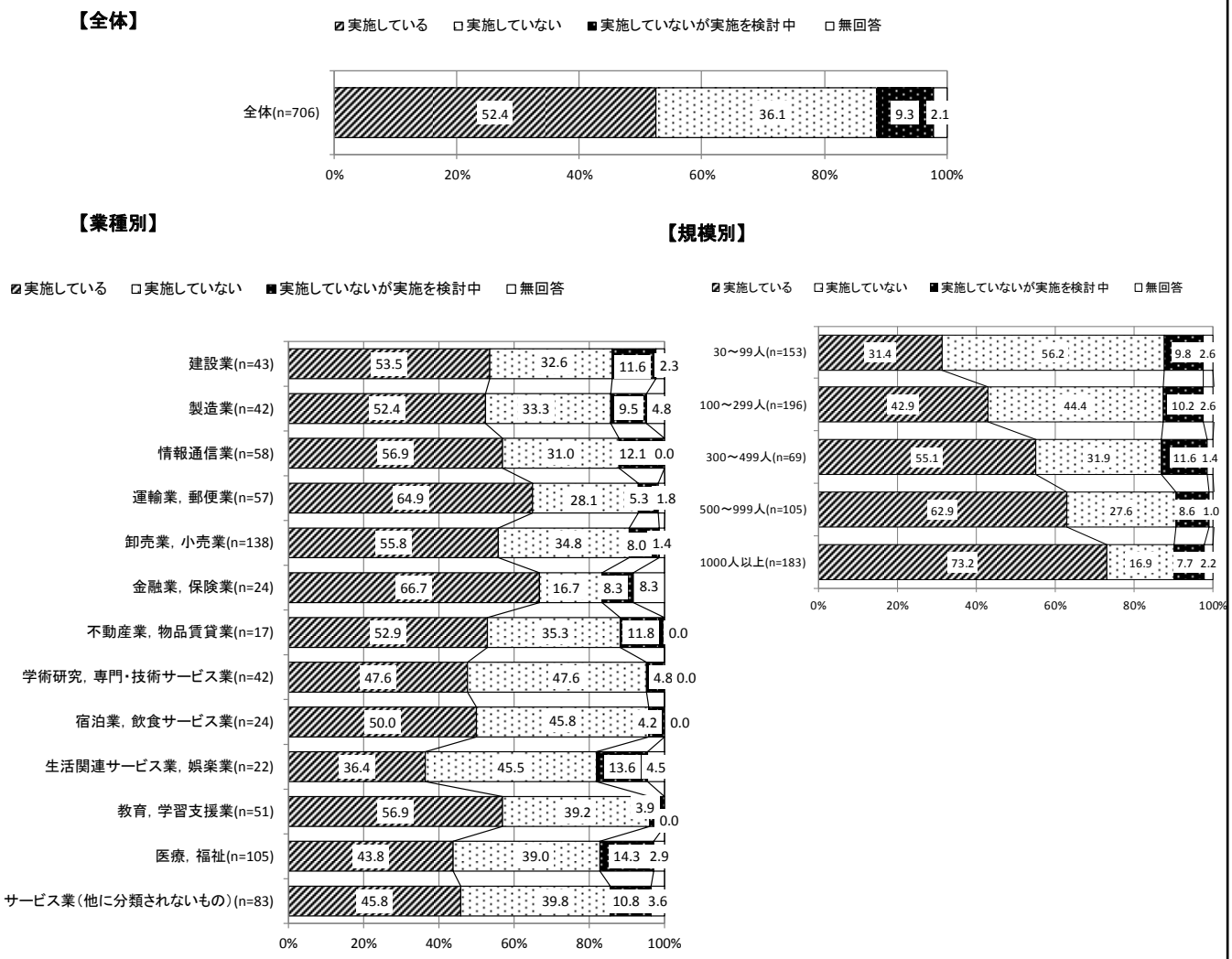
「実施している」事業所は５割前半

ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示しているかたずねたところ、「実施している」が 52.4%で、「実施していない」は 36.1%、「実施していないが実施を検討中」は 9.3%となっている。

業種別にみると、「実施している」割合が高いのは、「金融業,保険業」、「運輸業,郵便業」で、６割を超えていた。一方、「生活関連サービス業，娯楽業」は 36.4%と他の業種より低くなった。

規模別でみると、規模が大きくなるほど「実施している」割合が高くなり、「30～99 人」では 31.4%であるのに対し、「1000 人以上」では 73.2%となっている。(図表 2-19-3)

図表 2-19-3　ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示



（３）ハラスメントに関する研修・講習等の実施

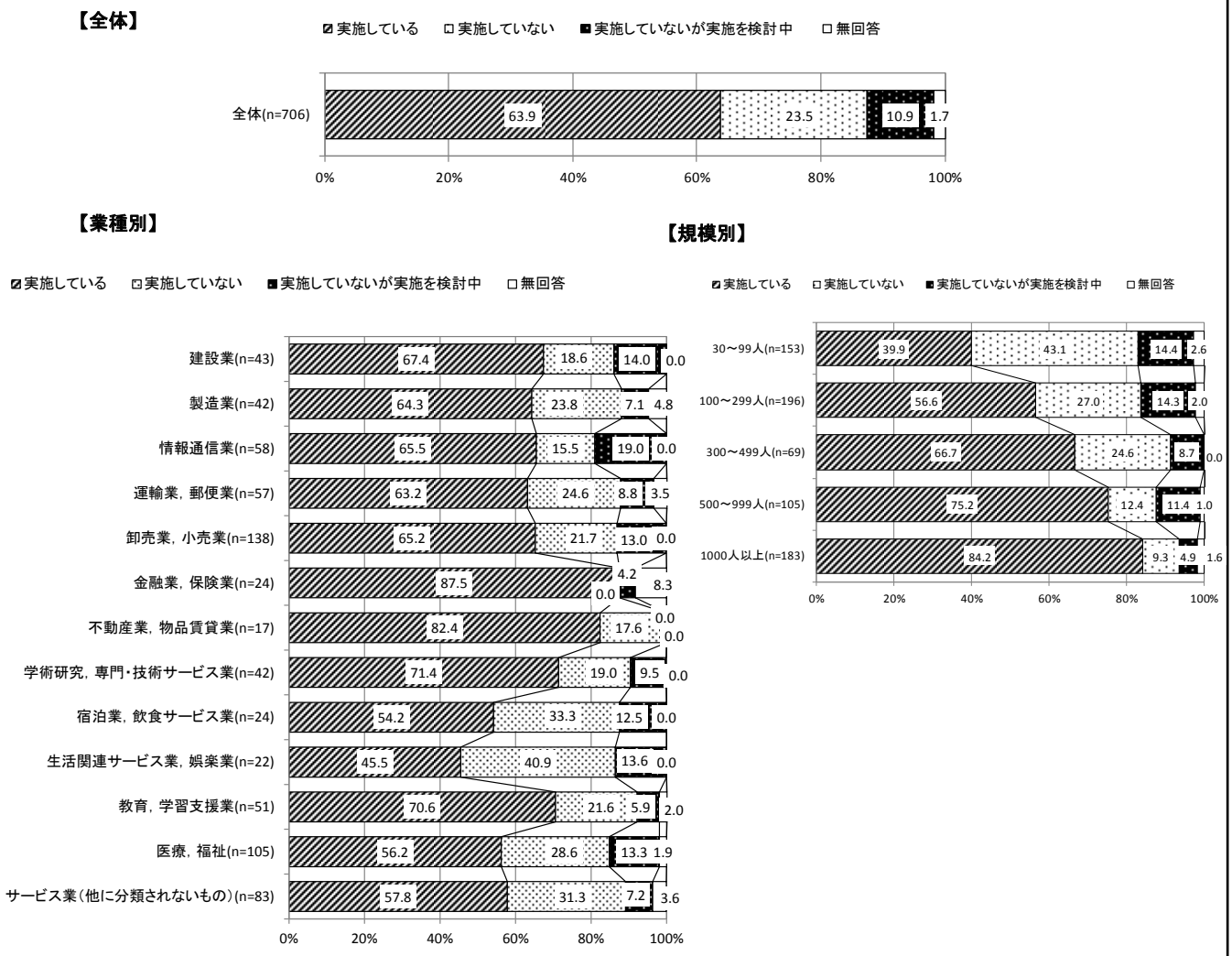
「実施している」事業所は６割前半

ハラスメントに関する研修・講習等（外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む）を実施しているかたずねたところ、「実施している」が 63.9％で、「実施していない」は 23.5％、「実施していないが実施を検討中」は 10.9％となっている。

業種別でみると、「実施している」割合が最も高いのは「金融業，保険業」で 87.5％、次いで「不動産業，物品賃貸業」が 82.4％となった。一方、「生活関連サービス業，娯楽業」では 45.5％となっている。

規模別でみると、規模が大きくなるほど「実施している」割合が高くなり、「30～99 人」では 39.9％であるのに対し、「1000 人以上」では 84.2％となっている。（**図表 2-19-4**）

図表 2-19-4　ハラスメントに関する研修・講習等の実施



（４）事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置

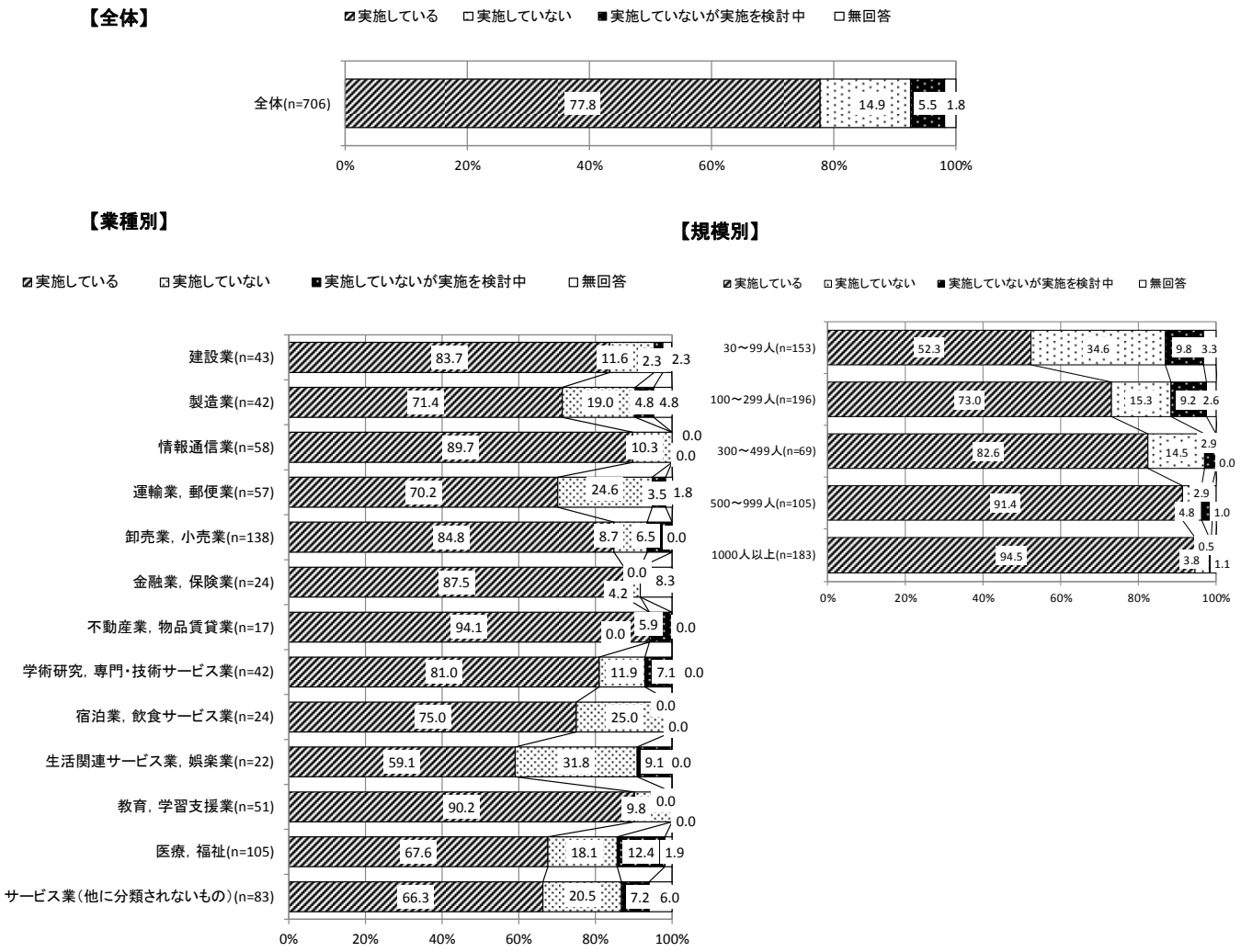
「実施している」事業所は７割後半

事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置しているかたずねたところ、「実施している」が 77.8%で、「実施していない」は 14.9%、「実施していないが実施を検討中」は 5.5%となっている。

業種別でみると、「不動産業，物品賃貸業」、「教育，学習支援業」で「実施している」割合が９割を超えている。

規模別でみると、規模が大きくなるほど「実施している」割合が高くなり、500 人以上の規模ではいずれも「実施している」が９割を超えている。一方、「30～99 人」では 52.3%となっている。**（図表 2-19-5）**

図表 2-19-5　事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置



（５）実態把握のためのアンケートや調査を実施

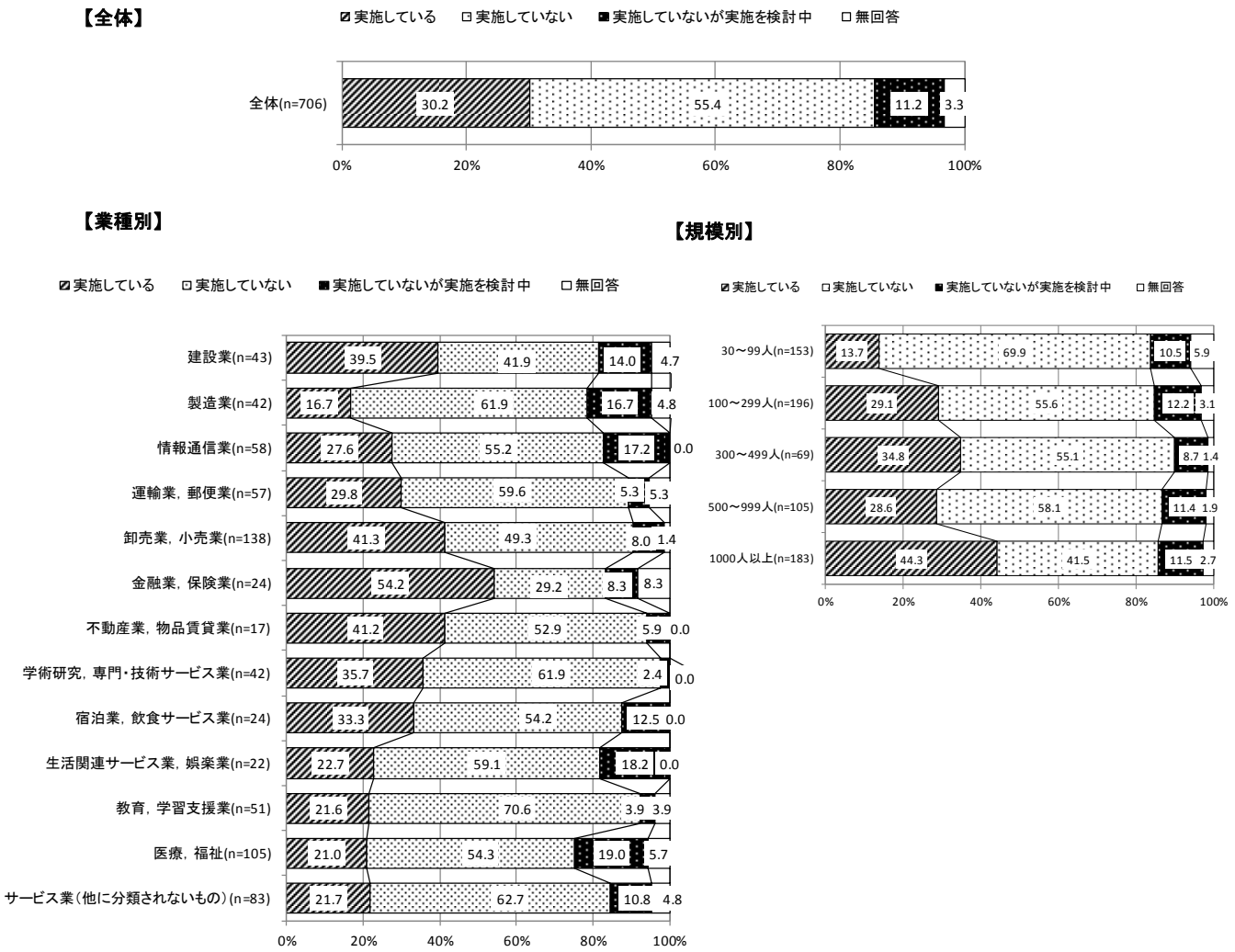
「実施している」事業所は約３割

実態把握のためのアンケートや調査を実施しているかたずねたところ、「実施している」が 30.2%で、「実施していない」は 55.4%、「実施していないが実施を検討中」は 11.2%となっている。

業種別でみると、「実施している」割合が最も高いのは「金融業，保険業」で 54.2%、次いで「卸売業，小売業」（41.3%）、「不動産業、物品賃貸業」（41.2%）と続いた。

規模別でみると、「1000 人以上」では「実施している」が 44.3%で「実施していない」の 41.5%を上回っているが、500 人以下の規模では、「実施していない」が「実施している」を上回っている。**（図表 2-19-6）**

図表 2-19-6　実態把握のためのアンケートや調査を実施



（６）（妊娠等に関するハラスメント防止のため）適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検の実施

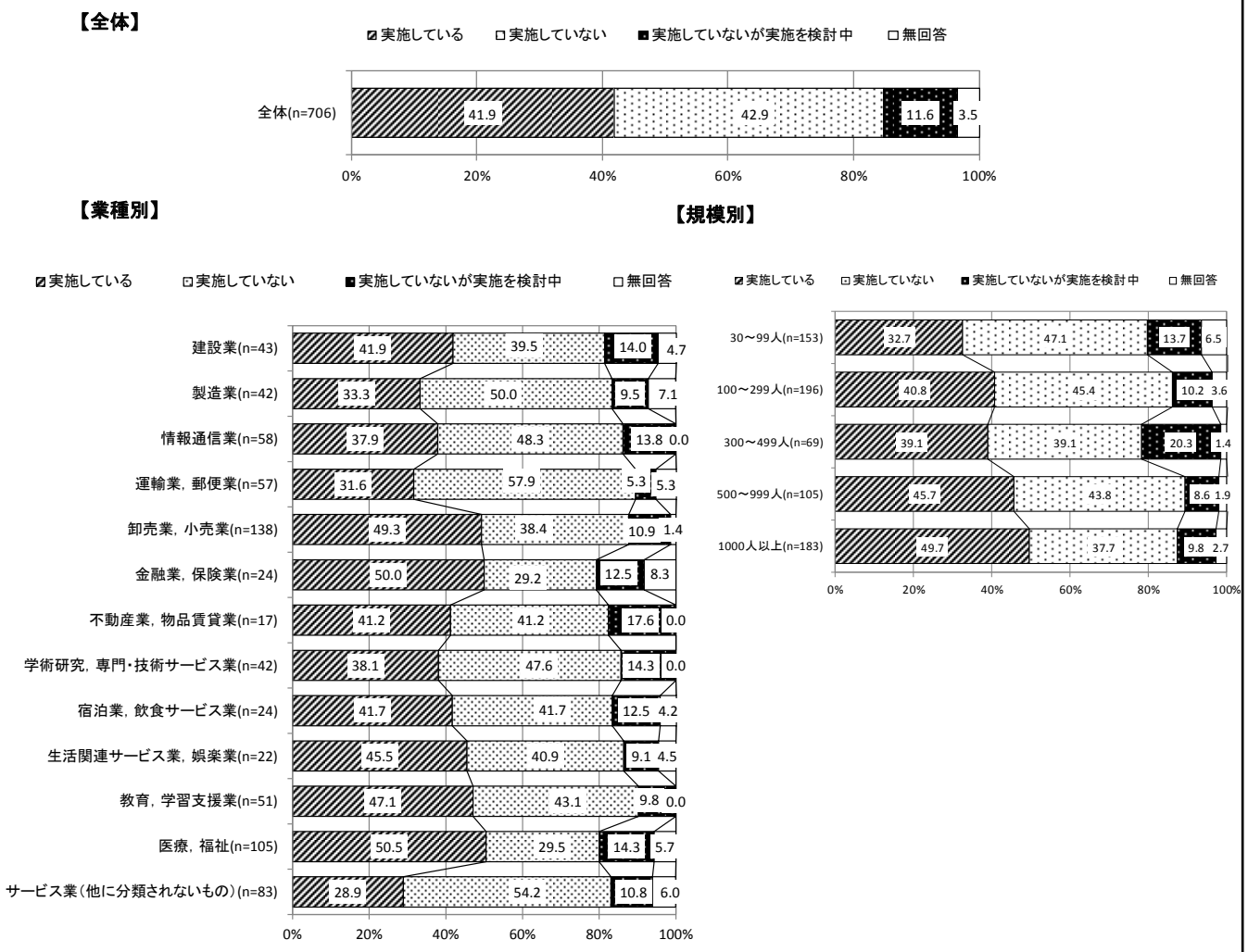
「実施している」事業所は約４割

（妊娠等に関するハラスメント防止のため）適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検を実施しているかたずねたところ、「実施している」が 41.9%で、「実施していない」は 42.9%、「実施していないが実施を検討中」は 11.6%となっている。

業種別でみると、「実施している」割合が最も高いのは「医療，福祉」で 50.5%、次いで「金融業，保険業」（50.0%）、「卸売業，小売業」（49.3%）、「教育、学習支援業」（47.1%）と続いた。

規模別でみると、「30～99 人」では、「実施していない」（47.1%）が「実施している」（32.7%）を上回っているのに対し、「1000 人以上」では、「実施している」（49.7%）が「実施していない」（37.7%）を上回っている。（図表 2-19-7）

図表 2-19-7　（妊娠等に関するハラスメント防止のため）適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検の実施



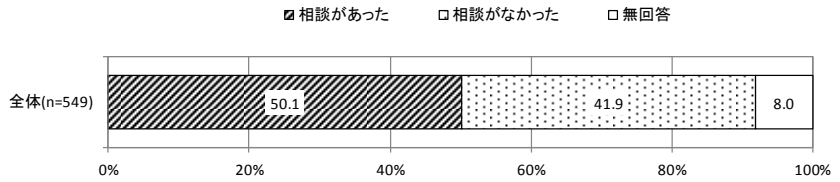
（７）ハラスメントに関する相談の有無

「相談があった」事業所は約５割、「相談がなかった」事業所は約４割

「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」していると回答した事業所（ｎ=549）に、過去５年間にハラスメントに関する相談があったかどうかたずねた。

「相談があった」事業所は 50.1％で、「相談がなかった」の 41.9％を上回っている。**（図表 2-19-8）**

図表 2-19-8　ハラスメントに関する相談の有無



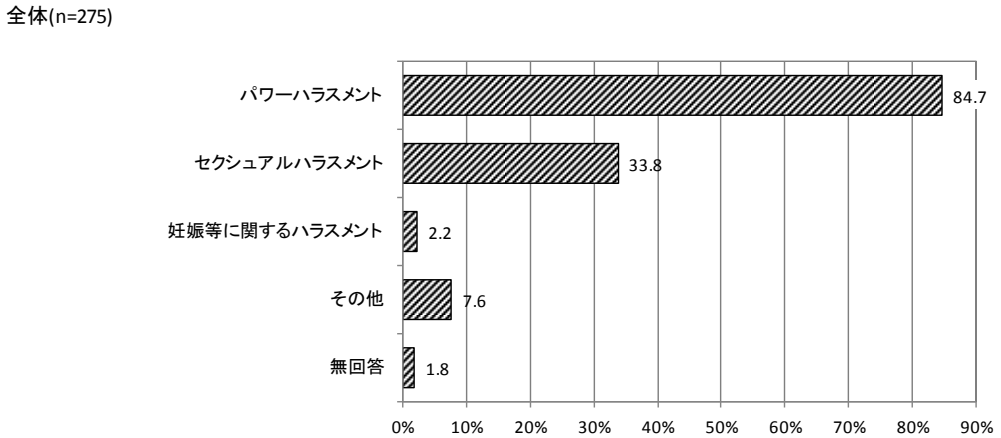
（８）増加傾向にあるハラスメントの種類（複数回答）

「パワーハラスメント」が８割半ば、「セクシュアルハラスメント」は３割前半

ハラスメントに関する相談について「相談があった」と回答した事業所（ｎ=275）に、増加傾向にあるハラスメントの種類についてたずねた。

「パワーハラスメント」が 84.7％で最も多く、「セクシュアルハラスメント」は 33.8％、「妊娠等に関するハラスメント」は 2.2％となった。**（図表 2-19-9）**

図表 2-19-9　増加傾向にあるハラスメントの種類



Ⅳ　自由意見（事業所（人事労務担当者）の意見）

事業所調査の回答者（706 人）のうち、58 人（回答者の 8.2%）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 24 件と最も多く、次いで「ハラスメントに関すること」、「雇用環境や社会に対する要望」がそれぞれ７件、「行政に望むこと」が６件、「育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること」が５件等となっている。

本項では、寄せられた意見から代表的なものを抽出して掲載している。

１　男女雇用平等に関すること

◆ 弊社は製造業の為製造現場における男女の機能の差を埋める取り組みを実施し始めた（力の差を埋めるための紙積みロボットの導入など）。近年女性の採用が増え、単なる言葉だけの男女平等ではなく、身体的機能の違いを認め、男女それぞれの特性が生かせるような社風にしていきたい。（製造業　30～99 人）

◆ 建設業という事もあり、男女不問で求人募集をしても応募がない。又、説明会で業務内容（施工管理有り）を説明すると辞退される。よって全体の従業員に占める女性の割合が極端に低く、管理職や役員登用もない。（建設業　100～299 人）

◆ 「男女平等」という言葉があることが男女平等ではないと思います。平等が当り前、「男女平等」というワードを耳にしなくなって初めて平等を感じられると思います。難しいと思いますが、女性差別のない社会を望みます。（建設業　30～99 人）

◆ 女性育成、登用や家庭と仕事の両立支援については 1on1 ミーティングの実施等によるきめ細かな対話フォローが重要と感じます。（情報通信業　500～999 人）

◆ 職場における男女平等に関して、必ずしもすべての女性社員が異動・転勤等を望むとはいえない現状において、個々の意向やキャリアプランを尊重しつつ、男女平等を実現するための運用、制度設計に悩むことがある。（卸売業、小売業　100～299 人）

◆ 平等の定義を職場に当てはめることに苦労している。シフト勤務や力仕事等、女性に気を使い日勤のみとした時、女性社員よりシフト勤務の希望があり、男性社員と同様に勤務を組んだが結果として長続きしなかった。事務職であれば時間や業務を男女平等にできるが、現場、体を使う業務に於いて平等とはどのような物かがあいまいである。（サービス業（他に分類されないもの　500～999 人）

２　職場のハラスメントに関すること

◆ ハラスメントは加害者がどう考えているかよりも被害者がどう感じているかが大きく左右される為、判断するのに事実関係だけではなく、本人との聞き取りが重要であると感じる。（運輸業、郵便業　1,000 人以上）

◆ ハラスメント研修など全社実施しているので以前より認識が高くなったと思う。今後も定期的に実施。ハラスメントについて人事へ相談しやすい環境はあるが、申し立て内容がどうみてもハラスメントでない（ただの上司への不満）パターンもある（情報通信業　100～299 人）

◆ マタニティハラスメント（パタニティ含）について、職場で逆マタハラが起こることも増えており、管理者側が、妊娠、出産者に対して必要以上に留意してしまうケースも散見されるようになってきているように感じる。労使双方が気持ちよく勤務する・できる職場を目指し、対応する必要性が増えている。男女平等の風土を国を中心として醸成していく必要があると考える。（教育、学習支援業　1,000 人以上）

◆ パワーハラスメントはいけない事であると認識しているが、線引きが非常に難しい。実際に注意すべきことが生じてもパワハラを恐れて指導しないケースも出てきている。マスコミを含め過剰な報道は控えてほしい。また線引きをしっかりと設けてほしい。（情報通信業　300 人～499 人）

３　育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

◆ 妊娠による女性の産休育休の代替要員の確保が困難（宿泊業、飲食サービス業　1,000 人以上）

◆ 育児短時間勤務等、制度はあっても、責任感から皆に迷惑をかけたくないと考え、退職してしまう女性社員もいる。（学術研究、専門・技術サービス業　500～999 人）

◆ 育児・介護休暇は私たちのような小さな企業では制度化するのは難しい事ですが、対象となる従業員とコミュニケーションを取りながら可能な限りは会社としても努力するつもりでいます。実際に制度はなくても休みを取らせることもありますが、規定を作ってそのルールの中で運用するのは人員不足で無理がある場合の方が多くなります。雇用する側は更に厳しい状況となっています。労働者だけでなく小さな会社へ雇用者の事も考えてほしいです。（宿泊業、飲食サービス業　30～99 人）

４　男性の育児参加に関すること

◆ どれだけ制度を充実させようと、男性が利用しない限り意味がないのではないでしょうか。当社は女性比率が高い為、フレキシブルな働き方が定着しつつありますが、男性が多い会社では相当難しいと聞いています。（卸売業、小売業　1,000 人以上）

５　保育所に関すること

◆ 子供を安心して預けられる保育園の増設をお願いします。職場に復帰できるように（早く）お願いします。（卸売業、小売業　100～299 人）

◆ 待機児童問題解決のため、行政が主体となり、さらに多くの認可保育所を設置していただきたいと思います。（先日の報道で、今年の待機児童数は過去最少になったとありましたが、まだ１万６千人以上もいるようなので）また、保育所の数を増やすだけでなく、保育費や保育時間のサービス向上させるため助成金など保育所への金銭的補助も今まで以上に必要だと考えます。そうすることで、保育所での児童虐待を減らすことにもつながると思います。（教育、学習支援業　1,000 人以上）

６　行政に望むこと

◆ 保育施設の拡充など子育てしやすい環境づくりと経済的な支援が女性の社会進出を加速させると思いますので、行政が今まで以上に取り組んでいただけると助かります。（運輸業、郵便業　1,000 人以上）

◆ 男性と女性は平等ではありますが、妊娠・出産や体力の違いなど、性による質の違いがあり、その違いを是正するために推進しているのが現在の「男女平等」であると感じています。しかし、ＬＧＢＴや性的マイノリティのように、性への考え方や生き方が多様化している現代において、「男女」という１本の線引きのみで制度や設備を整備するのは難しくなってきていると実感しています。様々な考え方が、より生きやすくなるように、東京都においても法案の検討をさらに推進していただきたいと思います。（運輸業、郵便業　1,000 人以上）

7　雇用環境や社会に対する要望

◆ 男女平等実現のために、この 30 年ほど女性の社会参画は著しく進みましたが、体のつくりも機能や得手不得手の傾向はやはり異なるものであり、長らく男性が築き上げてきた社会で肩ひじを張って働いてきた女性程、不妊等人口減にかかわる問題を抱えてしまう事態に陥っていると感じます。”真の平等”とはどのようなことか欧米諸国の取り組みなどから学び、取り入れることが働き方改革にも期待されます。（卸売業、小売業　1,000 人）

◆ 職場のみが男女平等を達成できるはずもなく、社会でジェンダーロールへの意識改革が必要になると思います。また、長時間労働は明らかに男女平等の阻害要因です。（製造業　100～299 人）