

第3章 従業員調査結果

「従業員調査結果」

【回答者（従業員）の属性】

(1) 性別と年代

上段：実数 下段：%	全体				うち非正社員			
	全体	性別			全体	性別		
		男性	女性	無回答		男性	女性	無回答
全体	1,228	590	635	3	56	20	36	0
	100.0 (100.0)	100.0 (48.0)	100.0 (51.7)	100.0 (0.2)	100.0 (100.0)	100.0 (35.7)	100.0 (64.3)	0.0 (0.0)
10代	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)
20代	162	66	96	0	2	0	2	0
	13.2 (100.0)	11.2 (40.7)	15.1 (59.3)	0.0 (0.6)	3.6 (100.0)	0.0 (0.0)	5.6 (100.0)	0.0 (0.0)
30代	468	249	218	1	9	4	5	0
	38.1 (100.0)	42.2 (53.2)	34.3 (46.6)	33.3 (0.2)	16.1 (100.0)	20.0 (44.4)	13.9 (55.6)	0.0 (0.0)
40代	403	182	221	0	16	5	11	0
	32.8 (100.0)	30.8 (45.2)	34.8 (54.8)	0.0 (0.0)	28.6 (100.0)	25.0 (31.3)	30.6 (68.8)	0.0 (0.0)
50代	149	69	80	0	10	2	8	0
	12.1 (100.0)	11.7 (46.3)	12.6 (53.7)	0.0 (0.0)	17.9 (100.0)	10.0 (20.0)	22.2 (80.0)	0.0 (0.0)
60代以上	40	21	19	0	19	9	10	0
	3.3 (100.0)	3.6 (52.5)	3.0 (47.5)	0.0 (0.0)	33.9 (100.0)	45.0 (47.4)	27.8 (52.6)	0.0 (0.0)
無回答	6	3	1	2	0	0	0	0
	0.5 (100.0)	0.5 (50.0)	0.2 (16.7)	66.7 (33.3)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)

(2) 勤務先の業種

上段：実数 下段：%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全体	1,228	590	635	3
	100.0	100.0	100.0	100.0
建設業	75	32	42	1
	6.1	5.4	6.6	33.3
製造業	165	83	82	0
	13.4	14.1	12.9	0.0
情報通信業	97	47	50	0
	7.9	8.0	7.9	0.0
運輸業、郵便業	75	39	36	0
	6.1	6.6	5.7	0.0
卸売業、小売業	160	77	82	1
	13.0	13.1	12.9	33.3
金融業、保険業	46	18	28	0
	3.7	3.1	4.4	0.0
不動産業、物品賃貸業	22	11	11	0
	1.8	1.9	1.7	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	43	26	17	0
	3.5	4.4	2.7	0.0
宿泊業、飲食サービス業	29	16	13	0
	2.4	2.7	2.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	20	11	9	0
	1.6	1.9	1.4	0.0
教育、学習支援業	94	46	48	0
	7.7	7.8	7.6	0.0
医療、福祉	184	85	99	0
	15.0	14.4	15.6	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	188	86	101	1
	15.3	14.6	15.9	33.3
その他	25	11	14	0
	2.0	1.9	2.2	0.0
無回答	5	2	3	0
	0.4	0.3	0.5	0.0

(3) 勤務先の企業規模

上段：実数 下段：%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全体	1,228	590	635	3
	100.0	100.0	100.0	100.0
30～99人	231	113	116	2
	18.8	19.2	18.3	66.7
100～299人	301	133	168	0
	24.5	22.5	26.5	0.0
300～499人	146	75	70	1
	11.9	12.7	11.0	33.3
500～999人	193	93	100	0
	15.7	15.8	15.7	0.0
1,000人以上	357	176	181	0
	29.1	29.8	28.5	0.0
無回答	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0

「従業員調査結果」

(4) 回答者の職種

上段：実数 下段：%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全体	1,228 100.0	590 100.0	635 100.0	3 100.0
専門・技術職（技術者、看護師、教員等）	230 18.7	132 22.4	97 15.3	1 33.3
事務職（経理事務、オペレーター等）	678 55.2	249 42.2	428 67.4	1 33.3
営業職	114 9.3	84 14.2	30 4.7	0 0.0
販売・サービス職（店員等）	60 4.9	28 4.7	32 5.0	0 0.0
技能・労務職（運転手、作業員等）	35 2.9	24 4.1	11 1.7	0 0.0
管理職（課長相当職以上）	64 5.2	50 8.5	14 2.2	0 0.0
その他	41 3.3	21 3.6	20 3.1	0 0.0
無回答	6 0.5	2 0.3	3 0.5	1 33.3

(5) 回答者の勤続年数

上段：実数 下段：%	合計	勤続年数					無回答
		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	
全体	1,228 100.0	97 7.9	132 10.7	344 28.0	459 37.4	193 15.7	3 0.2
男性	590 100.0	45 7.6	59 10.0	189 32.0	210 35.6	87 14.7	0 0.0
女性	635 100.0	52 8.2	73 11.5	152 23.9	249 39.2	106 16.7	3 0.5
無回答	3 100.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(6) 回答者の役職

上段：実数 下段：%	合計	役職						無回答
		役職につ いていない	主任級	係長級	課長級	部長級	その他	
全体	1,228 100.0	643 52.4	254 20.7	182 14.8	68 5.5	28 2.3	36 2.9	17 1.4
男性	590 100.0	240 40.7	124 21.0	126 21.4	51 8.6	23 3.9	17 2.9	9 1.5
女性	635 100.0	402 63.3	129 20.3	56 8.8	17 2.7	5 0.8	18 2.8	8 1.3
無回答	3 100.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0

(7) 回答者の雇用形態

上段：実数 下段：%	合計	雇用形態			無回答
		正社員	パートタイマー	その他	
全体	1,228 100.0	1162 94.6	25 2.0	31 2.5	10 0.8
男性	590 100.0	565 95.8	5 0.8	15 2.5	5 0.8
女性	635 100.0	594 93.5	20 3.1	16 2.5	5 0.8
無回答	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

「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：%	合計	1か月の平均残業時間						
		残業なし	10時間以下	10時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超	無回答
全 体	1,228 100.0	217 17.7	375 30.5	292 23.8	287 23.4	33 2.7	14 1.1	10 0.8
男性	590 100.0	43 7.3	151 25.6	167 28.3	187 31.7	26 4.4	11 1.9	5 0.8
女性	635 100.0	172 27.1	224 35.3	125 19.7	100 15.7	7 1.1	2 0.3	5 0.8
無回答	3 100.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0

(9) 昨年度の年次有給休暇取得日数

上段：実数 下段：%	合計	昨年度の年次有給休暇取得日数						
		0日	1～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21日以上	無回答
全 体	1,228 100.0	69 5.6	241 19.6	375 30.5	276 22.5	202 16.4	51 4.2	14 1.1
男性	590 100.0	33 5.6	134 22.7	206 34.9	134 22.7	65 11.0	15 2.5	3 0.5
女性	635 100.0	36 5.7	104 16.4	169 26.6	142 22.4	137 21.6	36 5.7	11 1.7
無回答	3 100.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(10) 配偶者の有無

上段：実数 下段：%	合計	配偶者の有無		
		いる	いない	無回答
全 体	1,228 100.0	720 58.6	504 41.0	4 0.3
男性	590 100.0	382 64.7	207 35.1	1 0.2
女性	635 100.0	335 52.8	297 46.8	3 0.5
無回答	3 100.0	3 100.0	0 0.0	0 0.0

(11) 子どもの有無

上段：実数 下段：%	合計	子どもの有無				
		末子が就学前	末子が 小学生	末子が 中学生以上	いない	無回答
全 体	1,228 100.0	311 25.3	129 10.5	192 15.6	591 48.1	5 0.4
男性	590 100.0	173 29.3	61 10.3	89 15.1	263 44.6	4 0.7
女性	635 100.0	138 21.7	68 10.7	103 16.2	325 51.2	1 0.2
無回答	3 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	3 100.0	0 0.0

(12) 勤務先労働組合の有無

上段：実数 下段：%	合計	労働組合の有無				
		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	1,228 100.0	325 26.5	141 11.5	622 50.7	122 9.9	18 1.5
男性	590 100.0	148 25.1	74 12.5	302 51.2	58 9.8	8 1.4
女性	635 100.0	176 27.7	67 10.6	318 50.1	64 10.1	10 1.6
無回答	3 100.0	1 33.3	0 0.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0

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

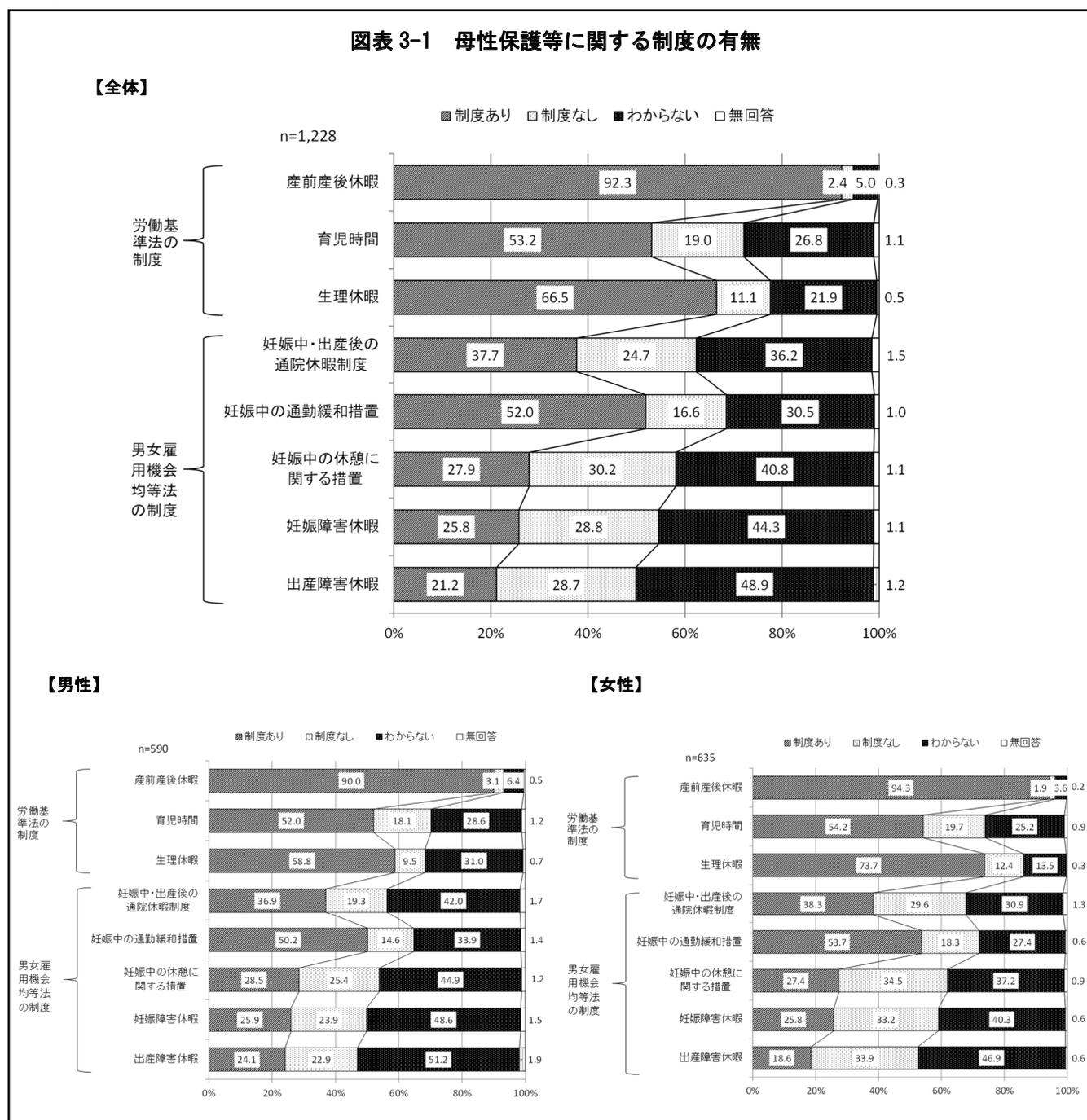
職場における母性保護に関する8項目の制度を挙げて、それぞれの制度の有無についてたずねた。

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」(92.3%)、「生理休暇」(66.5%)、「育児時間」(53.2%)となっている。

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」(52.0%)の割合が高い。ただし、5項目とも「わからない」の割合が3割を超えており、特に「妊娠中の休憩に関する措置」、「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。

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。

(図表 3-1)

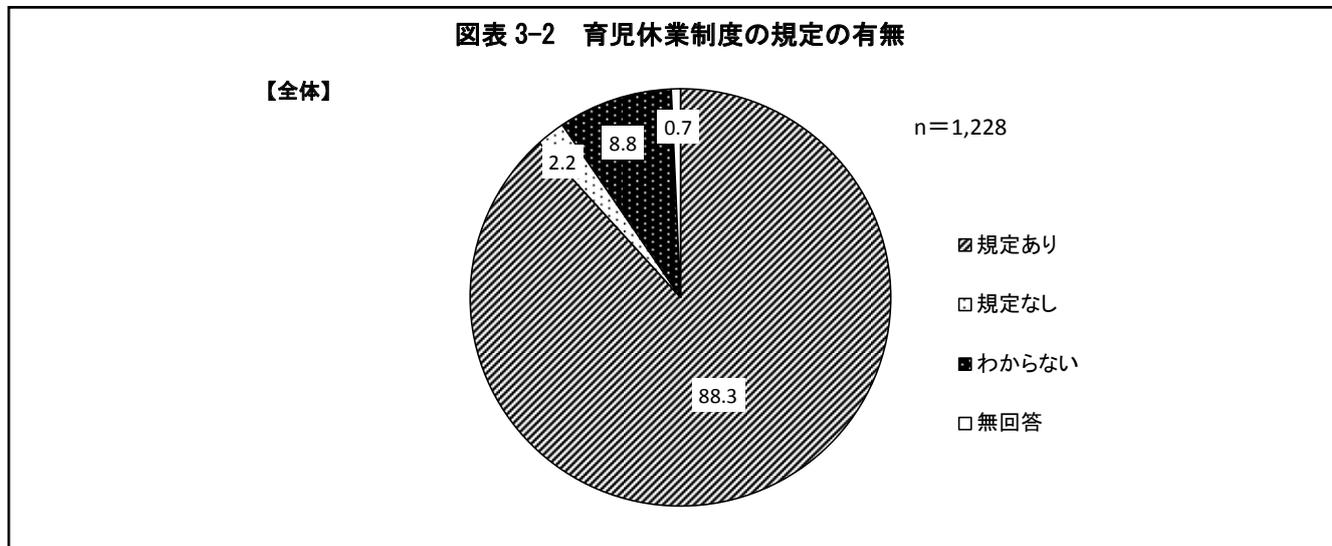


Ⅱ 育児・介護休業法等に関する事項

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8割後半

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88.3%、「規定なし」は2.2%、「わからない」は8.8%となっている。(図表3-2)

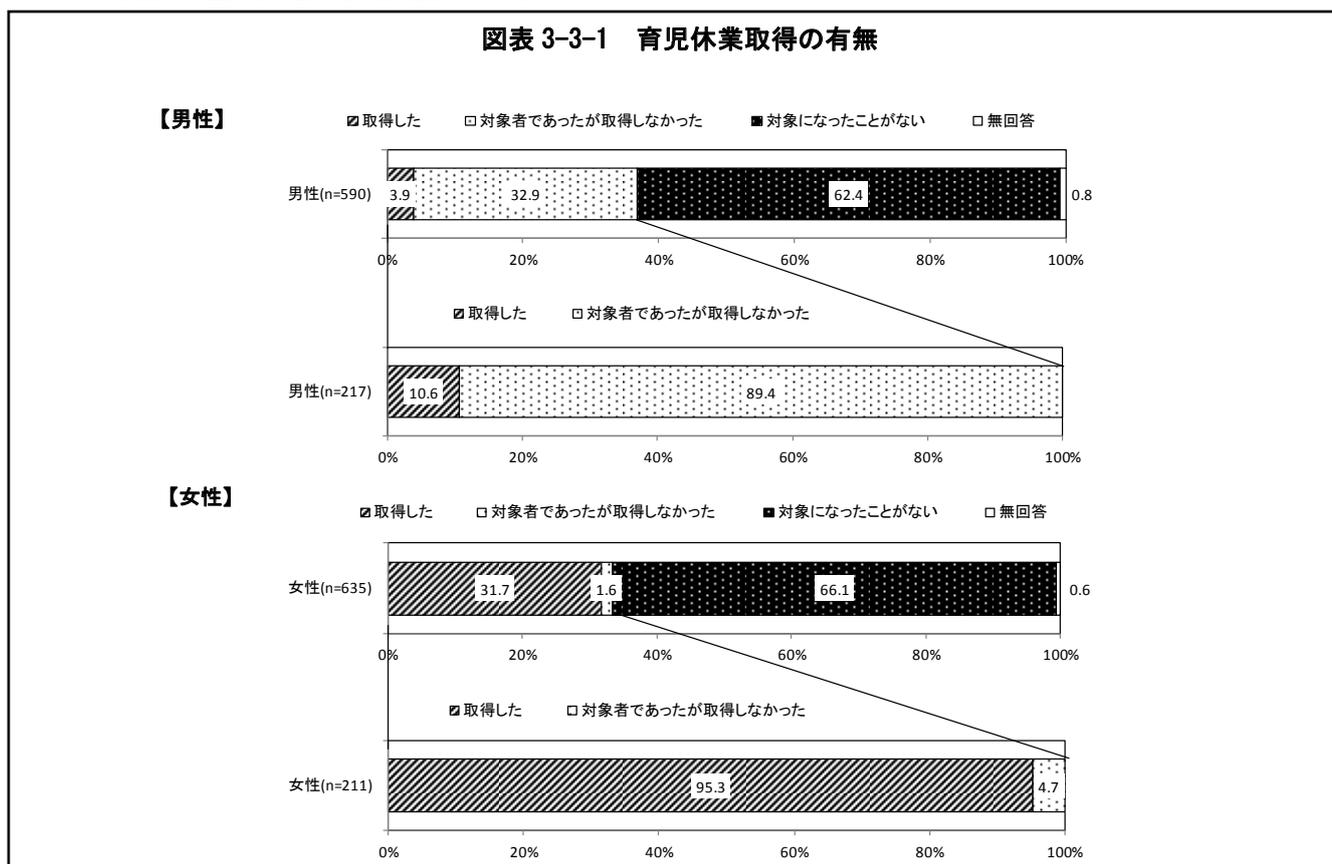


2 育児休業取得の有無

女性の取得率95.3%に対して、男性の取得率は10.6%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36.8%（「取得した」(3.9%) + 「取得しなかった」(32.9%)）、女性は33.3%（同様に(31.7%) + (1.6%)）である。

育児休業対象者(男性n=217、女性n=211)のうち、休業を取得したことがあるのは、男性10.6%、女性95.3%であり、男女の差が大きい。(図表3-3-1)

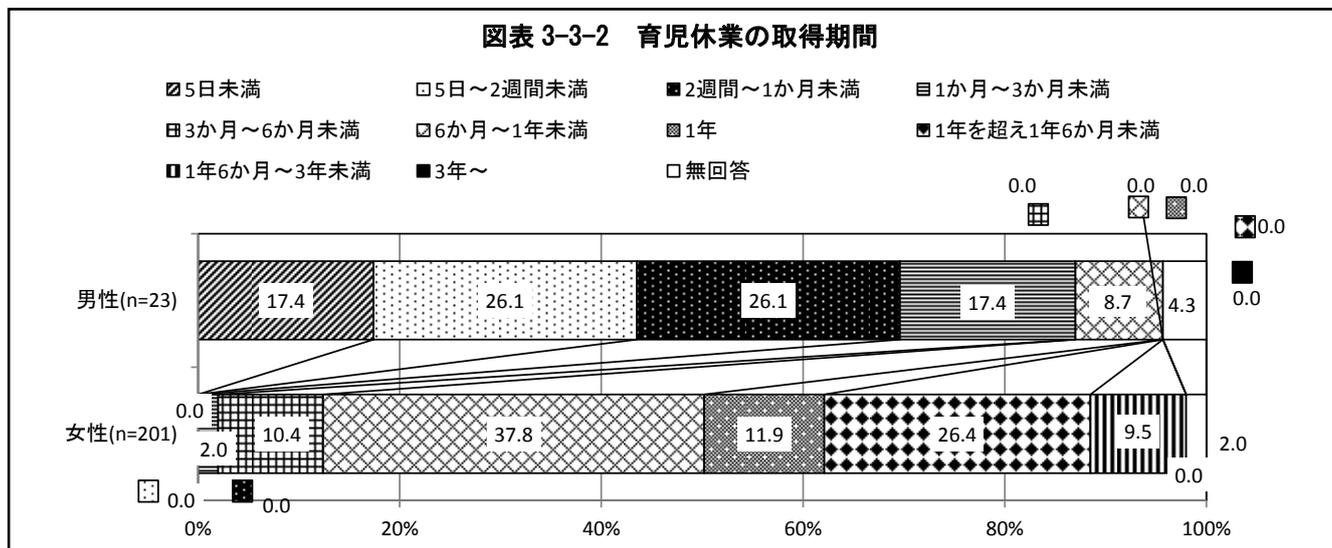


2-1 育児休業の取得期間

女性は「6か月～1年未満」、男性は「5日～2週間未満」、「2週間～1か月未満」が最も高い

育児休業取得者（男性：n=23、女性：n=201）に対し、育児休業取得期間はどのくらいかをたずねた。

男性では「5日～2週間未満」、「2週間～1か月未満」（26.1%）が最も高く、次いで「5日未満」、「1か月～3か月未満」（17.4%）となっている。女性では「6か月～1年未満」（37.8%）が最も高く、次いで「1年を超え1年6か月未満」（26.4%）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みられる。（図表 3-3-2）

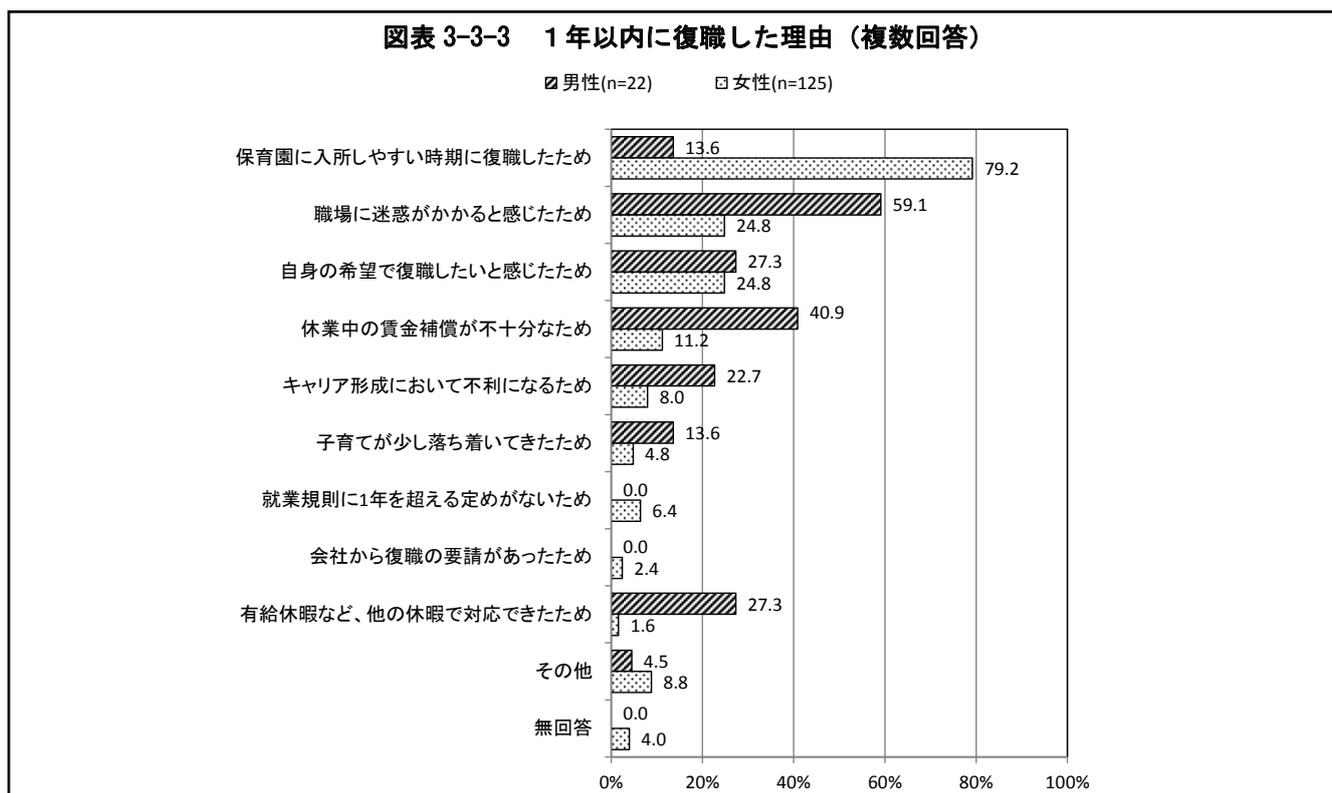


2-2 1年以内に復職した理由（複数回答）

男性は「職場に迷惑がかかると感じたため」、女性は「保育園に入所しやすい時期に復職したため」が最も高い

育児休業取得者で1年以内に復職した理由をたずねた。

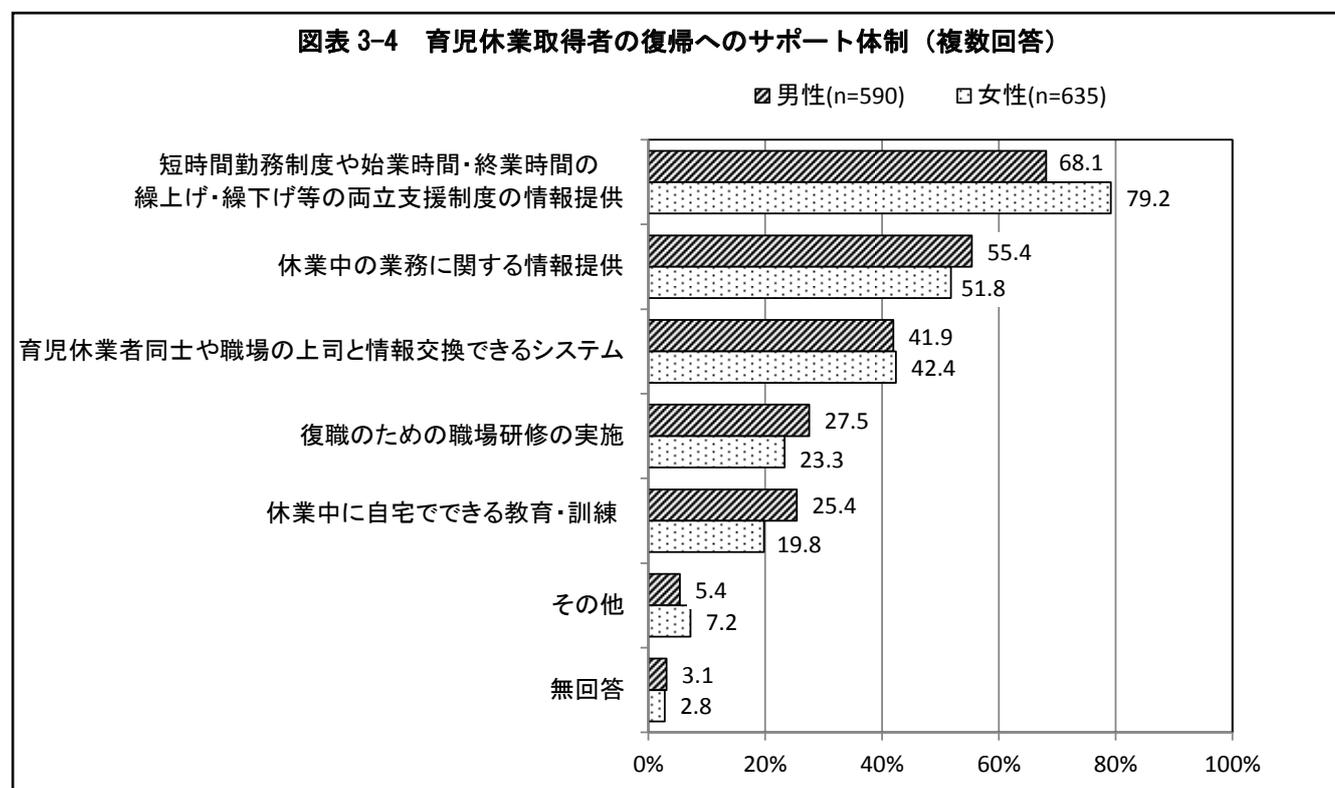
男性では「職場に迷惑がかかると感じたため」（59.1%）が最も高く、次いで「休業中の賃金保証が不十分なため」（40.9%）となっている。女性では「保育園に入所しやすい時期に復職したため」（79.2%）が最も高くなっており、男女の意識が異なる。（図表 3-3-3）



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「両立支援制度の情報提供」の割合が最も高い

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68.1%、女性79.2%となっている。次いで、「休業中の業務に関する情報提供」（男性55.4%、女性51.8%）、「育児休業者同士や職場の上司と情報交換できるシステム」（男性41.9%、女性42.4%）となっている。（図表3-4）

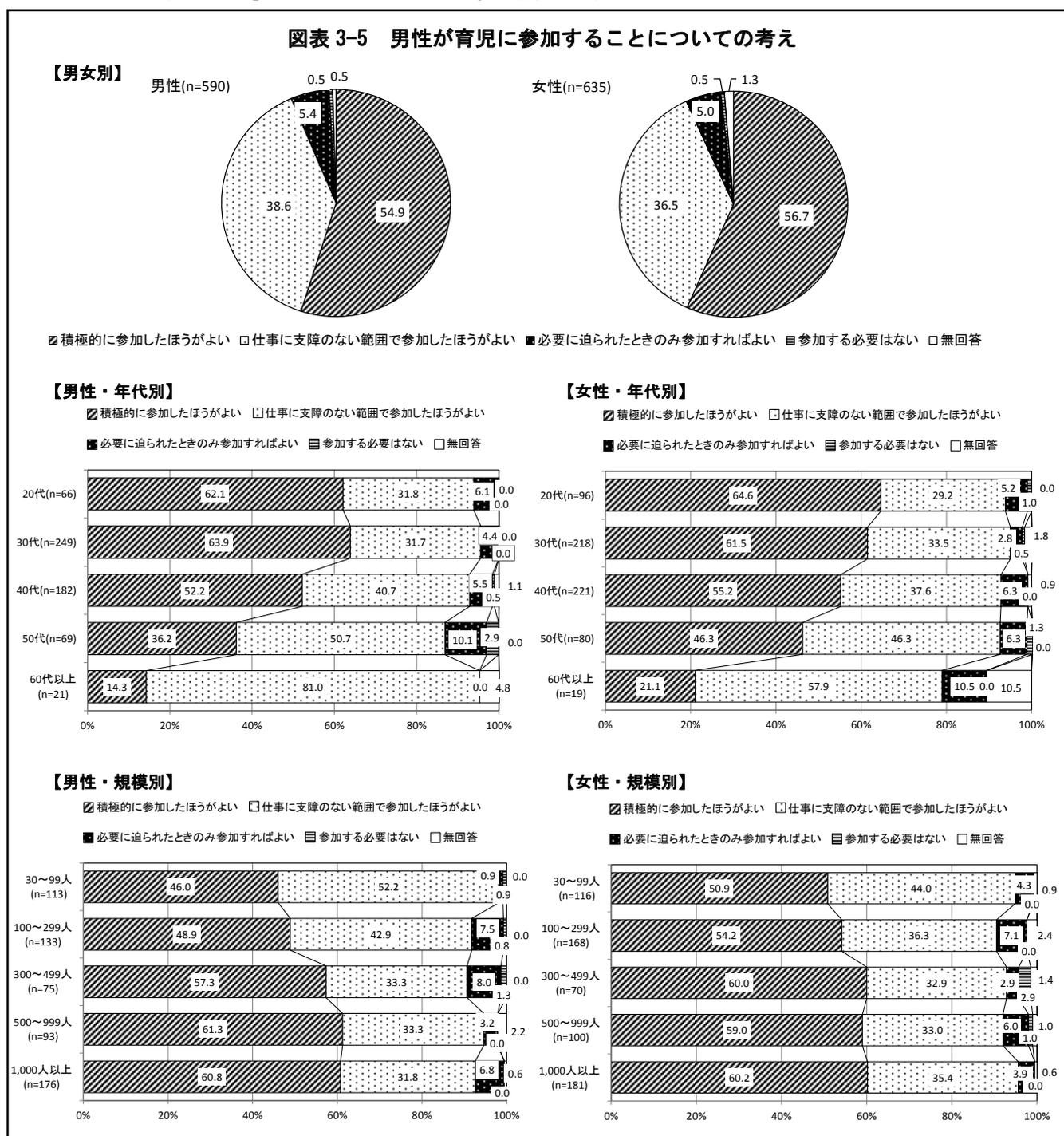


4 男性が育児に参加することについての考え

男女ともに「積極的に参加した方がよい」が最も高い

男性の育児参加への考えをたずねた。男性は「積極的に参加した方がよい」(54.9%)、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(38.6%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(5.4%)の順、女性は「積極的に参加した方がよい」(56.7%)、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(36.5%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(5.0%)の順となっている。

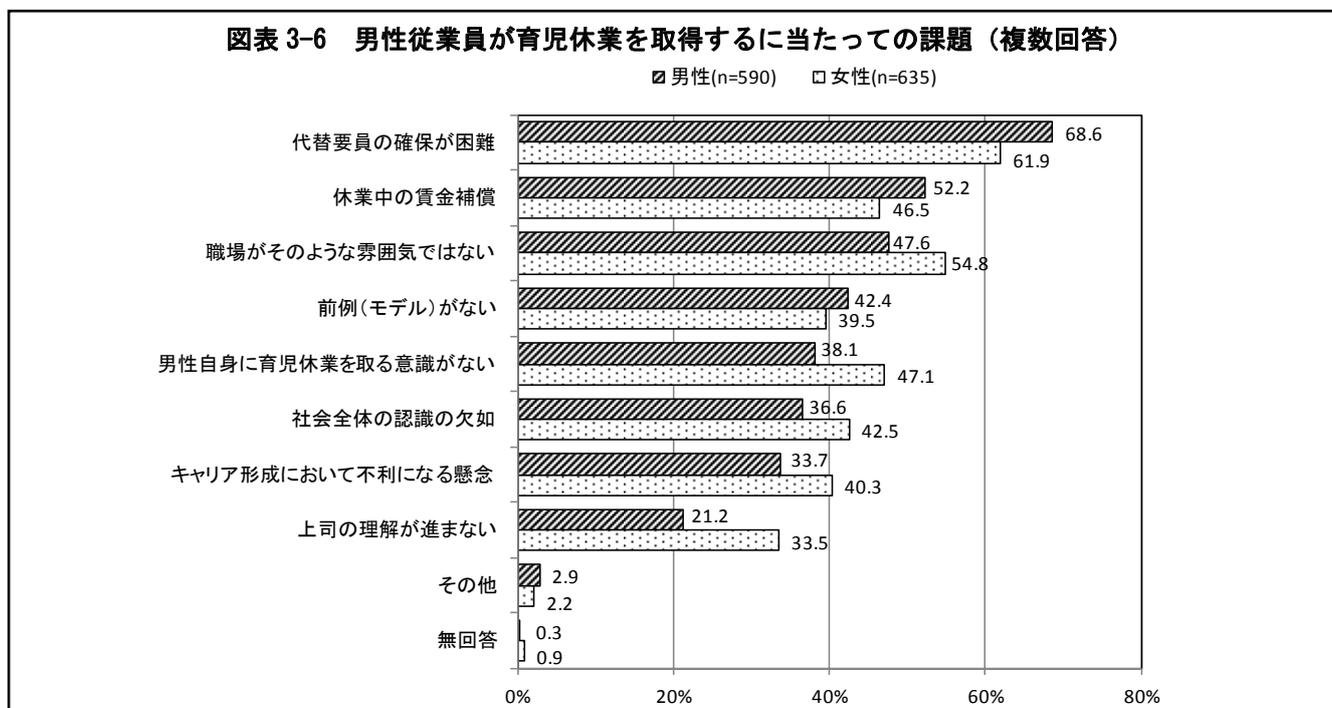
年代別にみると、男性では30代、女性では20代で「積極的に参加した方がよい」と考えている割合が最も高くなっている。規模別にみると、男性は「500～999人」、「1,000人以上」で「積極的に参加したほうがよい」が6割を超えているが、「30～99人」、「100～299人」では4割台となった。一方、女性は規模によらず「積極的に参加したほうがよい」が5割を超えている。(図表3-5)



5 男性従業員が育児休業を取得するに当たっての課題（複数回答）

男女ともに「代替要員の確保が困難」が最も高い

男性の育児休業取得に当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」（68.6%）、「休業中の賃金補償」（52.2%）、「職場がそのような雰囲気ではない」（47.6%）、女性では「代替要員の確保が困難」（61.9%）、「職場がそのような雰囲気ではない」（54.8%）、「男性自身に育児休業を取る意識がない」（47.1%）の順に割合が高い。（図表 3-6）

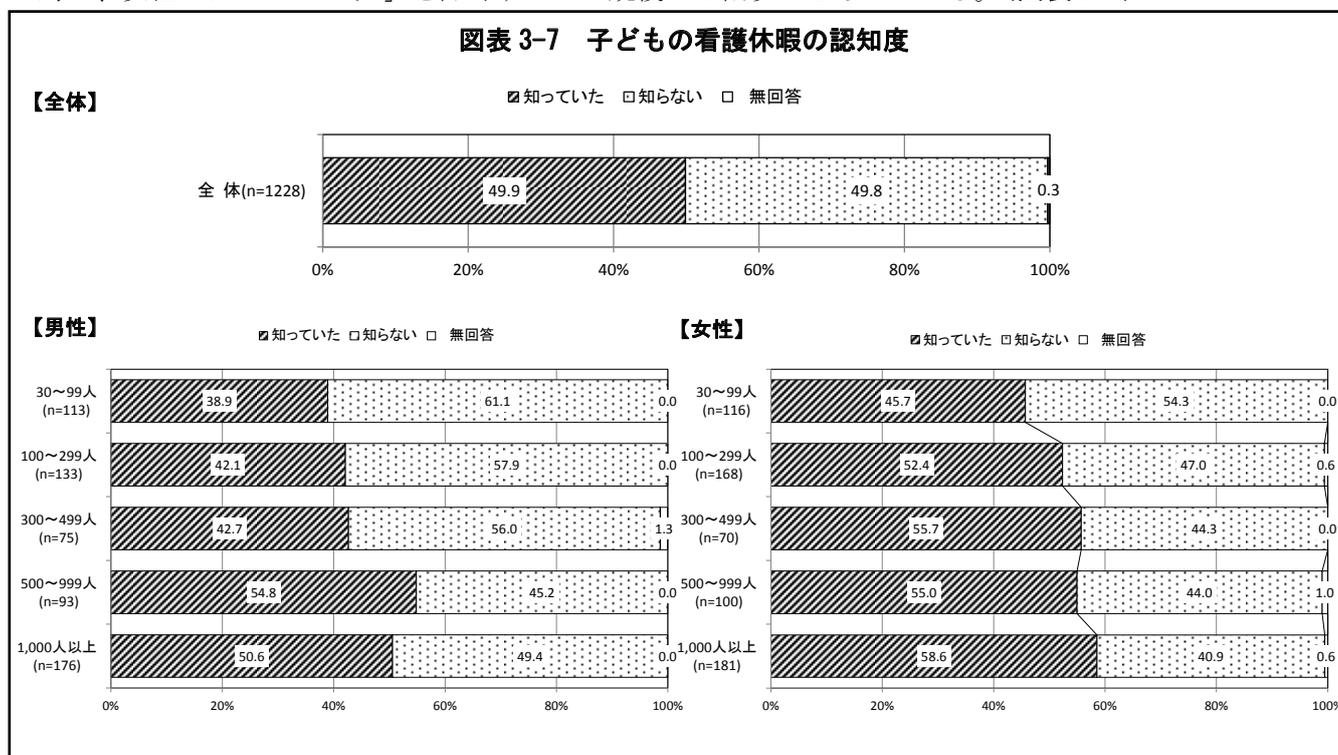


6 子どもの看護休暇の認知度

子どもの看護休暇が法律に定められていることを「知っていた」、「知らない」ともに約5割

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、「知っていた」が49.9%「知らない」が49.8%とほぼ同じ割合になっている。

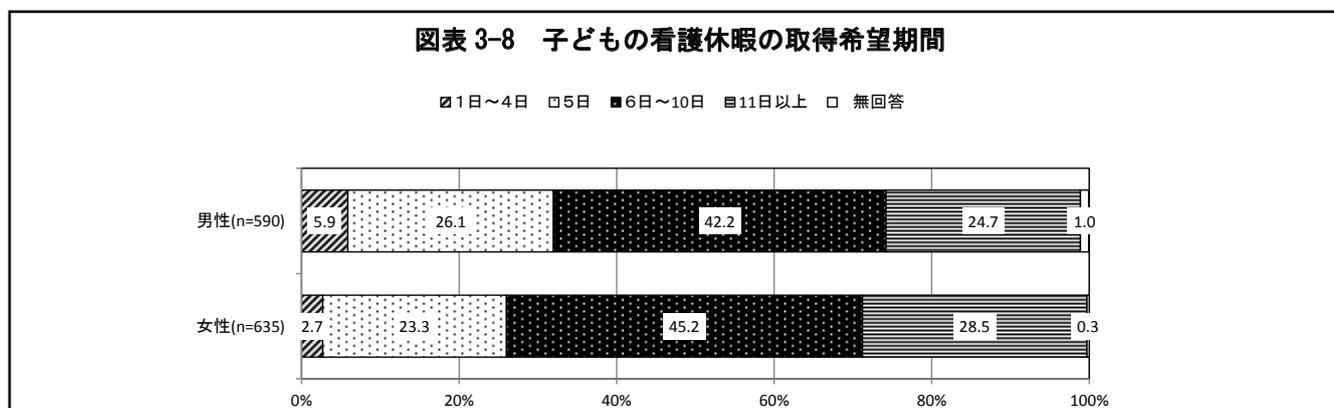
規模別にみると「知っていた」割合は、男性では「500～999人」、「1000人以上」の企業で5割以上であるのに対し、女性では「30～99人」を除くすべての規模で5割以上となっている。(図表3-7)



7 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

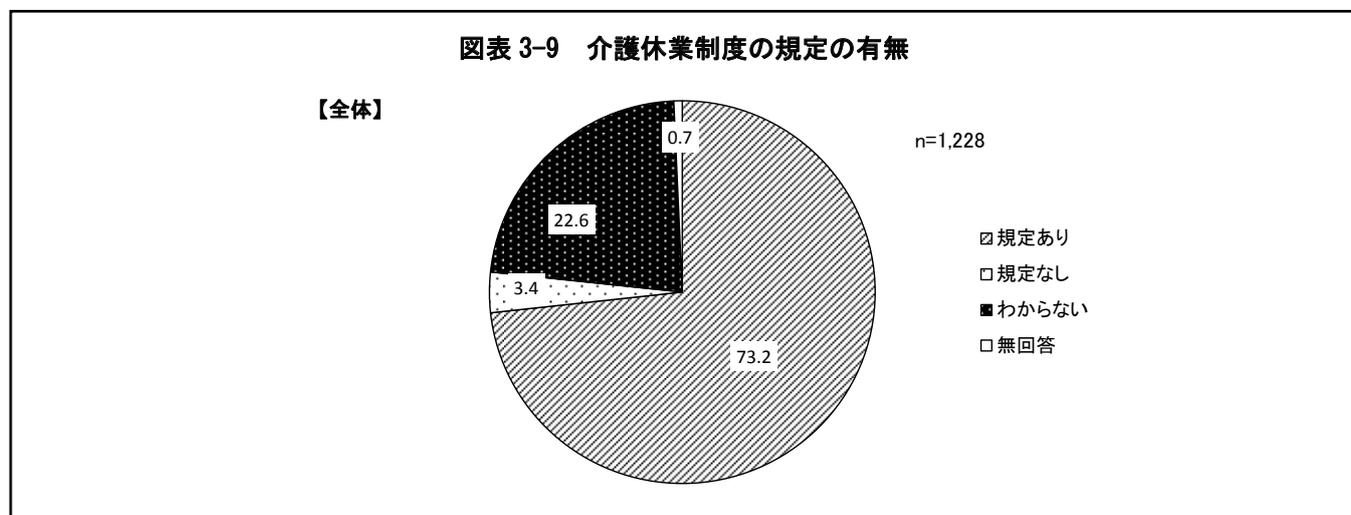
子どもの看護休暇は、年間どのくらいの期間取得できることが望ましいかをたずねた。男女とも「6～10日」(男性 42.2%、女性 45.2%)が最も割合が高い。以下、男性では「5日」(26.1%)、「11日以上」(24.7%)の順、女性では「11日以上」(28.5%)、「5日」(23.3%)となっており、男女とも法律で定められた年「5日」以上の期間の取得を希望する回答が多い。(図表3-8)



8 介護休業制度の規定の有無

「規定あり」は7割前半

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73.2%、「規定なし」は3.4%、「わからない」は22.6%となっている。(図表 3-9)

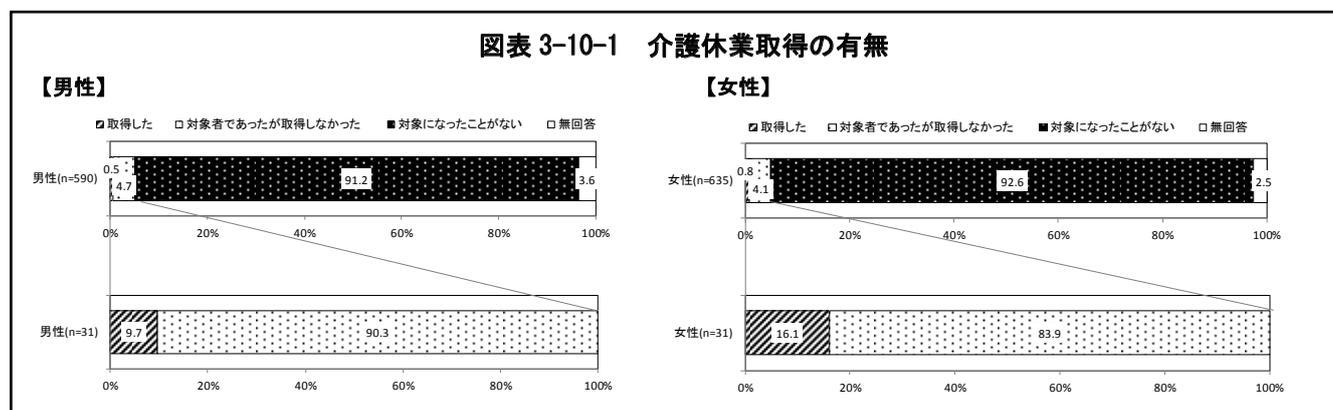


9 介護休業取得の有無

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5.2%(取得した(0.5%)+取得しなかった(4.7%))、女性は4.9%(同様に(0.8%)+(4.1%))であった。

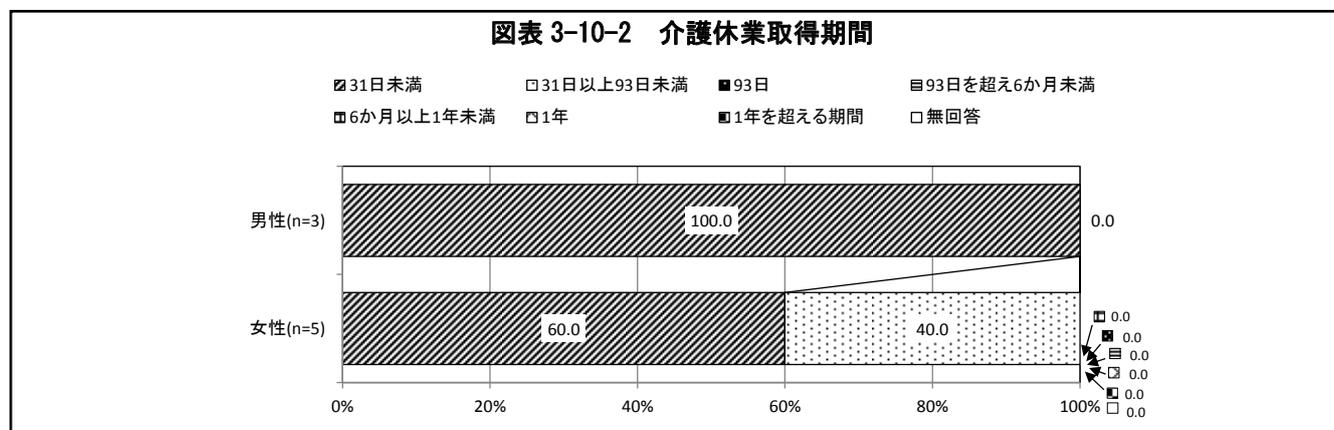
介護休業対象者(男性:n=31、女性:n=31)のうち、休業を取得したことがあるのは、男性9.7%(3名)、女性16.1%(5名)であった。(図表 3-10-1)



9-1 介護休業取得期間

「31日未満」6名、「31日以上93日未満」2名

介護休業を取得したと回答した者（男性：n=3、女性：n=5）に、取得期間をたずねた。男性は「31日未満」が3名、女性は「31日未満」が3名、「31日以上93日未満」が2名となっている。（図表3-10-2）

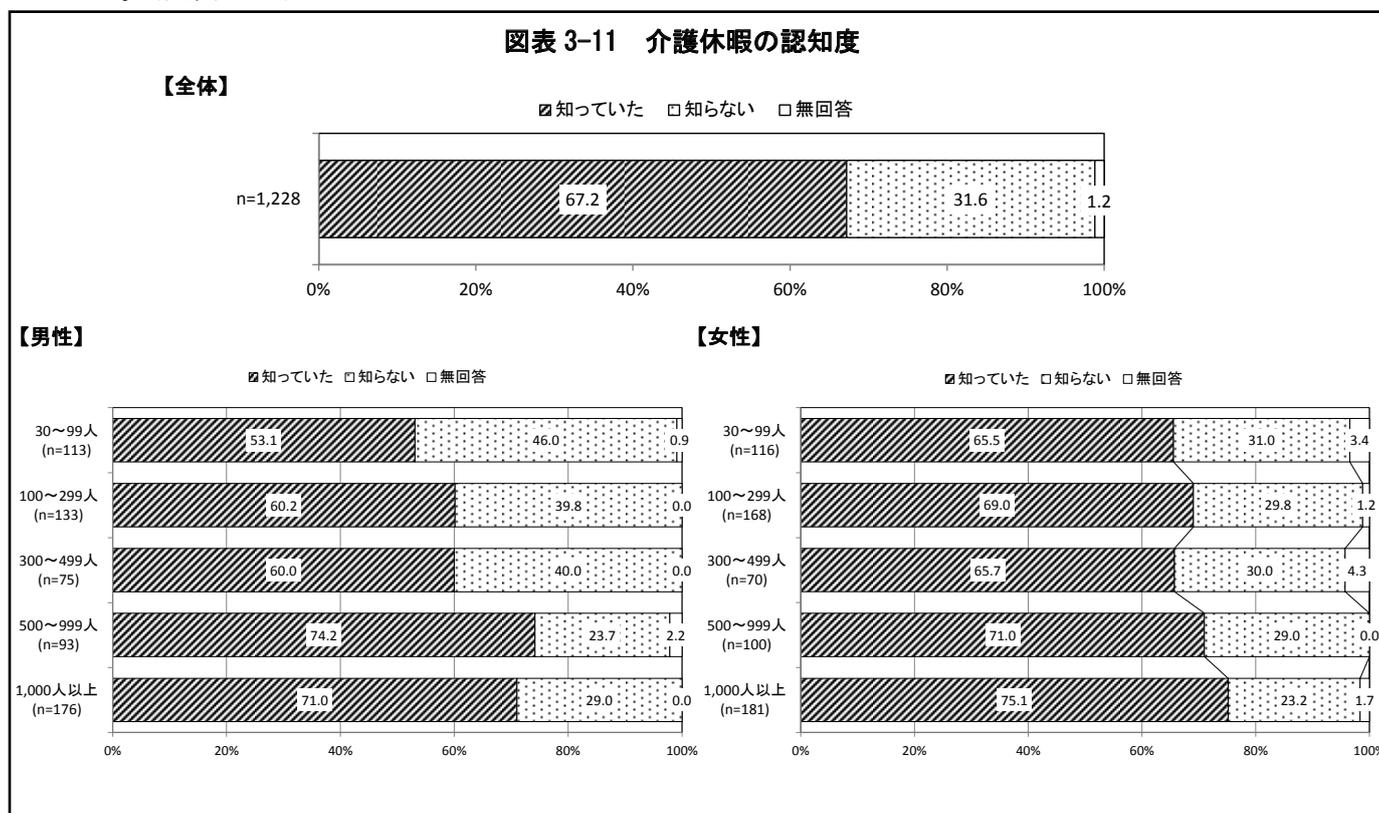


10 介護休暇の認知度

介護休暇が法定されていることを「知っていた」従業員は6割後半

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67.2%となっている。

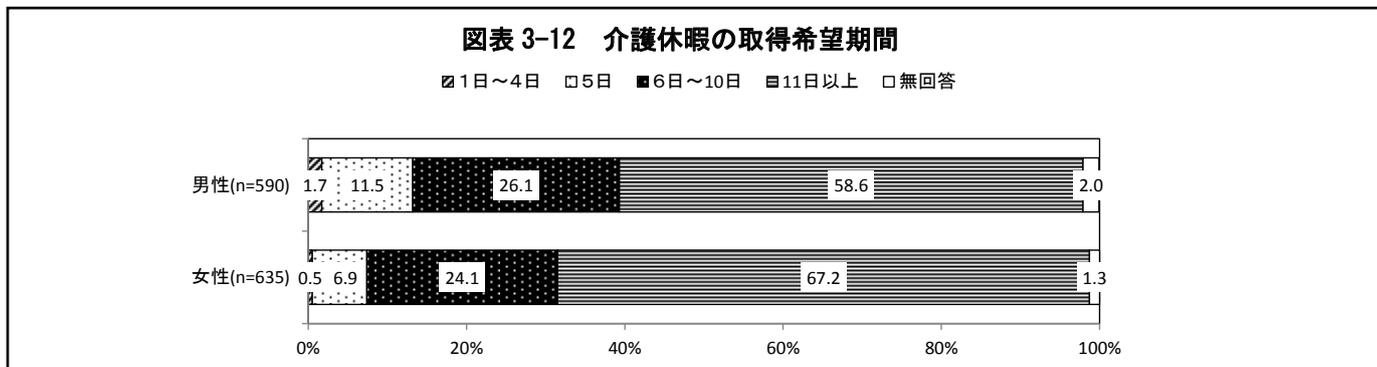
男女別にみると、「500～999人」を除く、すべての規模で女性の方が男性より「知っていた」の割合が高くなっている。（図表3-11）



11 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

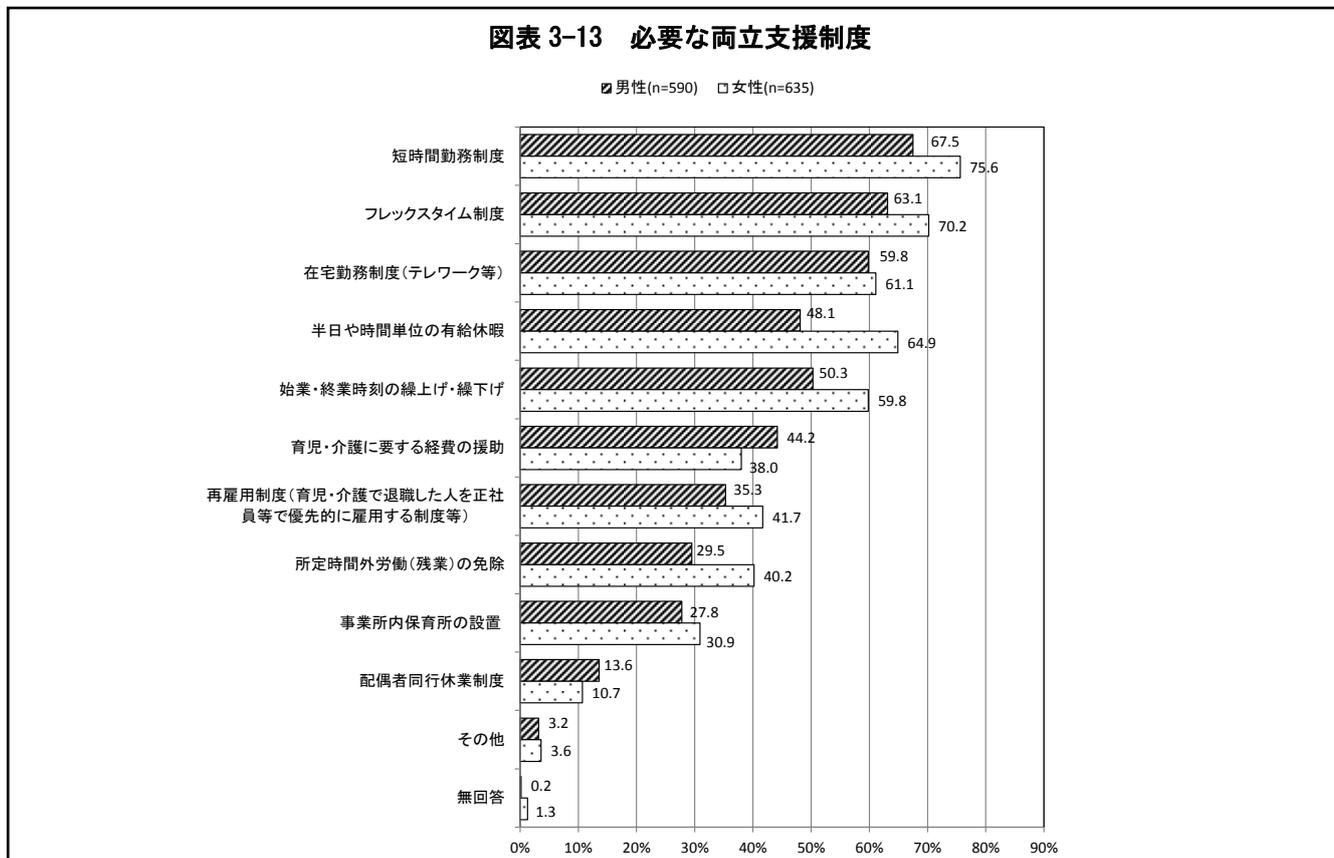
介護休暇は、年間どのくらいの期間取得できることが望ましいかをたずねたところ、男女とも「11日以上」（男性 58.6%、女性 67.2%）が最も割合が高い。以下、割合の高い順に、男女とも、「6日～10日」（男性 26.1%、女性 24.1%）、「5日」（男性 11.5%、女性 6.9%）となっている。男女とも、法律に定められた年「5日」以上の期間の取得を希望する回答が多い。（図表 3-12）



12 従業員が生活（育児・介護等）と仕事を両立するために必要な制度（複数回答）

男女とも「短時間勤務制度」の割合が最も高い

生活と仕事を両立するために必要な支援制度についてたずねた。男女とも「短時間勤務制度」が最も高く、男性 67.5%、女性 75.6%、次いで、「フレックスタイム制度」（男性 63.1%、女性 70.2%）となっている。続いて男性は「在宅勤務制度（テレワーク等）」（59.8%）、女性は「半日や時間単位の有給休暇」（64.9%）となっている。（図表 3-13）



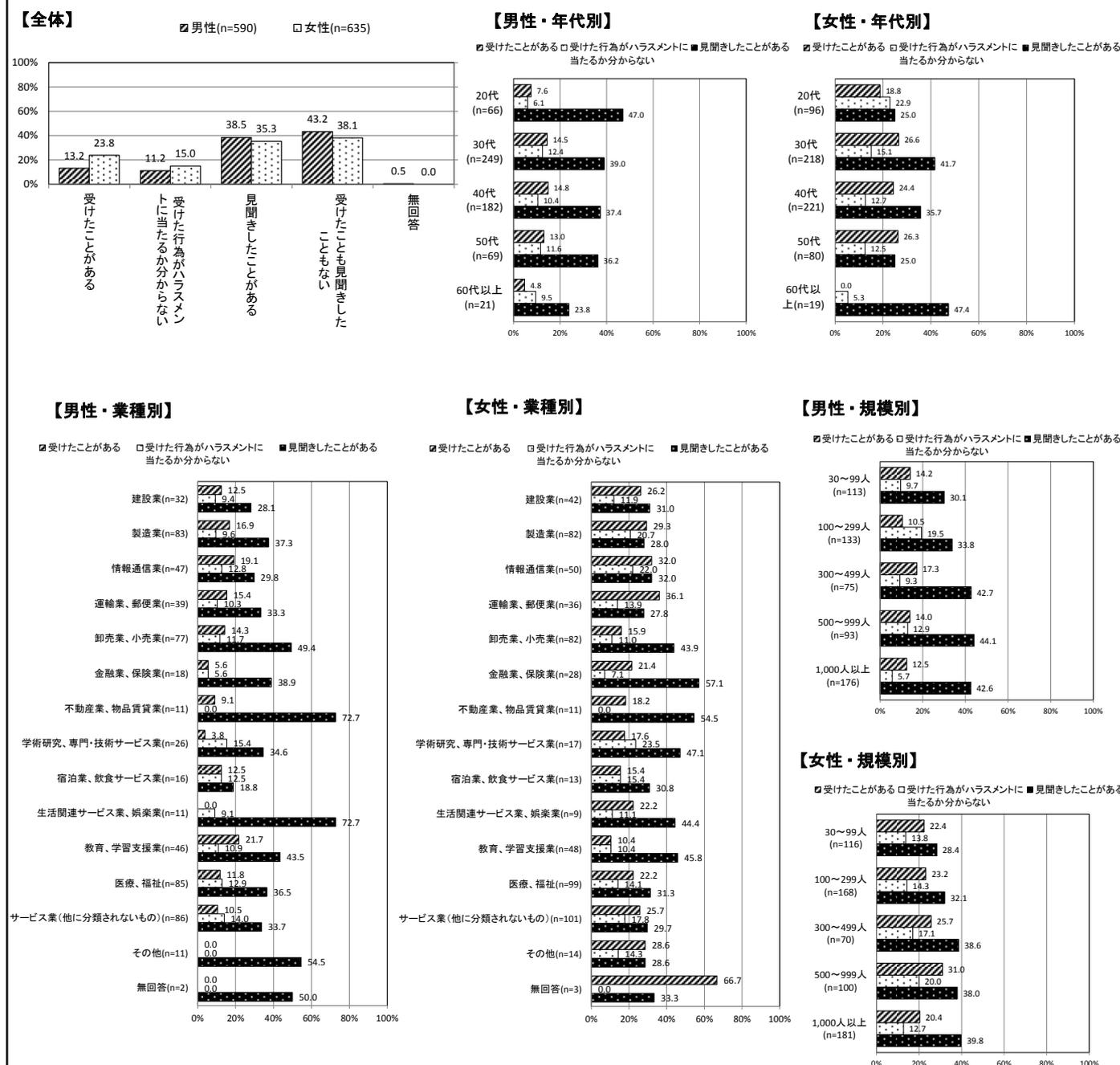
Ⅲ 職場のハラスメントに関する事項

1 職場のハラスメントの発生状況（複数回答）

何らかのハラスメントを受けたことがあるのは、男性1割前半、女性2割前半

過去5年間に、職場で何らかのハラスメントを受けたこと、見聞きしたことがあるか従業員にたずねたところ、「受けたことがある」は男性が13.2%、女性が23.8%である。また、「見聞きしたことがある」は男性が38.5%、女性が35.3%で、約3人に1人が職場で何らかのハラスメントを見聞きしている。年代別にみると、「受けたことがある」と回答した割合が高いのは、男性は「40代」（14.8%）、女性は「30代」（26.6%）で、「見聞きしたことがある」が高いのは男性は「20代」（47.0%）、女性は「60代」（47.4%）であった。業種別にみると、「見聞きしたことがある」の割合が高いのは男性は「不動産業、物品賃貸業」、「生活関連サービス業、娯楽業」でいずれも72.7%、女性は「金融業、保険業」で57.1%となっている。規模別では、男女ともに規模が大きくなるにつれて「見聞きしたことがある」割合が高くなる傾向がややみられる。（図表3-14-1）

図表3-14-1 職場のハラスメントの発生状況

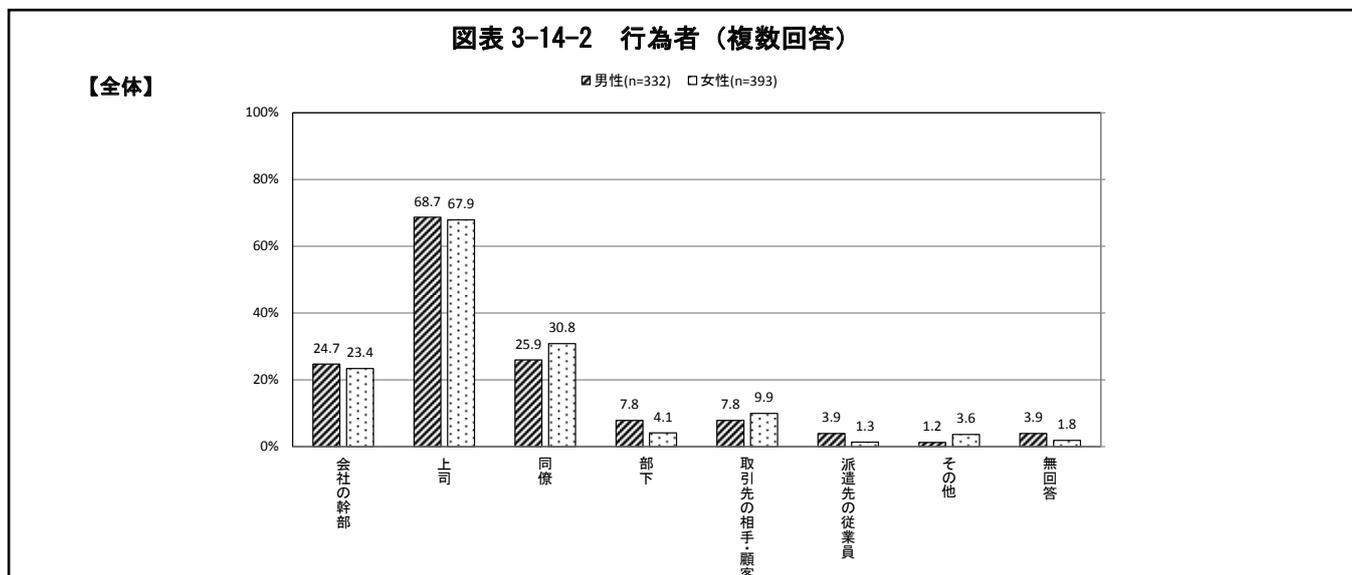


1-1 行為者（複数回答）

男女ともに「上司」の割合が最も高い

ハラスメントを「受けたことがある」、「受けた行為がハラスメントに当たるか分からない」、「見聞きしたことがある」と回答した者に行為者についてたずねた。

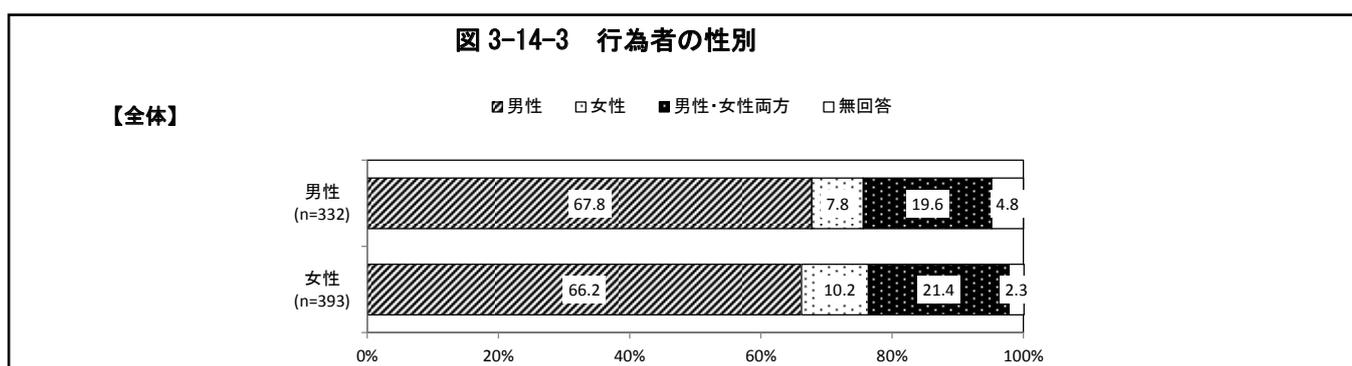
男女とも、「上司」（男性 68.7%、女性 67.9%）が最も多く、次いで、「同僚」（男性 25.9%、女性 30.8%）、「会社の幹部」（男性 24.7%、女性 23.4%）等と、ほぼ同様の傾向となっている。（図表 3-14-2）



1-2 行為者の性別

男女ともに「男性」が8割後半

行為者の性別についてたずねたところ、「男性」（男性 67.8%、女性 66.2%）、「男性・女性両方」（男性 19.6%、女性 21.4%）、「女性」（男性 7.8%、女性 10.2%）の順となっており、「男性」と「男性・女性両方」を合わせると、行為者が男性と答えた割合は男女とも8割以上となる。一方で、「女性」と「男性・女性両方」を合わせると、行為者が女性と答えた割合は、2割後半から3割程度となっている。（図 3-14-3）

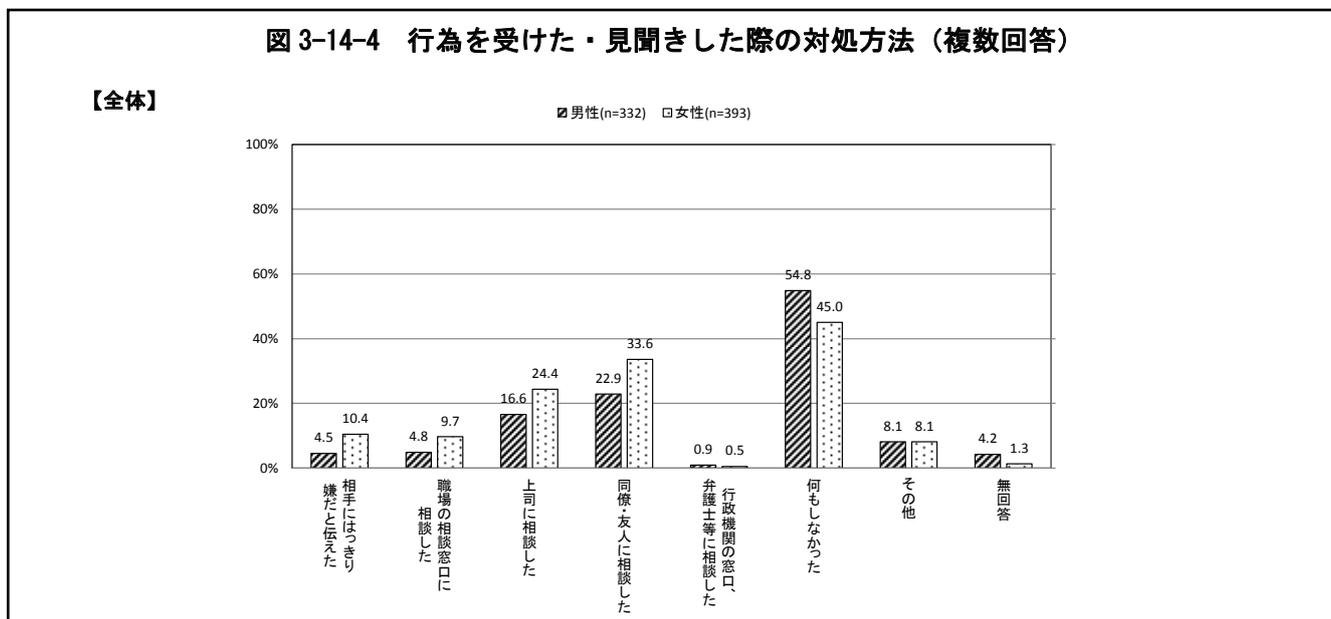


1-3 行為を受けた・見聞きした際の対処方法（複数回答）

男女ともに「何もしなかった」が最も多い

行為を受けた・見聞きした際の対処方法は、男女ともに「何もしなかった」（男性 54.8%、女性 45.0%）が最も多く、次いで「同僚・友人に相談した」（男性 22.9%、女性 33.6%）、「上司に相談した」（男性 16.6%、女性 24.4%）と続いている。（図 3-14-4）

図 3-14-4 行為を受けた・見聞きした際の対処方法（複数回答）

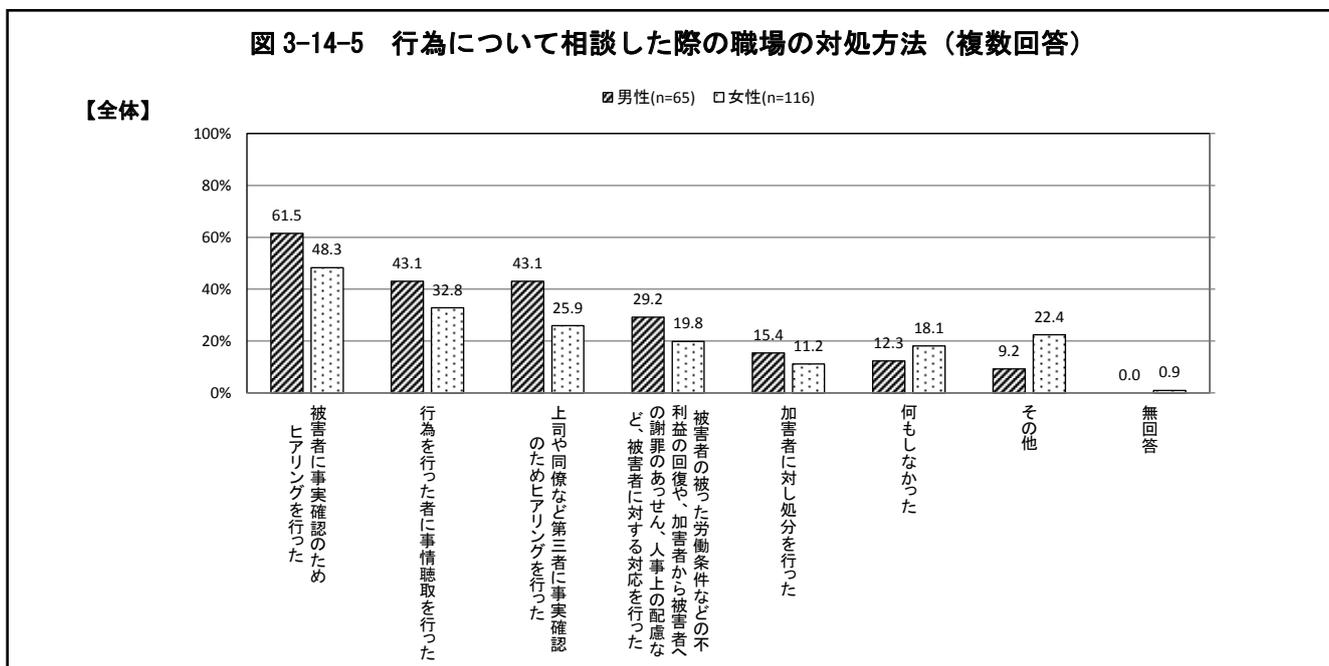


1-4 行為について相談した際の職場の対処方法（複数回答）

男女ともに「被害者に事実確認のためヒアリングを行った」が最も多い

行為を受けた、見聞きした際の対処方法として、「職場の相談窓口相談した」、「上司に相談した」と回答した者に、職場がどのような対処をしたかたずねた。「被害者に事実確認のためヒアリングを行った」（男性 61.5%、女性 48.3%）が最も多く、次いで、男性は「行為を行った者に事情聴取を行った」、「上司や同僚など第三者に事実確認のためヒアリングを行った」がそれぞれ 43.1%となっている。女性は「行為を行った者に事情聴取を行った」（32.8%）、「上司や同僚など第三者に事実確認のためヒアリングを行った」（25.9%）と続いている。（図 3-14-5）

図 3-14-5 行為について相談した際の職場の対処方法（複数回答）

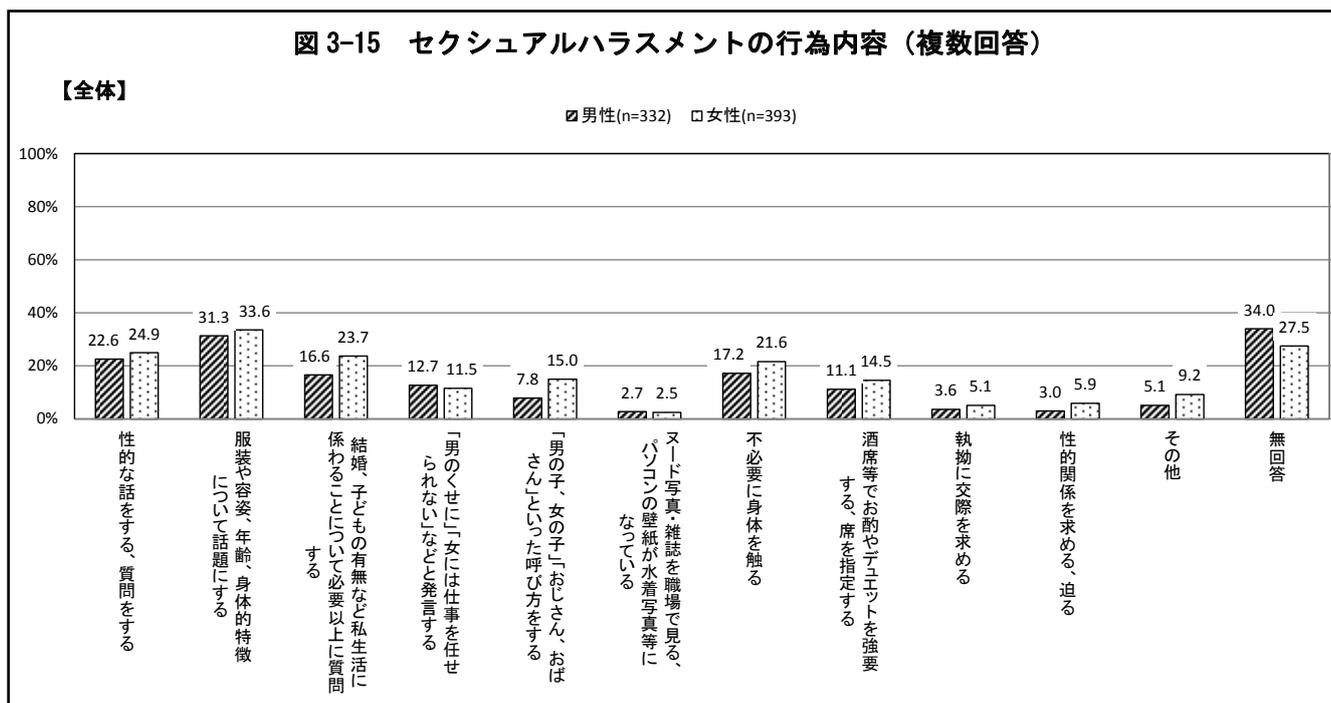


2 セクシュアルハラスメントの行為内容（複数回答）

男女とも「服装や容姿、年齢、身体的特徴について話題にする」が最も多い

セクシュアルハラスメントについて、受けた行為、又は、見聞きした行為がどのようなものかたずねた。

男女とも「服装や容姿、年齢、身体的特徴について話題にする」（男性 31.3%、女性 33.6%）が最も多く、次いで「性的な話をする、質問をする」（男性 22.6%、女性 24.9%）となっている。続いて、男性は「不必要に身体を触る」（17.2%）、「結婚、子どもの有無など私生活に係わることについて必要以上に質問する」（16.6%）の順、女性は「結婚、子どもの有無など私生活に係わることについて必要以上に質問する」（23.7%）、「不必要に身体を触る」（21.6%）の順となっている。（図 3-15）

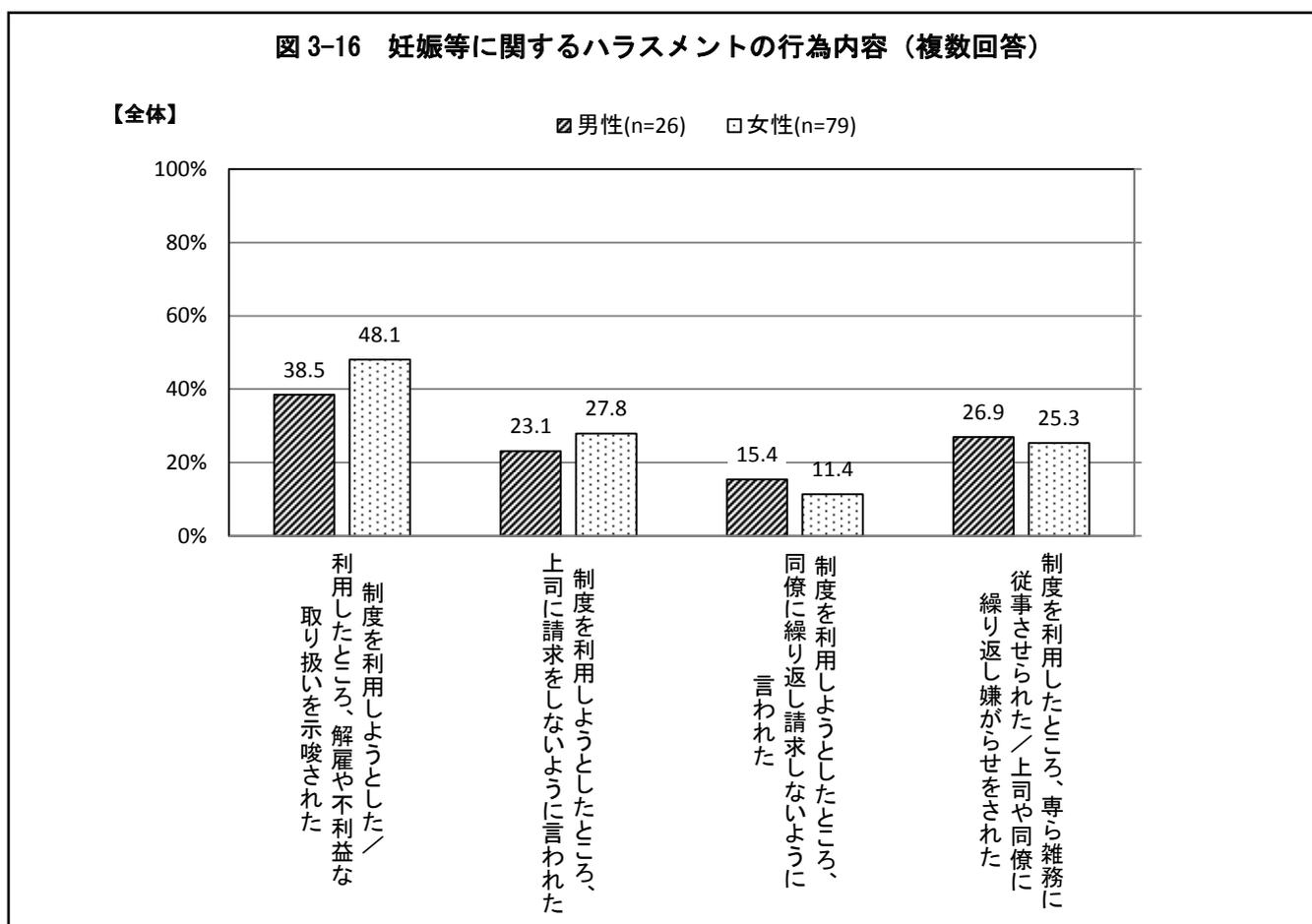


3 妊娠等に関するハラスメントの行為内容（複数回答）

男女とも「制度を利用しようとした／利用したところ、解雇や不利益な取り扱いを示唆された」が最も多い

妊娠等に関するハラスメントについて、受けた行為、又は、見聞きした行為がどのようなものかたずねた。（無回答を除いて分析）

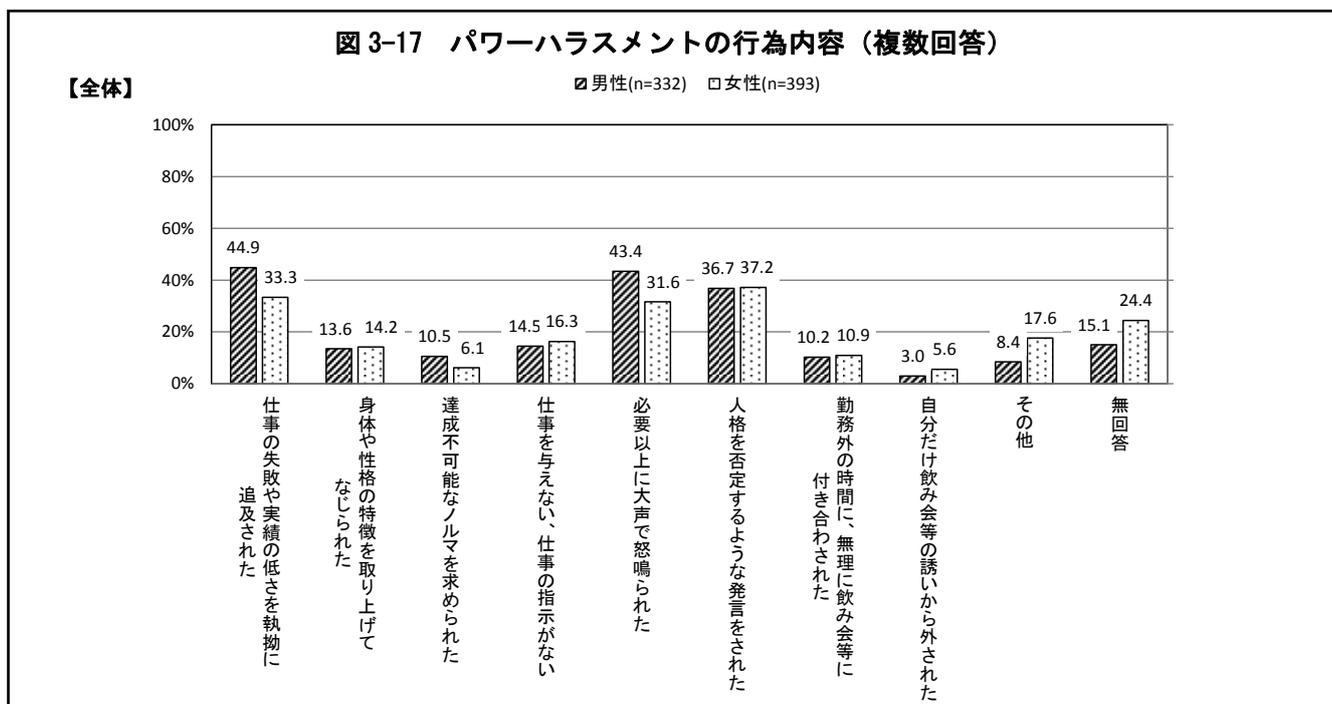
男女とも「制度を利用しようとした／利用したところ、解雇や不利益な取り扱いを示唆された」（男性 38.5%、女性 48.1%）が最も多く、次いで、男性は「制度を利用したところ、専ら雑務に従事させられた／上司や同僚に繰り返し嫌がらせをされた」（26.9%）、「制度を利用しようとしたところ、上司に請求をしないように言われた」（23.1%）の順、女性は「制度を利用しようとしたところ、上司に請求をしないように言われた」（27.8%）、「制度を利用したところ、専ら雑務に従事させられた／上司や同僚に繰り返し嫌がらせをされた」（25.3%）の順となっている。（図 3-16）



4 パワーハラスメントの行為内容（複数回答）

男女とも「仕事の失敗を執拗に追及」「大声で怒鳴る」「人格を否定する発言」が上位3項目

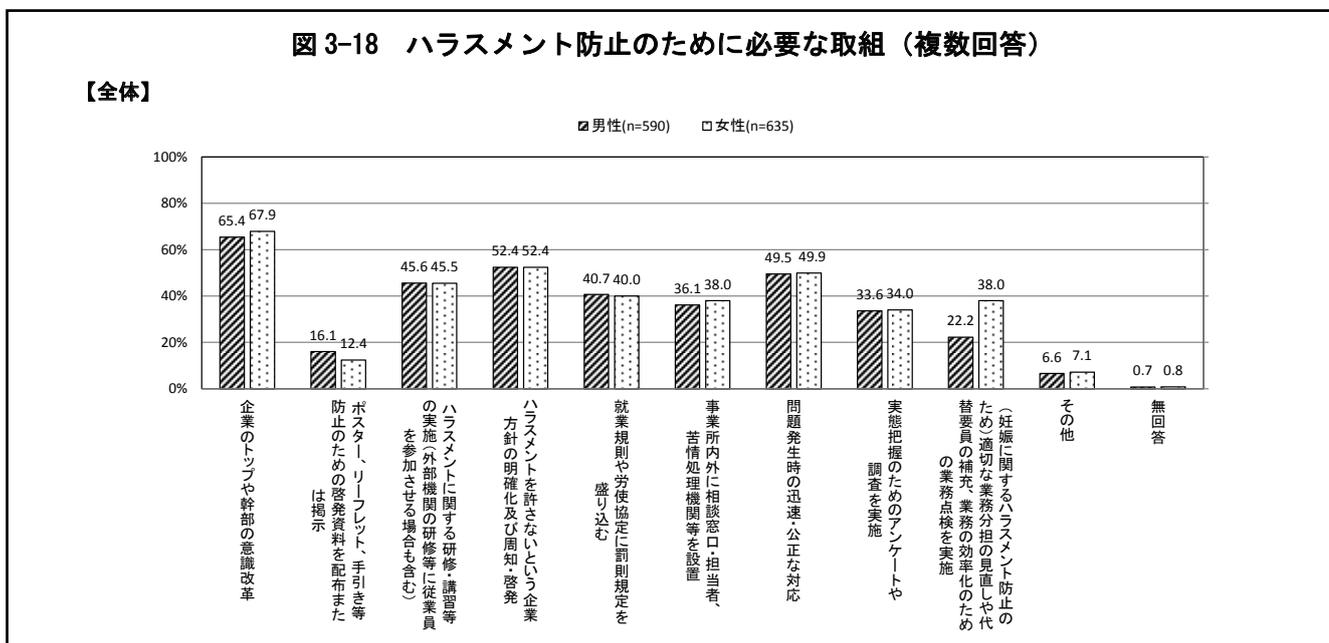
パワーハラスメントについて、受けた行為、又は見聞きした行為がどのようなものかたずねた。男性は「仕事の失敗や実績の低さを執拗に追及された」（44.9%）が最も多く、次いで、「必要以上に大声で怒鳴られた」（43.4%）、「人格を否定するような発言をされた」（36.7%）の順、女性は「人格を否定するような発言をされた」（37.2%）が最も多く、次いで、「仕事の失敗や実績の低さを執拗に追及された」（33.3%）、「必要以上に大声で怒鳴られた」（31.6%）の順となり、上位3項目は男女とも同じとなった。（図3-17）



5 ハラスメント防止のために必要な取組（複数回答）

男女とも「企業のトップや幹部の意識改革」が最も多い

ハラスメント防止のために、どのような取組が必要かたずねた。男女とも「企業のトップや幹部の意識改革」（男性 65.4%、女性 67.9%）が最も高く、次いで「ハラスメントを許さないという企業方針の明確化及び周知・啓発」（男性 52.4%、女性 52.4%）、「問題発生時の迅速・公正な対応」（男性 49.5%、女性 49.9%）と続いている。（図3-18）



IV 自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,228人（男性590人、女性635人、性別無回答3人））のうち、273人（男性98人、女性175人、性別無回答0人）、回答者の22.2%（男性16.6%、女性27.6%、性別無回答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95件（男性38件、女性57件）と最も多く、次いで「行政に望むこと」が39件（男性17件、女性22件）、「雇用環境や社会に関する要望」に関する意見が38件（男性6件、女性32件）、「職場のハラスメントに関すること」が35件（男性13件、女性22件）、「育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること」が21件（男性7件、女性14件）となっている。

1 男女雇用平等に関すること

【男性】

- ◆ 私の会社では業種柄かもしれないが、女性社員よりも男性社員の方が仕事の割り当ての比重が大きい傾向にある。男女平等というのは必ずしも女性を優遇するものではないと思うので、その当りも世の中の理解が進まなければ本当の意味での平等とはならないと思います。（建設業 500～999人）
- ◆ 男女平等に関して、女性活躍推進の取り組みもあり、同じ条件であると女性が優先して昇格される傾向があるのではないかと感じてしまいます。（教育、学習支援業 300～499人）
- ◆ 制度の面でも考え方の面でも男性だから女性だからという固定観念が強い。いかなる性別でもいかなる状況でも柔軟に対応できる制度が求められると思う。（製造業 1000人以上）
- ◆ 派遣型の仕事の場合、仕事に関する能力で職場が決まります。育児中の女性をあえて指名することで職場が有利になるような仕組みがあると、どのような職場でも育児中の女性が活躍する機会が得られると思います。（情報通信業 500～999人）

【女性】

- ◆ 給与の差がある。昇進にも差がある。（同じ仕事をしているのに）お茶を出すのは女性という意識がまだある。（製造業 30～99人）
- ◆ 業務に対して積極性を感じない女性が多い（特に40代以降）。積極的に勤務をしていない従来の女性を見て、女性全体を軽んじて評価されてしまっている様にも思う。男性（優位側）だけではなく、女性の意識を変える施策が必要だと思う（製造業 1,000人以上）
- ◆ 政府の施策で「女性活躍」と掲げられたことで、社内でも急ピッチで制度を整える等、対応してくれるのは有難いものの、実態が伴わないことも多い。（例：テレワークや時短があっても、使える職種が限定されている）上層部は表向きは女性活躍というものの、自身達の配偶者は専業主婦という方が圧倒的に多い年代の為、まだまだ本気度合いが低いというのが現実のように思います。（製造業 1,000人以上）
- ◆ 男女が平等ですべて同じという考え方に違和感を感じます。人によって働き方や得意なことは様々で、それぞれの生活にあった働き方を選択し、周りが受入れ、お互いに不公平感を感じない職場が理想です。子育てをしている女性は、全員が男性と同じ働き方を求めてはいません。出世はしなくても賃金が安くても、その分重くない仕事をし、決まった時間に帰れる働き方ではないと働くことが出来ない人はたくさんいます。逆に男性でもこのような働き方を希望する人はたくさんいるのではないのでしょうか。（その他 100～299人）

2 職場のハラスメントに関すること

【男性】

- ◆ 日本ではまだまだ中小企業での職場のハラスメントに対する意識が低いので啓発すべきだ。(卸売業、小売業 100~299人)
- ◆ 我々現在の20代の間では、生まれたころからセクハラ等に関する関心が高かったため、それほど問題は多くないと思います。一方で40代~50代以上にかけての層で時代の変化についていけず旧態依然としてセクハラやパワハラを行う人、そして女性でもそれを受け入れてしまう人が多いように感じます。セクハラを例にとっても現在の受けた人がどう思うかを基準にせず、「異性の体に触れるのはNG」というようにより厳格に対処していくことが大切だと考えます。(製造業 1,000人以上)
- ◆ 条例で罰則を決めてはいかがかと。「ハラスメントという罪はない」という人がいるくらいなので。(製造業 300~499人)
- ◆ 男、女、年上、年下と性別や年齢が違うことで意見の違いや物の見え方の受け取り方が違うので、業務上、トラブルとなることが多々ある。パワハラ、セクハラについても個人の受け取り方が違うので、一歩まちがえるとすぐに訴えると言われかねない世の中になっている。(教育、学習支援業 1,000人以上)

【女性】

- ◆ 自分ではないが男性上司よりパワーハラスメントととれるような事をされている同僚がいます。会社の窓口で相談したが、結局は幹部より話を丸くおさめられてしまったままでした。相談しても結果がこれでは・・・ですね。(医療、福祉 1,000人以上)
- ◆ ハラスメントを受けたと表明する人は言った者の勝ちの感がある。過度に反応して周囲を振り回す場合が多いように思う。被害者意識が強く病気と称して好き放題にしている人も見受けられるので、判断がかなり難しい。一方、ハラスメントをする側は自分が悪いとは全く気付いていない。職場の担当者にはきちんと見極めて対応して欲しい。(運輸業、郵便業 30~99人)
- ◆ 現在の職場では経験ありませんが、以前の職場では多くのハラスメントがありました。組合がないような小規模な会社では少なくない事例だと思います。労働者からの最終的な解決は職場を辞める事しかない事と考えると、行政から企業への直接的な指導や罰則が必要であると思っています。(製造業 30~99人)
- ◆ パワハラ、セクハラについて、具体的な言動について、会社内での研修をすることが、必要と思う。米国などでは社員にDVDなどにて一人一人講習をしている。企業のトップ、幹部ほど、パワハラ、セクハラ言動をしていることが多いのではと感じます。(建設業 500~999人)

3 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

【男性】

- ◆ 出産を経験した女性職員の多くは、出産と育児により一定期間仕事を離れることとなるが、育児休業期間の延長可能期間がさらに延長されたこともあるので復帰する際に、不安を感じることなく復帰できる仕組みを会社だけでなく、国全体でつくっていくことが大切であると感じる。(医療、福祉 100~299人)

【女性】

- ◆ 産休、育休、介護等様々な休暇制度が設置されていることは非常に良い事である。反面、近年は業務多忙で非常に疲弊している。休暇制度を利用できる人は良いが、残される社員等の業務負担緩和のための制度(体制)を整備する必要があると感じる。働き方改革ももっと進めてほしい。(学術研究、専門・技術サービス業 30～99人)

4 男性の育児参加に関すること

【男性】

- ◆ そろそろ、育児に対して「男性が参加する」といったおまけ的な意味合いの表現は止めるべきだと思う。父親が育児をするのは当然で、できないこと自体が問題だという価値観を持ち込んでも良い時期だと感じる。(医療、福祉 30～99人)
- ◆ 上司など年齢の高い人が昔の考え方を押し付けてくる。昔はどうだった、今の若い人はダメだとか。そういう考えの人が多くいるので、男性が育休を取りづらかったり、女性が働きにくくなったりしているように思える。昔の考えも大事かもしれないが、今の時代のやり方も取り入れていく事が必要だと思う。例えば、男性の育休であれば、実際に自分の会社で取得している人がいない場合、情報を知りようがない。なかなか調べようがないので、例えば、他の企業の取得実績の情報を東京都のホームページに載せるなどし、情報収集しやすくできるとよいと思う。個人情報伏せて。実績がないところはなかなか一歩を踏み出せないなので、一歩を後押ししてくれるようなことをしてくれると助かります。(情報通信業 100～299人)

【女性】

- ◆ 子どもの病気等育児に対応しているのは女性というのは変わりなく、それによってどうしても業務に支障をきたしてしまうのは仕方がないのですが、やはりもっと男性にも状況を理解してもらい、男性も育児に積極的に参加できる環境作りや意識を持ってほしいです。「男性の育児休暇取得」だけが目標ではなく、日頃から育児参加してほしいというのが願いです。(製造業 1,000人以上)
- ◆ 男性が育児参加しにくい社会に疑問を感じる。女性ばかりが育児家事の負担をし、会社で肩身の狭い思いをするのは何故なのか。制度は名ばかり、、、空気が変わらないと日本社会は少子化を加速させるばかり。退職しようか悩んでいるほどです。(医療、福祉 300～499人)

5 保育所に関すること

【女性】

- ◆ まだまだ男性社会と考えます女性には出産、育児、介護が当たり前のような社会で変化が認められません。保育園の充実、補助、支援、根本的に見直してください。出産が仕事の犠牲にならないようにして下さい。(卸売業、小売業 500～999人)
- ◆ 小さな子供がいる場合、呼び出し対応も多くある中、事業所内保育所の設置は大変望ましいものがありますが、実際の通勤状況を考えた時、電車の混雑状況が懸念されます。ただ、今後事業所内保育所設置が当たり前の世の中になれば、自然と男性も積極的に行動できるようになっていくと思います。(宿泊業、飲食サービス業 1,000人以上)

6 行政に望むこと

【男性】

- ◆ テレワークの活用をもっと積極的に進めて欲しい。特に労働人口の減少が問題となっていく中で妊娠や介護の為という理由で優秀な人材を手放してしまうことは企業にとっても大きな損失となるからだ。また、男性の育児休暇取得が向上しないのは「仕事を奪われ、キャリアが失われてしまう」という恐怖心からだと思うが、テレワークの活用を促し、ノルマを与え「これだけやれば他の人と同等」とハッキリ明示できれば生産性も落とさず、男性も育児へ積極的に参加できると思う。女性もまた然りだが。（教育、学習支援業 300～499人）
- ◆ 男女平等を実施するに当たって、次の4点が必要である。1. 精神面（意識改革）、2. 人員面（人手不足）、3. 経済面（予算不足）、4. 施設面（旧式による男女別の不備、スペース問題）上記4点を補完する施策を希望します。（運輸業、郵便業 30～99人）

【女性】

- ◆ 男性はもとより女性の社会進出にあたり妊娠、育児、介護に関しての両立支援はあるが、不妊治療と仕事の両立に関しては支援が少なく感じています。通院のための急な休み申請に、申し訳なく思うことがよくあるので、不妊治療期間中の時短等、柔軟に働ける環境づくりのための両立支援があるといいと思います。（卸売業、小売業 300～499人）
- ◆ 子供が三歳になったので時短勤務が終了しました。就業規則には三歳までと記載されていたので、会社側に時短延長を申し出をしましたが、却下されました。三歳以降は義務ではないので変更されない企業が殆どです。国のほうで義務として小学校卒業まで時短勤務可能として頂きたいです。三歳以降は時短勤務が使えないのは非常に厳しいです。退職も考えてしまうほどです。早急に変更していただけるよう働きかけをよろしく願いいたします。（サービス業（他に分類されないもの） 100～299人）

7 雇用環境や社会に対する要望

【男性】

- ◆ 国や地方自治体の法整備は素晴らしいと思う。反面、法律や条例に対応できる人間、ソフト面での課題が大きいように思う。特に年齢が上の方、継続できなかつたり、古き良き習慣から抜け出せないように思う。（サービス業（他に分類されないもの） 100～299人）

【女性】

- ◆ 女性活躍推進などの取り組みを都や国が実施してくれていることは女性としてありがたいと感じている。働き方の多様性という意味で、会社としては働きやすい制度を取り入れていることに対して評価はできるが、会社の一部門として見たときには、例えばお客様対応部門なので、フレックスは認めない、などの意識が残っていることに関して、社会全体での意識改革が必要なのではと感じる。（情報通信業 1,000人以上）
- ◆ 長い間、男性社会であることが当たり前だったので、女性自身が不当にあつかわれていることに気づかないことが多々あるように思う。外国の方に指摘されて初めて気づいたという経験が何度かある。日本人全体の意識を変えていくために、教育や、社会に出てからの研修が必要。又、役職者の女性の割合を上げるためのルールが必要。（卸売業、小売業 1,000人以上）