

第 2 章 事業所調査結果

「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	39	6.4
製造業	52	8.5
情報通信業	48	7.9
運輸業、郵便業	37	6.1
卸売業、小売業	114	18.7
金融業、保険業	26	4.3
不動産業、物品賃貸業	13	2.1
学術研究、専門・技術サービス業	19	3.1
宿泊業、飲食サービス業	20	3.3
生活関連サービス業、娯楽業	5	0.8
教育、学習支援業	34	5.6
医療、福祉	79	13.0
サービス業（他に分類されないもの）	74	12.1
その他	41	6.7
無回答	9	1.5
全体	610	100.0

（２）企業全体の常用労働者数

	件数	構成比(%)
合 計	0人	0.0
	1～29人	6.2
	30～99人	40.8
	100～299人	35.4
	300～499人	5.2
	500～999人	4.6
	1,000人以上	7.7
	無回答	0.0
	全体	100.0
	全体の平均	522.2人
男性労働者	0人	0.3
	1～99人	66.6
	100～299人	21.6
	300～499人	2.8
	500～999人	3.3
	1,000人以上	5.2
	無回答	0.2
	全体	100.0
	男性従業員の平均	295.6人
女性労働者	0人	0.3
	1～99人	77.4
	100～299人	13.0
	300～499人	2.6
	500～999人	2.8
	1,000人以上	3.8
	無回答	0.2
	全体	100.0
	女性従業員の平均	212.8人

（３）事業所の性格別

	件数	構成比(%)
単独事業所	181	29.7
本社・本店	288	47.2
支社・支店	120	19.7
無回答	21	3.4
全体	610	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	115	18.9
20～40%未満	189	31.0
40～60%未満	141	23.1
60%以上	164	26.9
無回答	1	0.2
事務所計	610	100.0
全体平均	41.9%	

（５）労働組合の有無

	件数	構成比(%)
有	123	20.2
無	477	78.2
無回答	10	1.6
全体	610	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	180,002	154,706	25,296
	100.0	85.9	14.1
女性	129,575	70,271	59,304
	100.0	54.2	45.8
合計	309,577	224,977	84,600
	100.0	72.7	27.3

「事業所調査結果」

(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
男性正社員比率	92.1%	91.7%	99.0%	85.0%	62.5%	89.4%	86.8%	76.3%
女性正社員比率	86.4%	71.4%	98.0%	60.5%	23.9%	71.0%	81.7%	58.5%

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）	その他	無回答
45.5%	41.6%	58.1%	76.6%	75.8%	98.3%	84.3%
15.2%	22.2%	44.6%	64.6%	54.7%	80.2%	79.8%

(8) 業種×常用労働者規模（企業全体）

上段：実数 下段：%		事業所計	常用労働者数					
			30～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000人以上	無回答ほか※
全体		610	249	216	32	28	47	38
		100.0	40.8	35.4	5.2	4.6	7.7	6.2
業 種	建設業	39	17	19	0	0	2	1
		100.0	43.6	48.7	0.0	0.0	5.1	2.6
	製造業	52	23	15	4	3	4	3
		100.0	44.2	28.8	7.7	5.8	7.7	5.8
	情報通信業	48	17	13	6	4	4	4
		100.0	35.4	27.1	12.5	8.3	8.3	8.3
	運輸業、郵便業	37	15	16	1	0	2	3
		100.0	40.5	43.2	2.7	0.0	5.4	8.1
	卸売業、小売業	114	49	36	4	4	9	12
		100.0	43.0	31.6	3.5	3.5	7.9	10.5
	金融業、保険業	26	10	11	1	0	3	1
		100.0	38.5	42.3	3.8	0.0	11.5	3.8
	不動産業、物品賃貸業	13	4	7	2	0	0	0
		100.0	30.8	53.8	15.4	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	19	8	7	1	2	1	0
		100.0	42.1	36.8	5.3	10.5	5.3	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	20	9	5	0	1	0	5
		100.0	45.0	25.0	0.0	5.0	0.0	25.0
	生活関連サービス業、娯楽業	5	1	3	1	0	0	0
		100.0	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	34	14	13	1	2	4	0
		100.0	41.2	38.2	2.9	5.9	11.8	0.0
	医療、福祉	79	39	21	5	4	4	6
		100.0	49.4	26.6	6.3	5.1	5.1	7.6
	サービス業（他に分類されないもの）	74	22	31	4	7	8	2
		100.0	29.7	41.9	5.4	9.5	10.8	2.7
	その他	41	17	15	2	1	5	1
		100.0	41.5	36.6	4.9	2.4	12.2	2.4
	無回答	9	4	4	0	0	1	0
		100.0	44.4	44.4	0.0	0.0	11.1	0.0

※常用労働者規模を示す「無回答ほか」には常用労働者数0～29人の事業所を含む。以下同じ。

「事業所調査結果」

(9) 業種×女性労働者比率（企業全体）

上段：実数 下段：%		事業所計	女性労働者比率				
			0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上	無回答
全体		610	115	189	141	164	1
		100.0	18.9	31.0	23.1	26.9	0.2
業 種	建設業	39	23	11	5	0	0
		100.0	59.0	28.2	12.8	0.0	0.0
	製造業	52	14	21	8	8	1
		100.0	26.9	40.4	15.4	15.4	1.9
	情報通信業	48	11	28	6	3	0
		100.0	22.9	58.3	12.5	6.3	0.0
	運輸業、郵便業	37	19	12	3	3	0
		100.0	51.4	32.4	8.1	8.1	0.0
	卸売業、小売業	114	9	40	30	35	0
		100.0	7.9	35.1	26.3	30.7	0.0
	金融業、保険業	26	2	11	11	2	0
		100.0	7.7	42.3	42.3	7.7	0.0
	不動産業、物品賃貸業	13	0	8	5	0	0
		100.0	0.0	61.5	38.5	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	19	3	6	4	6	0
		100.0	15.8	31.6	21.1	31.6	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	20	3	2	12	3	0
		100.0	15.0	10.0	60.0	15.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	5	0	0	4	1	0
		100.0	0.0	0.0	80.0	20.0	0.0
	教育、学習支援業	34	2	9	9	14	0
		100.0	5.9	26.5	26.5	41.2	0.0
	医療、福祉	79	0	3	15	61	0
		100.0	0.0	3.8	19.0	77.2	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	74	16	23	19	16	0
		100.0	21.6	31.1	25.7	21.6	0.0
	その他	41	10	12	10	9	0
		100.0	24.4	29.3	24.4	22.0	0.0
	無回答	9	3	3	0	3	0
		100.0	33.3	33.3	0.0	33.3	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	女性労働者比率				
			0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上	無回答
全体		610	115	189	141	164	1
		100.0	18.9	31.0	23.1	26.9	0.2
常 用 労 働 者 数	30～99人	249	39	72	60	78	0
		100.0	15.7	28.9	24.1	31.3	0.0
	100～299人	216	49	71	54	42	0
		100.0	22.7	32.9	25.0	19.4	0.0
	300～499人	32	3	12	8	9	0
		100.0	9.4	37.5	25.0	28.1	0.0
	500～999人	28	8	5	7	8	0
		100.0	28.6	17.9	25.0	28.6	0.0
	1,000人以上	47	11	16	5	14	1
		100.0	23.4	34.0	10.6	29.8	2.1
	無回答	38	5	13	7	13	0
		100.0	13.2	34.2	18.4	34.2	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

令和6年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は4割半ば、うち「男女とも採用した」は約6割

令和6年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は全体で46.6%、「採用していない」事業所は49.8%である。

新規採用を行った事業所（n=284）のうち、男女とも採用した事業所が60.2%と最も多く、男性のみを採用した事業所は18.0%、女性のみを採用した事業所は21.8%である。

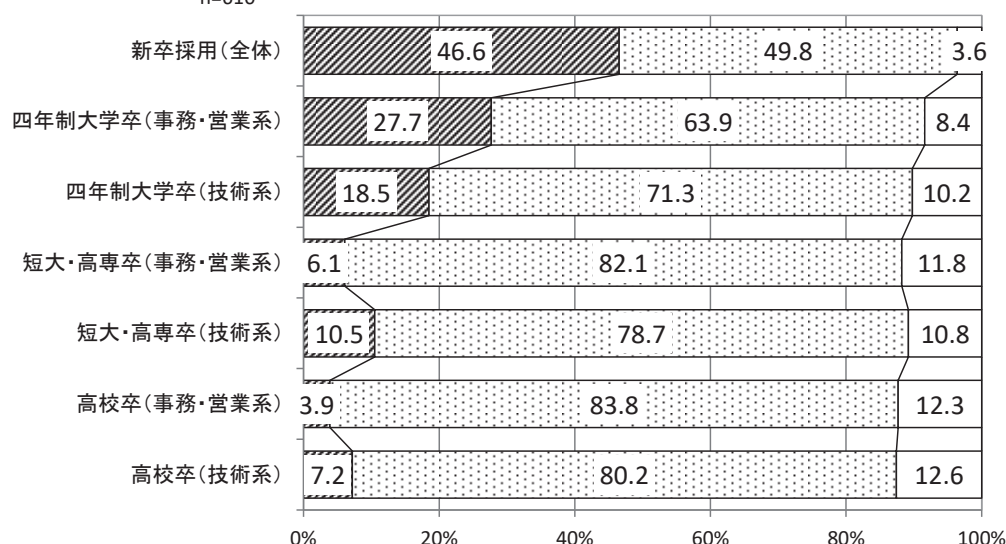
新規採用を行った事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況をみると、「四年制大学卒」では「技術系」が「男女とも採用」の割合が6割後半と高い。「男性のみ採用」は、「高校卒」の「技術系」で6割半ばとなっている。（図表2-1-1）

図表2-1-1 新規学卒者採用状況

新規学卒者の採用の有無

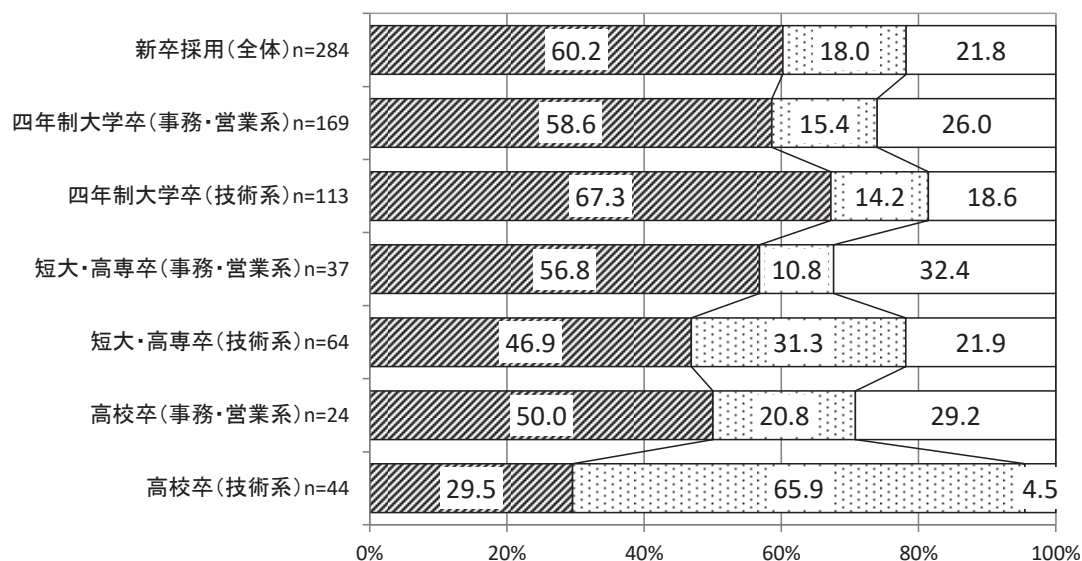
n=610

■採用あり □採用なし □無回答



新規学卒者の男女別の採用状況

■男女とも採用 □男性のみ採用 □女性のみ採用



(2) 中途採用の状況

中途採用を行った事業所は7割前半、そのうち、「男女とも採用した」事業所は6割後半

過去1年間（令和5年4月1日～令和6年3月31日）に、中途採用を行った事業所は全体で72.8%、「採用していない」事業所は23.3%である。採用区分別にみると、「採用した」の割合は「事務・営業系」では53.9%、「技術系」では43.6%である。

中途採用を行った事業所（n=444）のうち、男女とも採用した事業所が68.7%と最も多く、男性のみを採用した事業所は19.8%、女性のみを採用した事業所は11.5%である。

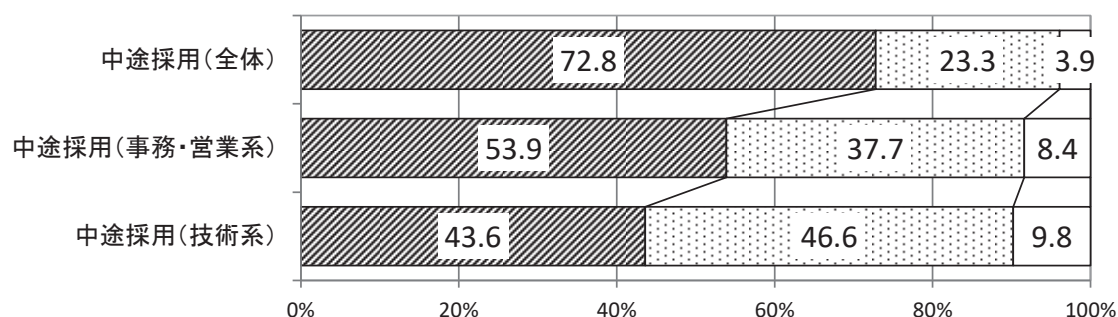
中途採用を行った事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況をみると、「男女とも採用」が「事務・営業系」67.8%、「技術系」55.6%と高い割合を占めているが、「技術系」では次いで、「男性のみ採用」が32.3%と割合が高くなっている。（図表 2-1-2）

図表 2-1-2 中途採用の状況

中途採用の有無

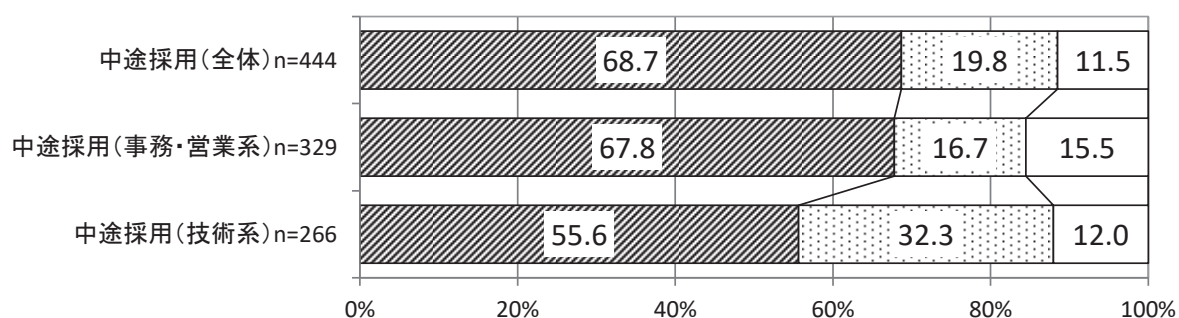
n=610

■採用あり □採用なし □無回答



中途採用の男女別採用状況

■男女とも採用 □男性のみ採用 □女性のみ採用



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3.8歳低く、平均勤続年数も2.5年短い

男女労働者（常用労働者）の平均年齢は、女性（42.2歳）が男性（46.0歳）より3.8歳低い。平均勤続年数は女性（9.6年）が男性（12.1年）より2.5年短くなっている。

女性について推移をみると、平均年齢が平成26年度以降40歳台となっており、令和6年度は42.2歳と前年度に比べ0.7歳高くなっている。平均勤続年数は、令和2年度以降9.2年から9.6年の間で推移している。（図表2-2-1）

図表 2-2-1

		平均年齢	平均勤続年数
男性		46.0歳	12.1年
女性		42.2歳	9.6年
推移	R5年度(女性)	41.5歳	9.2年
	R4年度(女性)	41.7歳	9.5年
	R3年度(女性)	41.8歳	9.3年
	R2年度(女性)	41.5歳	9.3年
	R元年度(女性)	41.1歳	9.0年
	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

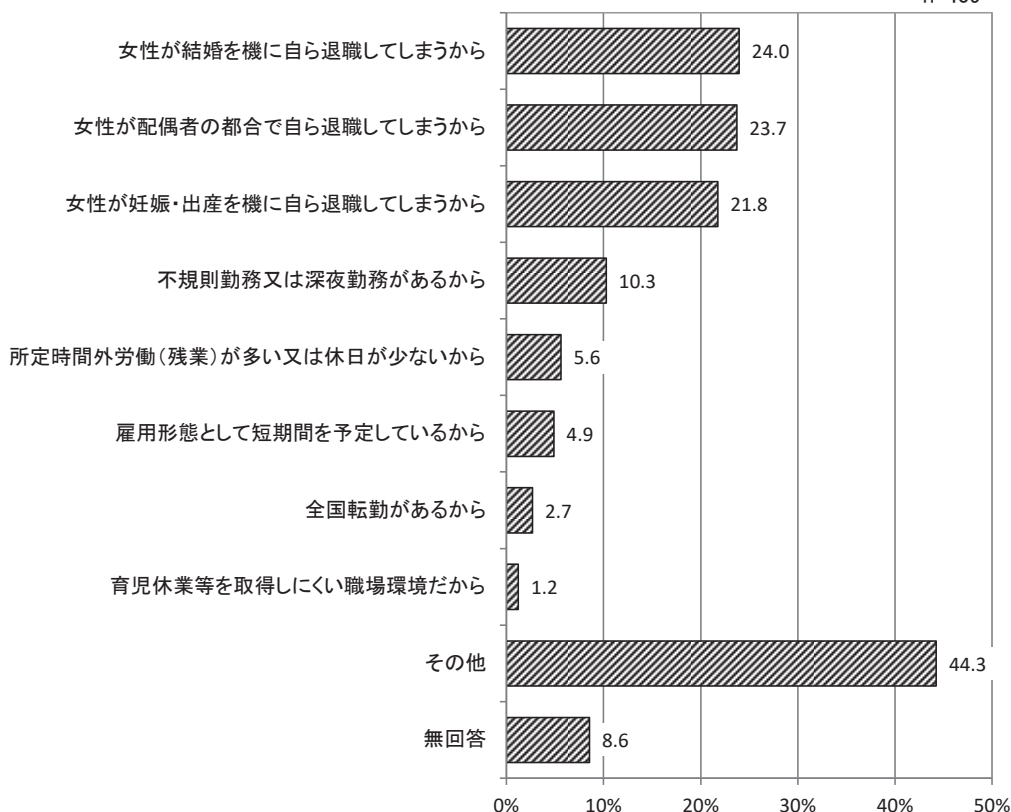
2-1 女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）

「結婚を機に自ら退職」、「配偶者の都合で自ら退職」、「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=409）に対し、短い理由についてたずねたところ、「女性が結婚を機に自ら退職してしまうから」（24.0%）、「女性が配偶者の都合で自ら退職してしまうから」（23.7%）、「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」（21.8%）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）

n=409



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2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23.8%、「以前はあったが廃止した」事業所は1.1%、「導入したことはない」事業所は73.8%である。

業種別にみると制度が「ある」割合が高いのは、「金融業、保険業」（50.0%）、「建設業」（41.0%）である。（図表 2-3）

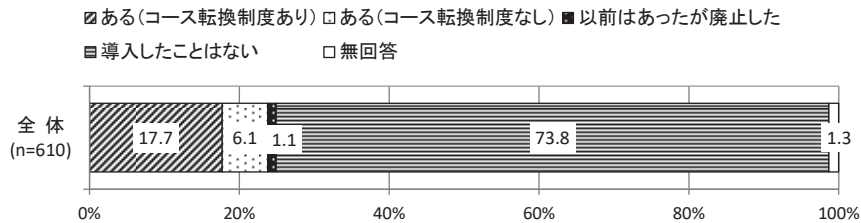
コース別管理雇用制度（コース別人事制度）は、複線型人事制度または進路選択制度とも呼ばれる。複数の職掌や進路を設定しておき、コース別に人材を活用、評価、処遇する制度であり、以下のようなものがある。

- 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）

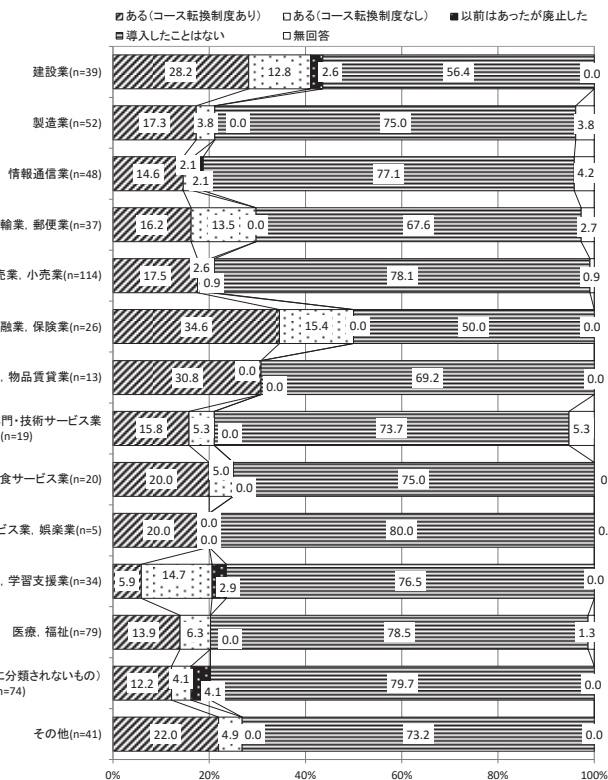
近年の労務管理制度は、単線型から多線型（複線型）に移行していると言われている。

図表 2-3 コース別雇用管理制度の有無

【全体】



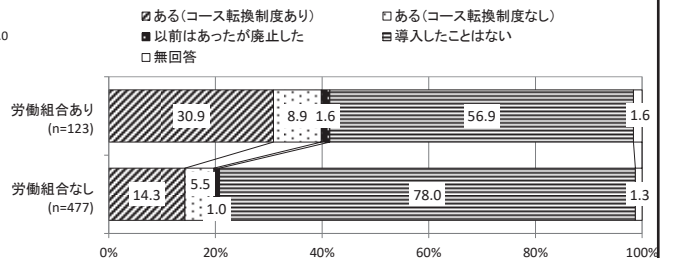
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



4 女性管理職

管理職に占める女性の割合は1割後半、女性管理職が全くいない事業所は1割後半

(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。)

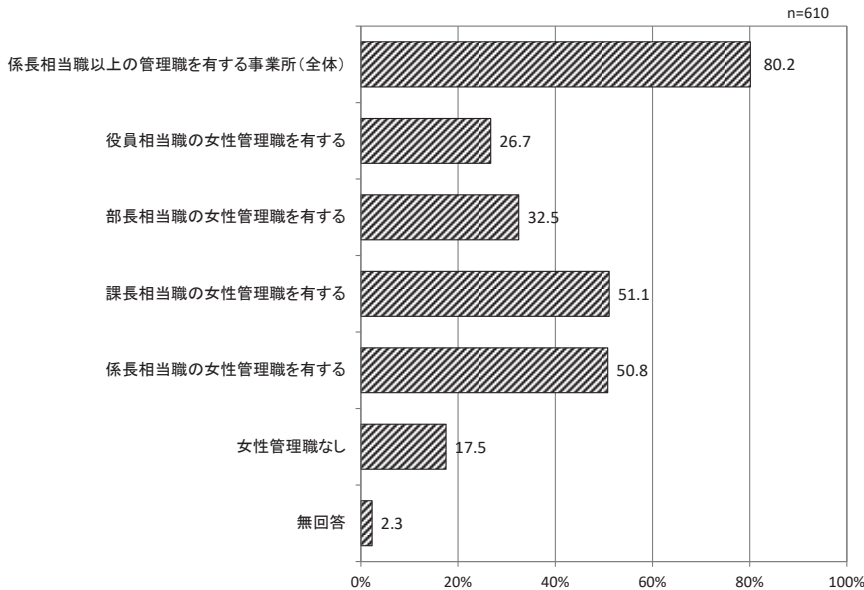
女性管理職の有無について、係長相当職以上の女性管理職がいる事業所は80.2%、女性管理職のいない事業所は17.5%である。

管理職に占める女性の割合は18.9%であり、比較的女性の多い「係長相当職」では27.1%となっている。

業種別では「医療、福祉」が46.3%と最も多く、次いで「教育、学習支援業」(35.4%)と続く。(図表2-4-1)

図表 2-4-1 女性管理職

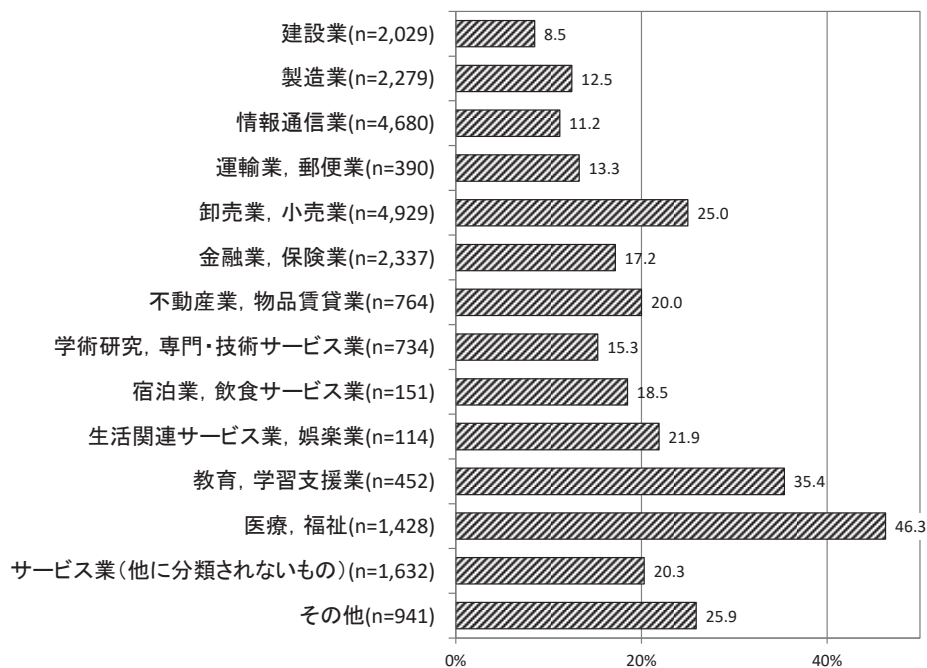
女性管理職を有する事業所の割合



管理職に占める女性の割合

	女性割合
管理職全体	18.9%
役員相当職	12.3%
部長相当職	9.8%
課長相当職	18.2%
係長相当職	27.1%

【業種別】管理職全体に占める係長以上の女性割合



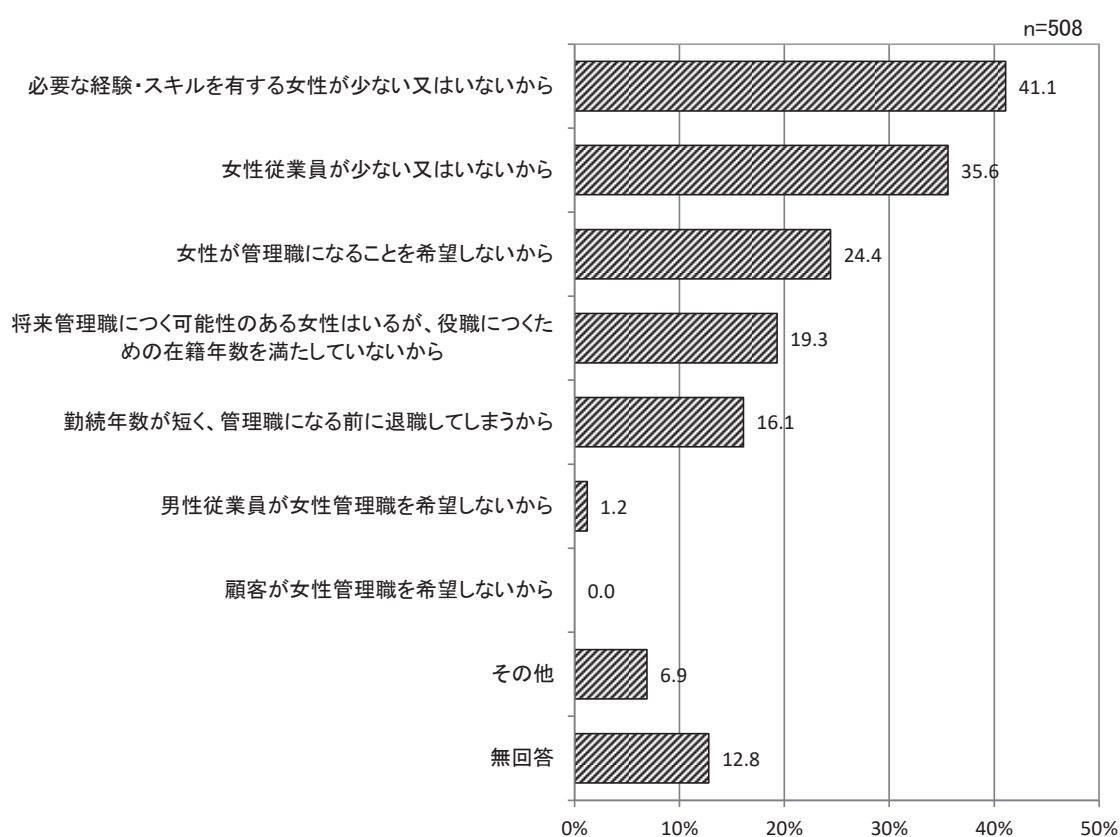
4-1 女性管理職が少ない理由（複数回答）

「必要な経験・スキルを有する女性が少ない又はいないから」が4割前半、「女性従業員が少ない又はいないから」が3割半ば

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=508）に対し、女性管理職が少ない理由についてたずねた。

「必要な経験・スキルを有する女性が少ない又はいないから」が41.1%で最も多く、次いで、「女性従業員が少ない又はいないから」が35.6%、「女性が管理職になることを希望しないから」が24.4%、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」が19.3%、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから」が16.1%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

(図表 2-5-2)

(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。

制度の有無については、「制度あり」が多い順に「産前産後休暇」(95.7%)、「生理休暇」(86.6%)、「育児時間」(77.5%)となっている。(図表 2-5-1)

3つすべての制度を有している事業所は72.5%であり、1つも制度を有していない事業所は2.5%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)」は、多い順に「生理休暇」(39.2%)、「育児時間」(30.0%)、「産前産後休暇」(25.5%)となっている。(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つすべての制度を有している事業所は3割後半、1つも制度がない事業所は2割半ば

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。

制度の有無については、「制度あり」が多い順に、「妊娠中の通勤緩和措置」(65.4%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(60.2%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(52.3%)、「妊娠障害休暇」(47.7%)、「出産障害休暇」(41.6%)となっている。(図表 2-5-1)

5つすべての制度を有している事業所は37.2%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33.8%である。一方、5つの制度のうち1つも有していない事業所は24.1%であり、かつ労働基準法の3つの制度を1つも有していない事業所は2.1%である。(図表 2-5-2)

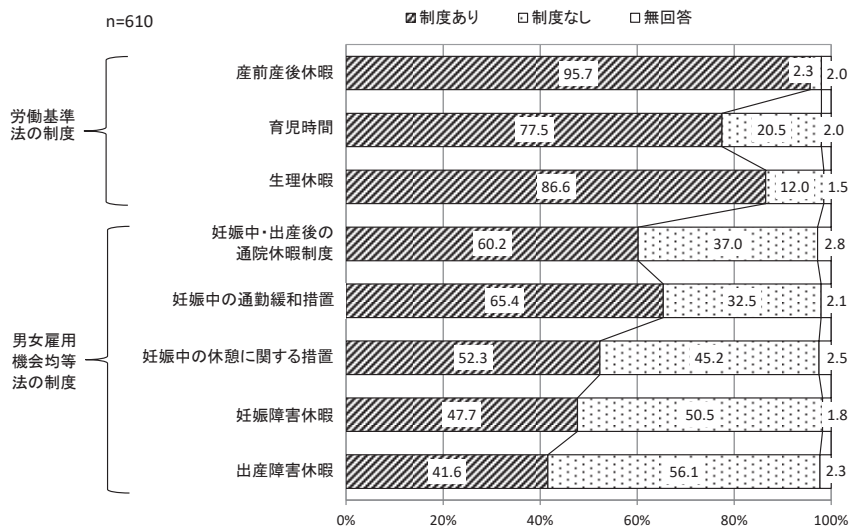
給与の支給について、「有給(全額支給+一部支給)」は、多い順に「妊娠中の通勤緩和措置」(40.4%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(36.0%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(32.3%)、「妊娠障害休暇」(28.5%)、「出産障害休暇」(24.0%)となっている。(図表 2-5-3)

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。

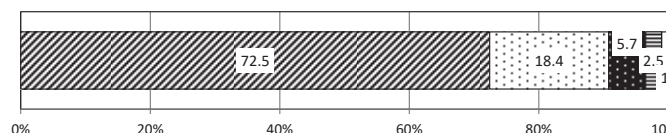
図表 2-5-1 母性保護等に関する制度の有無



図表 2-5-2 母性保護等に関する制度数

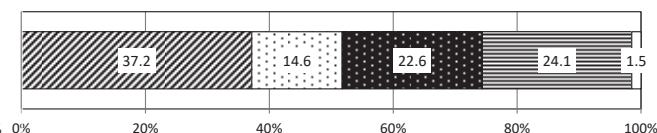
【労働基準法の制度数】

n=610 全制度あり 制度数2 制度数1 制度なし 無回答

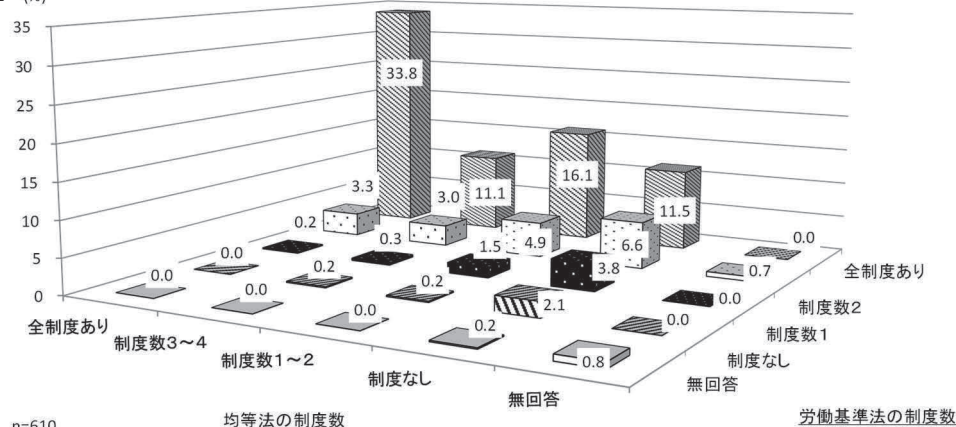


【男女雇用機会均等法の制度数】

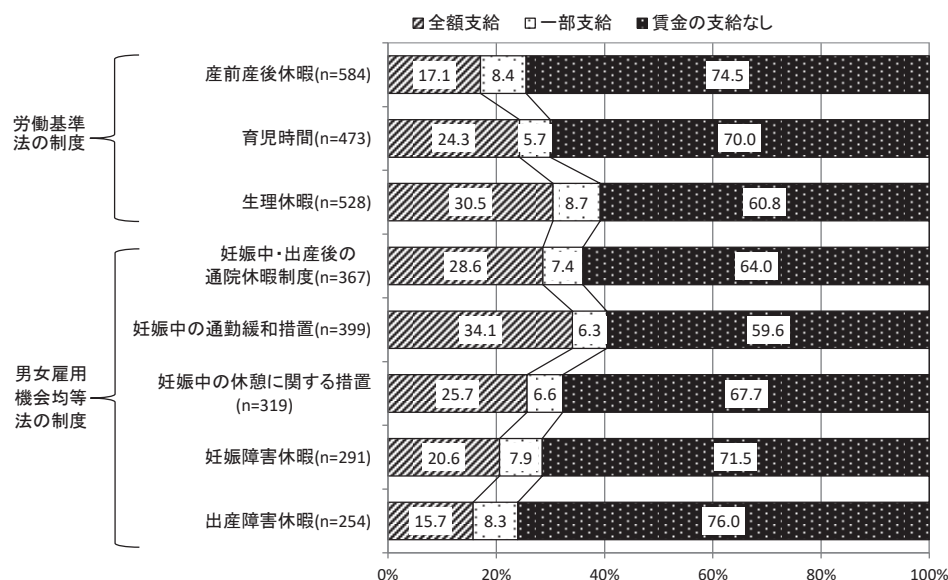
n=610 全制度あり 制度数3~4 制度数1~2 制度なし 無回答



【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

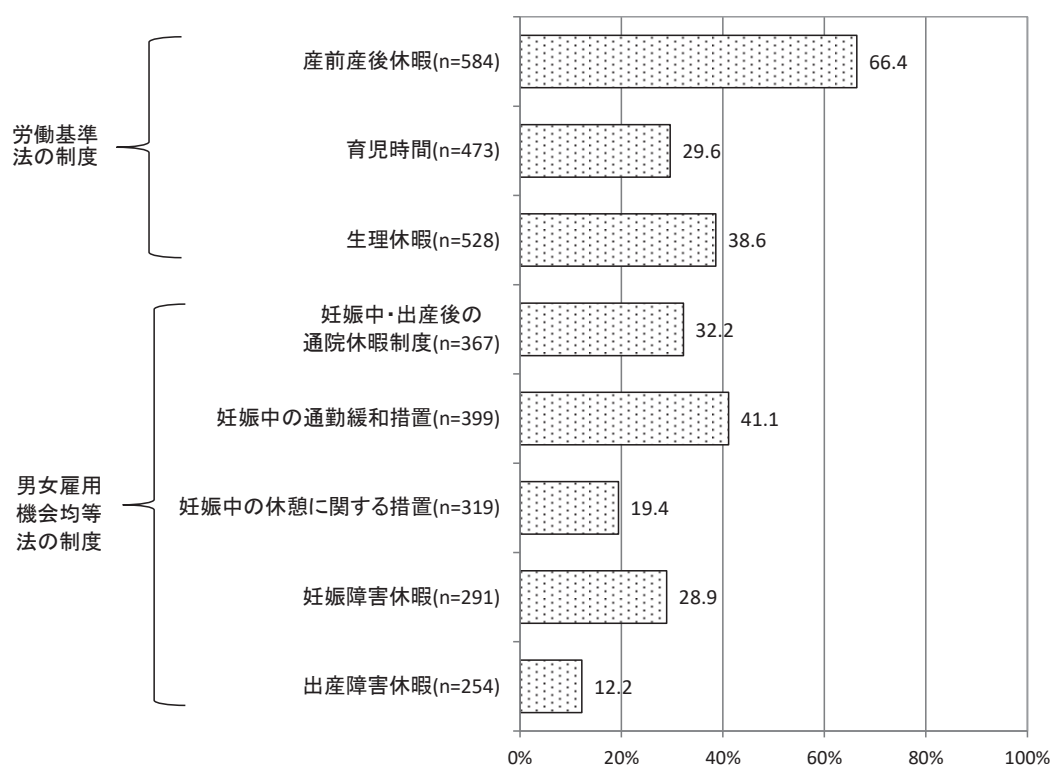
最も利用実績があるのは「産前産後休暇」で6割半ば

母性保護制度の過去3年間（令和3年4月1日～令和6年3月31日）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は、「産前産後休暇」（66.4%）、「生理休暇」（38.6%）、「育児時間」（29.6%）の順に多い。

男女雇用機会均等法に基づく制度の利用実績は、「妊娠中の通勤緩和措置」（41.1%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（32.2%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（19.4%）、「妊娠障害休暇」（28.9%）、「出産障害休暇」（12.2%）の順に多い。（図表 2-5-4）

図表 2-5-4 母性保護制度の利用実績



6 ハラスメント防止策の実施状況

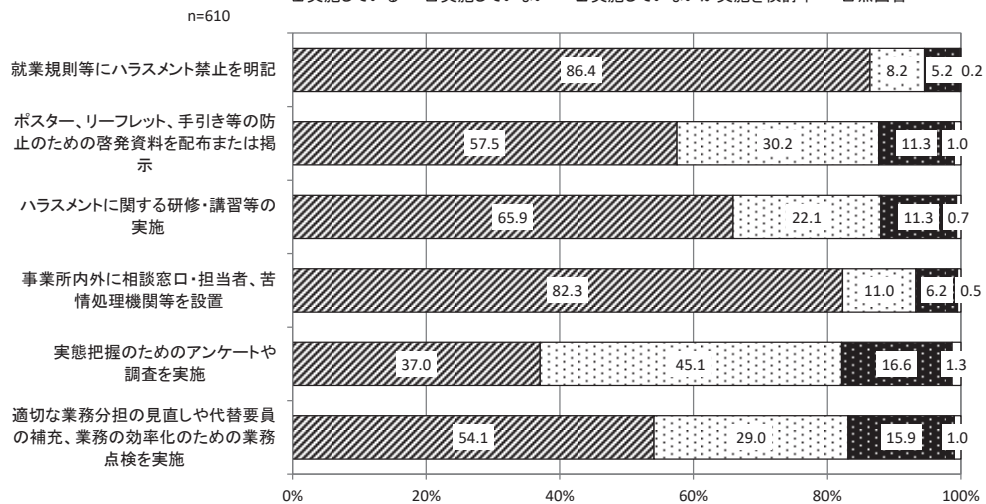
最も多いのは「就業規則等にハラスメント禁止を明記」で8割半ば

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86.4%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」(82.3%)となっている。

防止策の取組数は「取組数4～6」が61.8%で最も多く、次いで「取組数1～3」(31.0%)となっている。また、規模が大きくなるほど取組数が多い傾向にある。(図表 2-6-1)

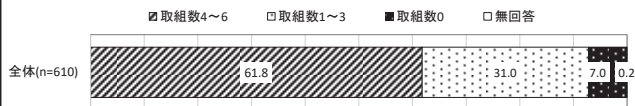
図表 2-6-1 ハラスメント防止策の実施状況

ハラスメント防止策の実施状況

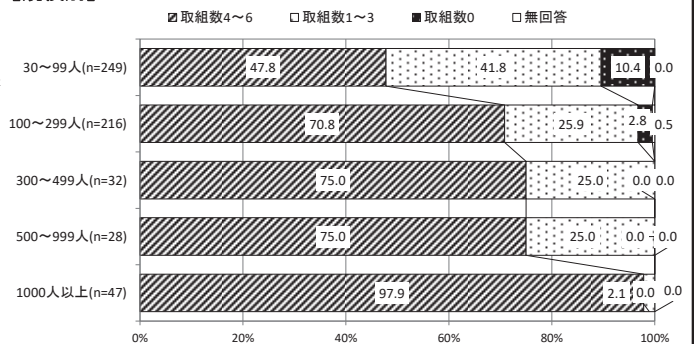


ハラスメント防止策の取組数

【全体】



【規模別】



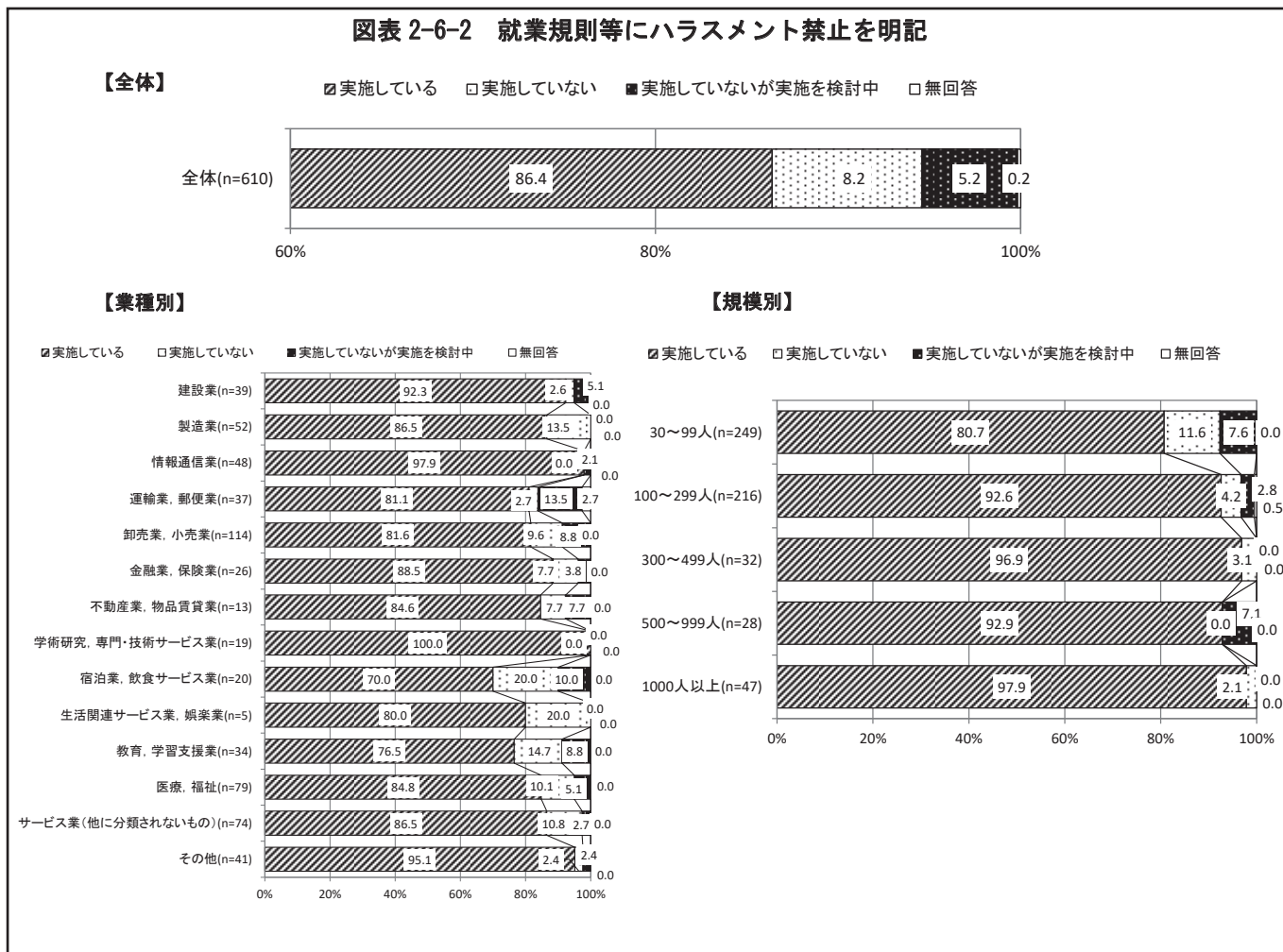
(1) 就業規則等にハラスメント禁止を明記

「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86.4%で、「実施していない」は8.2%、「実施していないが実施を検討中」は5.2%となっている。

規模別でみると、100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。(図表 2-6-2)

図表 2-6-2 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割後半

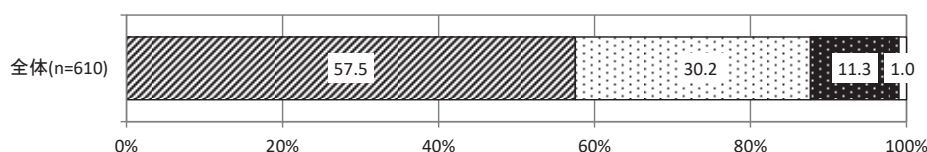
ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示しているかたずねたところ、「実施している」が57.5%で、「実施していない」は30.2%、「実施していないが実施を検討中」は11.3%となっている。

規模別でみると、規模が大きくなるほど「実施している」割合が高くなる傾向があり、「30～99人」では49.0%であるのに対し、「1,000人以上」では85.1%となっている。(図表 2-6-3)

図表 2-6-3 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

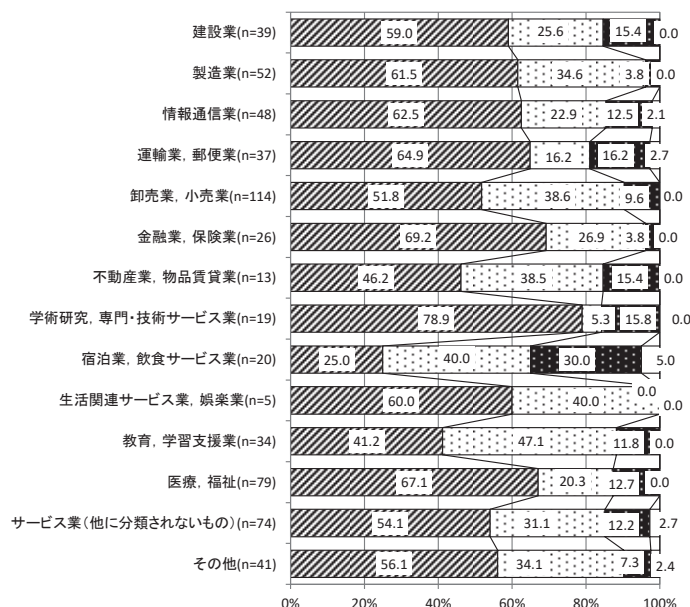
【全体】

■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答



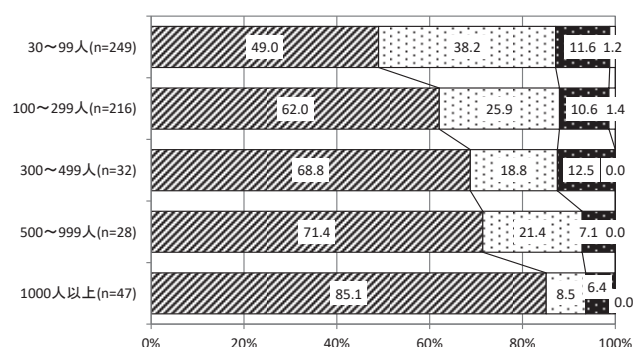
【業種別】

■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答



【規模別】

■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答



(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割半ば

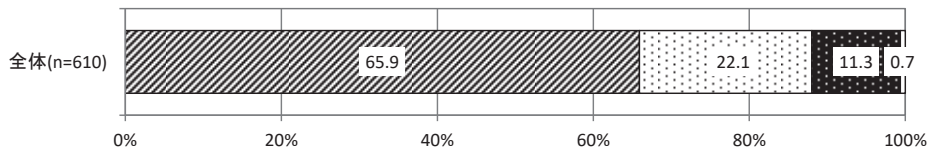
ハラスメントに関する研修・講習等（外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む）を実施しているかたずねたところ、「実施している」が65.9%で、「実施していない」は22.1%、「実施していないが実施を検討中」は11.3%となっている。

規模別でみると、規模が大きくなるほど「実施している」割合が高くなる傾向がみられ、「30～99人」では49.0%であるのに対し、「1,000人以上」では91.5%となっている。（図表 2-6-4）

図表 2-6-4 ハラスメントに関する研修・講習等の実施

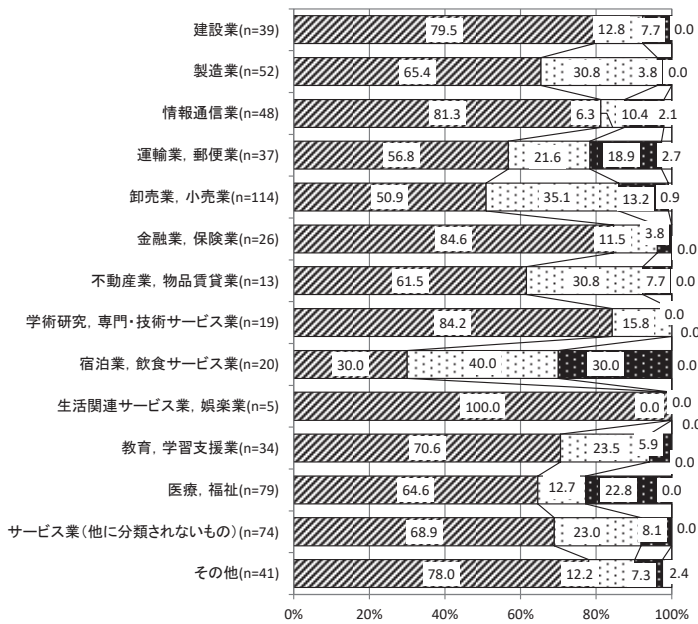
【全体】

■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答



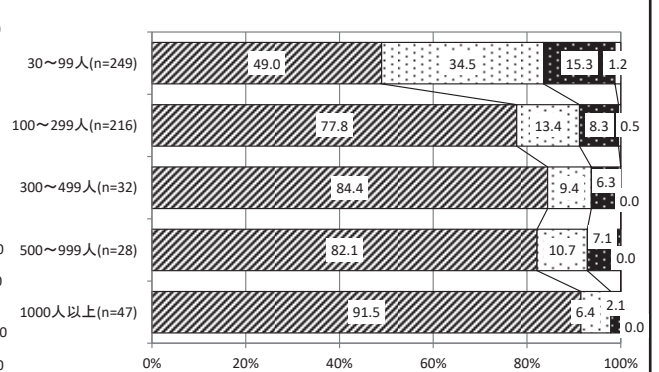
【業種別】

■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答



【規模別】

■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答



(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8割前半

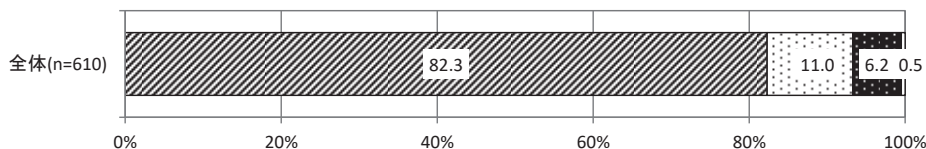
事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置しているかたずねたところ、「実施している」が82.3%で、「実施していない」は11.0%、「実施していないが実施を検討中」は6.2%となっている。

規模別でみると、100人以上の規模ではいずれも「実施している」が8割を超えている。一方、「30～99人」では75.5%となっている。(図表 2-6-5)

図表 2-6-5 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置

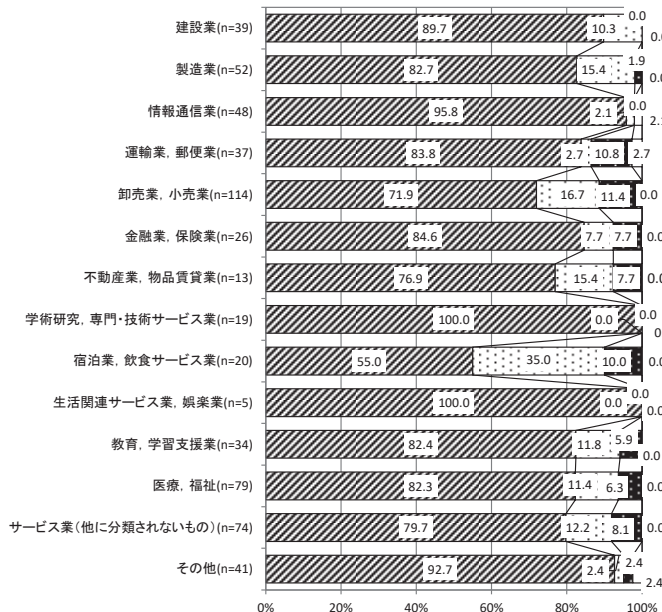
【全体】

■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答



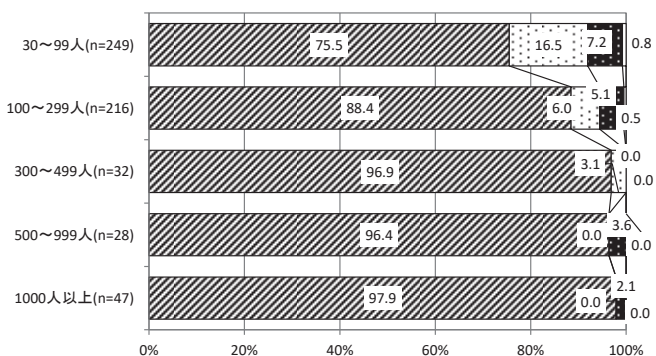
【業種別】

■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答



【規模別】

■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答



(5) 実態把握のためのアンケートや調査を実施

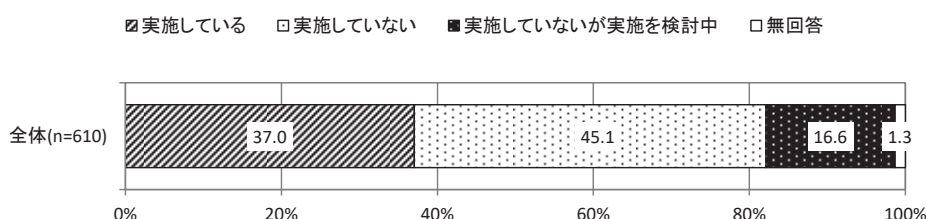
「実施している」事業所は3割後半

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37.0%で、「実施していない」は45.1%、「実施していないが実施を検討中」は16.6%となっている。

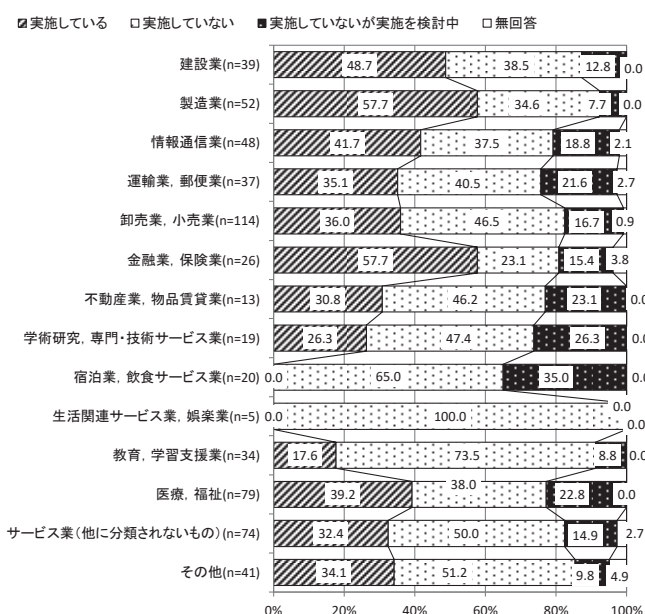
規模別でみると、規模が大きくなるほど「実施している」割合が高くなる傾向がみられ、300人以上の規模ではいずれも「実施している」が5割以上となっている。(図表 2-6-6)

図表 2-6-6 実態把握のためのアンケートや調査を実施

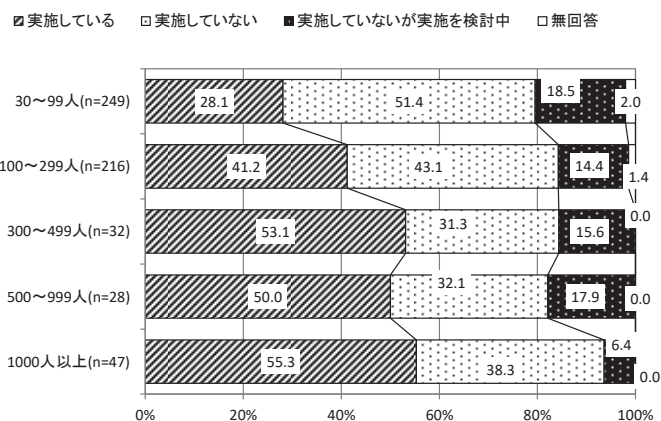
【全体】



【業種別】



【規模別】



(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

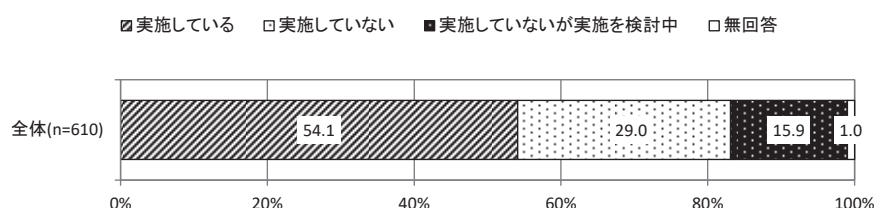
「実施している」事業所は5割半ば

(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54.1%で、「実施していない」は29.0%、「実施していないが実施を検討中」は15.9%となっている。

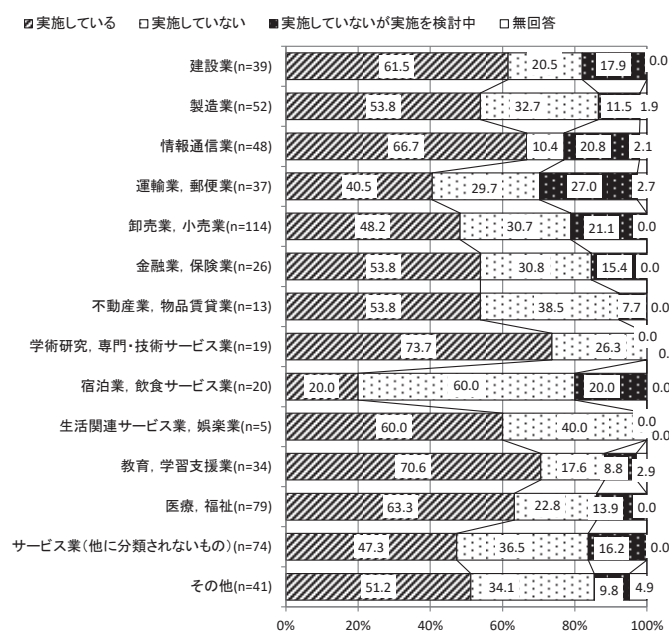
規模が大きくなるほど「実施している」割合が高くなる傾向がみられ、「30～99人」では49.8%であるのに対し、「1,000人以上」では70.2%となっている。(図表 2-6-7)

図表 2-6-7 (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

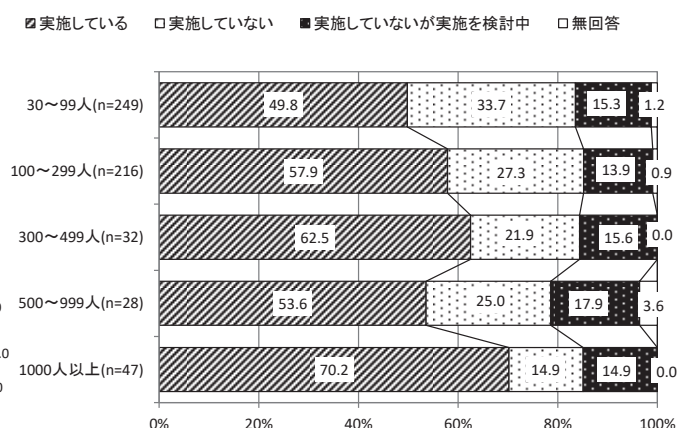
【全体】



【業種別】



【規模別】



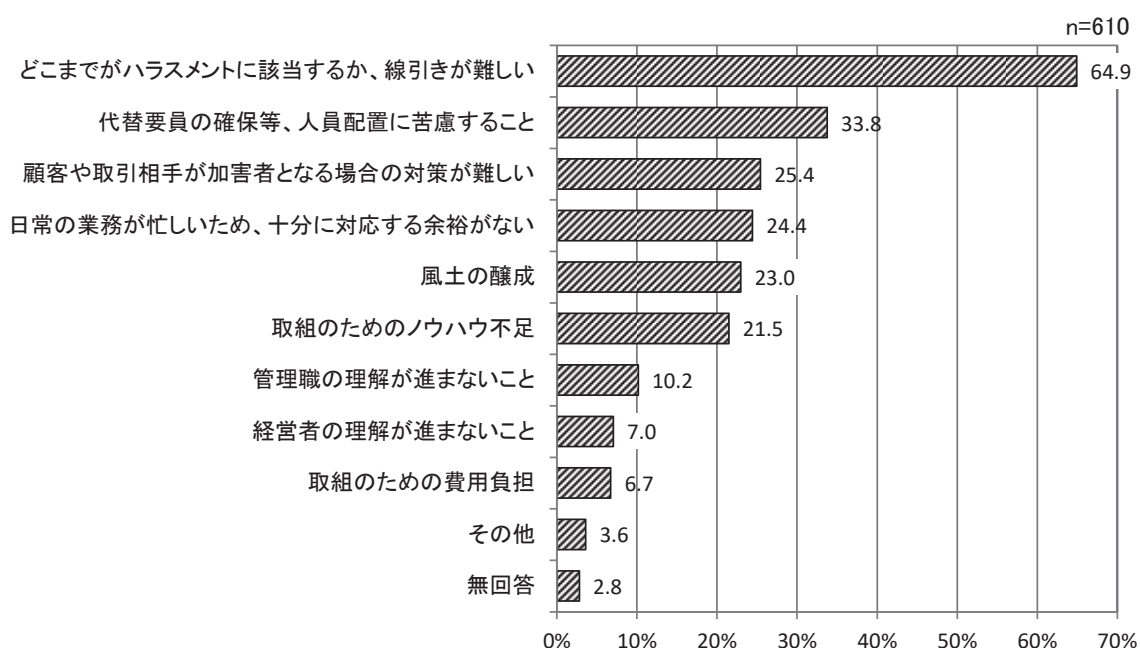
7 ハラスメント防止対策に取り組む上で課題、又は課題になりそうなこと（複数回答）

「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6割半ば

ハラスメント防止対策に取り組む上で課題、又は課題になりそうなことをたずねた。

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」（64.9%）が最も多く、次いで「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」（33.8%）、「顧客や取引相手が加害者となる場合の対策が難しい」（25.4%）、「日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない」（24.4%）、「風土の醸成」（23.0%）の順に割合が高い。（図表 2-7）

図表 2-7 ハラスメント防止対策に取り組む上で課題・
課題になりそうなこと（複数回答）



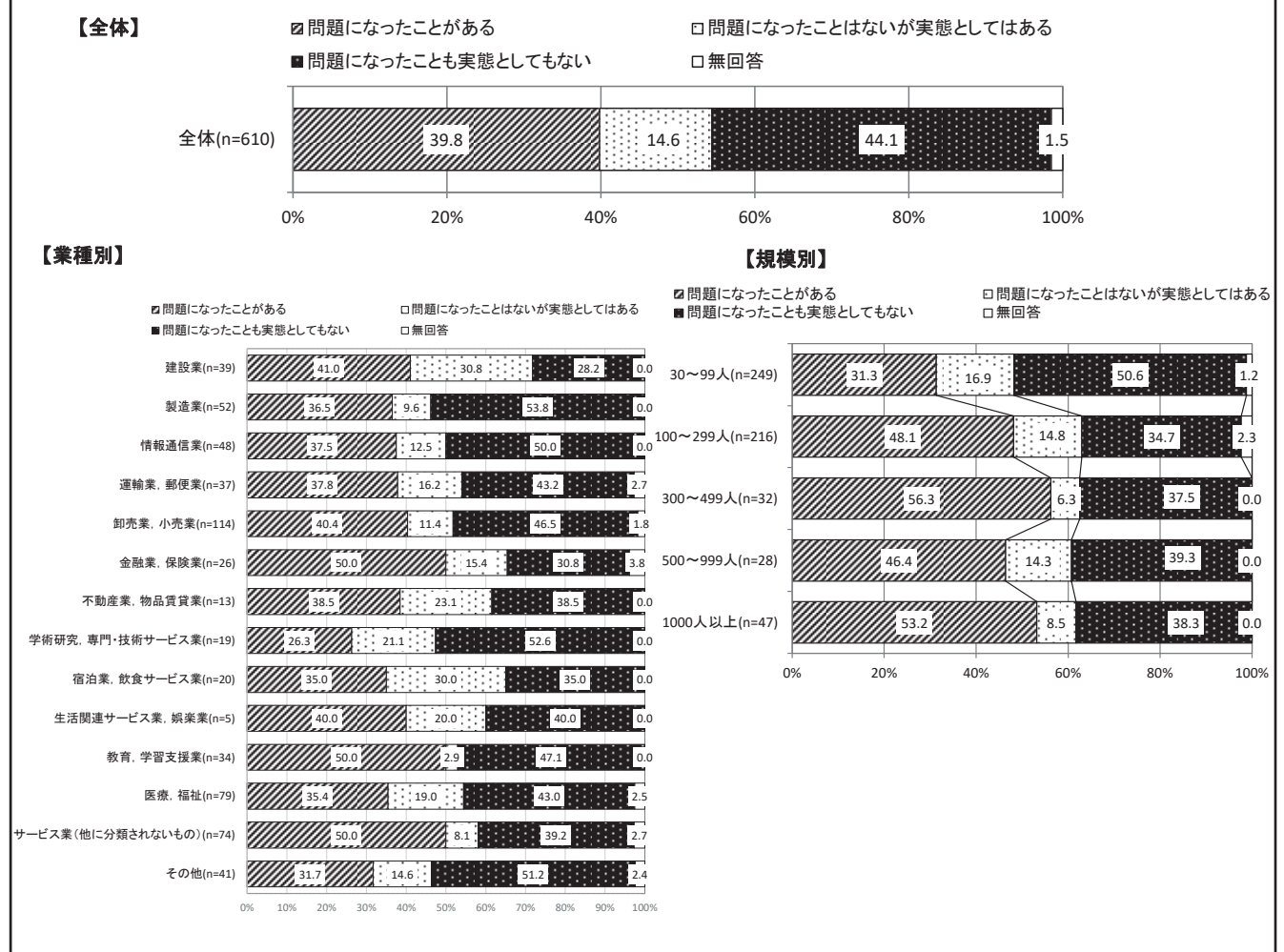
8 職場のハラスメントの発生状況

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5割半ば

過去5年間に、何らかの職場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39.8%、「問題になったことはないが実態としてはある」は14.6%で、合わせて54.4%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44.1%となっている。

規模別でみると、100人以上の規模では「問題になったことがある」が4割半ば～5割半ばとなっている。一方、「30～99人」では、「問題になったことも実態としてもない」(50.6%)が多くなっている。(図表2-8)

図表2-8 職場のハラスメントの発生状況



Ⅲ 職場の顧客ハラスメント対策について

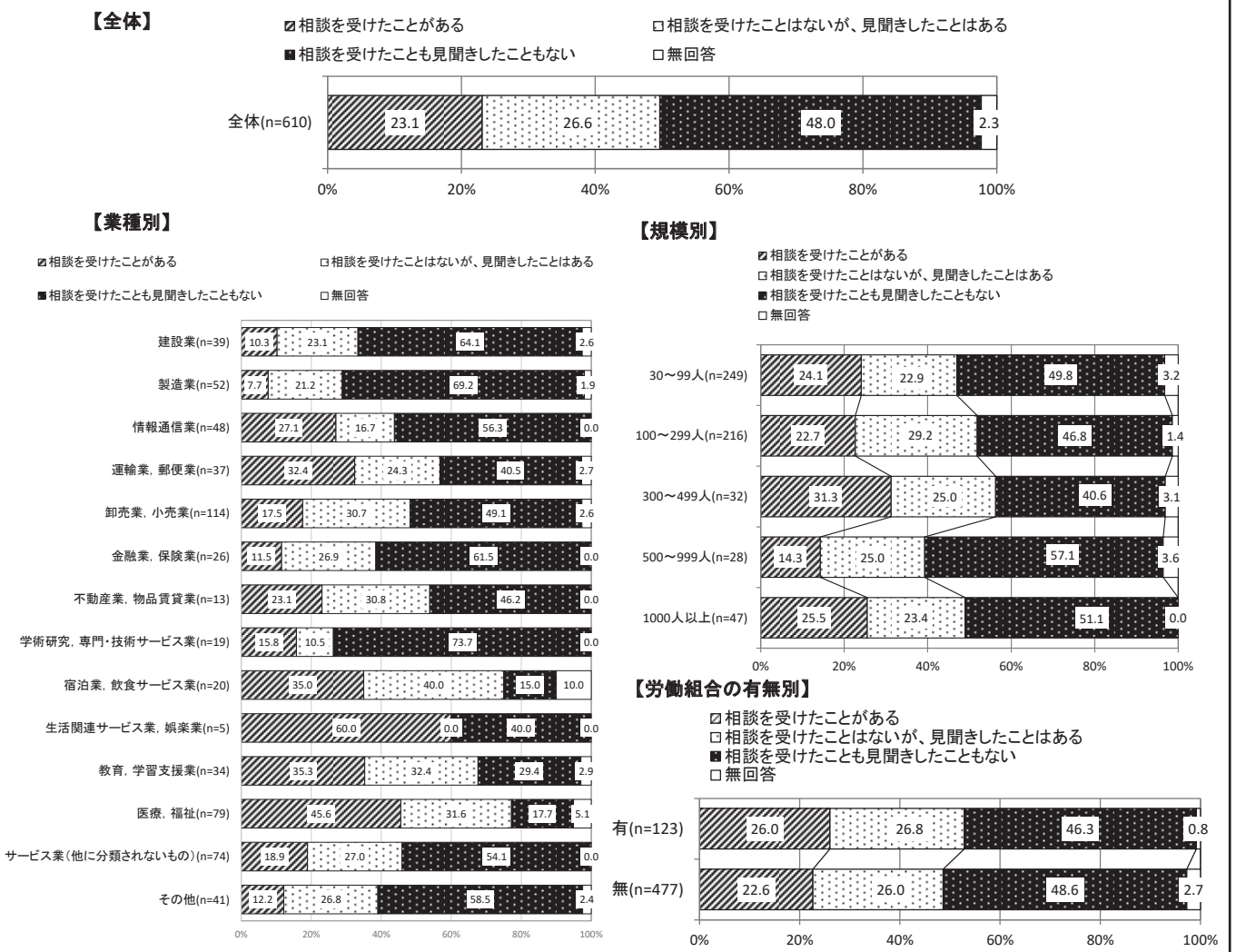
労働施策総合推進法等の改正を踏まえ、令和2年1月に、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）が策定され、顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為（顧客ハラスメント）に関して、事業主は、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取組を行うことが望ましい旨、また、被害を防止するための取組を行うことが有効である旨が定められました。

1 カスタマーハラスメントの相談を受けたことや見聞きしたことがあるか

顧客ハラスメントの相談を受けたことや見聞きしたことがあるのは約5割

顧客ハラスメントに関する相談を従業員から受けたことがあるかたずねたところ、全体では「相談を受けたことがある」事業所が23.1%、「相談は受けたことはないが、見聞きしたことはある」事業所が26.6%で、合わせて49.7%。「相談を受けたことも見聞きしたこともない」が48.0%となっている。（図表3-1）

図表3-1 カスタマーハラスメントの相談を受けたことや見聞きしたことがある



2 カスタマーハラスメント防止対策の取組

行っている取組は「カスタマーハラスメントに関する相談対応体制の整備」が3割で最も多い

カスタマーハラスメント防止のために行っている取組についてたずねた。行っている取組は「カスタマーハラスメントに関する相談対応体制の整備」が30.3%で最も多く、次いで「カスタマーハラスメントに関する基本方針・基本姿勢を明確化し、従業員に周知」(25.2%)となっている。

行っている取組数は「取組数1～3」が29.5%と最も多く、「取組数4～6」は13.1%となっている一方、「取組数0」(取り組んでいない)事業所が56.4%となっている。規模別では1000人以上の規模で「取組数1～3」が42.6%と最も割合が高くなっている。(図表3-2)

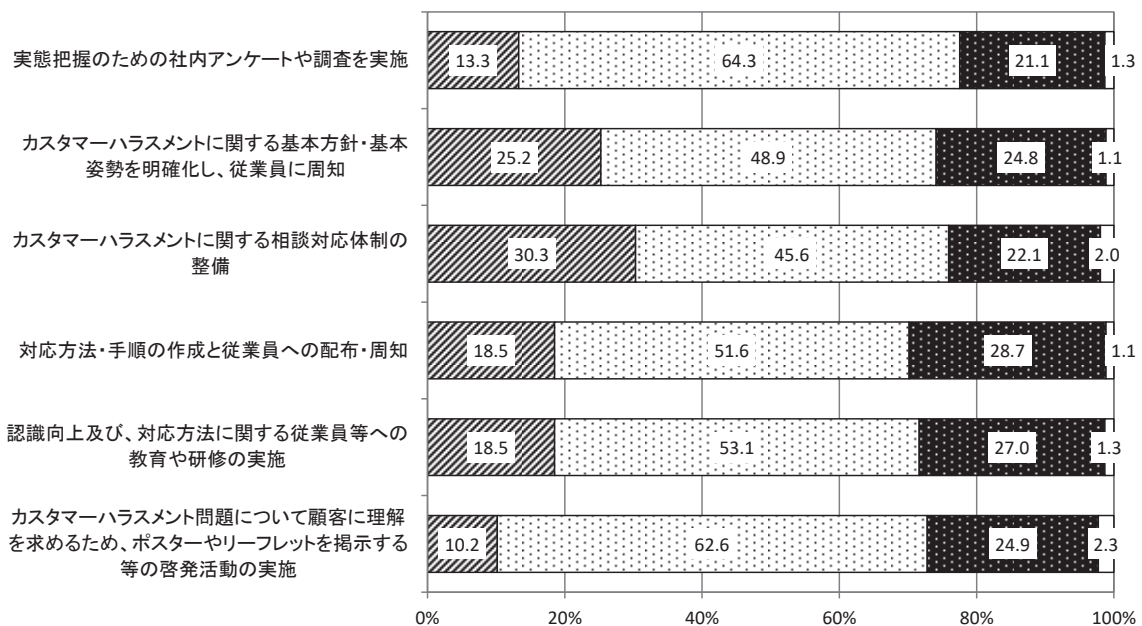
図表3-2 カスタマーハラスメント防止対策の取組

カスタマーハラスメント防止対策の取組の有無

【全体】

n=610

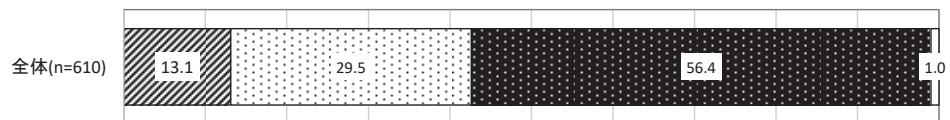
■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答



取組数

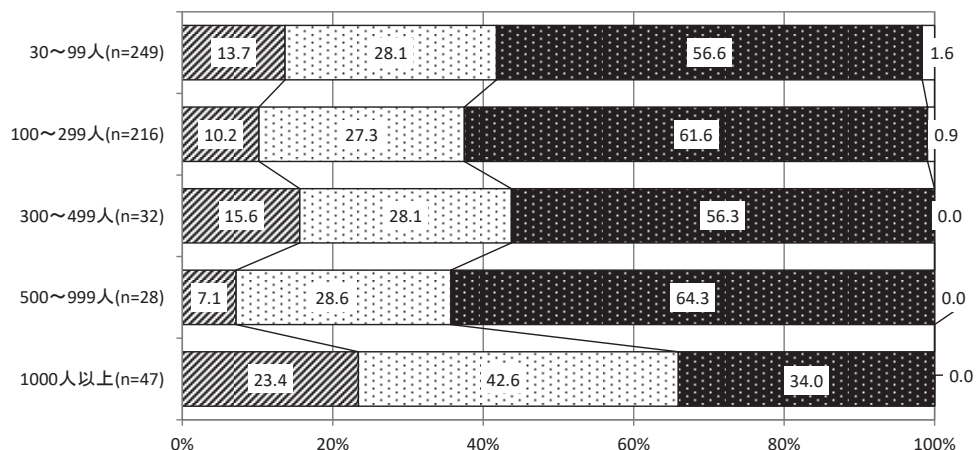
【全体】

■取組数4～6 □取組数1～3 ■取組数0 □無回答



【規模別】

■取組数4～6 □取組数1～3 ■取組数0 □無回答



3 カスタマーハラスメント対策にあたり行政に求める支援策

求める支援策は「カスタマーハラスメントについての社会認識を高めるための更なる啓発活動」が約5割

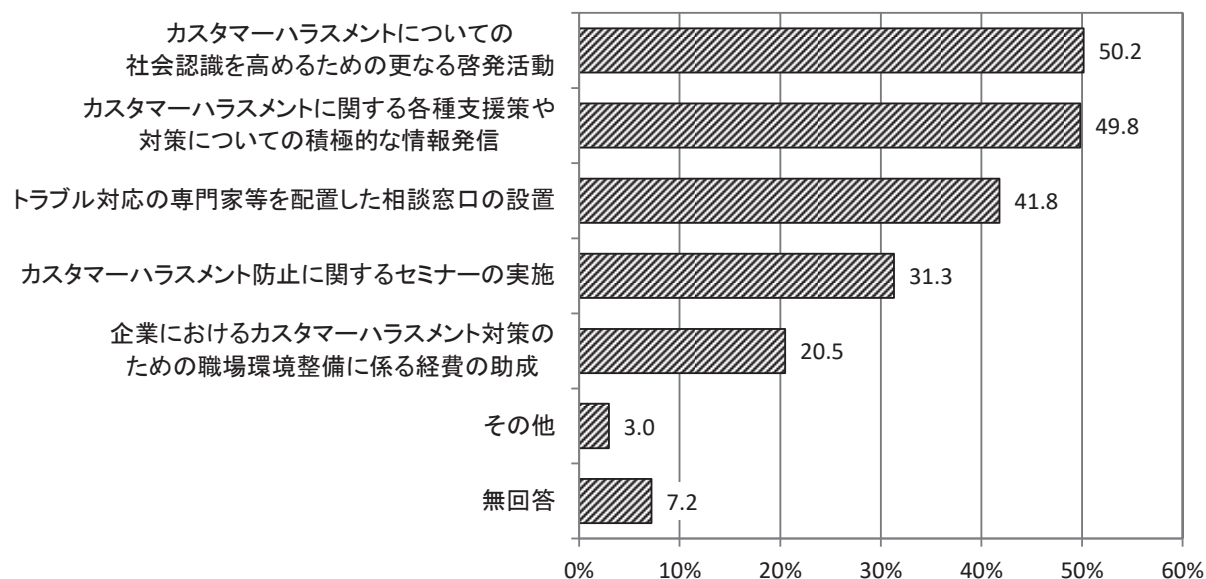
カスタマーハラスメント対策にあたり行政に求める支援策についてたずねた。

「カスタマーハラスメントについての社会認識を高めるための更なる啓発活動」が50.2%と最も高く、次いで、「カスタマーハラスメントに関する各種支援策や対策についての積極的な情報発信」(49.8%)、「トラブル対応の専門家等を配置した相談窓口の設置」(41.8%)の順に割合が高い。(図表 3-3)

図表 3-3 カスタマーハラスメント対策にあたり行政に求める支援策(複数回答)

【全体】

n=610



Ⅳ 育児・介護休業法等に関する事項

1 「改正育児・介護休業法」の認知度

法改正で子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等が新たに盛り込まれたことに対する認知度は6割後半

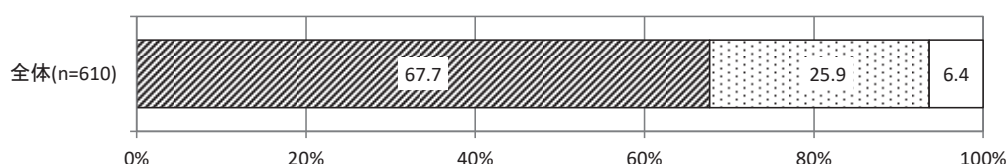
子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等が盛り込まれたことを知っていたかたずねたところ、全体では「知っていた」事業所が67.7%、「知らない」事業所が25.9%となっている。

規模別でみると、300人以上の規模の企業の8割以上が「知っていた」と回答する一方、「30～99人」の企業は「知っていた」が58.6%だった。（図表4-1）

図表 4-1 「改正育児・介護休業法」の認知度

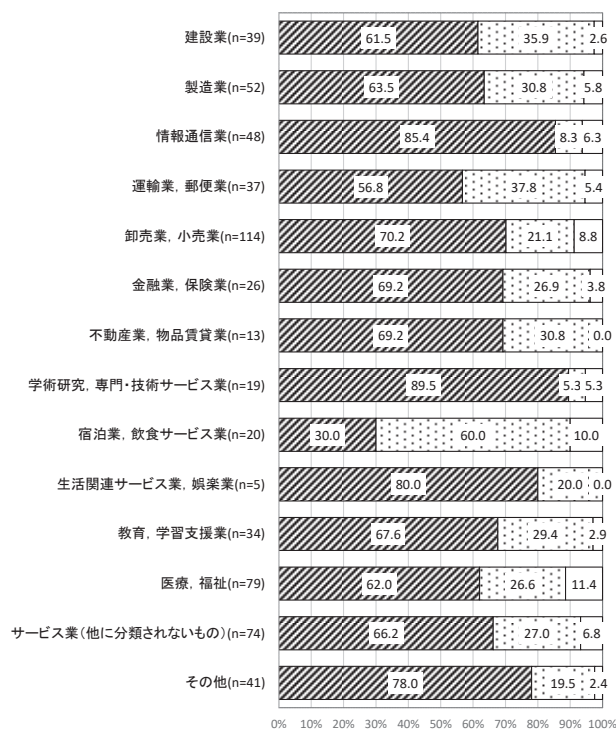
【全体】

☑ 知っていた ☐ 知らない ☐ 無回答



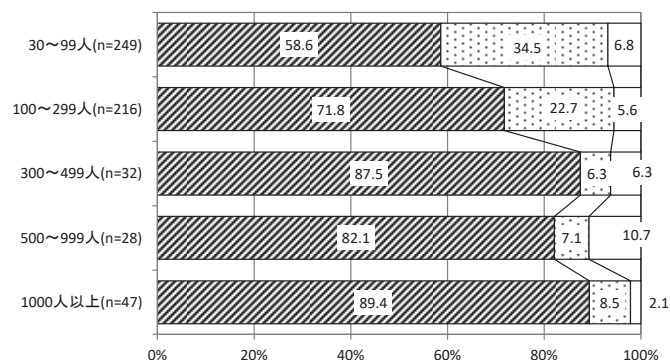
【業種別】

☑ 知っていた ☐ 知らない ☐ 無回答



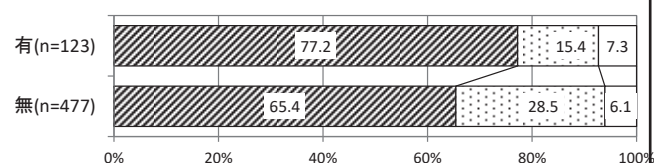
【規模別】

☑ 知っていた ☐ 知らない ☐ 無回答



【労働組合の有無別】

☑ 知っていた ☐ 知らない ☐ 無回答



2 「改正育児・介護休業法」に対応した制度

「制度あり」が最も多いのは「3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者が利用できる2つ以上の柔軟な働き方を実現するための制度」が4割前半で最も多い

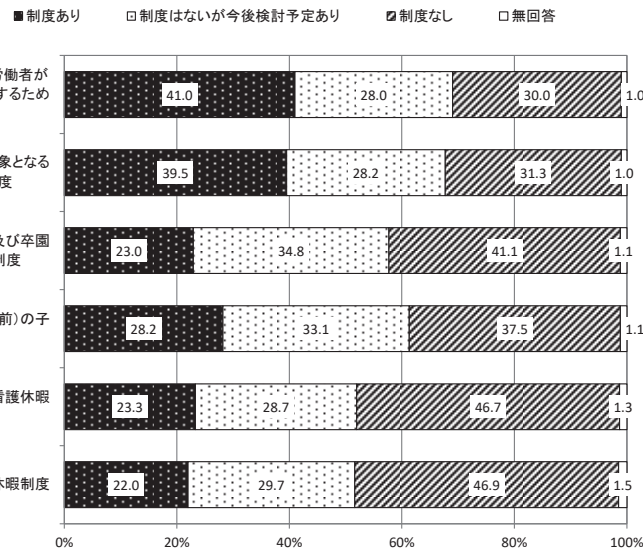
改正育児・介護休業法に関する制度の有無についてたずねた。「制度あり」で最も多かったのは「3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者が利用できる2つ以上の柔軟な働き方を実現するための制度」(41.0%)で、次いで「小学校就学前の子を養育する労働者も対象となる所定外労働の制限(残業免除)」(39.5%)となっている。

利用実績は、いずれの項目も男性よりも女性の利用が多い。(図表 4-2)

図表 4-2 「改正育児・介護休業法」に対応した制度

【全体】

n=610



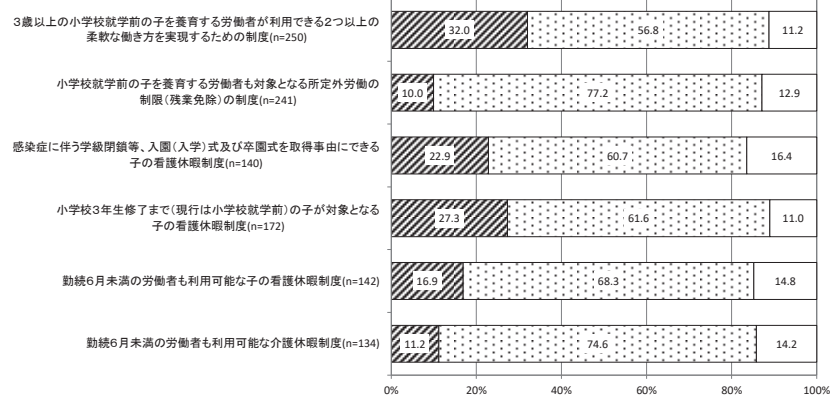
制度の利用者

【男性】

■ 利用者あり

□ 利用者なし

□ 無回答

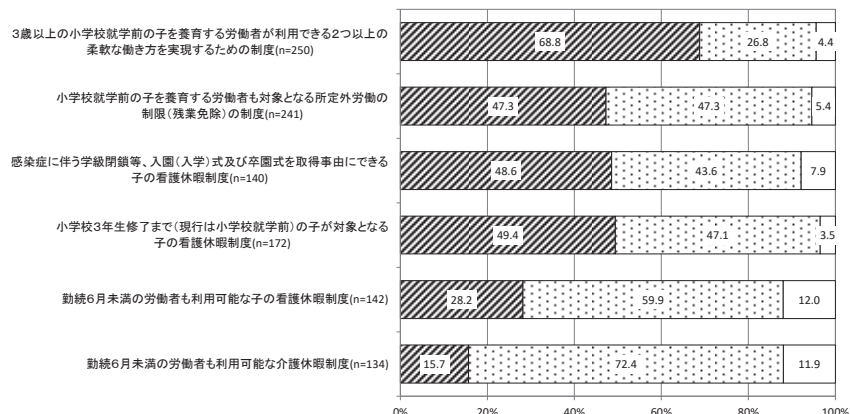


【女性】

■ 利用者あり

□ 利用者なし

□ 無回答



3 育児休業の取得可能期間

育児休業規定がない事業所が5.2%、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30.1%

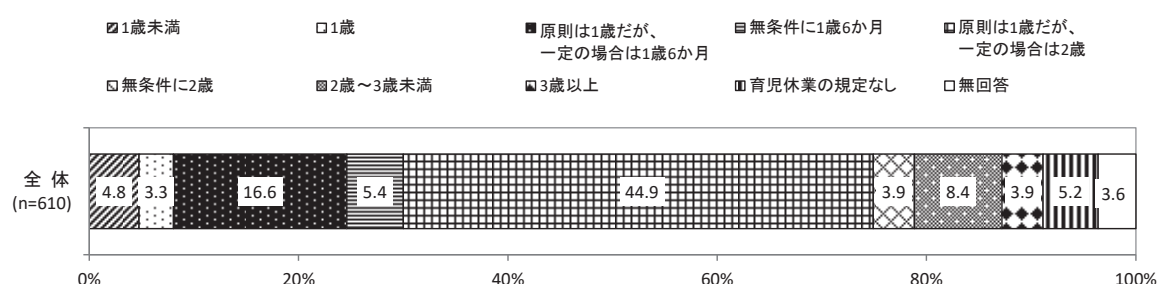
就業規則上、育児休業規定があるか、ある場合は、最長で子どもが何歳になるまで育児休業を取得できるかをたずねた。育児休業規定がない事業所は全体の5.2%で、育児休業の取得可能期間は、法定どおり「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」とする事業所が44.9%と最も多い。2歳を超える等、法定を上回る期間の休業が可能な事業所は、合わせて16.2%となっている。一方、取得可能期間を法定未満（最長が2歳未満）とする事業所は、合わせて30.1%となっている。

規模別にみると、いずれも最も多いのは、法定どおり「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」とするであり、1000人以上の規模の事業所は59.6%、30～99人規模の事業所は39.0%になっている。

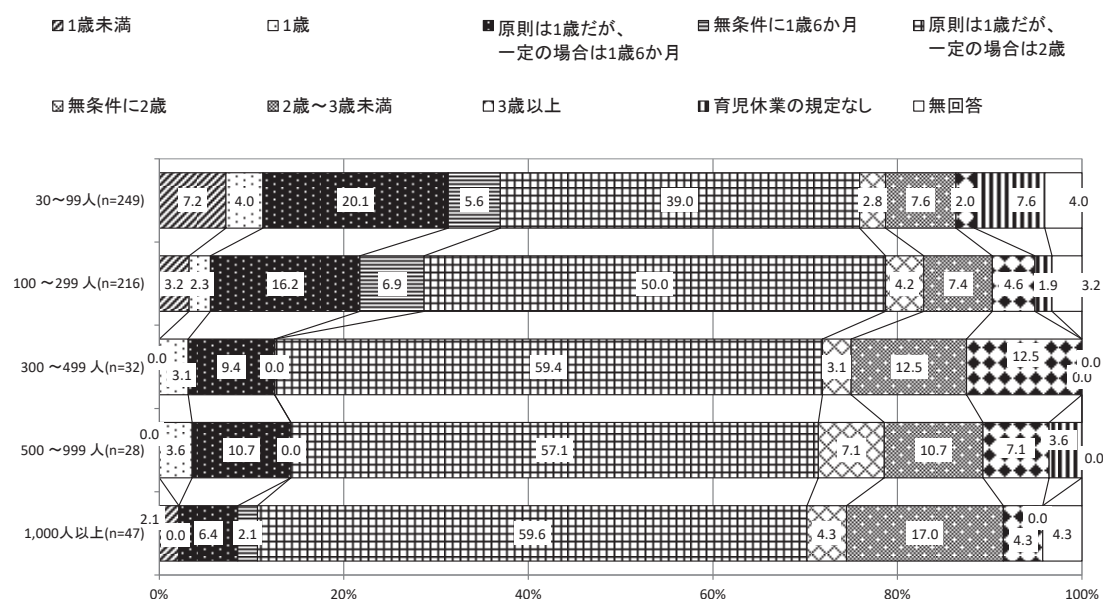
（図表 4-3）

図表 4-3 育児休業の取得可能期間

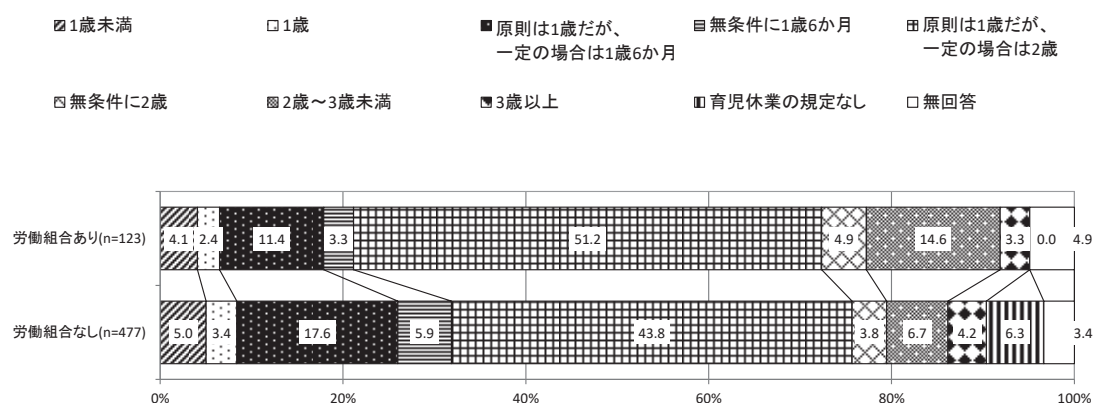
【全体】



【規模別】



【労働組合の有無別】



4 育児休業等の利用人数・取得率

育児休業等取得率は、男性54.8%、女性92.8%と男女差が大きい

過去1年間（令和5年4月1日～令和6年3月31日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は39.5%で、そのうち男性の育児休業等取得者がいた事業所は73.0%であり、一般労働者で72.8%、一般労働者以外で71.4%と同水準にある。一方、出産した女性がいた事業所は42.8%で、そのうち女性の育児休業等取得者がいた事業所は87.0%であり、一般労働者で88.2%、一般労働者以外で84.1%と一般労働者以外の方が若干低い。全体の育児休業等取得率は男性54.8%、女性92.8%であり、男性の育児休業等取得率は、前年度調査（38.9%）から15.9ポイント上昇し、女性では前年度調査（92.9%）から0.1ポイント減少した。男女の取得率を比較すると38.0ポイントの差がある。（図表4-4-1）

※「育児休業等」には、産後パパ育休制度を含む。

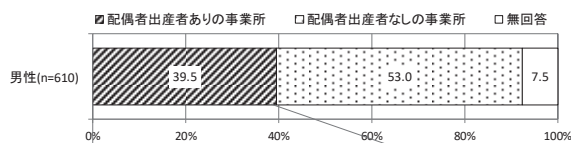
図表 4-4-1 育児休業等の利用人数・取得率

育児休業等取得者の有無

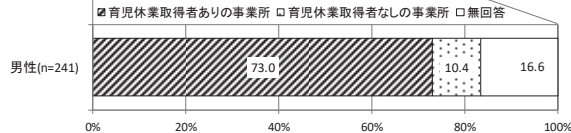
	男性	女性
①出産者数(男性は配偶者が出産)	1,131人	1,141人
②育児休業等取得者数	620人	1,059人
産後パパ育休のみの取得者数	241人	7人人
育児休業のみの取得者数	289人	1,026人
産後パパ育休と育児休業の両方取得した人数	90人	26人
③育児休業等取得率	54.8%	92.8%

出産者の有無・育児休業等取得者の有無

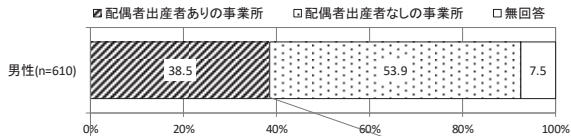
【配偶者が出産した男性従業員の有無】



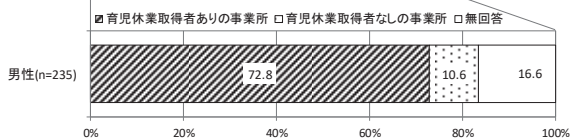
【うち育児休業取得者の有無】



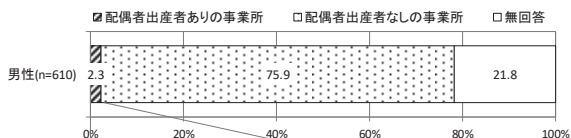
【配偶者が出産した男性従業員の有無(一般労働者)】



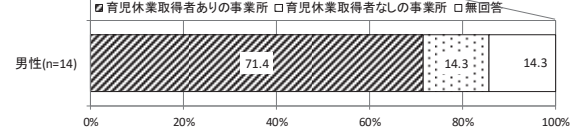
【うち育児休業取得者の有無】



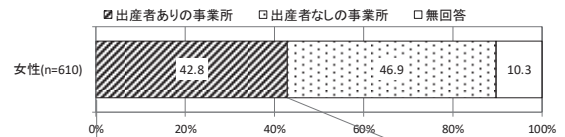
【配偶者が出産した男性従業員の有無(一般労働者以外)】



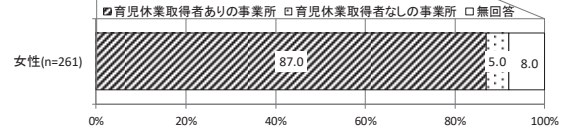
【うち育児休業取得者の有無】



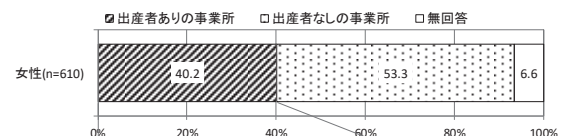
【出産した女性従業員の有無】



【うち育児休業取得者の有無】



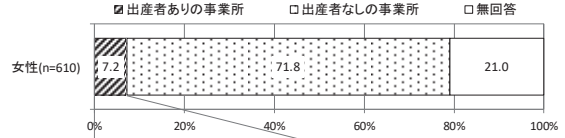
【出産した女性従業員の有無(一般労働者)】



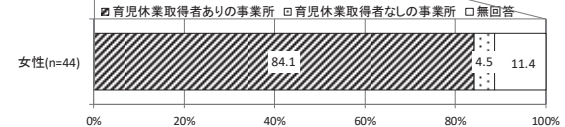
【うち育児休業取得者の有無】



【出産した女性従業員の有無(一般労働者以外)】



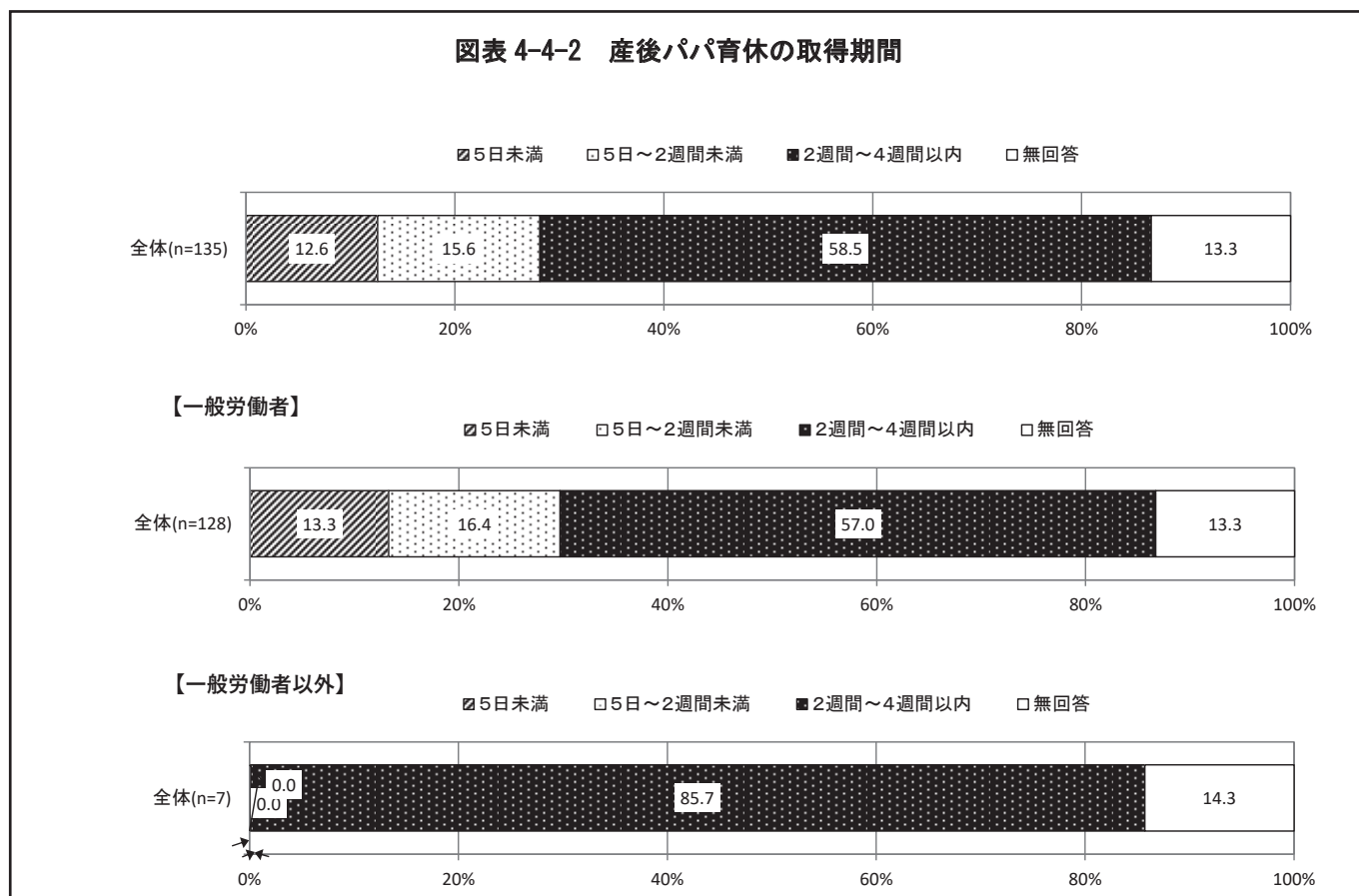
【うち育児休業取得者の有無】



4-1 産後パパ育休の取得期間

「2週間～4週間以内」が最も多い

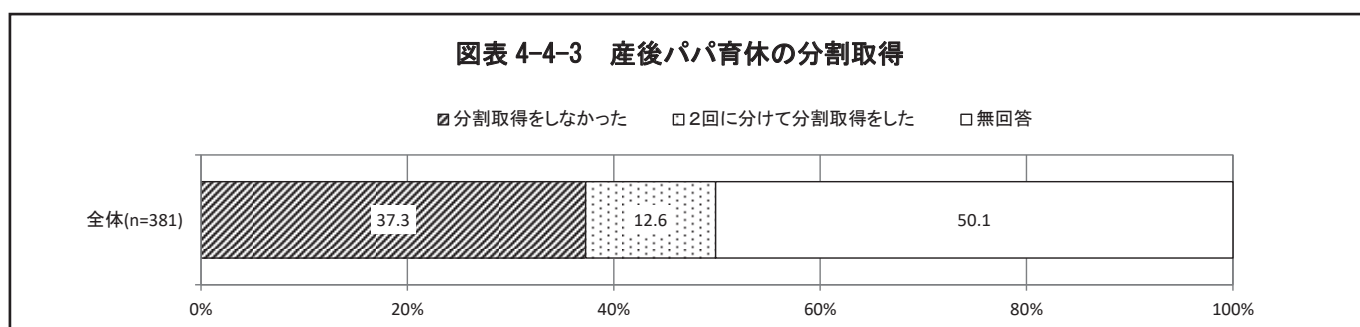
産後パパ育休取得者および申し出た従業員が1人でもいたと回答した事業所（n=135）に対し、取得者（申し出）が最も多かった産後パパ育休の取得期間をたずねたところ、「2週間～4週間以内」（58.5%）が最も多く、次いで「5日～2週間未満」（15.6%）となっている。（図表 4-4-2）



4-2 産後パパ育休の分割取得

「分割取得をしなかった」が3割後半

産後パパ育休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に分割取得の状況（人数）をたずねた。産後パパ育休を取得（申し出）した381名のうち、「分割取得をしなかった」が37.3%、「2回に分けて分割取得をした」が12.6%となっている。（図表 4-4-3）



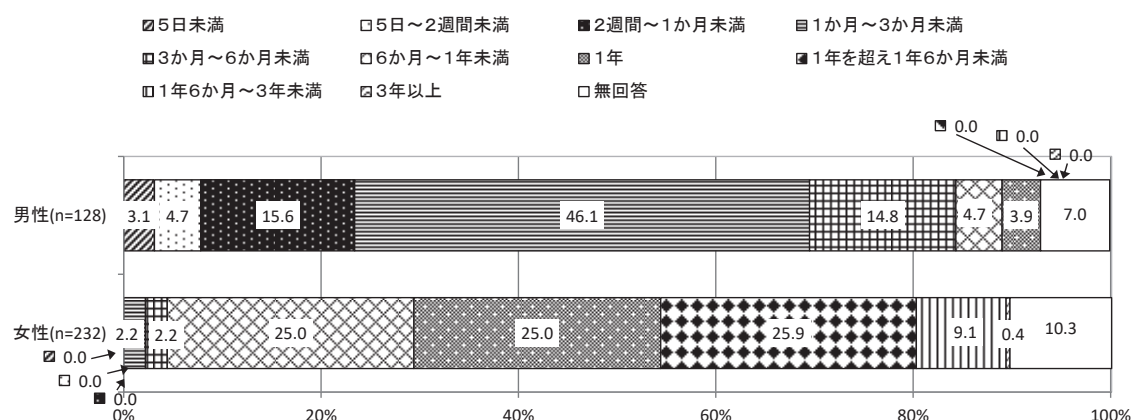
4-3 育児休業の取得期間

女性は「1年を超え1年6か月未満」、男性は「1か月～3か月未満」が最も多い

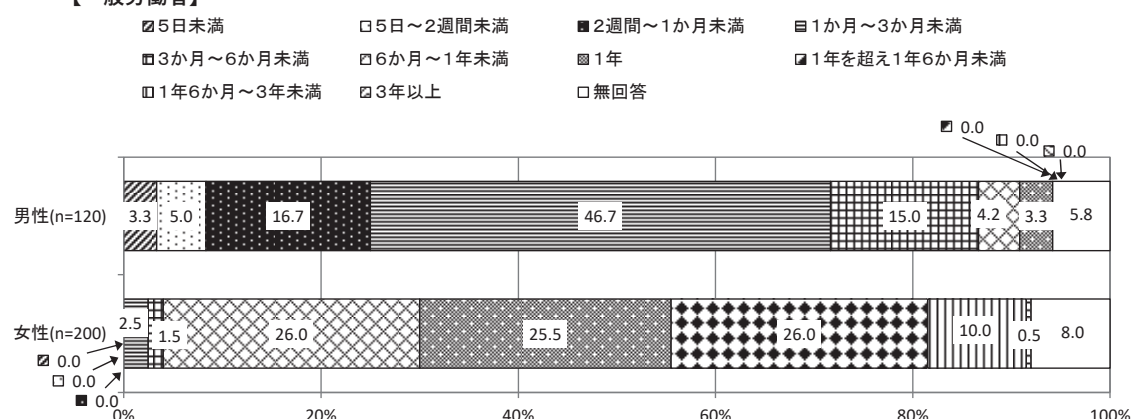
育児休業取得者および申し出た従業員が1人でもいたと回答した事業所（男性n=128、女性n=232）に対し、取得者（申し出）が最も多かった育児休業取得期間をたずねた。

男性では「1か月～3か月未満」（46.1%）が最も多く、次いで「2週間～1か月未満」（15.6%）となっている。女性では「1年を超え1年6か月未満」（25.9%）が最も多く、次いで「1年」、「6か月～1年未満」（各25.0%）となっている。（図表4-4-4）

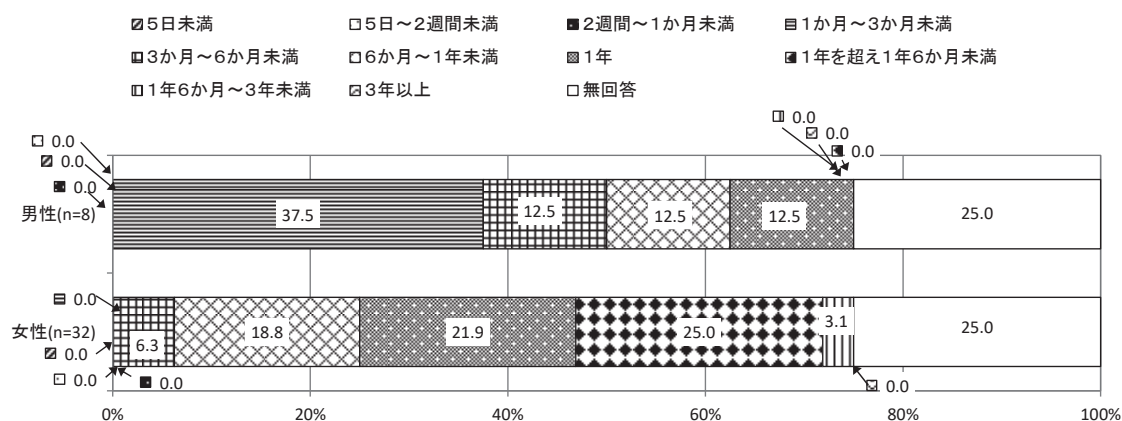
図表 4-4-4 育児休業の取得期間



【一般労働者】



【一般労働者以外】



4-4 育児休業の取得開始時期

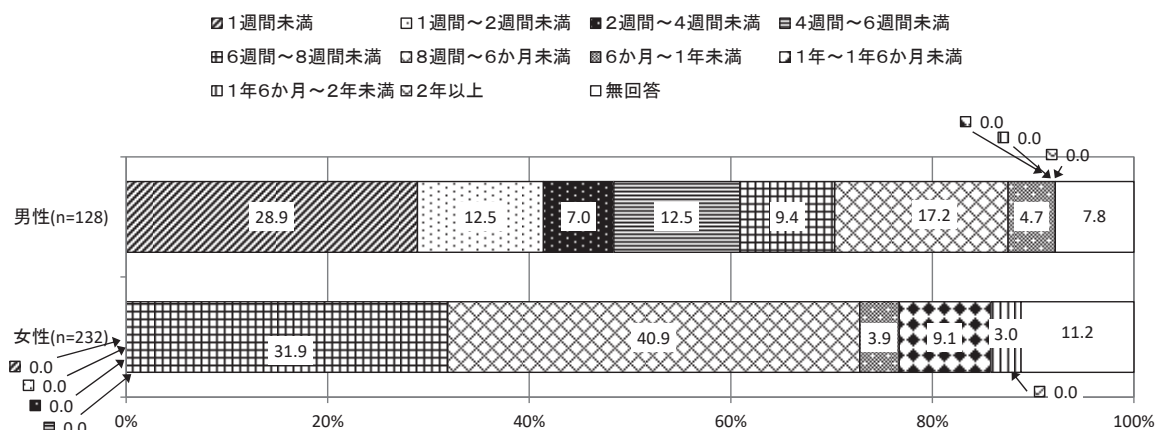
女性は「8週間～6か月未満」、男性は「1週間未満」が最も多い

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=128、女性n=232）に対し、取得者（申し出）が最も多かった育児休業の取得開始時期をたずねた。（子の出生時から起算）

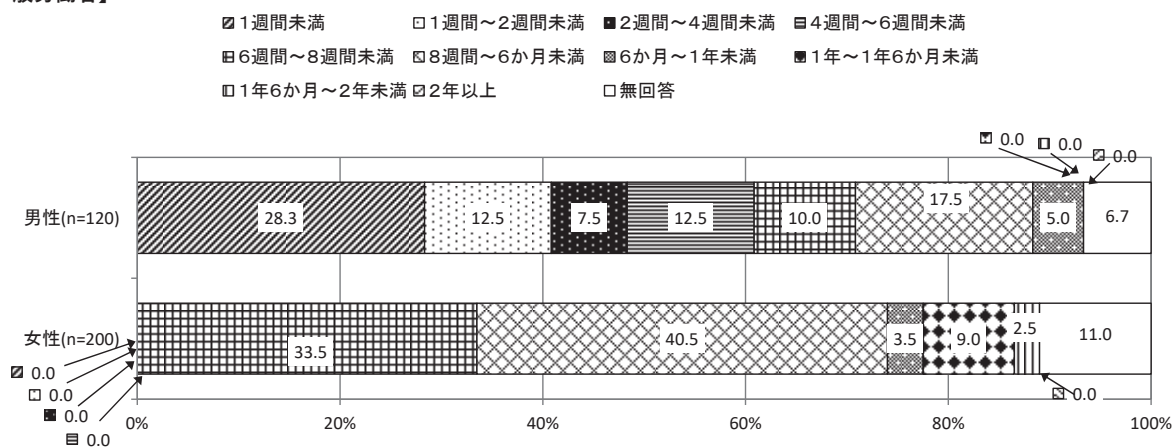
男性では「1週間未満」（28.9%）が最も多く、次いで「8週間～6か月未満」（17.2%）となっている。女性では「8週間～6か月未満」（40.9%）が最も多く、次いで「6週間～8週間未満」（31.9%）となっている。

（図表 4-4-5）

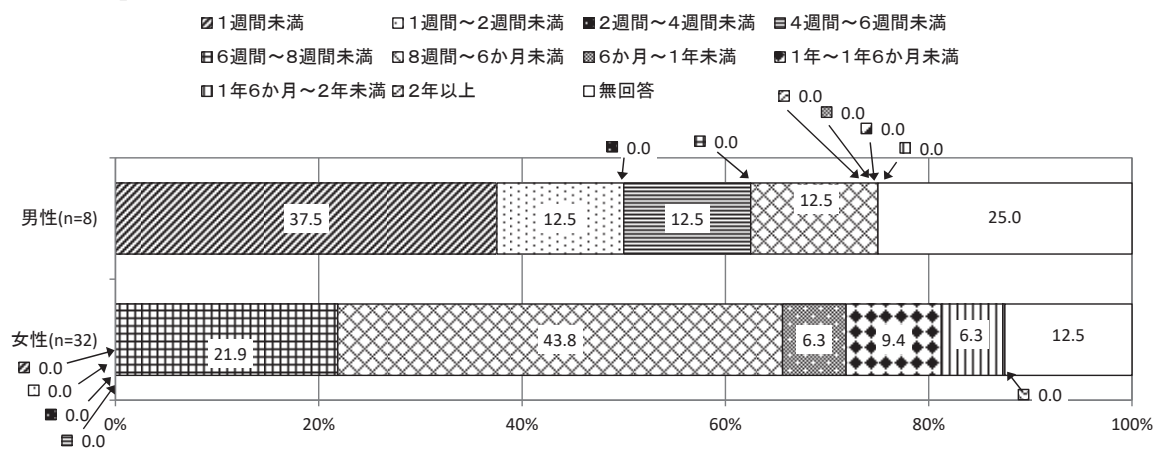
図表 4-4-5 育児休業の取得開始時期



【一般労働者】



【一般労働者以外】



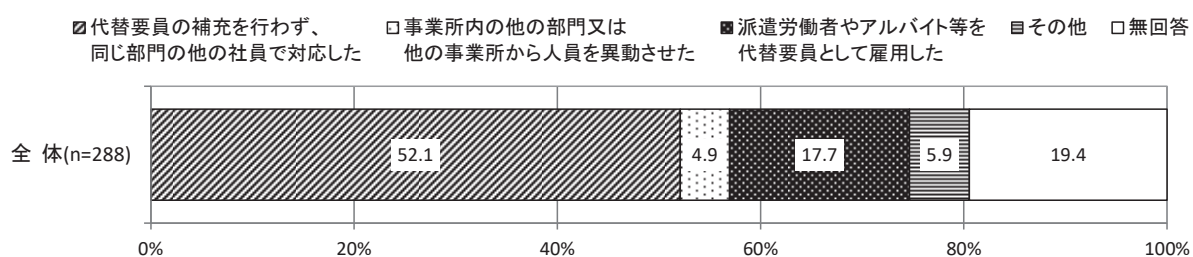
4-5 育児休業者がいた場合の対応

「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が5割前半

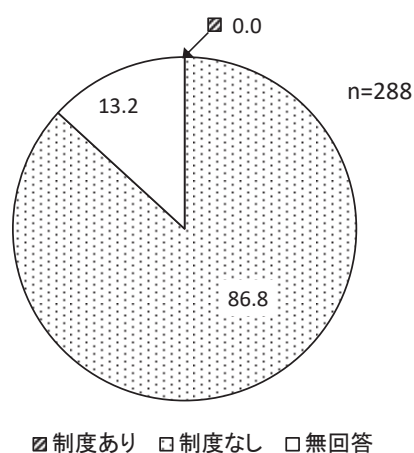
育児休業者がいた事業所（n=288）に、休業者の業務にどのように対応したかをたずねた。

「代替要員の補充は行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が52.1%で最も多く、以下「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した」（17.7%）、「事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた」（4.9%）と続く。また、育児を支える周囲の職員を表彰する制度の有無については、「制度あり」と回答した事業所はなかった。応援手当の支給制度の有無については「制度あり」が4.2%、「制度なし」が81.9%となっている。（図表4-4-6）

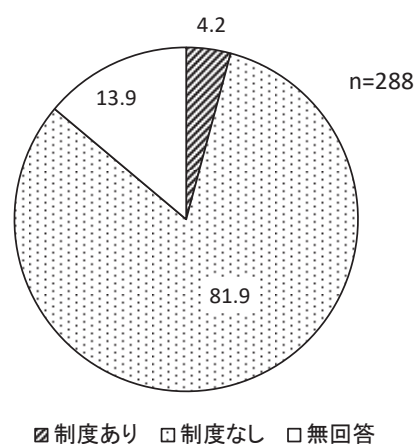
図表 4-4-6 育児休業者がいた場合の対応



【育児を支える周囲の職員を表彰する制度】 (%)



【応援手当の支給制度】 (%)



5 男性の育児休業の取得促進のための取組

行っている取組は「法改正に対応した制度整備をする」が6割前半で最も多い

男性の育児休業の取得促進のために行っている取組についてたずねた。行っている取組は「法改正に対応した制度整備をする」が63.9%で最も多く、次いで「対象者へ個別に働きかけをする」(46.1%)、「社内制度・方針の周知を行う」(44.3%)となっている。

行っている取組数は「取組数1～4」が52.1%と最も多く、「取組数5～8」は19.2%となっている一方、「取組数0」(取り組んでいない)事業所が24.9%となっており、規模別では、30～99人の規模の事業所が36.9%になっている。(図表4-5)

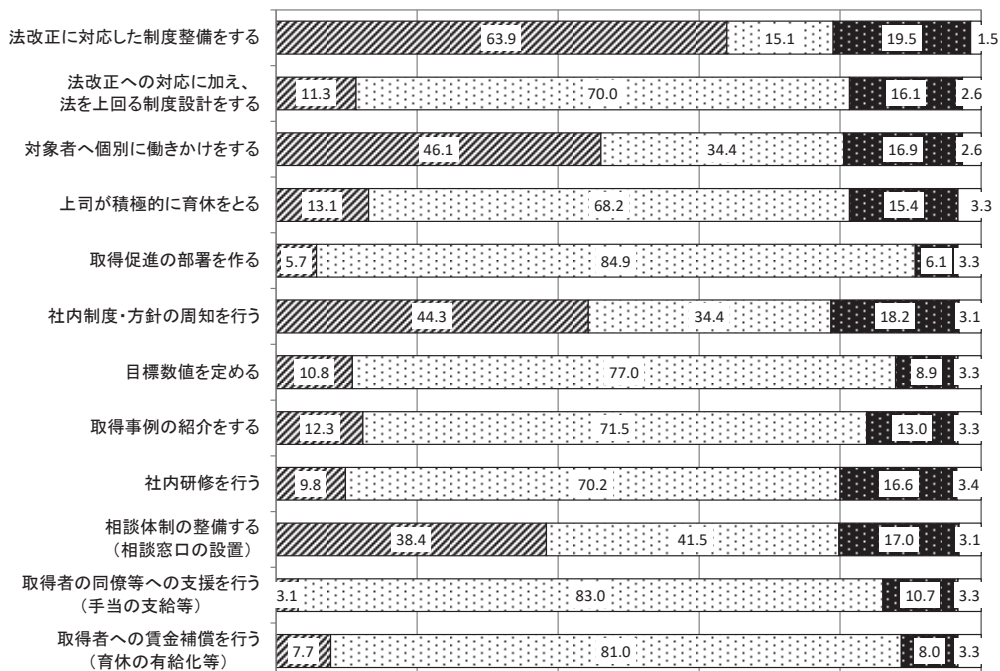
図表4-5 男性の育児休業の取得促進のための取組

男性の育児休業取得促進のための取組の有無

【全体】

n=610

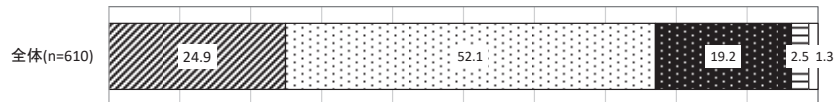
■実施している □実施していない ■実施していないが実施を検討中 □無回答



取組数

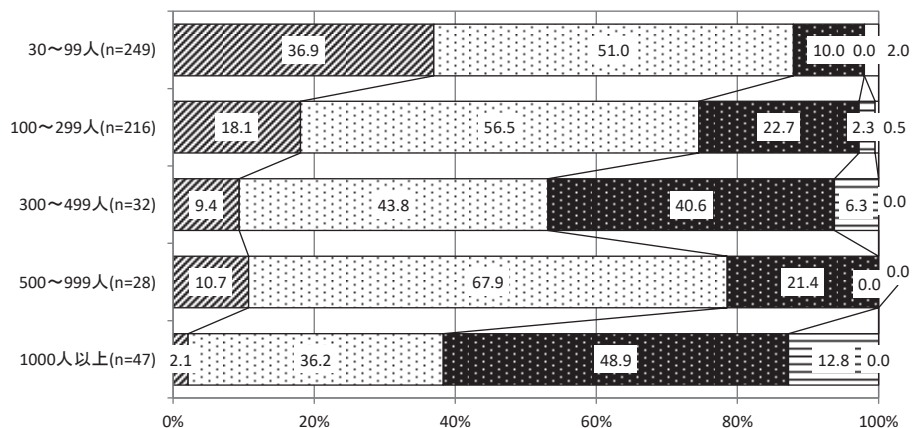
【全体】

■取組0 □取組数1～4 ■取組数5～8 □取組数9～12 □無回答



【規模別】

■取組0 □取組数1～4 ■取組数5～8 □取組数9～12 □無回答



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、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。

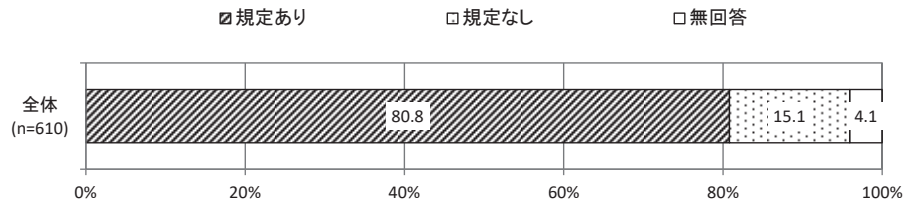
(1) 子どもの看護休暇制度の有無

「規定あり」の事業所は約8割

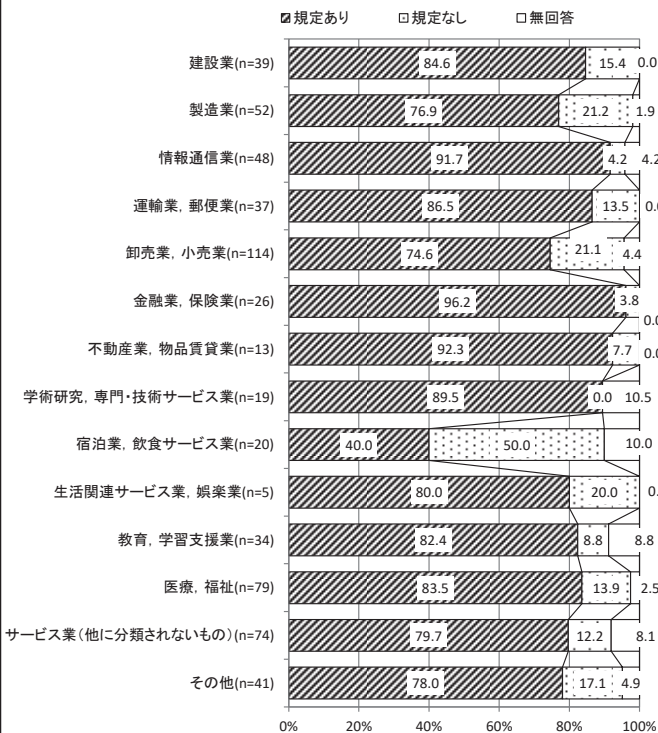
子どもの看護休暇制度の規定の有無についてたずねたところ、「規定あり」と回答した事業所は80.8%、「規定なし」は15.1%である。規模別にみると、100人以上の規模では「規定あり」が8割半ばから9割半ばである一方で、「30～99人」では73.1%である。（図表4-6-1）

図表4-6-1 子どもの看護休暇制度の有無

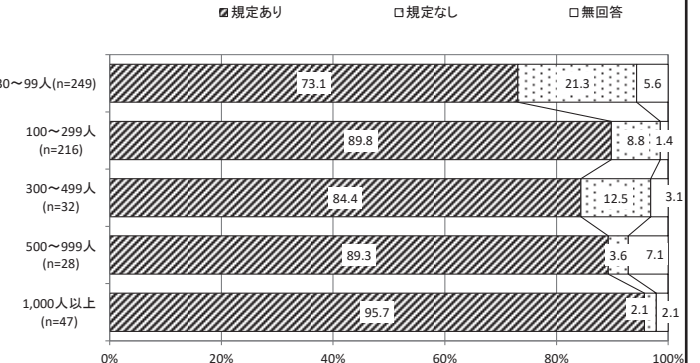
【全体】



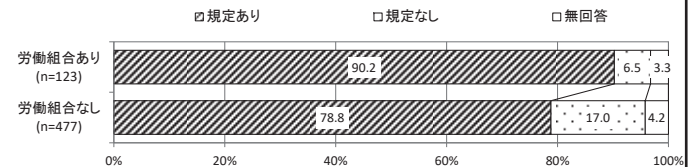
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



(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、令和3年1月から、時間単位での取得が可能になりました（育児・介護休業法第16条の2、施行規則第34条）。

休暇中に給与を支給している事業所は3割半ば

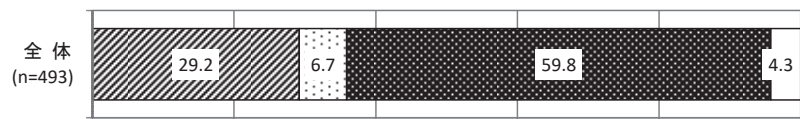
子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=493）に、看護休暇期間中の賃金の有無と休暇取得単位についてたずねた。賃金の支給がある事業所は35.9%（全額支給（29.2%）+一部支給（6.7%））、一方、支給のない事業所は59.8%である。

取得単位については、「1時間単位も可能」（54.6%）とする事業所が最も多く、「1日単位のみ可能」とする事業所が19.7%と続いている。（図表4-6-2）

図表 4-6-2 子どもの看護休暇中の賃金の有無・取得単位

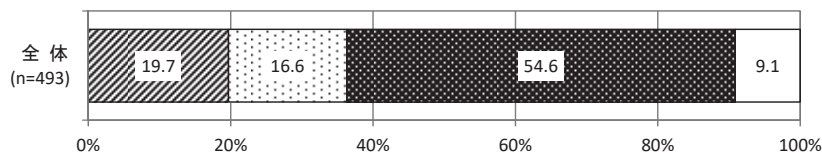
子どもの看護休暇中の賃金の有無

■全額支給 □一部支給 ■支給なし □無回答



子どもの看護休暇の取得単位

■1日単位のみ可能 □半日単位まで可能 ■1時間単位も可能 □無回答



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、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。

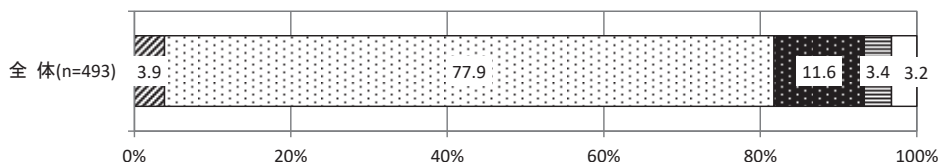
法定（5日）以上の休暇を付与している事業所が9割前半

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=493）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77.9%であり、さらに法定を上回る6日以上の日数の取得ができる事業所は15.0%（6～10日（11.6%）+11日以上（3.4%））で、合計92.9%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3.9%である。（図表4-6-3）

図表 4-6-3 子どもの看護休暇の取得可能期間

■1日～4日 □5日 ■6日～10日 ■11日以上 □無回答



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9.5%、法定基準（93日）を満たしている事業所は8割後半

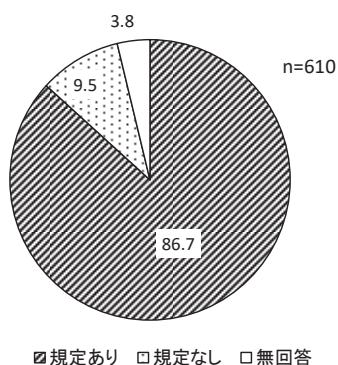
就業規則上、介護休業規定があるか、ある場合は取得できる期間についてたずねた。介護休業規定がない事業所は、全体（n=610）の9.5%となっている。

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64.8%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24.0%で、合わせて88.8%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10.2%である。規模別にみると、300人以上の規模ではいずれも法定を上回る94日以上の休業が取得できる割合が2割後半以上である。（図表4-7）

図表4-7 介護休業規定の有無と取得可能期間

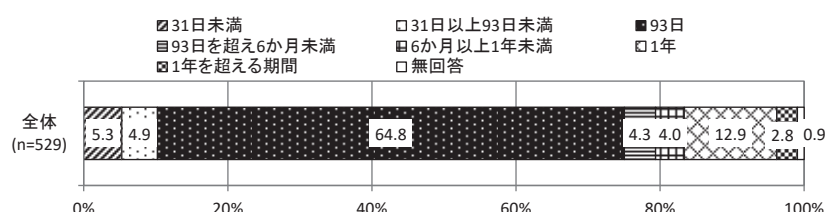
介護休業規定の有無

【全体】

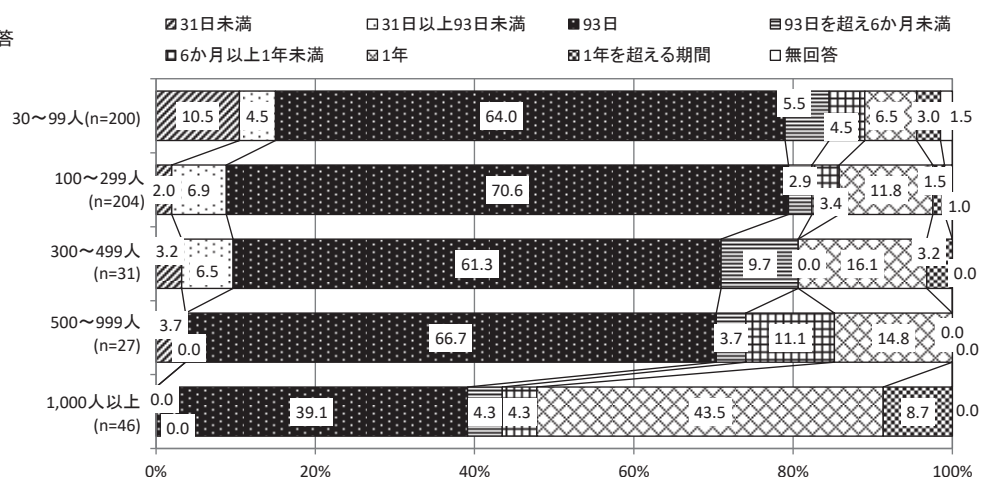


介護休業の取得可能期間

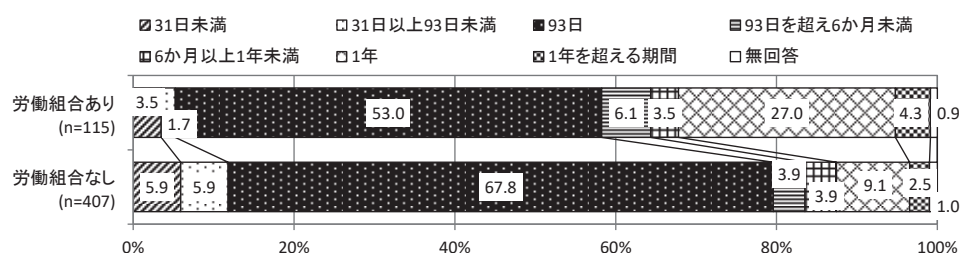
【全体】



【規模別】



【労働組合の有無別】



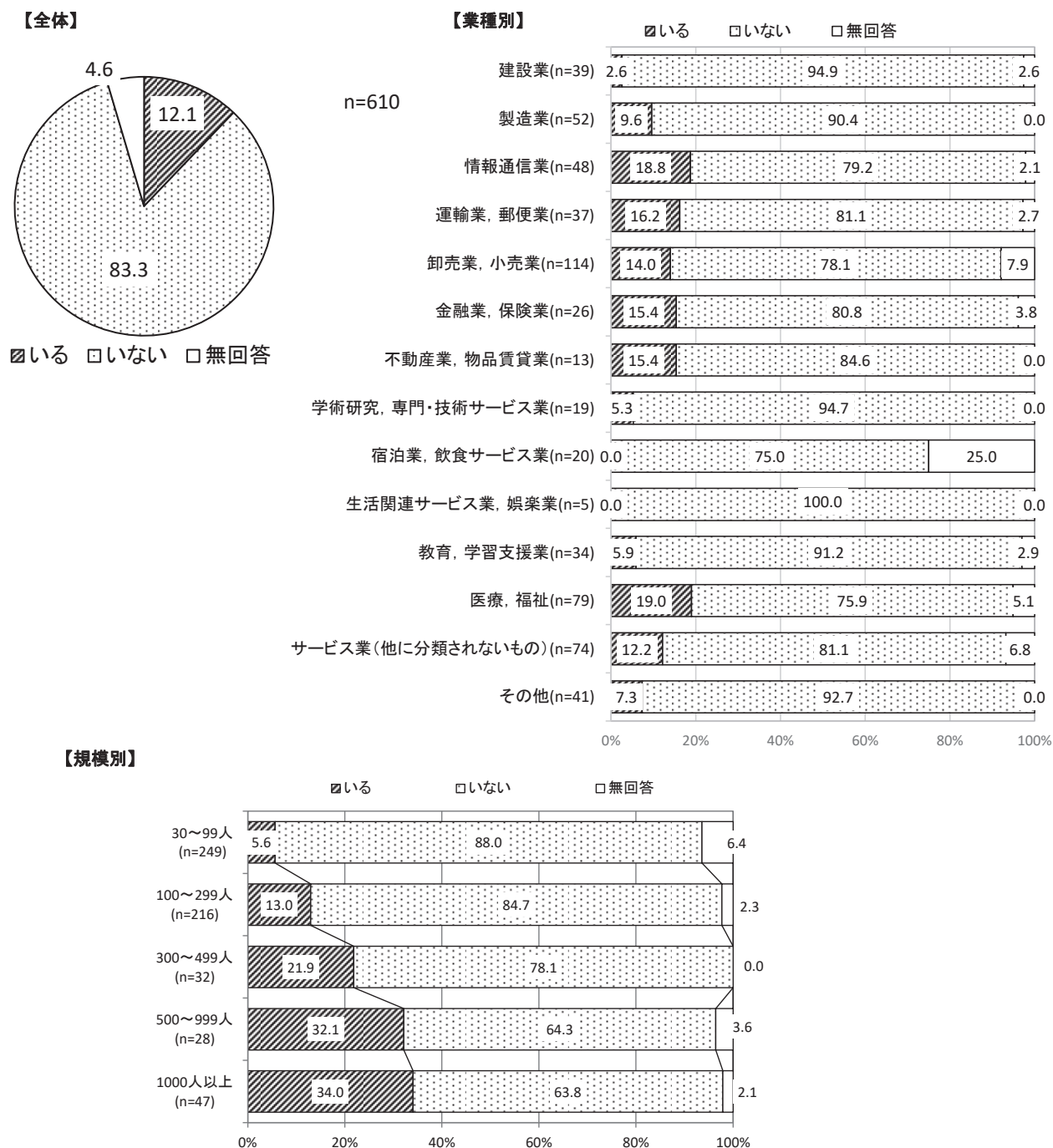
8 介護休業の取得実績

介護休業取得者がいた事業所は1割前半

過去1年間（令和5年4月1日～令和6年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は12.1%であり、介護休業取得者がいない事業所は83.3%である。

業種別にみると「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「医療、福祉」で取得者が1割後半となっており、規模別にみると、500人以上の規模で3割を超えている。（図表4-8）

図表4-8 介護休業の取得実績



9 介護休暇について

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、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）

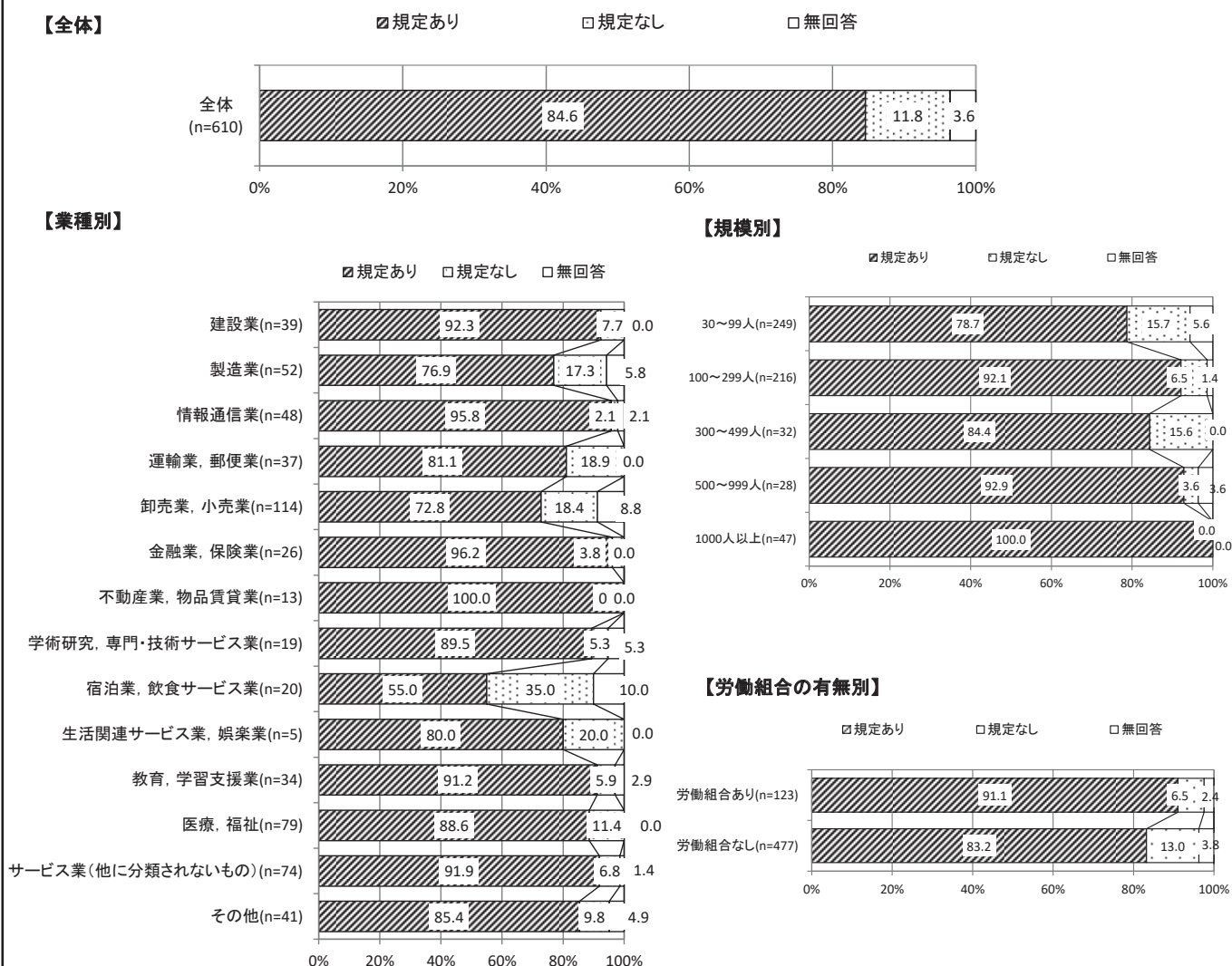
また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

(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84.6%、「規定なし」は11.8%である。業種別にみると「規定あり」の割合は、「情報通信業」、「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」で95%を超える。規模別にみると、100～299人、500人以上の規模の事業所では、いずれも9割を超えている。（図表4-9-1）

図表4-9-1 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、令和3年1月から、時間単位での取得が可能になりました（育児・介護休業法第16条の5、施行規則第40条）。

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「1時間単位でも可能」が5割前半

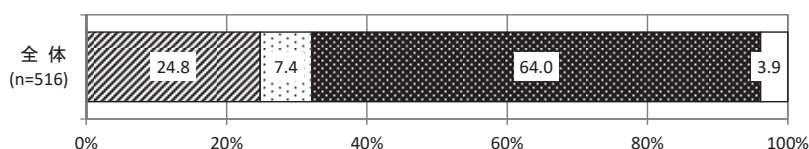
介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=516）に、介護休暇期間中の賃金の有無と休暇取得単位についてたずねた。賃金の支給がある事業所は32.2%（全額支給（24.8%）+一部支給（7.4%））、一方、支給のない事業所は64.0%である。

取得単位については、「1時間単位でも可能」（52.9%）とする事業所が最も多く、「1日単位のみ可能」（21.7%）、「半日単位まで可能」（14.5%）と続いている。（図表4-9-2）

図表4-9-2 介護休暇中の賃金の有無・取得単位

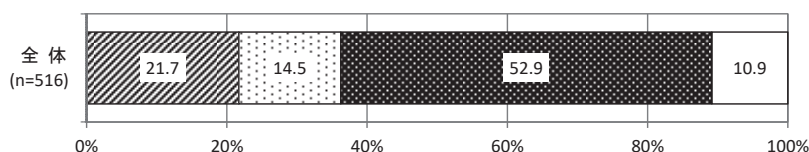
介護休暇中の賃金の有無

■全額支給 □一部支給 ■支給なし □無回答



介護休暇の取得単位

■1日単位のみ可能 □半日単位まで可能 ■1時間単位も可能 □無回答



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、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。

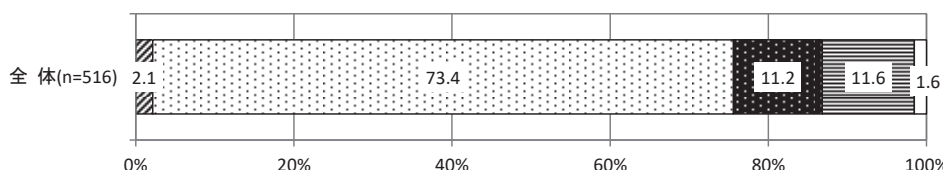
法定（5日）以上の休暇を付与している事業所が9割半ば

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=516）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73.4%であり、さらに法定を上回る6日以上の日数を取得できる事業所は22.8%（6～10日（11.2%）+11日以上（11.6%））で、合計96.2%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2.1%である。（図表4-9-3）

図表4-9-3 介護休暇の取得可能期間

■1日～4日 □5日 ■6日～10日 ■11日以上 □無回答



10 多様な働き方（育児・介護等と仕事の両立支援制度等）について

(1) 制度の有無

「半日や時間単位の有給休暇」の「制度あり」が8割半ば

育児・介護等と仕事の両立支援制度等の多様な働き方に関する制度 20 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」が「半日や時間単位の有給休暇」(84.3%)、「短時間勤務制度」(68.4%)で多い。

「制度なし」が多いのは、「子連れ出勤制度」(96.4%)、「事業所内保育所の設置」(95.7%)、「選択的週休3日制」(94.3%)となっている。

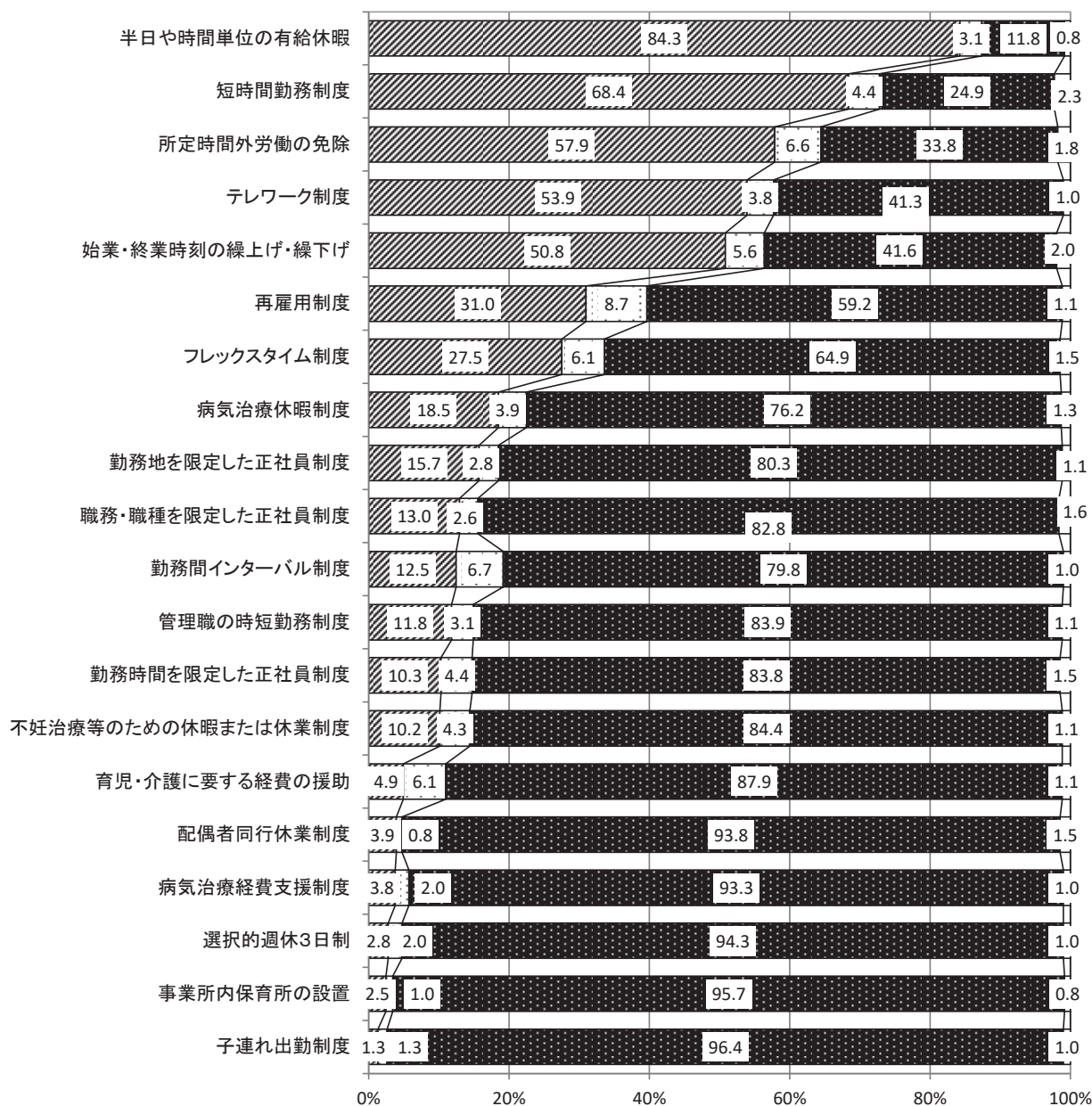
多様な働き方の制度数は、「制度数1～5」が58.2%と最も多く、次いで、「制度数6～10」が32.1%となっている。規模別にみると、規模が大きいほど制度数が多い傾向にある。(図表 4-10-1、4-10-2)

図表 4-10-1 多様な働き方に関する制度の有無

多様な働き方に関する制度の有無

n=610

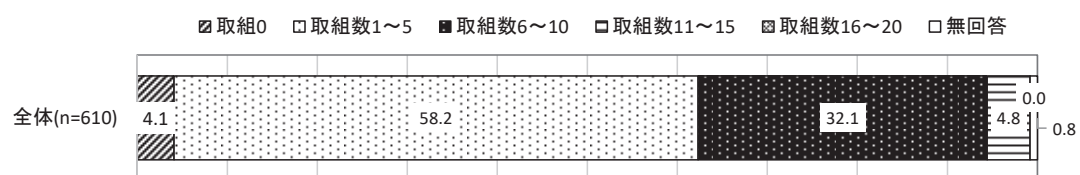
■ 制度あり □ 今後導入予定あり ■ 制度なし □ 無回答



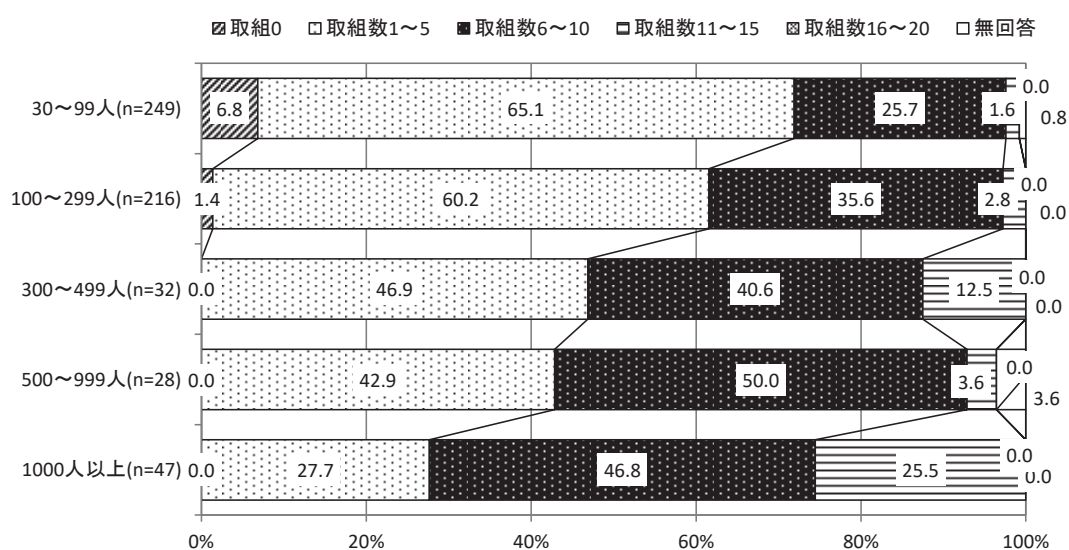
図表 4-10-2 多様な働き方に関する制度の有無

多様な働き方に関する制度の数

【全体】



【規模別】



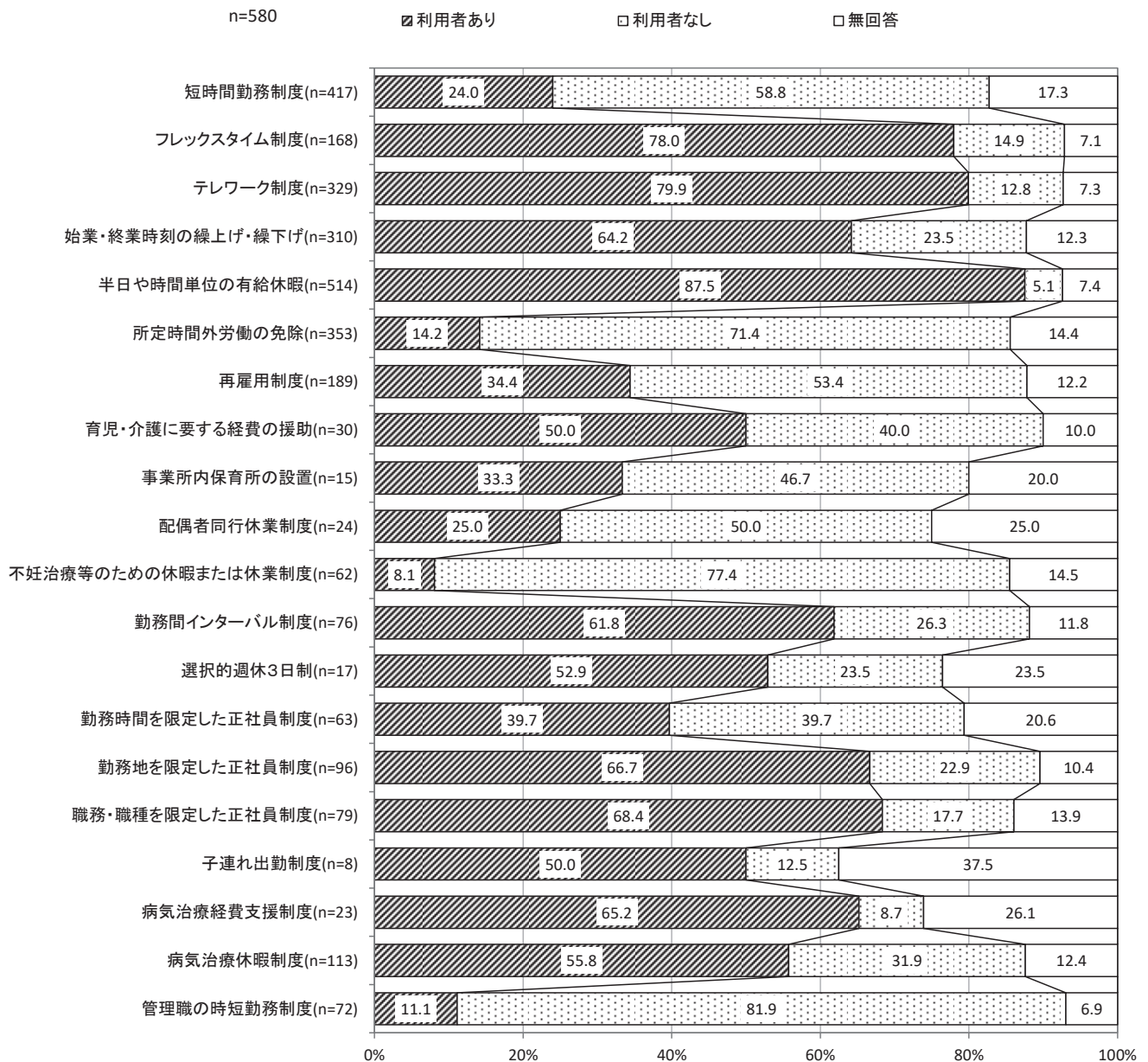
(2) 利用実績（男女別）

男女ともに「半日や時間単位の有給休暇」が8割後半

「制度あり」と回答した事業所（n=580）に、利用者の有無をたずねた。「利用者あり」が多いのは、「半日や時間単位の有給休暇」（男性 87.5%、女性 89.7%）、「テレワーク制度（在宅勤務等）」（男性 79.9%、女性 83.3%）となっている。一方「短時間勤務制度」（男性 24.0%、女性 77.0%）、「所定時間外労働（残業）の免除」（男性 14.2%、女性 43.6%）、「勤務時間を限定した正社員制度」（男性 39.7%、女性 66.7%）、「管理職の時短勤務制度」（男性 11.1%、女性 36.1%）が利用された割合については男女差が大きい。（図表 4-10-3、4-10-4）

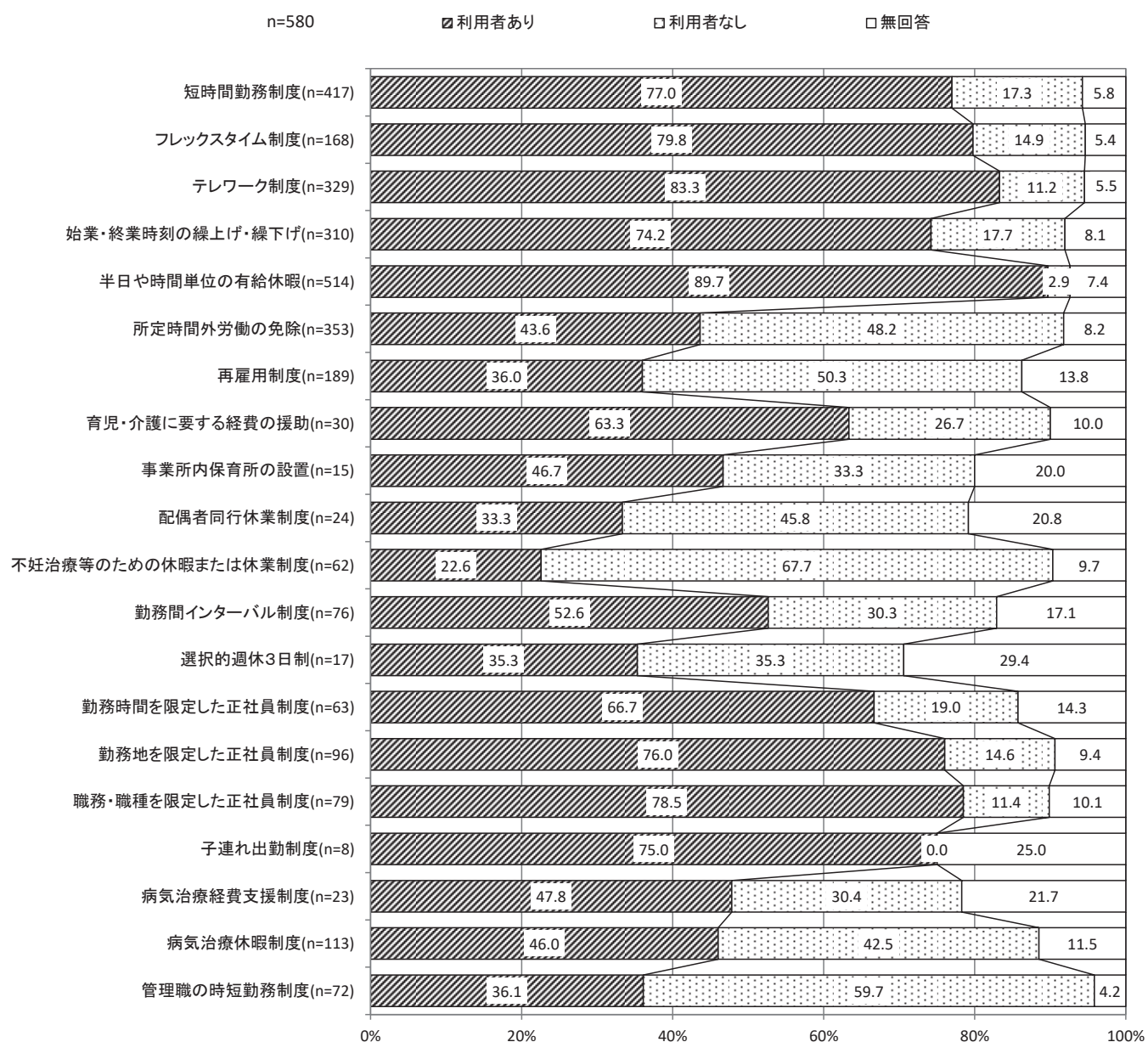
図表 4-10-3 多様な働き方に関する制度の利用状況

【男性】



図表 4-10-4 多様な働き方に関する制度の利用状況

【女性】



11 時間外労働削減のための取組

行っている取組は「年次有給休暇の取得促進」が8割半ばで最も多い

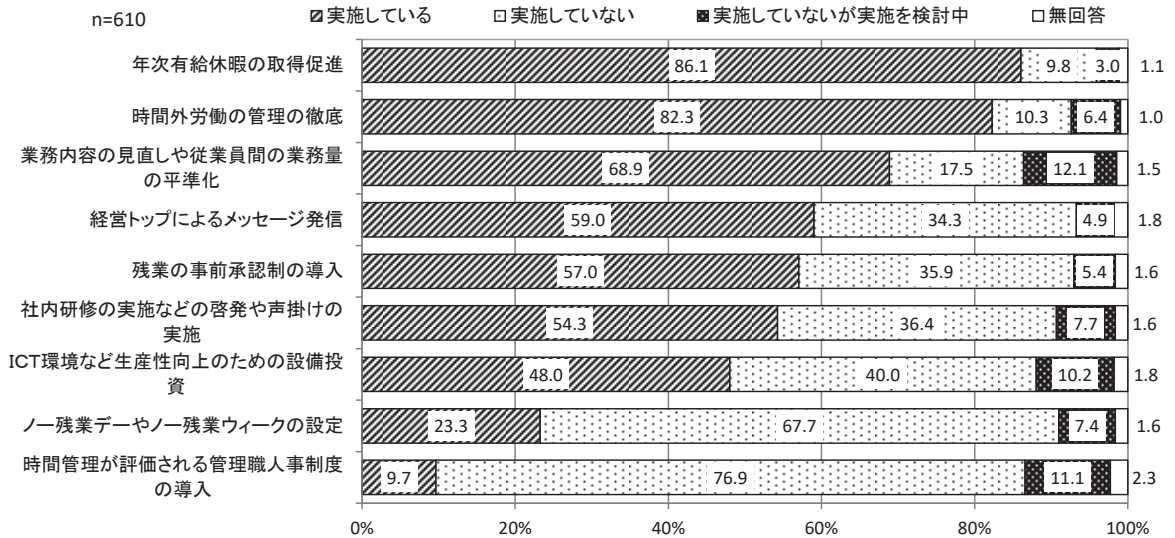
時間外労働削減のために行っている取組についてたずねた。行っている取組は「年次有給休暇の取得促進」が86.1%で最も多く、次いで「時間外労働の管理の徹底」(82.3%)、「業務内容の見直しや従業員間の業務量の平準化」(68.9%)となっている。

行っている取組数は「取組数4～6」が50.5%と最も多く、「取組数7～9」は24.6%となっている一方、「取組数0」(取り組んでいない)事業所が2.8%となっている。(図表4-11)

図表4-11 時間外労働削減のための取組

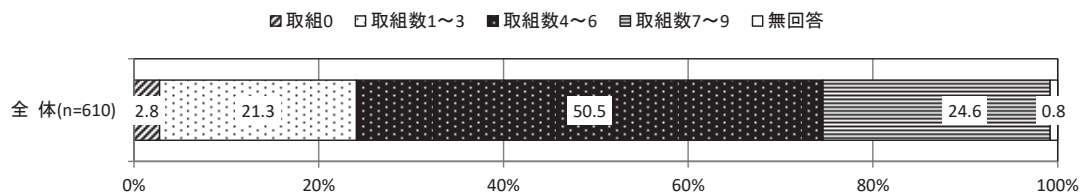
時間外労働削減のための取組の有無

【全体】

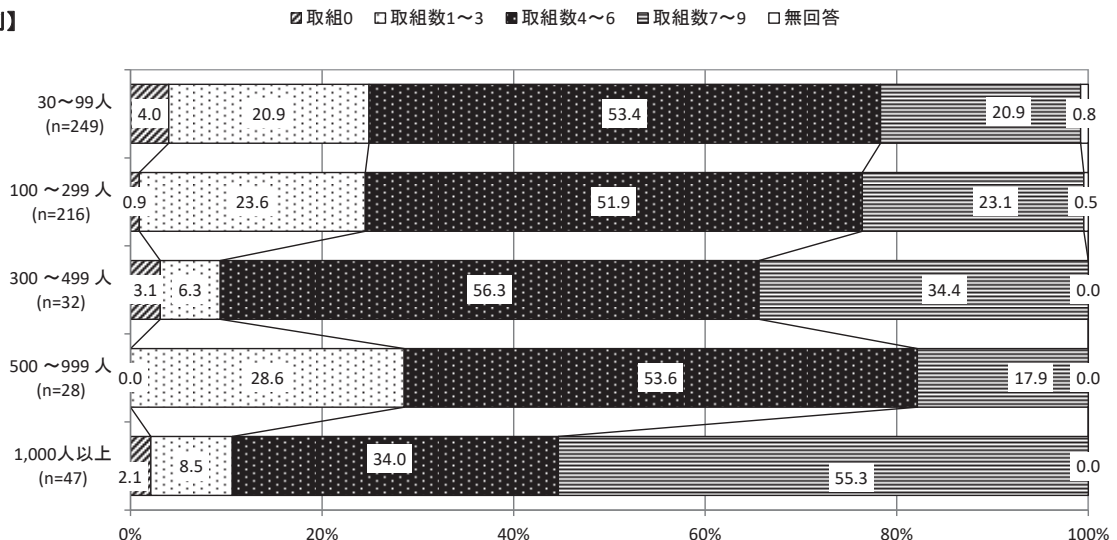


取組数

【全体】



【規模別】



12 仕事と介護の両立支援のための取組

行っている取組は「相談先を明示」が3割半ばで最も多い

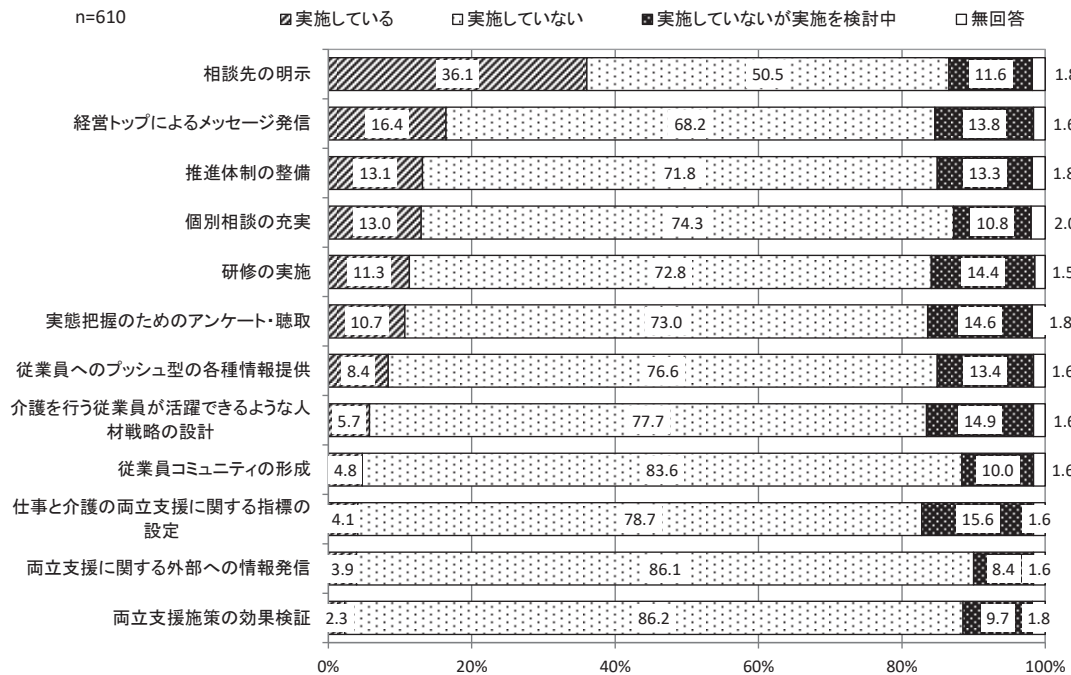
仕事と介護の両立支援のために行っている取組についてたずねた。行っている取組は「相談先を明示」が36.1%で最も多く、次いで「経営トップによるメッセージ発信」(16.4%)となっている。

行っている取組数は「取組数1～4」が39.7%、「取組数5～8」は5.6%となっている一方、「取組数0」(取り組んでいない)事業所が51.6%となっている。(図表 4-12)

図表 4-12 仕事と介護の両立支援のための取組

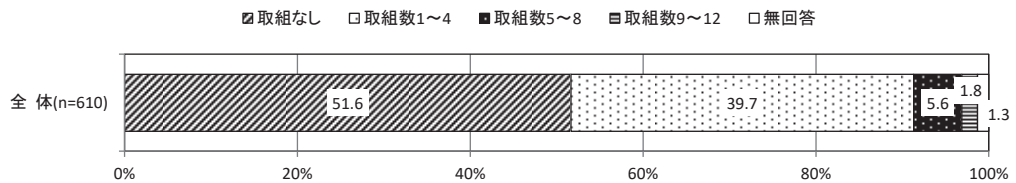
仕事と介護の両立支援のための取組の有無

【全体】

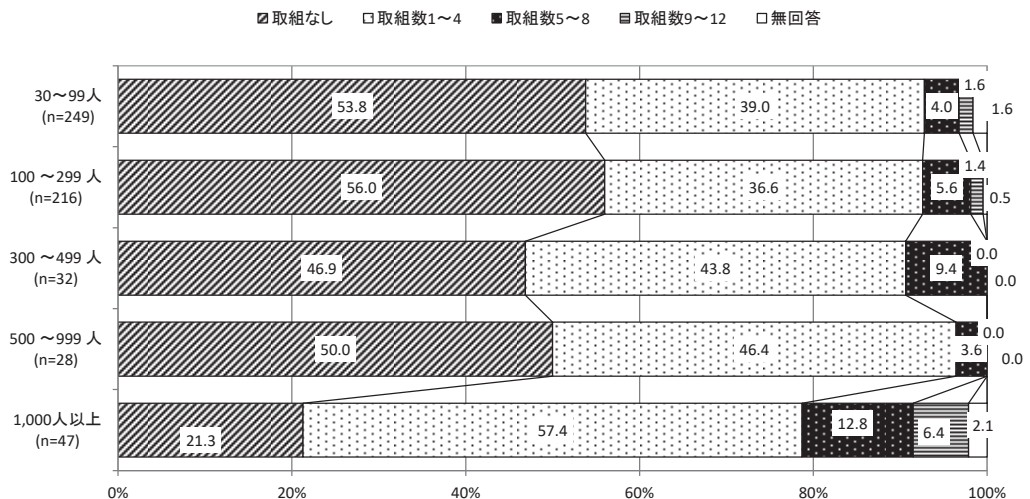


取組数

【全体】



【規模別】



V 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（610人）のうち、49人（回答者の8.0%）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14件と最も多く、次いで「行政に望むこと」が11件、「雇用環境や社会・意識について」が6件、「育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること」、「多様な働き方に関すること」がそれぞれ3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

- ◆ 賃金格差は明らかに感じる。育児中の女性の働き方について選択肢が少ないと感じる。男性の営業は出勤とテレワークを自身の裁量で選んでいるのを目の当たりにすると不公平感是否めない。（サービス業（他に分類されないもの 30～99人）
- ◆ 男性のみ、女性のための仕事が存在する。部署の男女比も業務に影響を与える。電話やコピー書類、小物発送は女性となりがちで現場作業は男性になりがち。退職等で自然とその男女比になってしまう事もある。事業所全体でカバーしあうが経営や管理職の意識を変えなければならない。その立場の人が忙しく（SNS世代でない人々）学ぶ機会や発信を目にすることが少ないのではないかと思う。工夫が必要です。（製造業 100～299人）
- ◆ 「女性」の働き方、「女性」活躍推進、「女性」相談窓口など、女性にばかりフォーカスした活動ばかりでなく、男性に特化した考え方も検討すべき。「男性」相談窓口だってあって良い。そういう意味で性別を男女以外非公開とする人もいる中では、男性か女性かではなくいかに個人を尊重できるかを考えるべきで男女という言葉を使うからいつまでも意識や文化から壁が消えない。（情報通信業 500～999人）

2 行政に望むこと

- ◆ 管理職における男女差はやはりあり、女性のパートが多いと男性管理職の方がいいだろうという風土があるので、男女どちらでも構わないが有能な人をあげられるよう東京都も雰囲気を作っていただけるとありがたいです。
- ◆ 育児は女性が担うものと考えている人が多い事への啓発
- ◆ 育休、介護休取得者の推進は理解できるが、不在時のリカバリーに対する手当や体制補助を各事業者に強く発信していただきたい。
- ◆ 中小企業に浸透させるのであれば、経営者に発信していただかないと進まないと思います。結局経営者の知識が乏しいと法律、制度があっても使えない状況が続きます。（卸売業、小売業 30～99人）
- ◆ ハローワークとは一味違うマッチング制度の創設。都に関連する業種に特化した形で、人材不足に対する強化として。（卸売業、小売業 100～299人）
- ◆ 採用や就労によるLGBTQへの対応の指針や啓もう活動の整備・実施をお願いしたい。（医療、福祉 30～99人）

3 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

- ◆ 日本の将来の為、育児に対する支援をすることは理解しているが、介護に対する支援は、育児のそれに比べ小さいと思う。高齢化社会を迎え、身体的、精神的、経済的負担による介護疲れが共倒れを引き起こしているがその負担を軽減させるためには介護休業制度の充実が急務となり、その先に仕事と介護の両立があると思う。（教育、学習支援業 30～99人）

4 雇用環境や社会・意識について

- ◆ 他産業は男性優位だが、介護業界では女性に対するニーズに偏っている。ヘルパーに対して女性利用者は「男性は怖い」、男性利用者はそういう指向から女性を要望する。事業所は男性ヘルパーを採用しても十分な仕事をあてがえないので女性しか採用できない。（医療、福祉 30～99 人）
- ◆ 保育園なのでどうしても女性の方が多く、男性は肩身の狭い思いをしているのではないかと懸念しています。なので年2回全職員個人面談をしており、その中で男性職員へは特に要望等、話を聞くようにしています。（医療、福祉） 30～99 人）

5 多様な働き方に関すること

- ◆ 男性職員の雇用に関しては、職種上少ないが今後若い方を雇用するにあたっては、制度の充実を図っていかねばいけないと思っている。（医療、福祉 30～99 人）
- ◆ 女性特有の健康課題が取り上げられ、対応が求められているが、男性の健康課題にも向き合い、お互いが健康で働くことのできる職場づくりを取り組んでいきたい。（医療、福祉 100～299 人）