

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	回答しない	無回答		男性	女性	回答しない	無回答					
全体	1,228	520	562	14	6	69	20	48	1	0					
	100.0 (100.0)	100.0 (42.3)	100.0 (45.8)	100.0 (1.1)	100.0 (0.5)	100.0 (100.0)	100.0 (29.0)	100.0 (69.6)	100.0 (1.4)	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 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)					
20代	117	49	67	1	0	4	1	3	0	0					
	9.5 (100.0)	9.4 (41.9)	11.9 (57.3)	7.1 (0.9)	0.0 (0.0)	5.8 (100.0)	5.0 (25.0)	6.3 (75.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)					
30代	364	184	178	1	1	7	2	5	0	0					
	29.6 (100.0)	35.4 (50.5)	31.7 (48.9)	7.1 (0.3)	16.7 (0.3)	10.1 (100.0)	10.0 (28.6)	10.4 (71.4)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)					
40代	332	162	160	8	2	14	2	12	0	0					
	27.0 (100.0)	31.2 (48.8)	28.5 (48.2)	57.1 (2.4)	33.3 (0.6)	20.3 (100.0)	10.0 (14.3)	25.0 (85.7)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)					
50代	214	85	125	3	1	19	3	16	0	0					
	17.4 (100.0)	16.3 (39.7)	22.2 (58.4)	21.4 (1.4)	16.7 (0.5)	27.5 (100.0)	15.0 (15.8)	33.3 (84.2)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)					
60代以上	72	40	31	1	0	25	12	12	1	0					
	5.9 (100.0)	7.7 (55.6)	5.5 (43.1)	7.1 (1.4)	0.0 (0.0)	36.2 (100.0)	60.0 (48.0)	25.0 (48.0)	100.0 (4.0)	0.0 (0.0)					
無回答	3	0	1	0	2	0	0	0	0	0					
	0.2 (100.0)	0.0 (0.0)	0.2 (33.3)	0.0 (0.0)	33.3 (66.7)	0.0 (0.0)	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	回答しない	無回答
全体	1,102	520	562	14	6
	100.0	47.2	51.0	1.3	0.5
建設業	85	42	42	1	0
	100.0	49.4	49.4	1.2	0.0
製造業	104	52	50	2	0
	100.0	50.0	48.1	1.9	0.0
情報通信業	83	38	43	2	0
	100.0	45.8	51.8	2.4	0.0
運輸業、郵便業	67	37	30	0	0
	100.0	55.2	44.8	0.0	0.0
卸売業、小売業	163	75	82	2	4
	100.0	46.0	50.3	1.2	2.5
金融業、保険業	46	21	25	0	0
	100.0	45.7	54.3	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	20	9	11	0	0
	100.0	45.0	55.0	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	36	17	19	0	0
	100.0	47.2	52.8	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	31	17	14	0	0
	100.0	54.8	45.2	0.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	19	7	12	0	0
	100.0	36.8	63.2	0.0	0.0
教育、学習支援業	75	35	40	0	0
	100.0	46.7	53.3	0.0	0.0
医療、福祉	166	74	89	3	0
	100.0	44.6	53.6	1.8	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	120	61	56	2	1
	100.0	50.8	46.7	1.7	0.8
その他	73	29	42	2	0
	100.0	39.7	57.5	2.7	0.0
無回答	14	6	7	0	1
	100.0	42.9	50.0	0.0	7.1

(3) 勤務先の企業規模

上段：実数 下段：%	合計	性別			
		男性	女性	回答しない	無回答
全体	1,102	520	562	14	6
	100.0	47.2	51.0	1.3	0.5
30～99人	432	197	231	2	2
	100.0	45.6	53.5	0.5	0.5
100～299人	405	197	201	6	1
	100.0	48.6	49.6	1.5	0.2
300～499人	78	39	39	0	0
	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0
500～999人	58	27	29	1	1
	100.0	46.6	50.0	1.7	1.7
1,000人以上	117	55	58	3	1
	100.0	47.0	49.6	2.6	0.9
無回答	12	5	4	2	1
	100.0	41.7	33.3	16.7	8.3

「従業員調査結果」

(4) 職種

上段：実数 下段：%	合計	性別			
		男性	女性	回答しない	無回答
全体	1,102 100.0	520 47.2	562 51.0	14 1.3	6 0.5
専門・技術職（技術者、看護師、教員等）	191 100.0	112 58.6	77 40.3	2 1.0	0 0.0
事務職（経理事務、オペレーター等）	577 100.0	186 32.2	380 65.9	8 1.4	3 0.5
営業職	99 100.0	78 78.8	20 20.2	1 1.0	0 0.0
販売・サービス職（店員等）	52 100.0	28 53.8	22 42.3	1 1.9	1 1.9
技能・労務職（運転手、作業員等）	59 100.0	39 66.1	19 32.2	0 0.0	1 1.7
管理職（課長相当職以上）	60 100.0	42 70.0	17 28.3	1 1.7	0 0.0
その他	54 100.0	30 55.6	24 44.4	0 0.0	0 0.0
無回答	10 100.0	5 50.0	3 30.0	1 10.0	1 10.0

(5) 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	1,102 100.0	92 8.3	113 10.3	350 31.8	362 32.8	175 15.9	10 0.9
男性	520 100.0	54 10.4	43 8.3	167 32.1	165 31.7	85 16.3	6 1.2
女性	562 100.0	36 6.4	67 11.9	180 32.0	188 33.5	88 15.7	3 0.5
回答しない	14 100.0	1 7.1	1 7.1	2 14.3	7 50.0	2 14.3	1 7.1
無回答	6 100.0	1 16.7	2 33.3	1 16.7	2 33.3	0 0.0	0 0.0

(6) 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	
全体	1,102 100.0	579 52.5	230 20.9	160 14.5	114 10.3	19 1.7
男性	520 100.0	213 41.0	122 23.5	105 20.2	69 13.3	11 2.1
女性	562 100.0	355 63.2	105 18.7	53 9.4	43 7.7	6 1.1
回答しない	14 100.0	6 42.9	3 21.4	1 7.1	2 14.3	2 14.3
無回答	6 100.0	5 83.3	0 0.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0

(7) 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	1,102 100.0	1021 92.6	42 3.8	27 2.5	12 1.1
男性	520 100.0	492 94.6	8 1.5	12 2.3	8 1.5
女性	562 100.0	511 90.9	33 5.9	15 2.7	3 0.5
回答しない	14 100.0	12 85.7	1 7.1	0 0.0	1 7.1
無回答	6 100.0	6 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

「従業員調査結果」

(8) 1か月の平均残業時間

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	1,102 100.0	263 23.9	367 33.3	235 21.3	192 17.4	26 2.4	6 0.5	13 1.2
男性	520 100.0	92 17.7	146 28.1	121 23.3	130 25.0	20 3.8	6 1.2	5 1.0
女性	562 100.0	164 29.2	215 38.3	111 19.8	59 10.5	6 1.1	0 0.0	7 1.2
回答しない	14 100.0	5 35.7	4 28.6	1 7.1	3 21.4	0 0.0	0 0.0	1 7.1
無回答	6 100.0	2 33.3	2 33.3	2 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	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	1,102 100.0	44 4.0	135 12.3	363 32.9	253 23.0	229 20.8	57 5.2	21 1.9
男性	520 100.0	18 3.5	70 13.5	186 35.8	128 24.6	95 18.3	15 2.9	8 1.5
女性	562 100.0	24 4.3	62 11.0	172 30.6	120 21.4	130 23.1	42 7.5	12 2.1
回答しない	14 100.0	1 7.1	1 7.1	4 28.6	4 28.6	3 21.4	0 0.0	1 7.1
無回答	6 100.0	1 16.7	2 33.3	1 16.7	1 16.7	1 16.7	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	1,102 100.0	630 57.2	463 42.0	9 0.8
男性	520 100.0	339 65.2	176 33.8	5 1.0
女性	562 100.0	280 49.8	279 49.6	3 0.5
回答しない	14 100.0	7 50.0	6 42.9	1 7.1
無回答	6 100.0	4 66.7	2 33.3	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	1,102 100.0	211 19.1	122 11.1	210 19.1	550 49.9	9 0.8
男性	520 100.0	122 23.5	65 12.5	89 17.1	239 46.0	5 1.0
女性	562 100.0	86 15.3	55 9.8	120 21.4	298 53.0	3 0.5
回答しない	14 100.0	2 14.3	2 14.3	1 7.1	8 57.1	1 7.1
無回答	6 100.0	1 16.7	0 0.0	0 0.0	5 83.3	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	1,102 100.0	190 17.2	81 7.4	669 60.7	142 12.9	20 1.8
男性	520 100.0	91 17.5	40 7.7	314 60.4	66 12.7	9 1.7
女性	562 100.0	96 17.1	38 6.8	345 61.4	73 13.0	10 1.8
回答しない	14 100.0	1 7.1	3 21.4	7 50.0	2 14.3	1 7.1
無回答	6 100.0	2 33.3	0 0.0	3 50.0	1 16.7	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

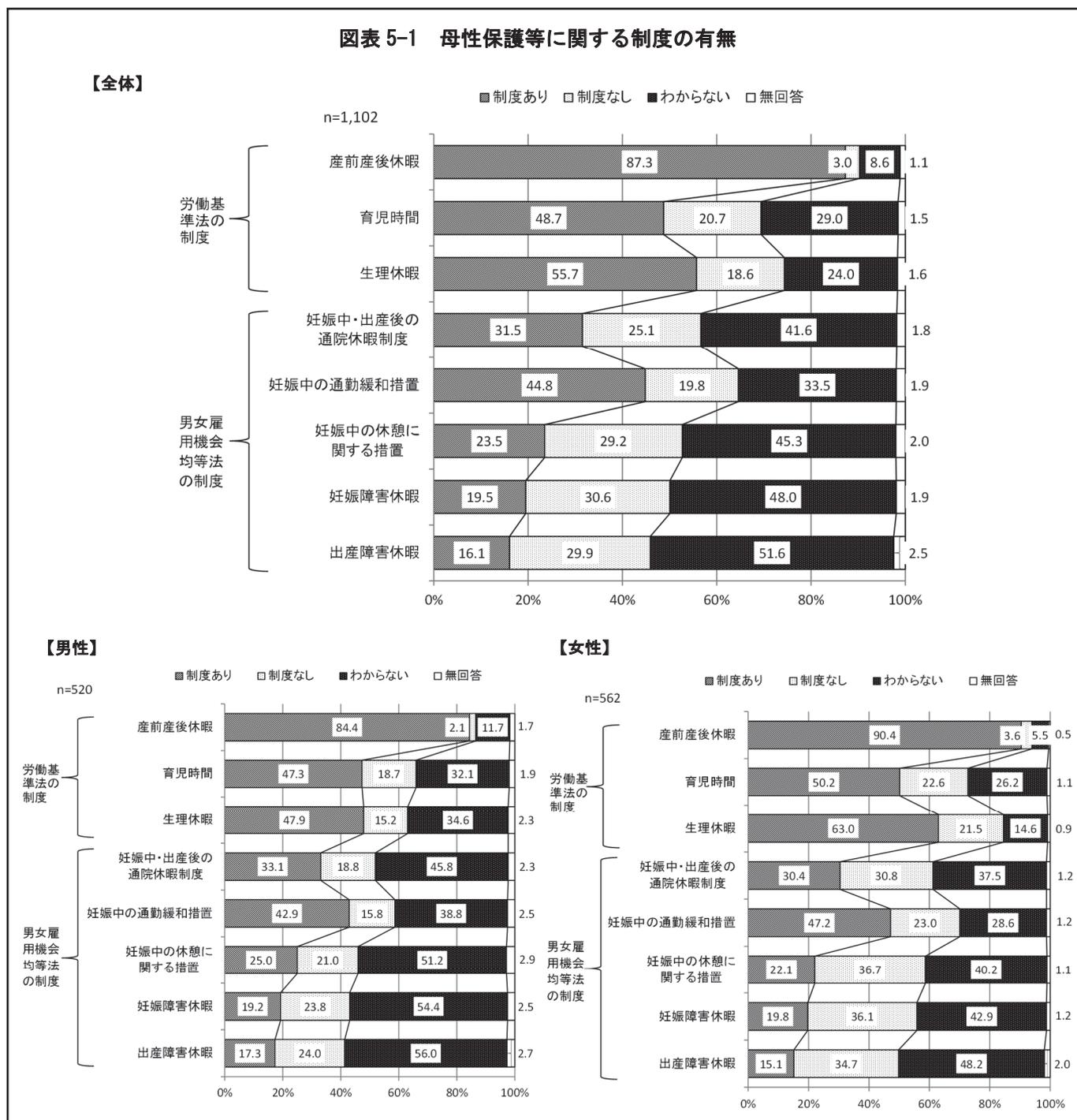
8項目中4項目で、制度の有無について「わからない」が4割以上

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」(87.3%)、「生理休暇」(55.7%)、「育児時間」(48.7%)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」(44.8%)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・出産後の通院休暇制度」、「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5-1)



Ⅱ カスタマーハラスメントの実態について

1 カスタマーハラスメントの相談や見聞きについて

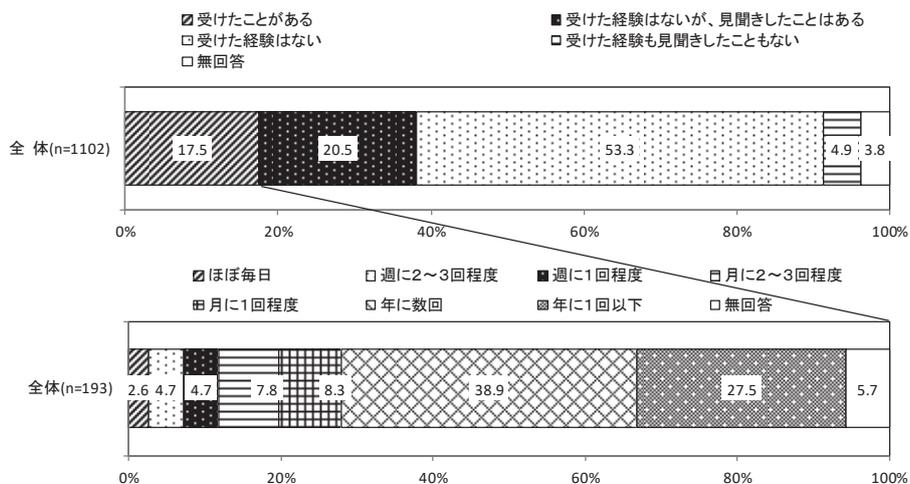
カスタマーハラスメントを受けたことがあるのは1割後半

カスタマーハラスメントを受けたことや見聞きしたことがあるかをたずねた。

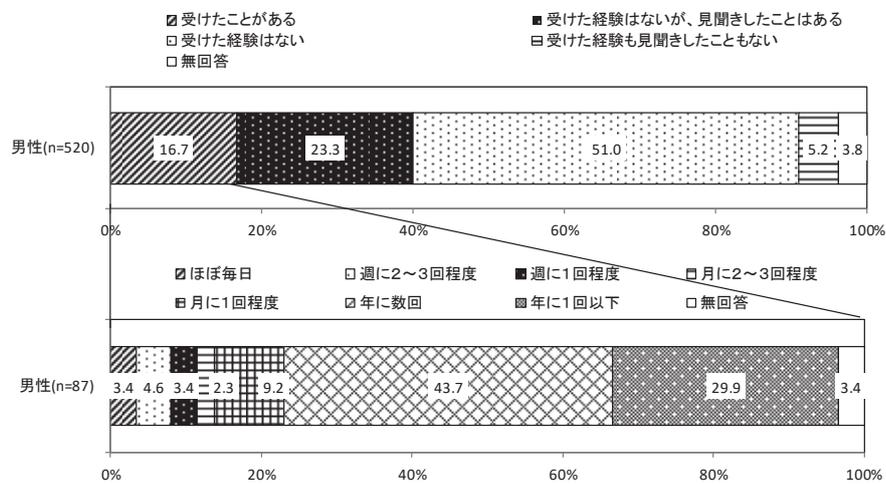
「受けたことがある」(男性：16.7%、女性：18.1%)、「受けた経験はないが、見聞きしたことはある」(男性：23.3%、女性：18.0%)、「受けた経験はない」(男性：51.0%、女性：55.7%)、「受けた経験も見聞きしたこともない」(男性5.2%、女性：4.8%)であった。また、「受けたことがある」と回答した人について、カスタマーハラスメントを受けた頻度は、男女ともに「年に数回」(男性：43.7%、女性：34.3%)が最も高かった。(図表 6-1)

図表 6-1 カスタマーハラスメントの相談や見聞きについて

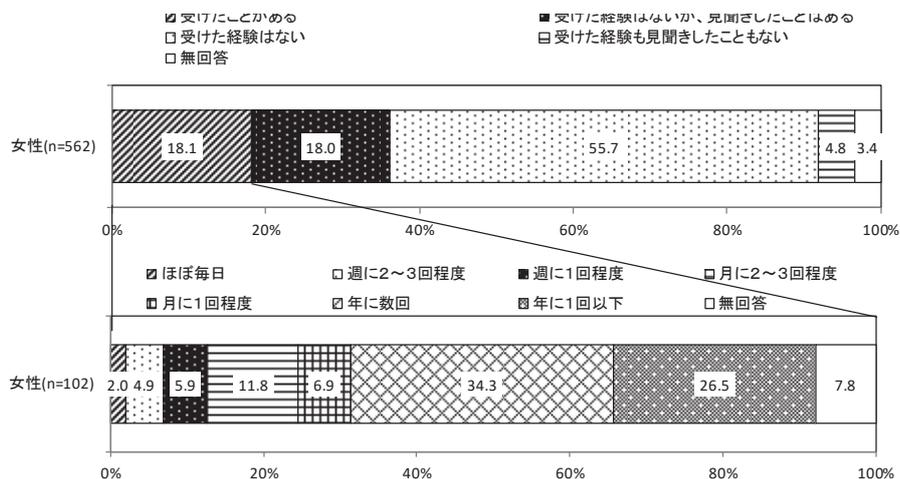
【全体】



【男性】



【女性】

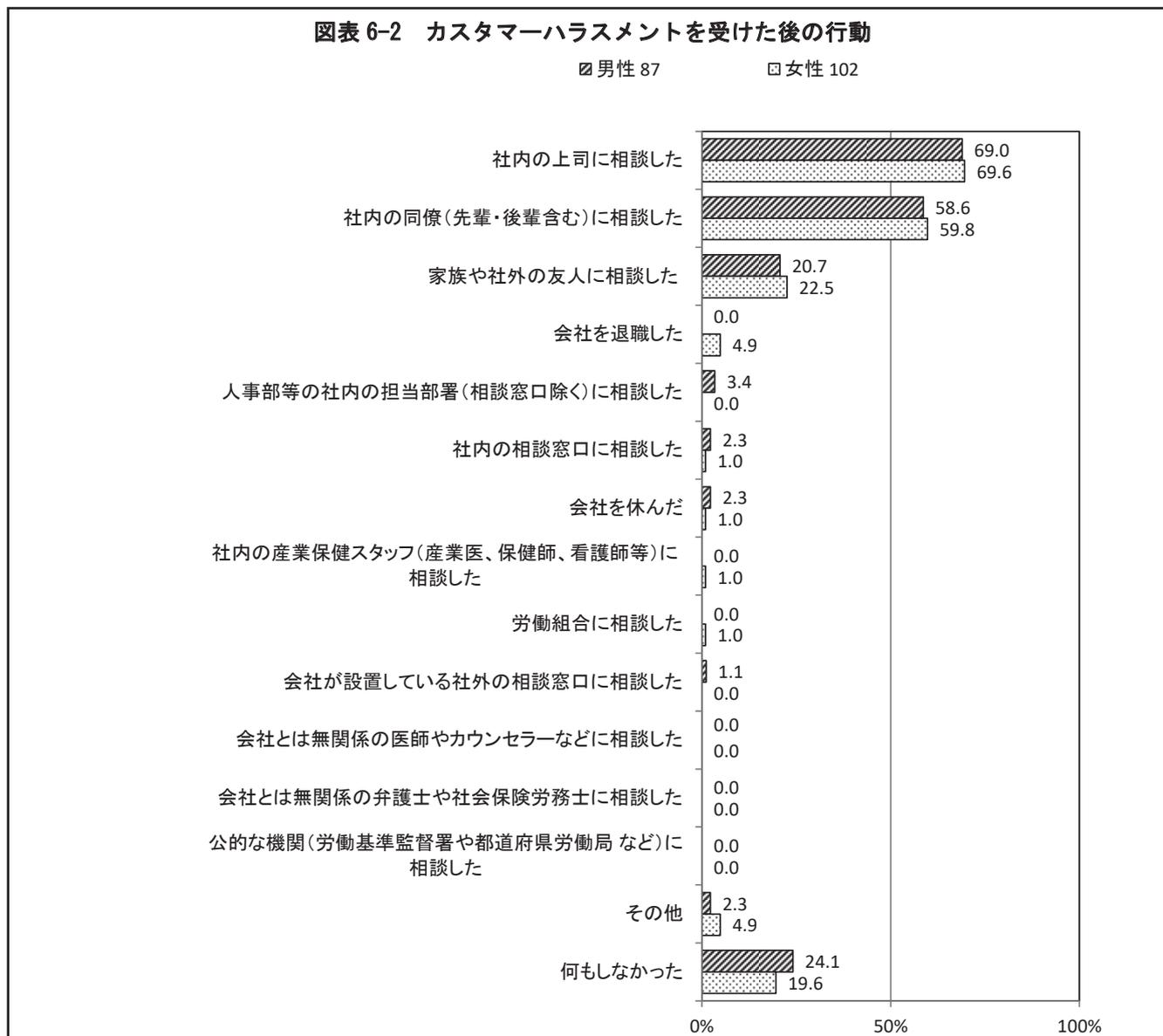


2 カスタマーハラスメントを受けた後の行動について

男女ともに「社内の上司に相談したが6割後半

カスタマーハラスメントを受けた後の行動をたずねた。

男女とも、「社内の上司に相談した」（男性：69.0%、女性：69.6%）が最も高く、次いで「社内の同僚（先輩・後輩含む）に相談した」（男性：58.6%、女性：59.8%）と続いた。一方で、「何もしなかった」（男性：24.1%、女性：19.6%）の回答も一定数あった。（図表 6-2）



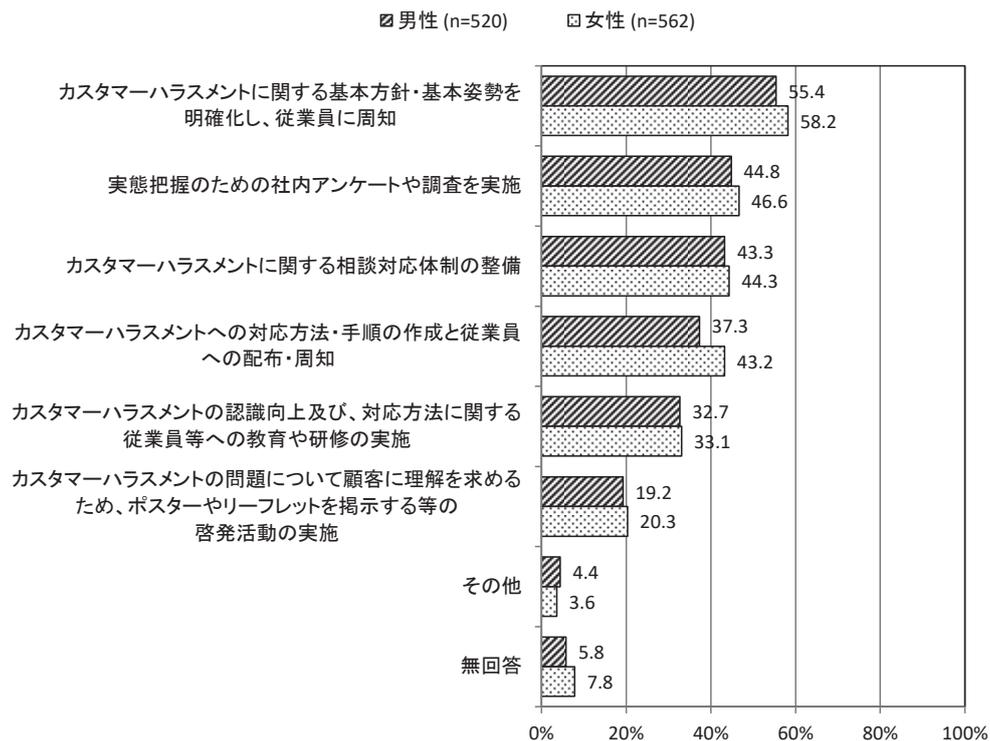
3 実施すべきカスタマーハラスメント対策

「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」が5割以上

実施すべきだと考えるカスタマーハラスメント対策をたずねた。

男女とも、「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」（男性：55.4%、女性：58.2%）が5割を超え高く、「実態把握のための社内アンケートや調査を実施」（男性：44.8%、女性：46.6%）、「カスタマーハラスメントに関する相談対応体制の整備」（男性：43.3%、女性：44.3%）と続いた。（図表 6-3）

図表 6-3 実施すべきカスタマーハラスメント対策



Ⅲ 育児・介護休業法等に関する事項

1 育児・介護休業法の改正について

育児・介護休業法の改正について、全ての内容で「知らない」の割合が6割以上

育児・介護休業法の9つの項目の改正について認識状況をたずねた。

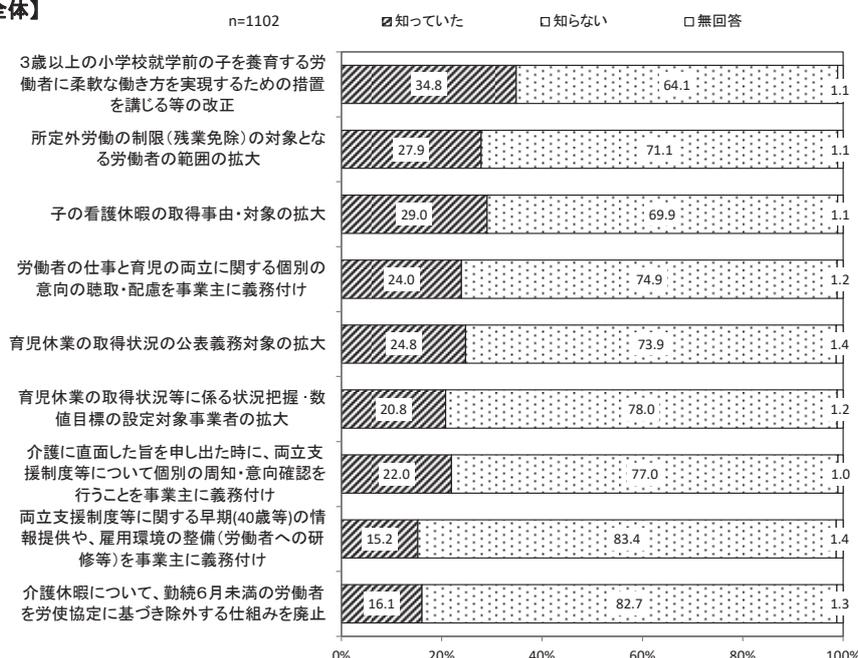
全ての項目で「知らない」が「知っていた」を上回っていた。

男女とも、「3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に柔軟な働き方を実現するための措置を講じる等の改正」(男性：30.0%、女性：38.8%)が3割以上で他の項目と比べて知っている割合が高い。(図表 7-1-1)

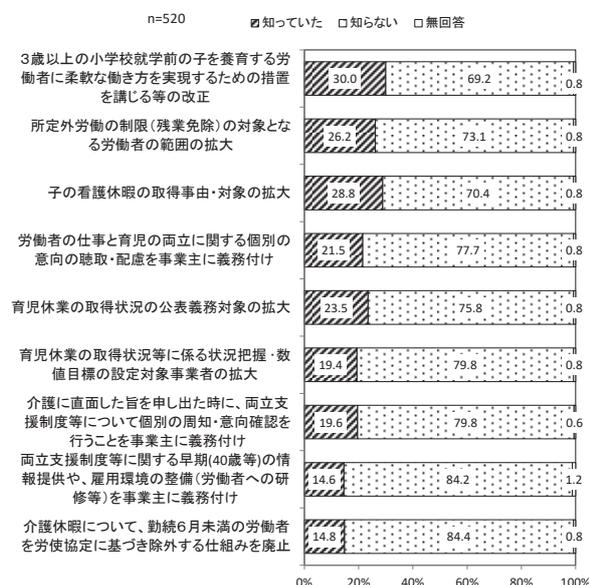
また、これらの項目の改正が育児・介護と仕事の両立に効果があると思うかをたずねたところ、男性では9項目中3項目、女性では9項目中5項目で「効果があると思う」が5割を超えている。(図表 7-1-2)

図表 7-1-1 育児・介護休業法改正の認知状況

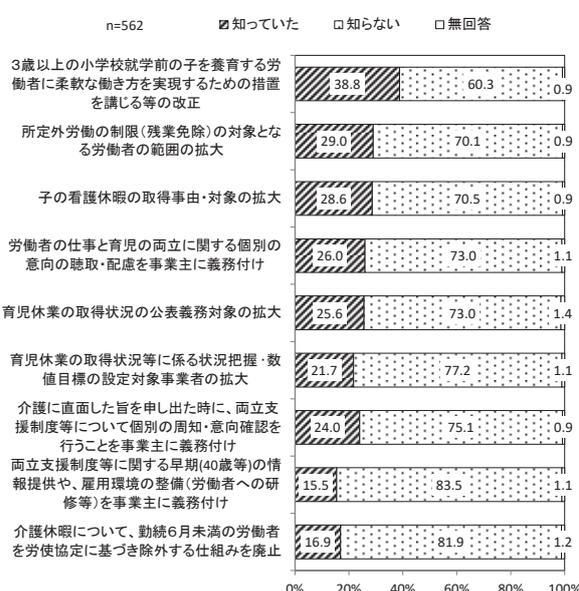
【全体】



【男性】



【女性】

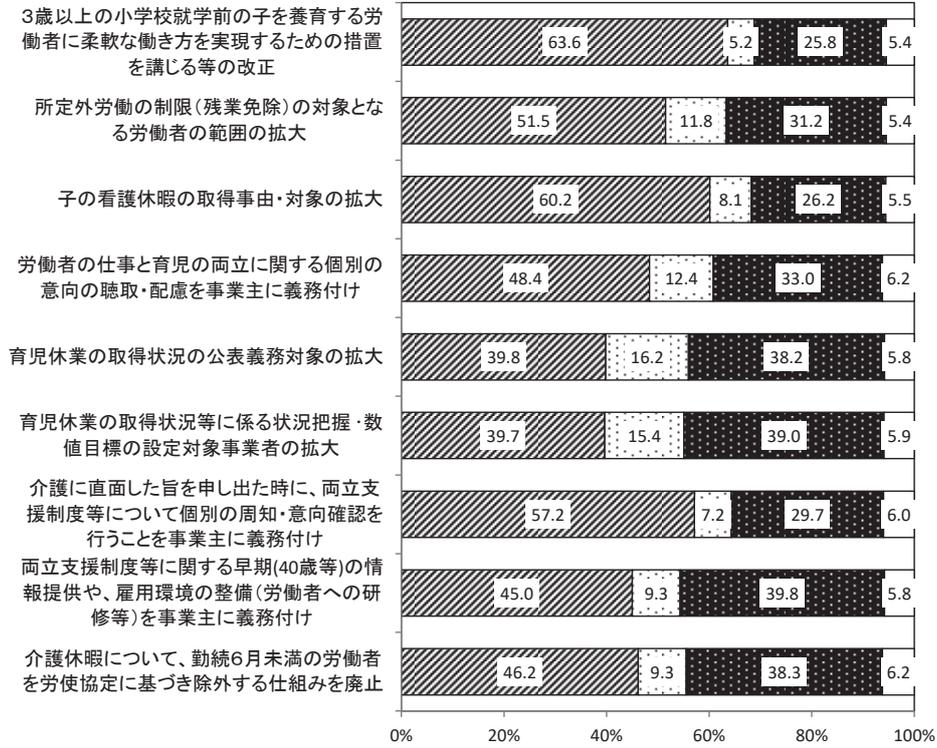


図表 7-1-2 育児・介護休業法改正の効果

【全体】

n=1102

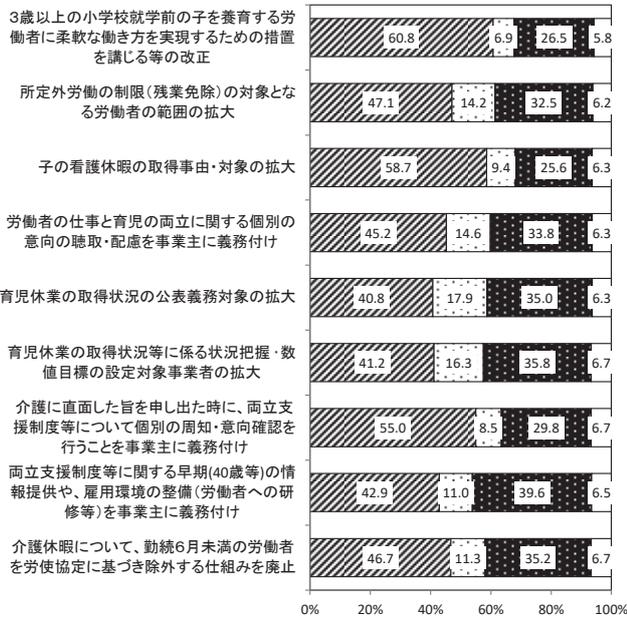
■効果があると思う □効果がないと思う ■どちらともいえない □無回答



【男性】

n=520

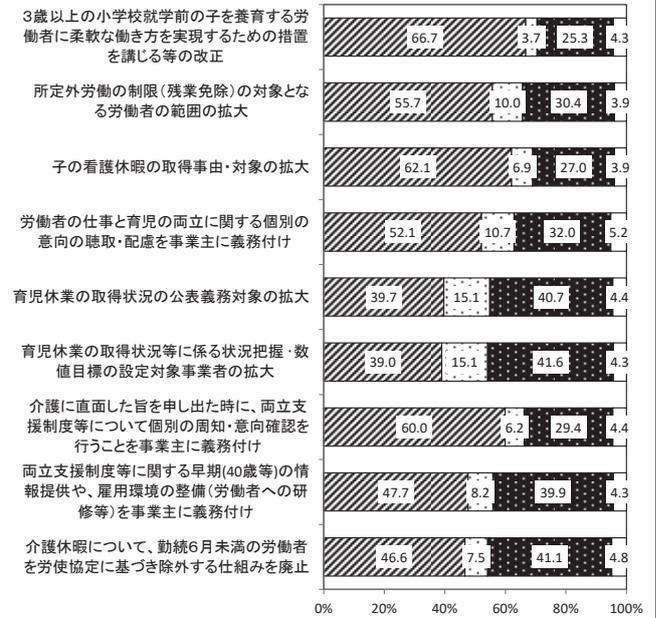
■効果があると思う □効果がないと思う ■どちらともいえない □無回答



【女性】

n=562

■効果があると思う □効果がないと思う ■どちらともいえない □無回答



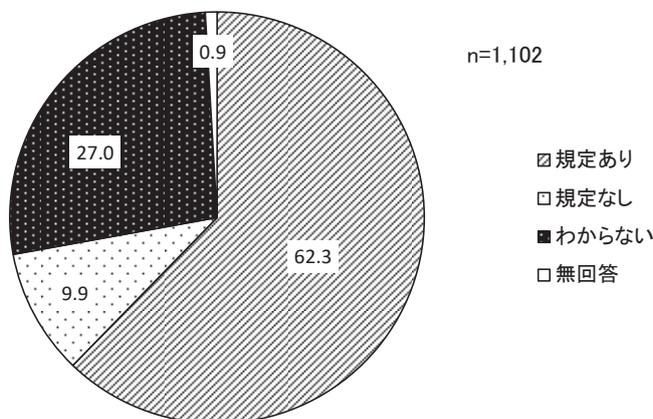
2 育児休業制度・産後パパ育休制度の規定の有無

育児休業・産後パパ育休の規定がある職場は6割前半

職場の就業規則等に、育児休業制度・産後パパ育休制度の規定があるかたずねた。「規定あり」と回答したのは62.3%、「規定なし」は9.9%、「わからない」は27.0%となっている。(図表 7-3)

図表 7-3 育児休業制度・産後パパ育休制度の規定の有無

【全体】



3 産後パパ育休取得経験の有無

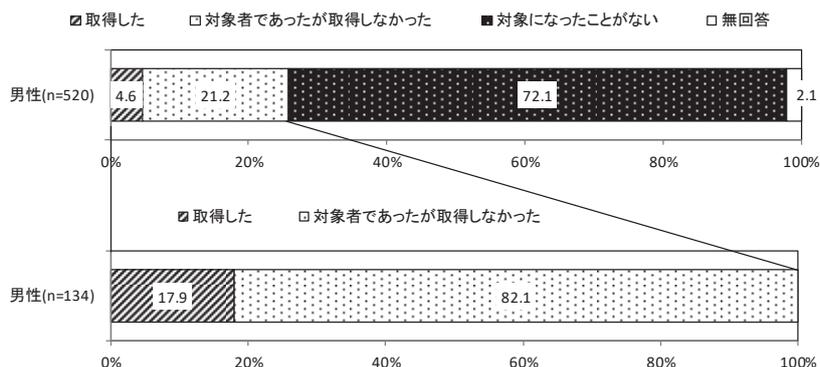
産後パパ育休対象者で、産後パパ育休を取得したことがある男性従業員は17.9%

今の職場での産後パパ育休取得経験の有無をたずねた。産後パパ育休対象者は、男性 25.8%（「取得した」(4.6%) + 「対象者であったが取得しなかった」(21.2%)）、女性 2.3%（「取得した」(0.7%) + 「対象者であったが取得しなかった」(1.6%)）である。

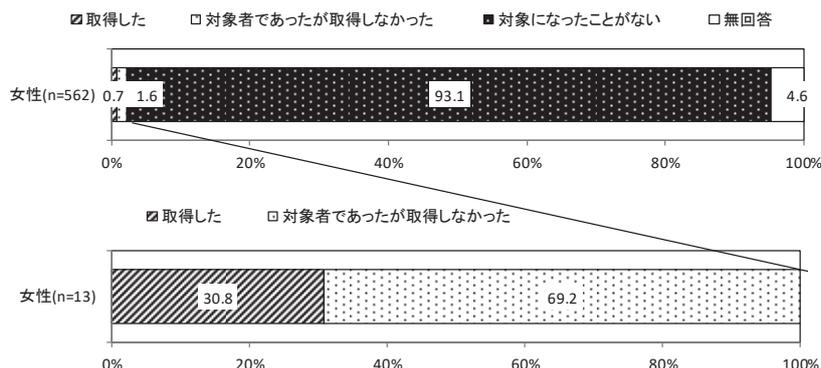
産後パパ育休対象者(男性 n=134、女性 n=13)のうち、産後パパ育休を取得したことがあるのは、男性 17.9%、女性 30.8%となっている。(図表 7-3-1)

図表 7-3-1 産後パパ育休取得経験の有無

【男性】



【女性】



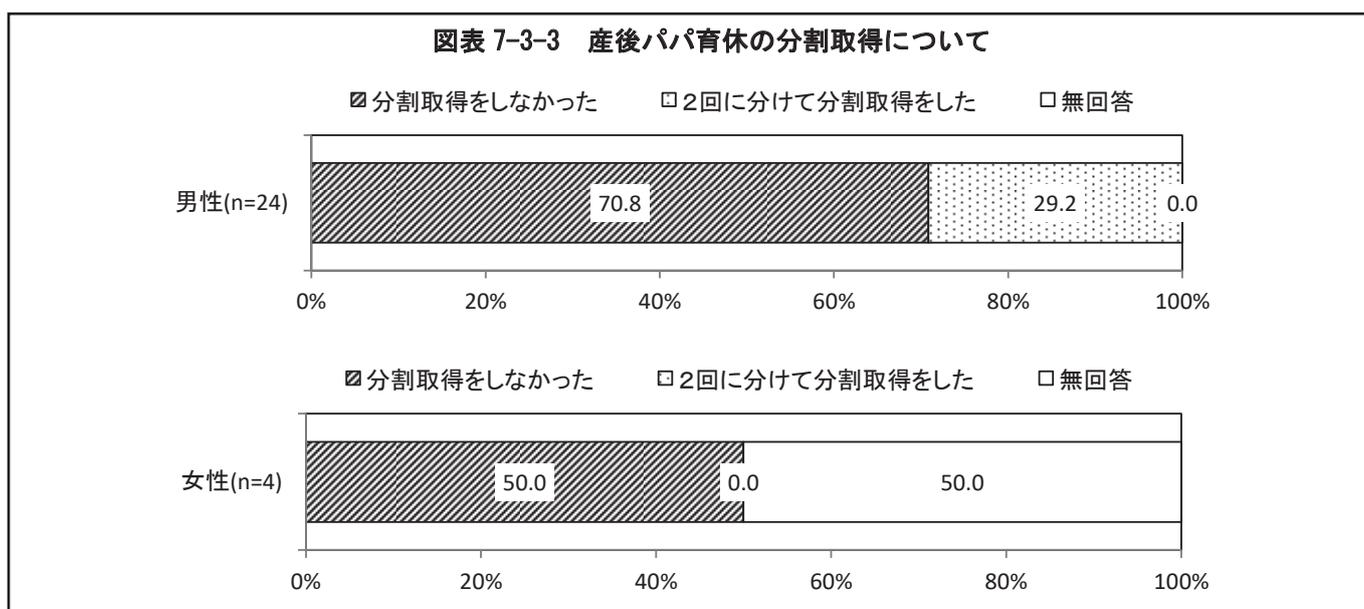
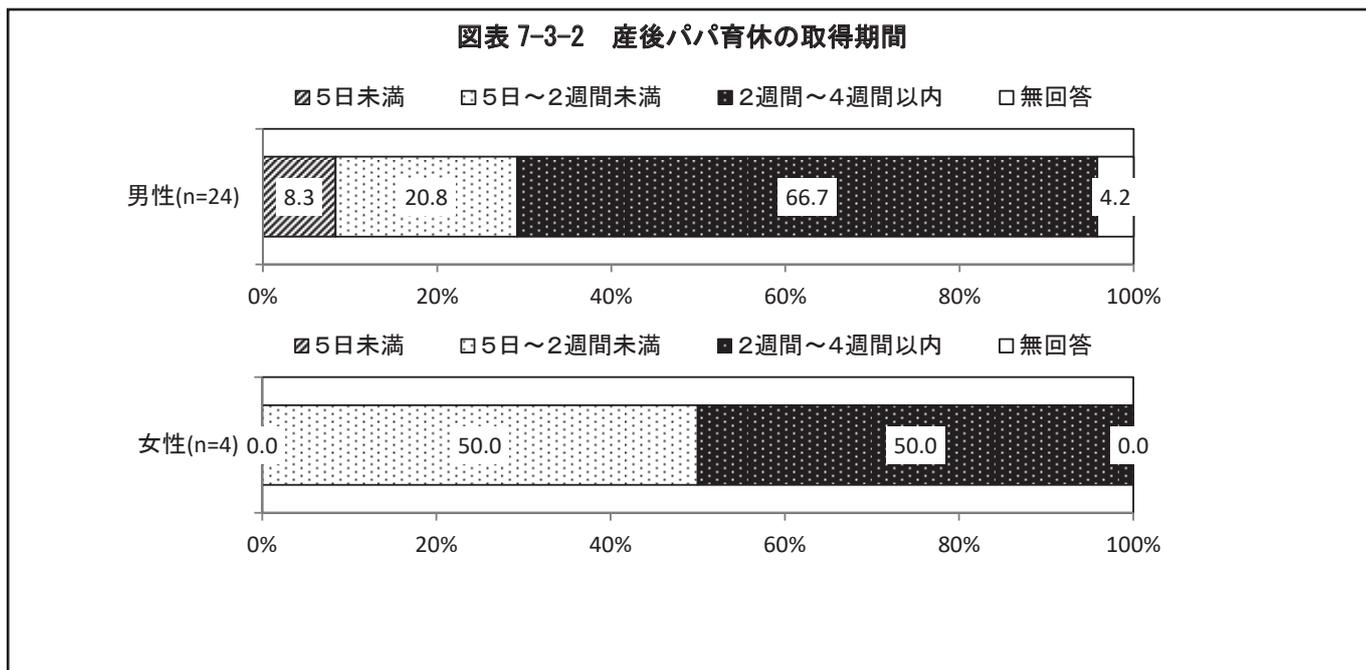
3-1 産後パパ育休の取得期間等について

取得期間は「2週間～4週間以内」が最も多い

産後パパ育休を取得したことがある従業員（男性：n=24、女性：n=4）に対し、取得期間、分割取得の状況をたずねた。

取得期間については、「2週間～4週間以内」が男性66.7%（16名）、女性50.0%（2名）、「5日～2週間未満」が男性20.8%（5名）、女性50.0%（2名）「5日未満」が男性8.3%（2名）となっている。（図表7-3-2）

分割取得については、「分割取得をしなかった」が男性70.8%（17名）、女性50.0%（2名）、「2回に分けて分割取得をした」が男性29.2%（7名）、女性0%（0人）となっている。（図表7-3-3）

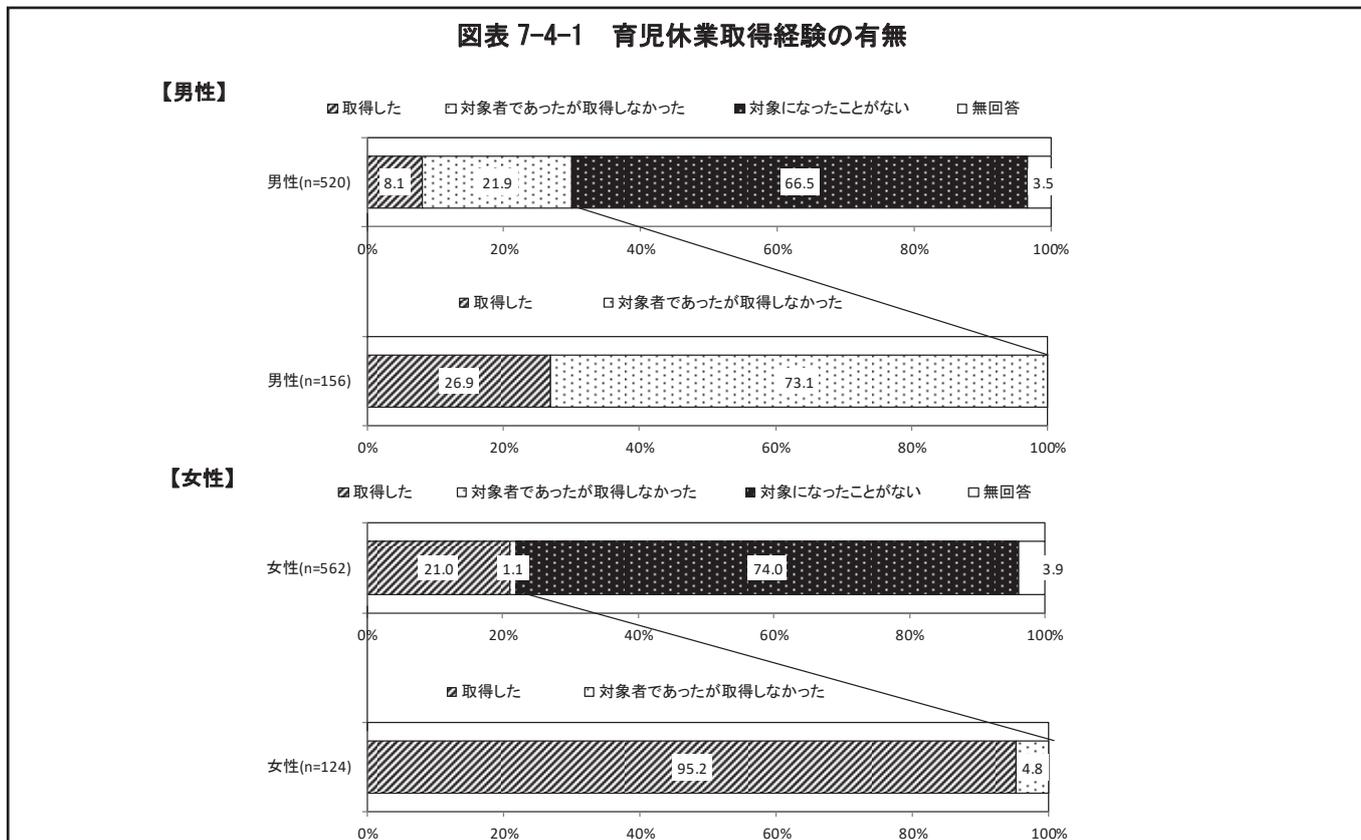


4 育児休業取得経験の有無

育児休業対象者で、育児休業を取得したことがある従業員は女性95.2%、男性26.9%と男女差が大きい

今の職場での育児休業取得経験の有無をたずねた。育児休業対象者は、男性 30.0%（「取得した」(8.1%) + 「対象者であったが取得しなかった」(21.9%)）、女性は 22.1%（同様に (21.0%) + (1.1%)）である。

育児休業対象者（男性 n=156、女性 n=124）のうち、「対象者であったが取得しなかった」のは、男性 73.1%、女性 4.8%であり、男女の差が大きい。（図表 7-4-1）



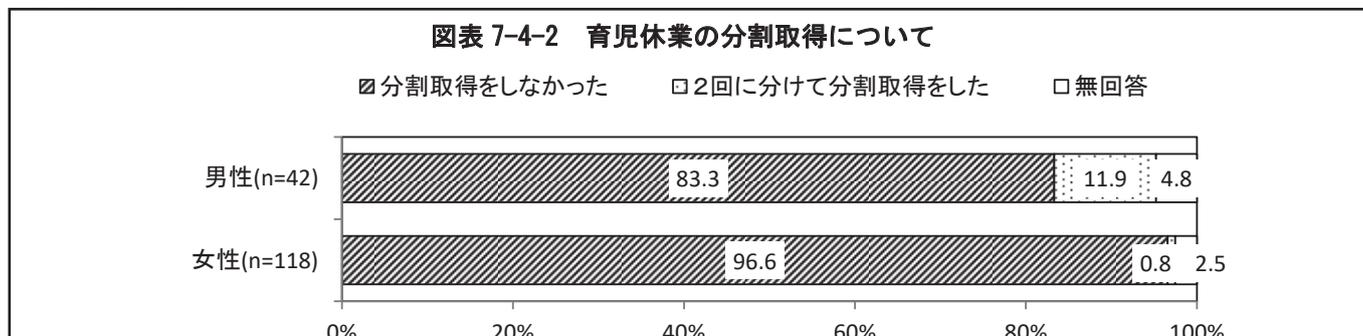
4-1 育児休業の分割取得について

「分割取得をしなかった」のは男性が8割前半、女性が9割後半

育児休業を取得したことがある従業員（男性：n=42、女性：n=118）に対し、分割取得をしたかたずねた。

「分割取得をしなかった」（男性：83.3%、女性：96.6%）となっている。

（図表 7-4-2）

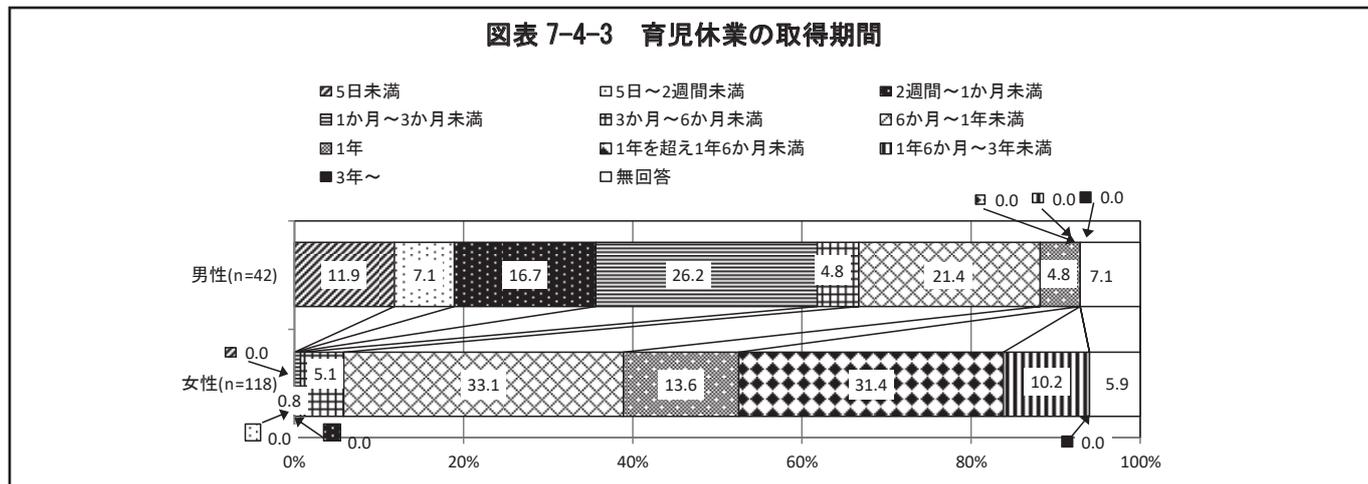


4-2 育児休業の取得期間

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

育児休業を取得したことがある従業員（男性：n=42、女性：n=118）に対し、育児休業取得期間はどのくらいをたずねた。

男性では「1か月～3か月未満」（26.2%）が最も多く、次いで「6か月から1年未満」（21.4%）となっている。女性では「6か月～1年未満」（33.1%）が最も多く、次いで「1年を超え1年6か月未満」（31.4%）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くなっている。（図表 7-4-3）

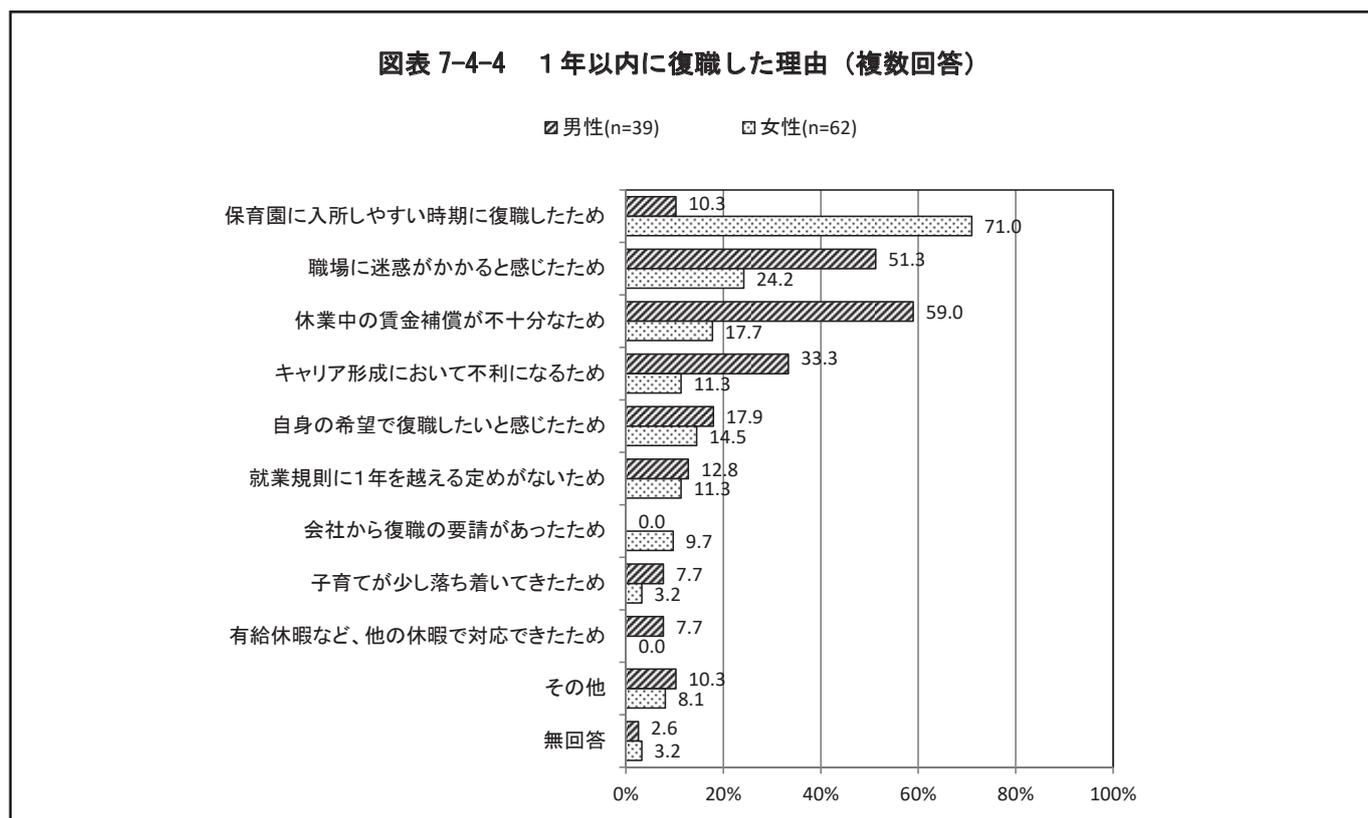


4-3 1年以内に復職した理由（複数回答）

男性は「休業中の賃金補償が不十分なため」、女性は「保育園に入所しやすい時期に復職したため」が最も多い

育児休業取得者で1年以内に復職した従業員（男性：n=39、女性：n=62）にその理由をたずねた。

男性では「休業中の賃金補償が不十分なため」（59.0%）が最も多く、次いで「職場に迷惑がかかると感じたため」（51.3%）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」（71.0%）が最も多くなっている。（図表 7-4-4）



5 同僚が育児休業等を取得することについての考え

「積極的に取るべき」と「できれば取るべき」合わせて約9割

同僚が育児休業・産後パパ育休を取得することに対する意向とその理由についてたずねた。

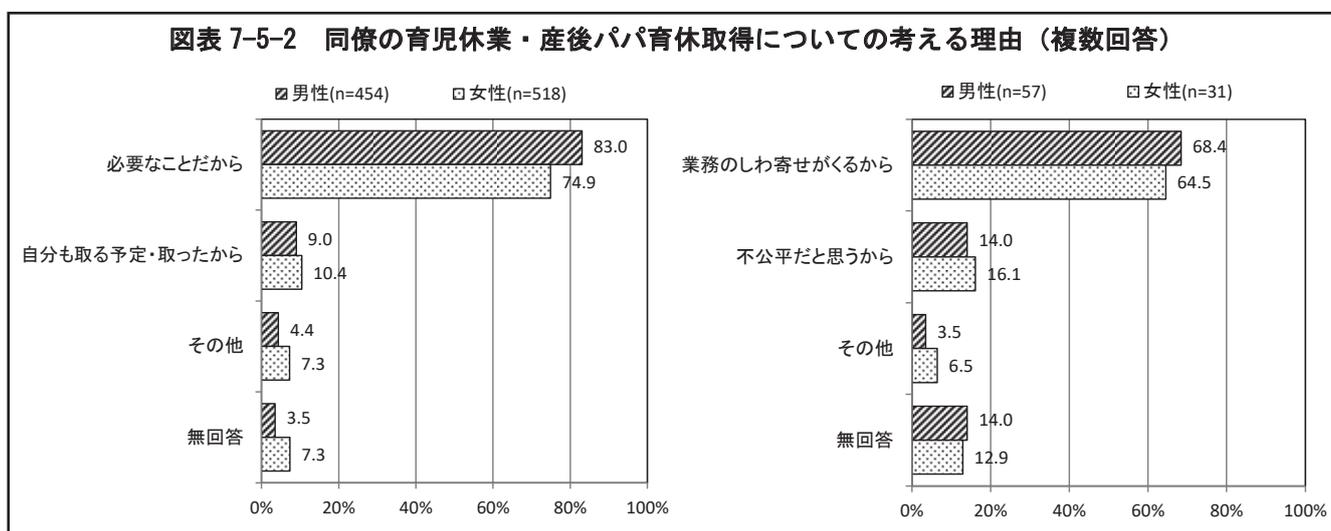
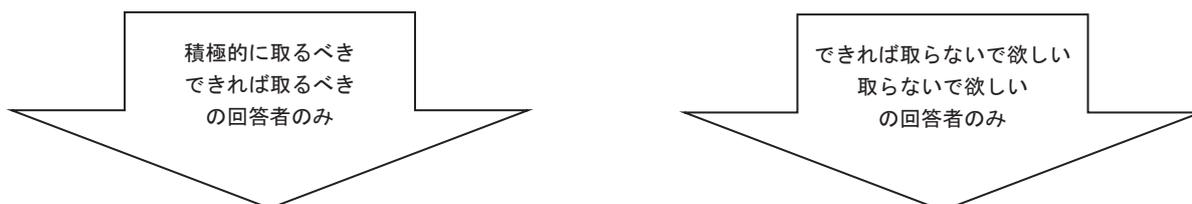
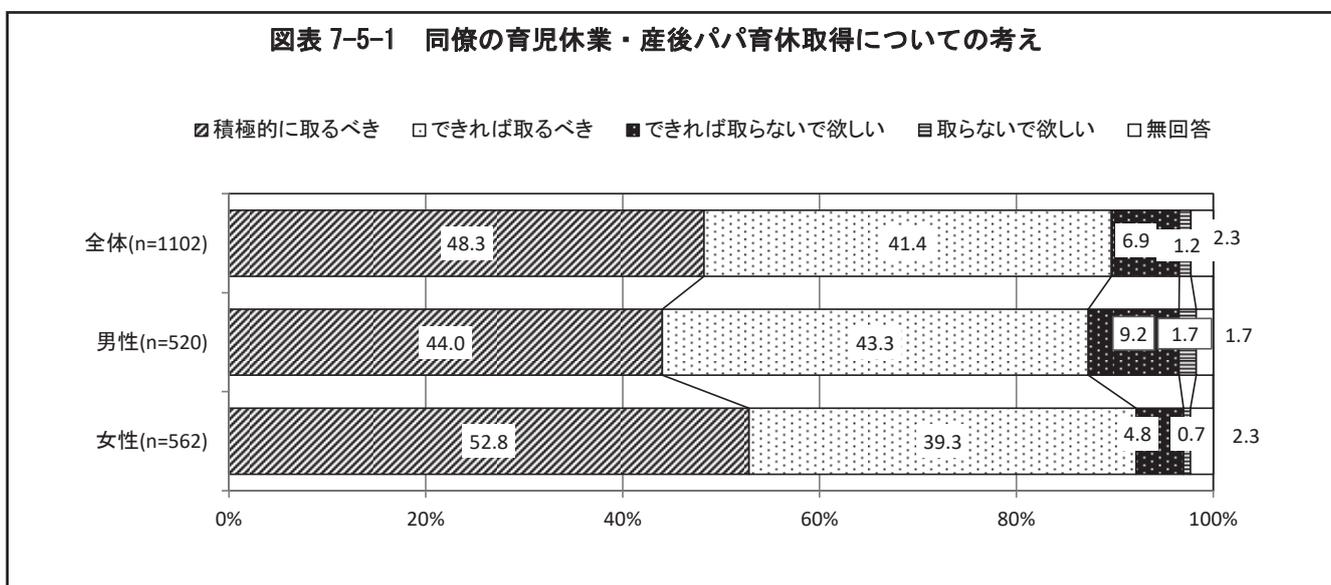
全体では「積極的に取るべき」(48.3%)と「できれば取るべき」(41.4%)とを合わせて約9割の者が同僚の育児休業・産後パパ育休の取得を肯定的にとらえている。男女別では、女性で「積極的に取るべき」が52.8%と割合が高い。

(図表 7-5-1)

「積極的に取るべき」と「できれば取るべき」の回答者(男性 n=454、女性 n=518)に理由をたずねたところ、「必要なことだから」(男性 83.0%、女性 74.9%)が男女とも最も多い。

また、「できれば取らないで欲しい」と「取らないで欲しい」の回答者(男性 n=57、女性 n=31)に理由をたずねたところ、「業務のしわ寄せがくるから」(男性 68.4%、女性 64.5%)が男女とも最も多い。

(図表 7-5-2)

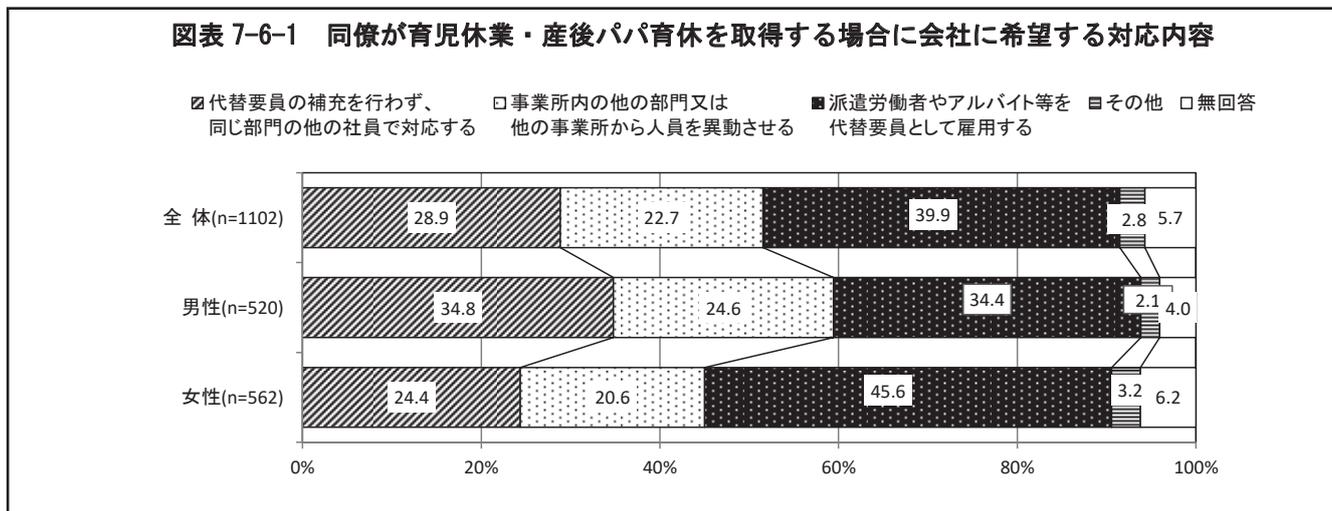


6 同僚が育児休業等を取得する場合に会社に希望する対応内容

男性では「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応する」、女性では「派遣労働者やパート・アルバイト等を、代替要員として雇用する」最も多い

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

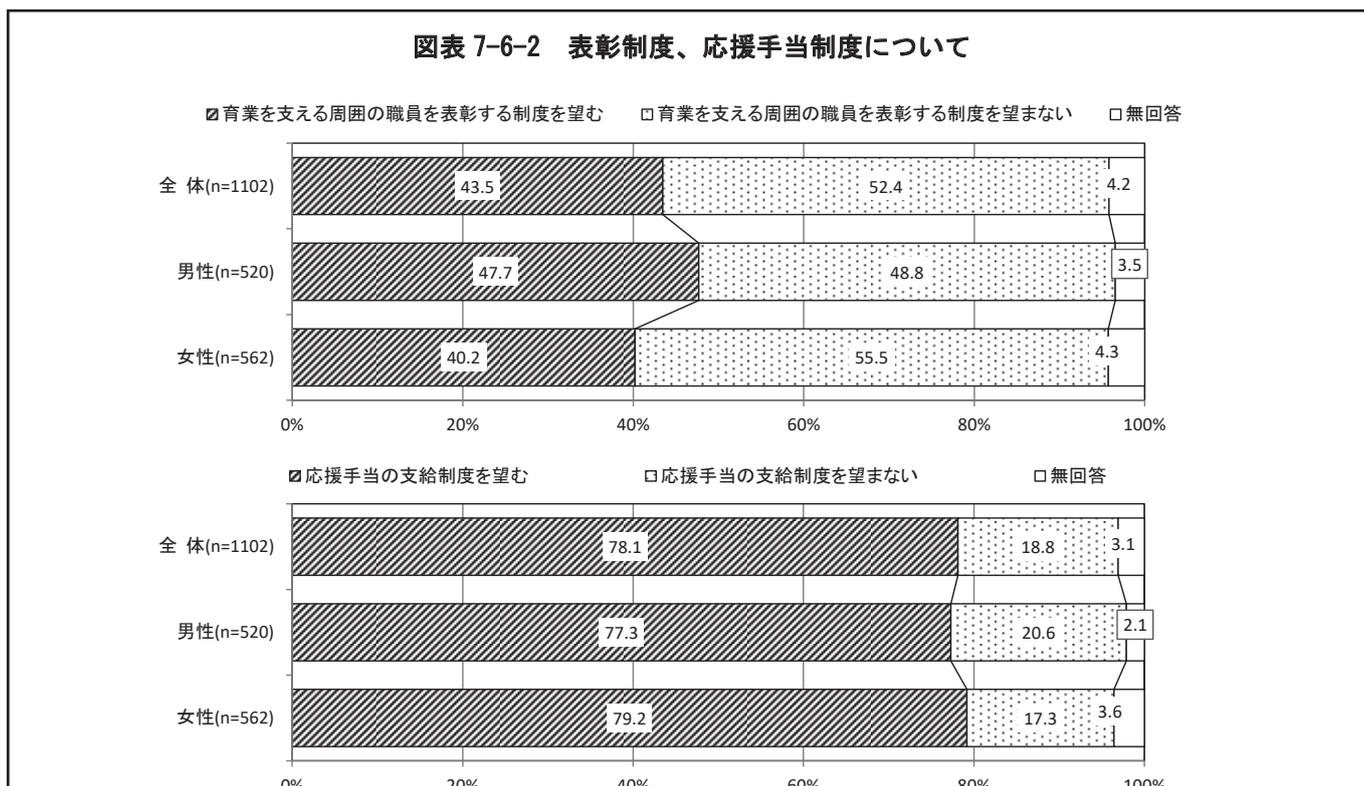
男性では「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応する」(34.8%)、次いで「派遣労働者やアルバイト等を代替要員として雇用する」(34.4%)となっており、ほぼ同数となっている。女性では「派遣労働者やパート・アルバイト等を、代替要員として雇用する」(45.6%)が最も多い。(図表 7-6-1)



6-1 表彰制度、応援手当制度について

「育業を支える周囲の職員を表彰する制度を望む」が4割半ば、「応援手当の支給制度を望む」が7割後半 表彰制度、応援手当制度を望んでいるかたずねた。

「育業を支える周囲の職員を表彰する制度」について「望む」は男性(47.7%)、女性(40.2%)、「応援手当の支給制度」では「望む」が男性(77.3%)、女性(79.2%)となっている。(図表 7-6-2)



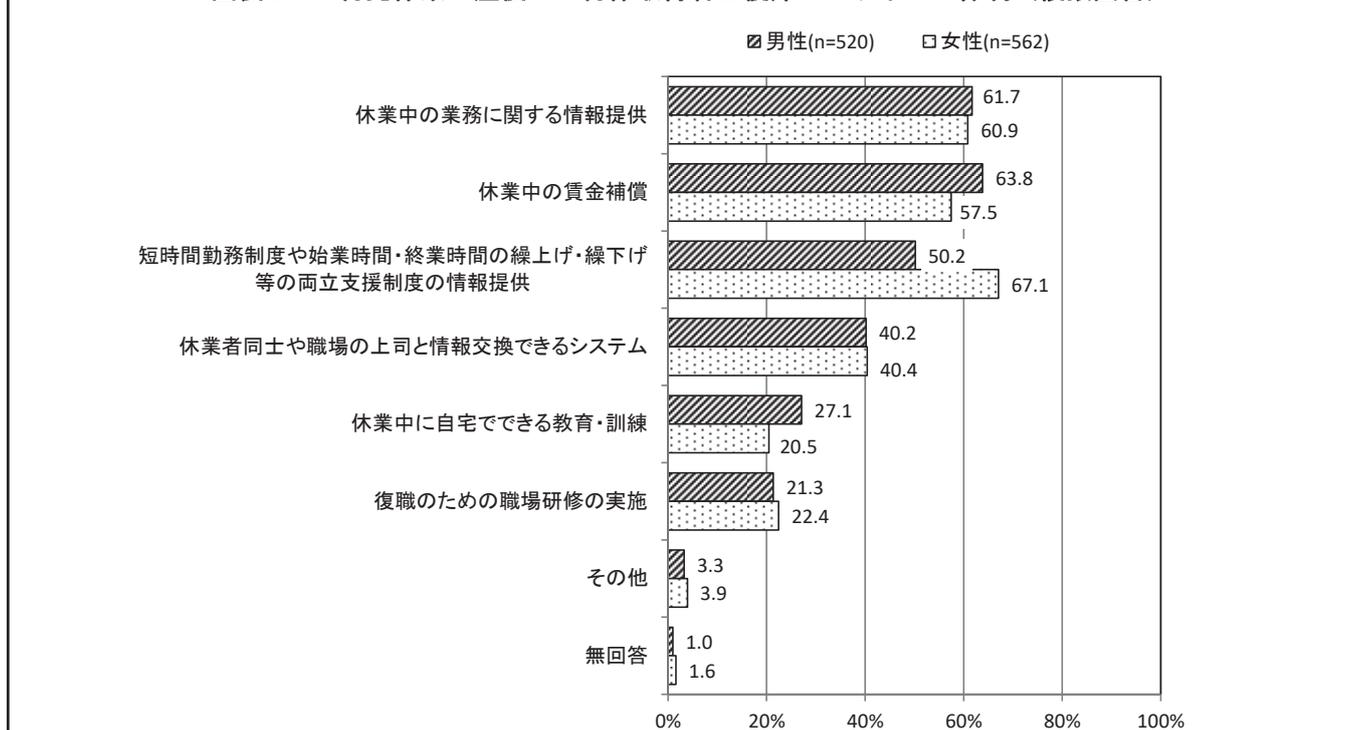
7 育児休業等取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）

男性では「休業中の賃金補償」、女性では「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」が最も多い

育児休業・産後パパ育休からの復職に必要なサポート体制をたずねた。

男性では「休業中の賃金補償」（63.8%）、女性では「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」（67.1%）が最も多く、次いで男女とも「休業中の業務に関する情報提供」（男性61.7%、女性60.9%）が多くなっている。（図表 7-7）

図表 7-7 育児休業・産後パパ育休取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）



8 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6割を超える

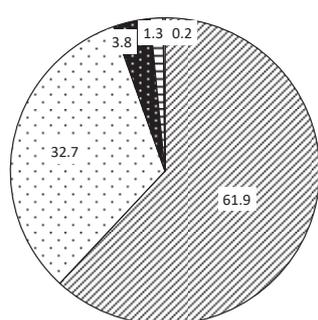
男性の育児参加への考えをたずねた。男女ともに「積極的に参加した方がよい」が最も多く、男性 61.9%、女性 64.6%となっている。次いで、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(男性 32.7%、女性 30.1%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(男性 3.8%、女性 3.0%)となっている。

年代別にみると、「積極的に参加した方がよい」は男女ともに20代の年代が最も高く、男性 81.6%、女性 76.1%となっている。また、男女とも40代以上の年代で「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が3割以上となっている。(図表 7-8)

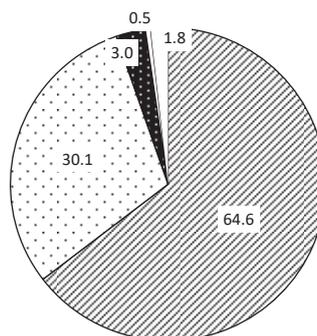
図表 7-8 男性が育児に参加することについての考え

【男女別】

- 積極的に参加したほうがよい
- 仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい
- 必要に迫られたときのみ参加すればよい
- 参加する必要はない
- 無回答

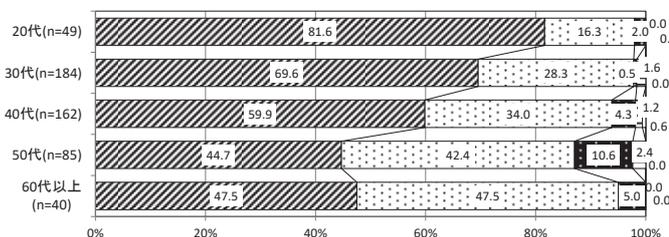


女性 (n=562)



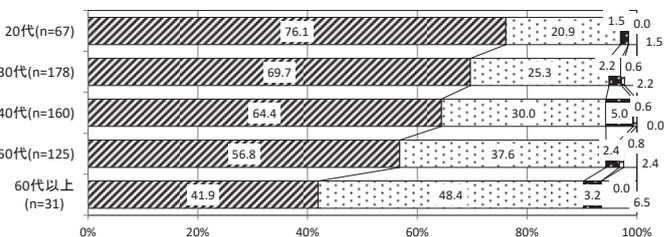
【男性・年代別】

- 積極的に参加したほうがよい
- 仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい
- 必要に迫られたときのみ参加すればよい
- 参加する必要はない
- 無回答



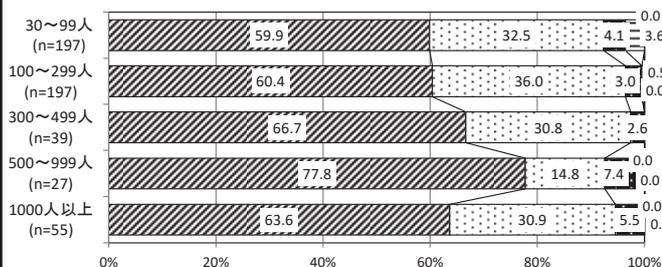
【女性・年代別】

- 積極的に参加したほうがよい
- 仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい
- 必要に迫られたときのみ参加すればよい
- 参加する必要はない
- 無回答



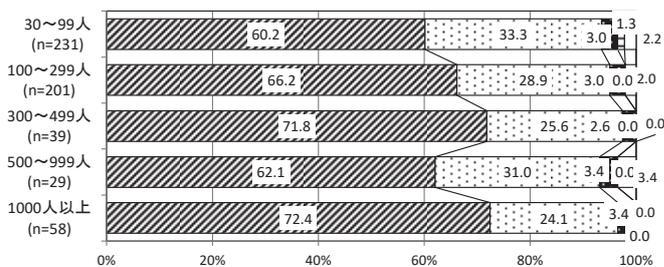
【男性・規模別】

- 積極的に参加したほうがよい
- 仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい
- 必要に迫られたときのみ参加すればよい
- 参加する必要はない
- 無回答



【女性・規模別】

- 積極的に参加したほうがよい
- 仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい
- 必要に迫られたときのみ参加すればよい
- 参加する必要はない
- 無回答

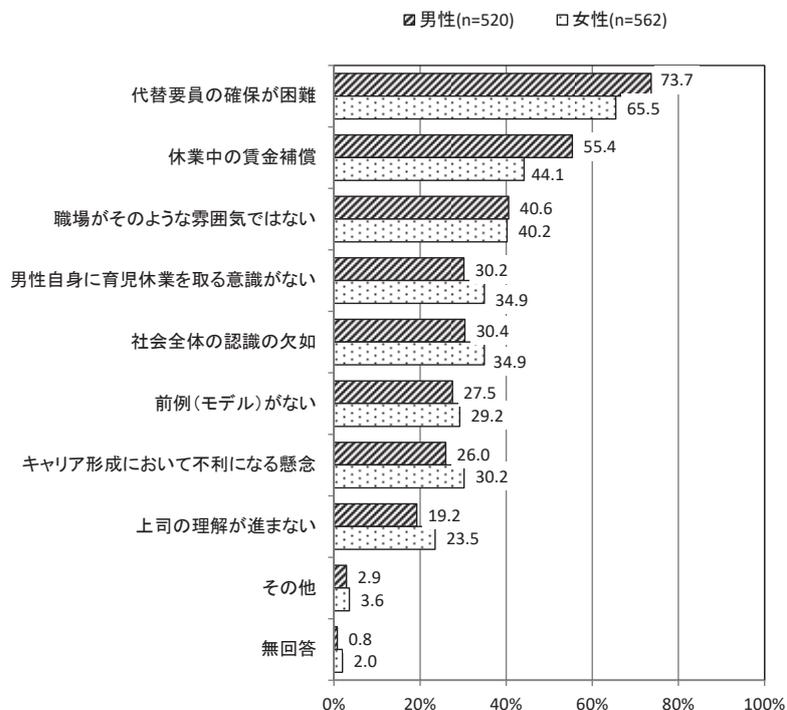


9 男性が育児休業等を取得する上での課題（複数回答）

男女ともに「代替要員の確保が困難」が6割以上で最も多い

男性が育児休業・産後パパ育休を取得するに当たっての課題をたずねたところ、男女ともに「代替要員の確保が困難」(男性73.7%、女性65.5%)が最も多く、次いで、「休業中の賃金補償」(男性55.4%、女性44.1%)、「職場がそのような雰囲気ではない」(男性40.6%、女性40.2%)の順となっている。(図表7-9)

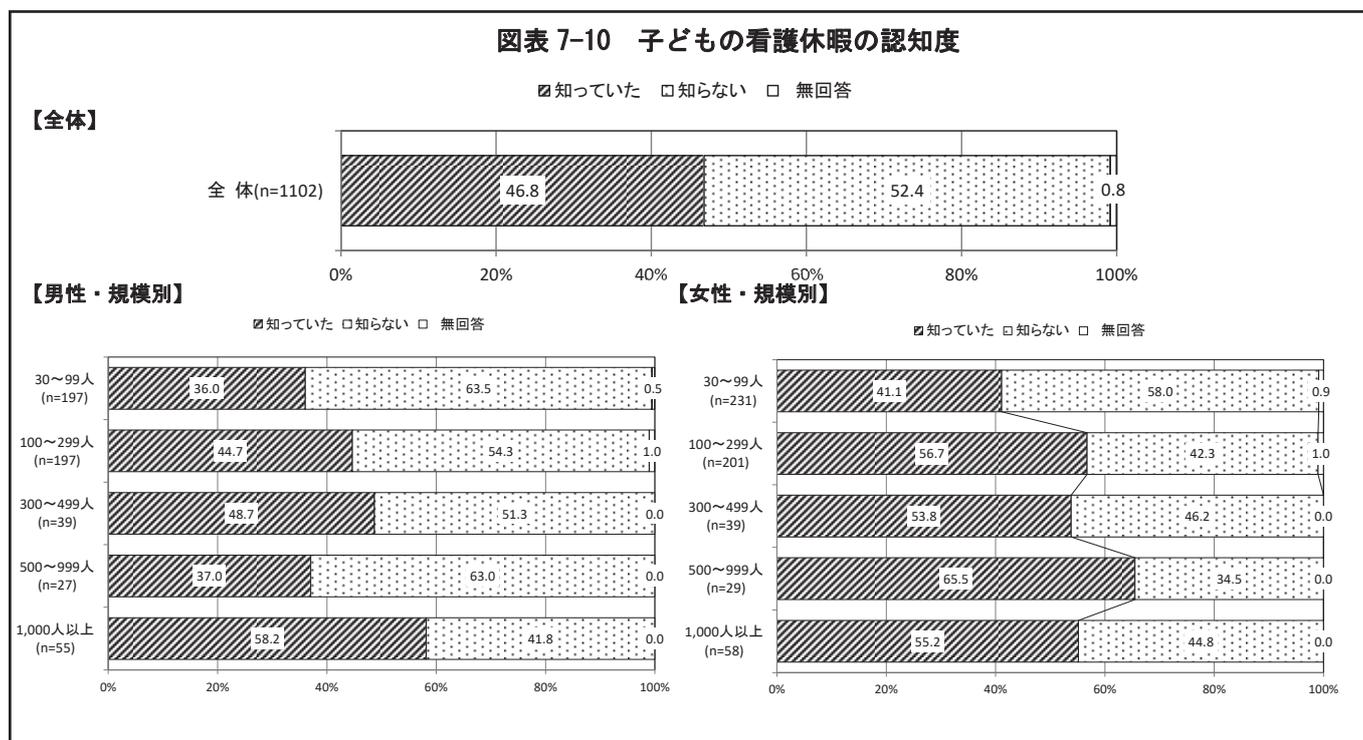
図表7-9 男性が育児休業・産後パパ育休を取得するに当たっての課題（複数回答）



10 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」が4割後半

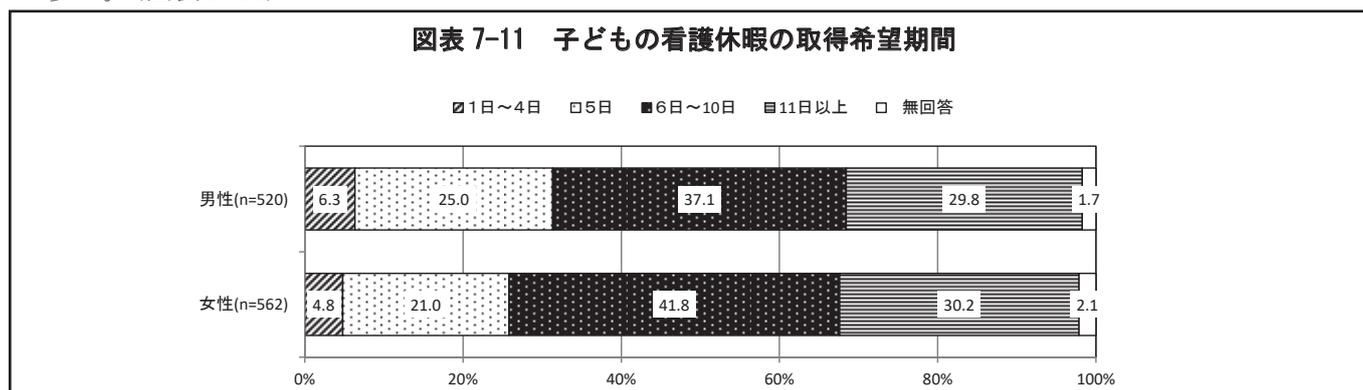
子どもの看護休暇制度が法律に定められていることを知っているかをたずねたところ、「知らない」(52.4%)が「知っていた」(46.8%)を上回っている。(図表 7-10)



11 子どもの看護休暇の取得希望期間

男女ともに「6~10日」を希望する人が最も多い

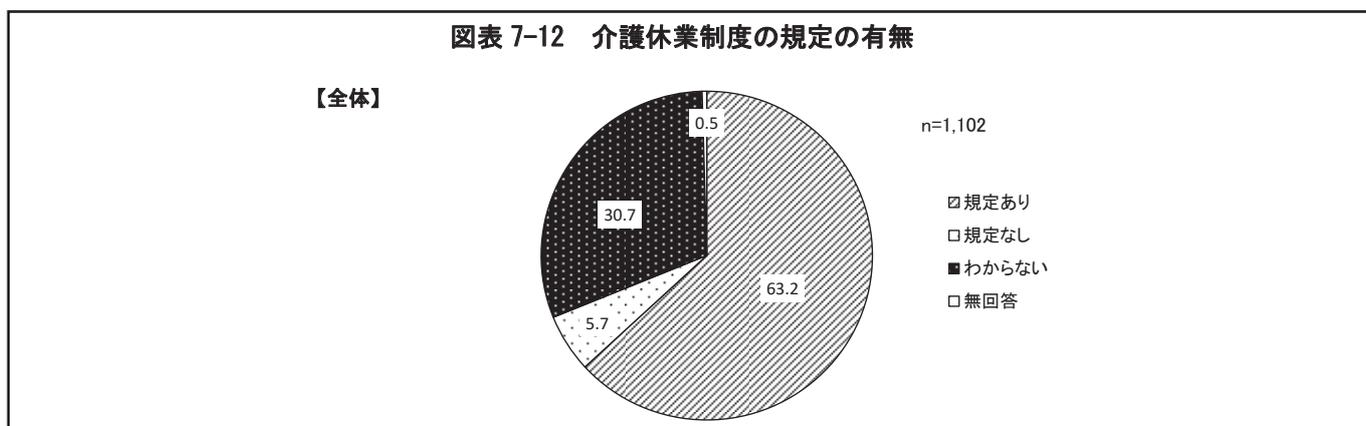
子どもの看護休暇は、年間どのくらい取得できることが望ましいかをたずねた。男女ともに「6~10日」(男性 37.1%、女性 41.8%)が最も多く、次いで、「11日以上」(男性 29.8%、女性 30.2%)、「5日」(男性 25.0%、女性 21.0%)となっており、男女ともに法律で定められた年5日以上の期間の取得を希望する回答が多い。(図表 7-11)



12 介護休業制度の規定の有無

「規定あり」は6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63.2%、「規定なし」は5.7%、「わからない」は30.7%となっている。(図表 7-12)

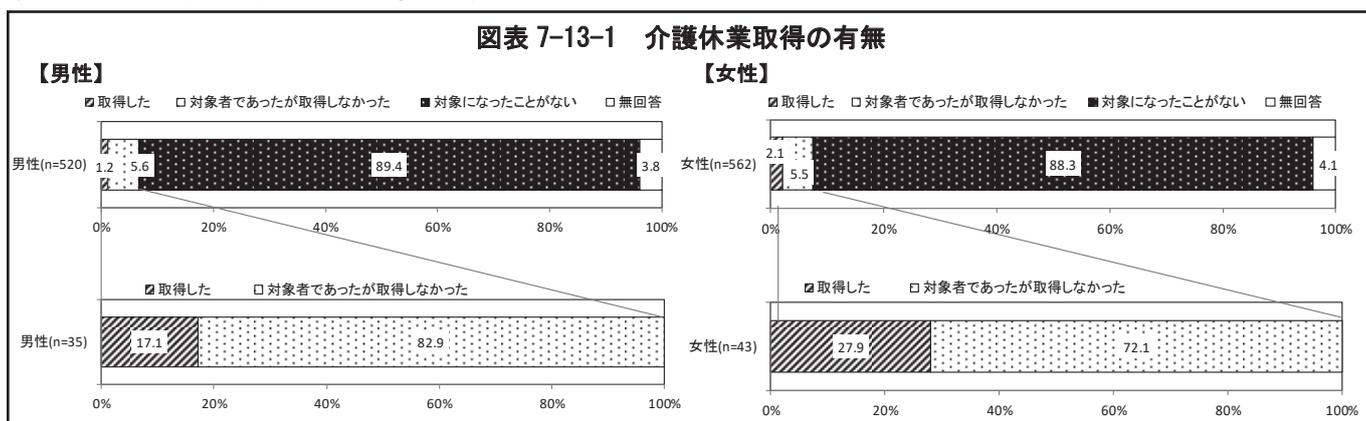


13 介護休業取得の有無

男女ともに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6.8% (取得した(1.2%) + 対象者であったが取得しなかった(5.6%))、女性は7.6% (同様に(2.1%) + (5.5%)) であった。

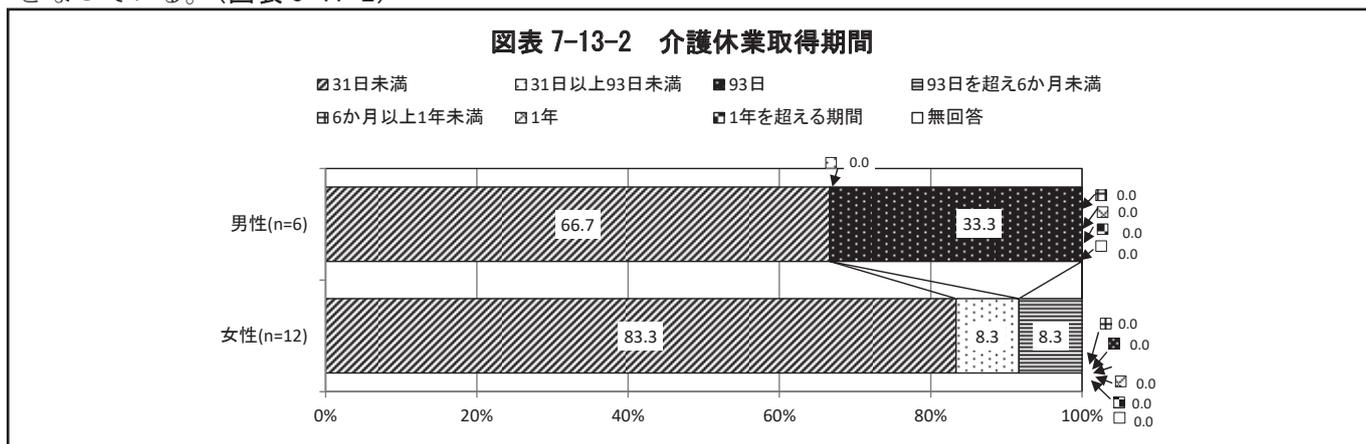
介護休業対象者(男性:n=35、女性:n=43)のうち、休業を取得したことがあるのは、男性17.1%(6名)、女性27.9%(12名)であった。(図表 7-13-1)



13-1 介護休業取得期間

男性は「31日未満」が66.7%、女性は「31日未満」が83.3%

介護休業を取得したと回答した者(男性:n=6、女性:n=12)に、取得期間をたずねた。男性は「31日未満」が66.7%、「93日」が33.3%、女性は「31日未満」が83.3%、「31日以上93日未満」、「93日」が各8.3%となっている。(図表 3-17-2)

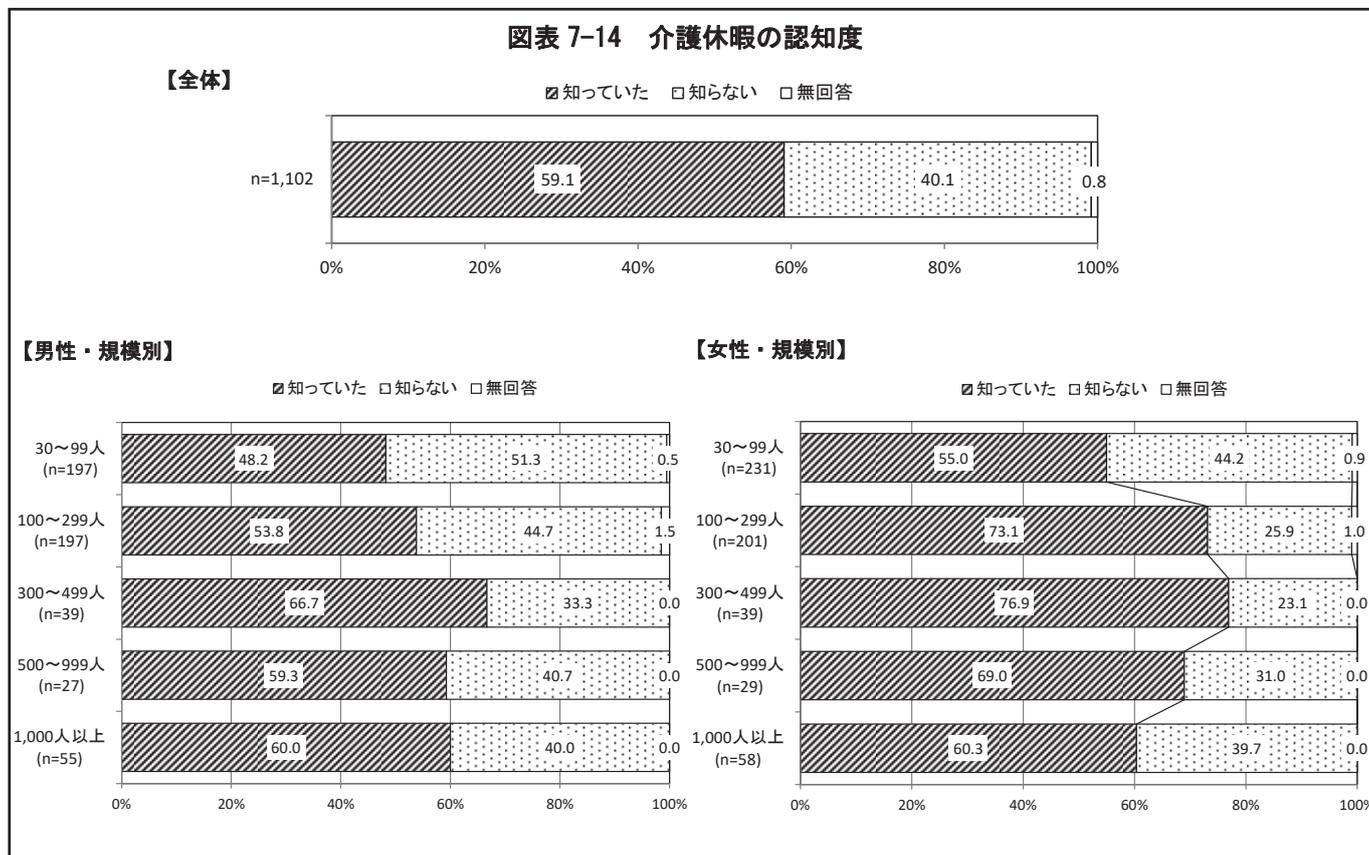


14 介護休暇の認知度

介護休暇が法定されていることを「知っていた」が6割弱

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59.1%となっている。

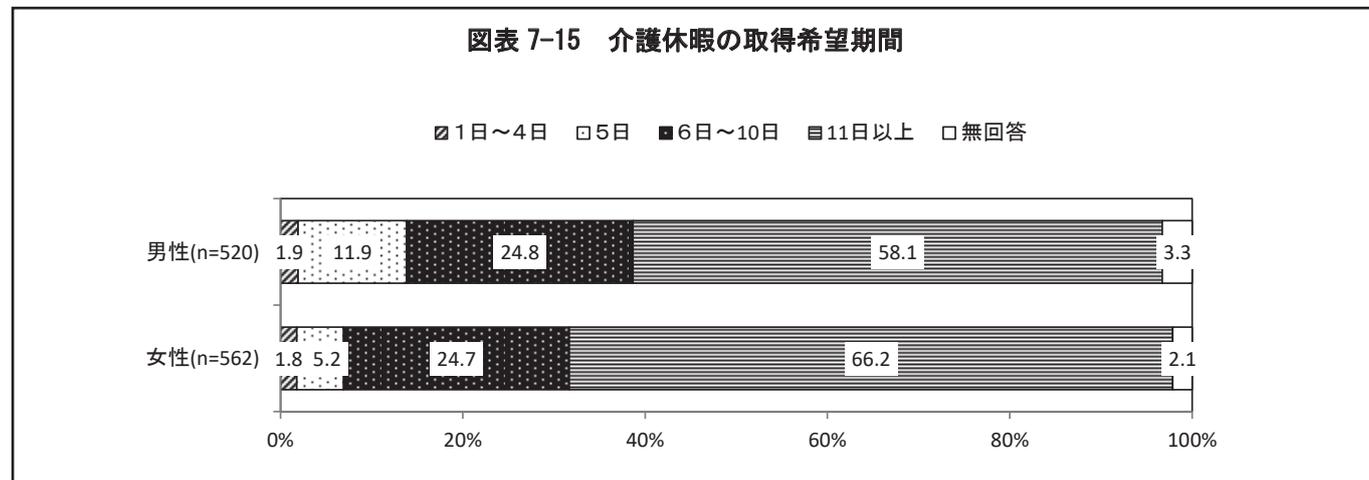
男性の「30～99人」の規模を除くすべての規模で「知っていた」が5割を超えており、「知らない」を上回っている。(図表 7-14)



15 介護休暇の取得希望期間

男女ともに「11日以上」が最も多い

介護休暇は、年間どのくらい取得できることが望ましいかをたずねたところ、男女ともに「11日以上」(男性 58.1%、女性 66.2%) が最も多く、次いで、「6日～10日」(男性 24.8%、女性 24.7%)、「5日」(男性 11.9%、女性 5.2%) となっている。男女ともに、法律に定められた年5日以上期間の取得を希望する回答が多い。(図表 7-15)



16 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

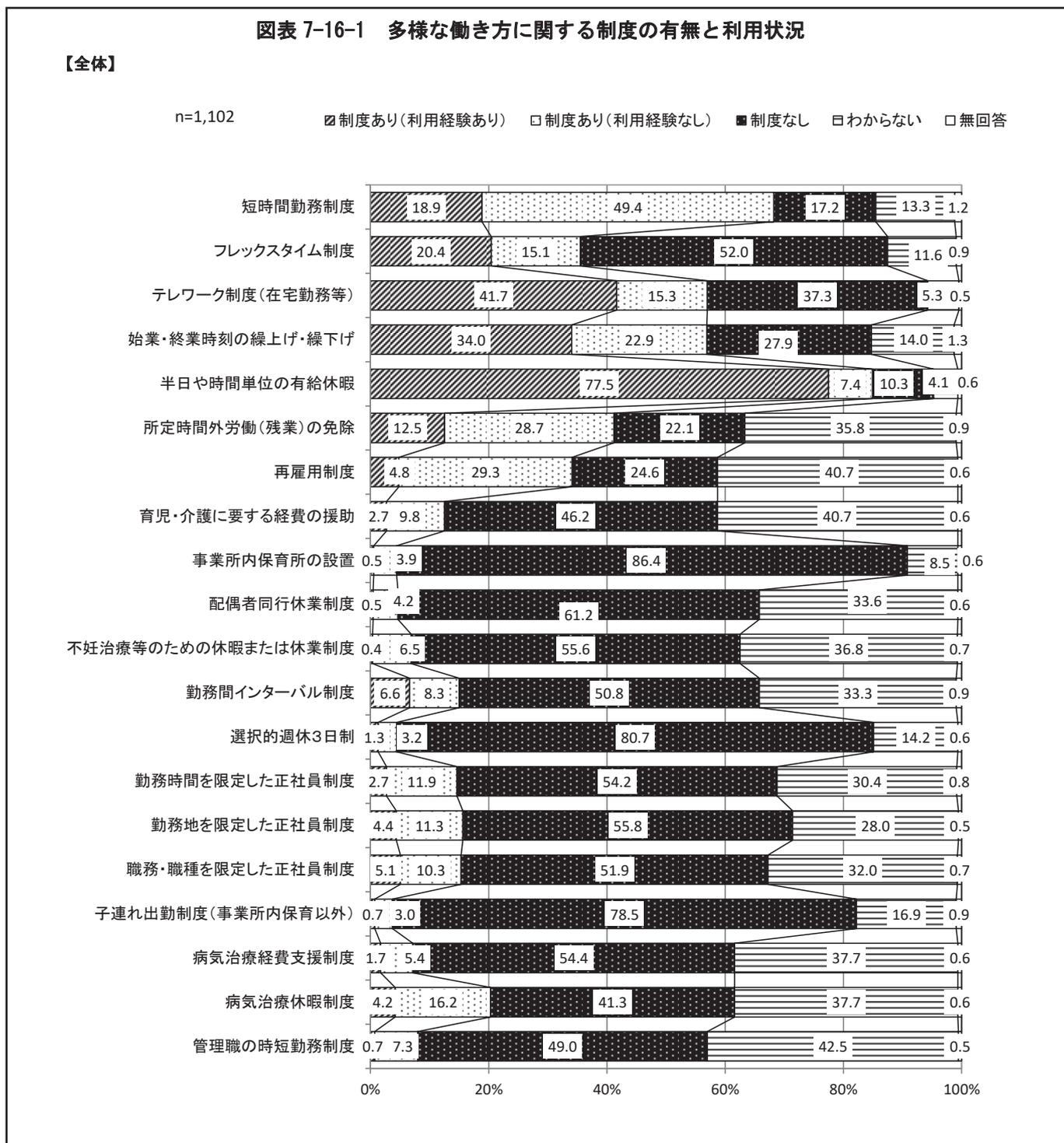
(1) 制度の有無と利用状況

「制度あり」、「利用経験あり」とともに最も割合が多いのは「半日や時間単位の有給休暇」

育児・介護等と仕事の両立支援制度等の多様な働き方の制度 20 項目を挙げて、それぞれの制度の有無と利用状況をたずねた。制度がある割合が高いのは、「半日や時間単位の有給休暇」が 84.9% (利用経験あり (77.5%) + 利用経験なし (7.4%)) で、次いで「短時間勤務制度」が 68.3% (同様に (18.9%) + (49.4%)) となっている。

また、利用経験ありの割合は「半日や時間単位の有給休暇」(77.5%) が最も高く、次いで「テレワーク制度」(41.7%) となっている。

男女ともに似た傾向になっているが、「短時間勤務制度」の利用経験の割合は、男性が 11.5% であるのに対して、女性が 25.8% と高くなっている。(図表 7-16-1)

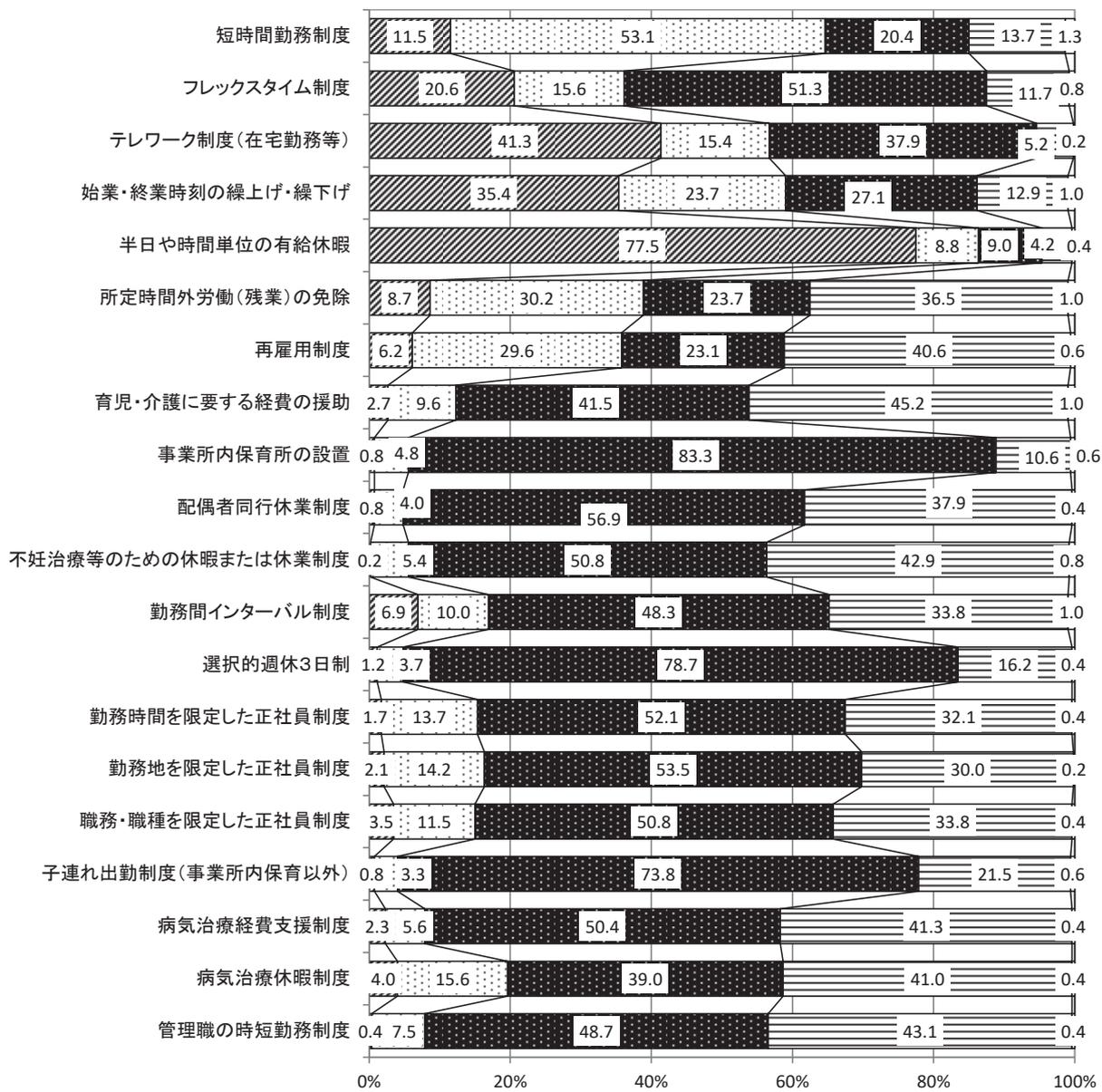


「従業員調査結果」

【男性】

■ 制度あり(利用経験あり) □ 制度あり(利用経験なし) ■ 制度なし 日わからない □ 無回答

n=520



「従業員調査結果」

【女性】

■ 制度あり(利用経験あり) □ 制度あり(利用経験なし) ■ 制度なし 日わからない □ 無回答

n=562

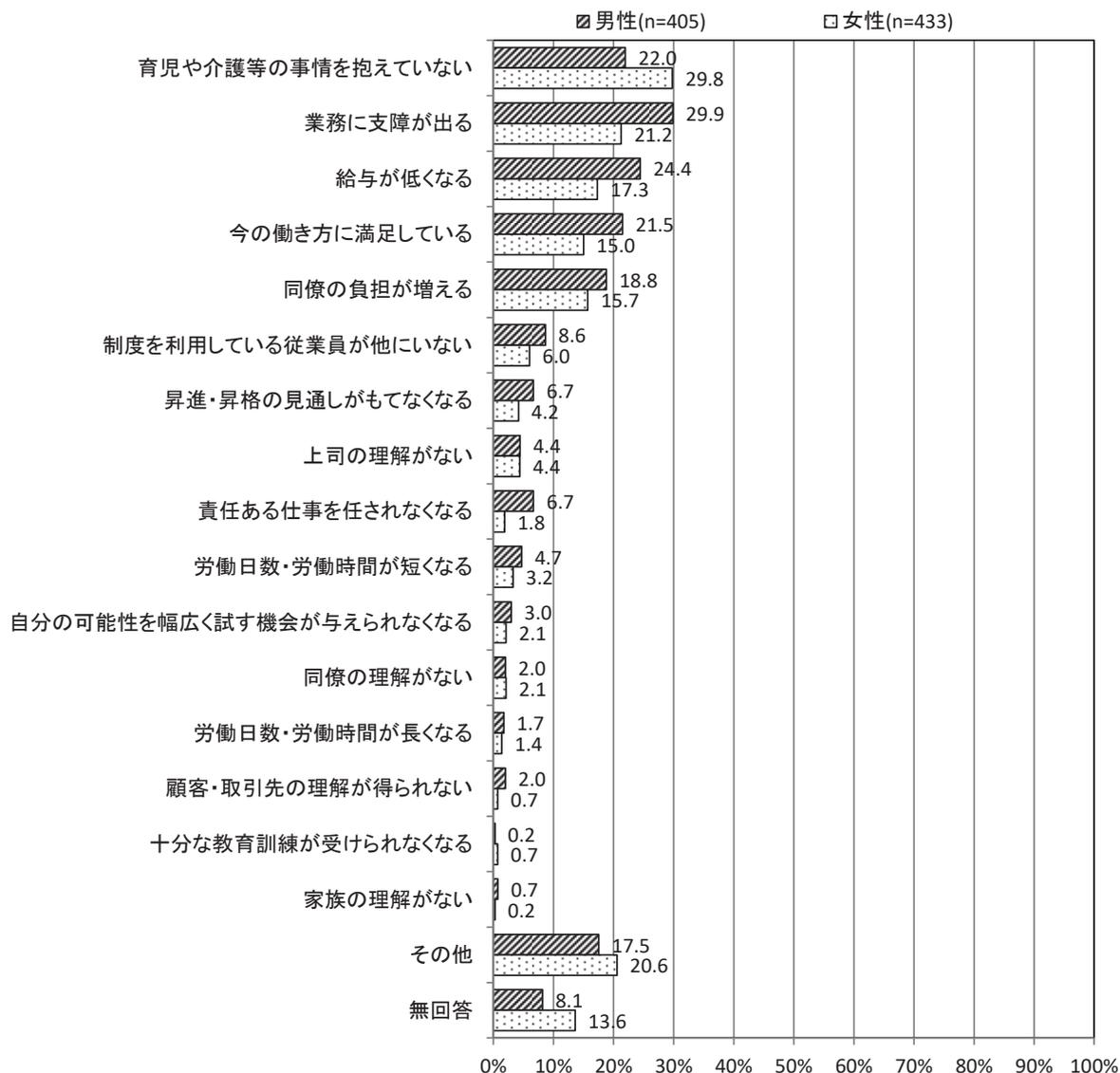


(2) 多様な働き方制度を利用しなかった理由（複数回答）

男性では「業務に支障が出る」、女性では「育児や介護等の事情を抱えていない」が最も多い

多様な働き方制度を利用しなかった従業員に理由をたずねたところ、男性では「業務に支障が出る」(29.9%)が最も多く、次いで、「給与が低くなる」(24.4%)となっている。女性では「育児や介護等の事情を抱えていない」(29.8%)が最も多く、次いで、「業務に支障が出る」(21.2%)となっている。(図表 7-16-2)

図表 7-16-2 多様な働き方制度を利用しなかった理由（複数回答）



17 時間外労働削減のために必要な取組について（複数回答）

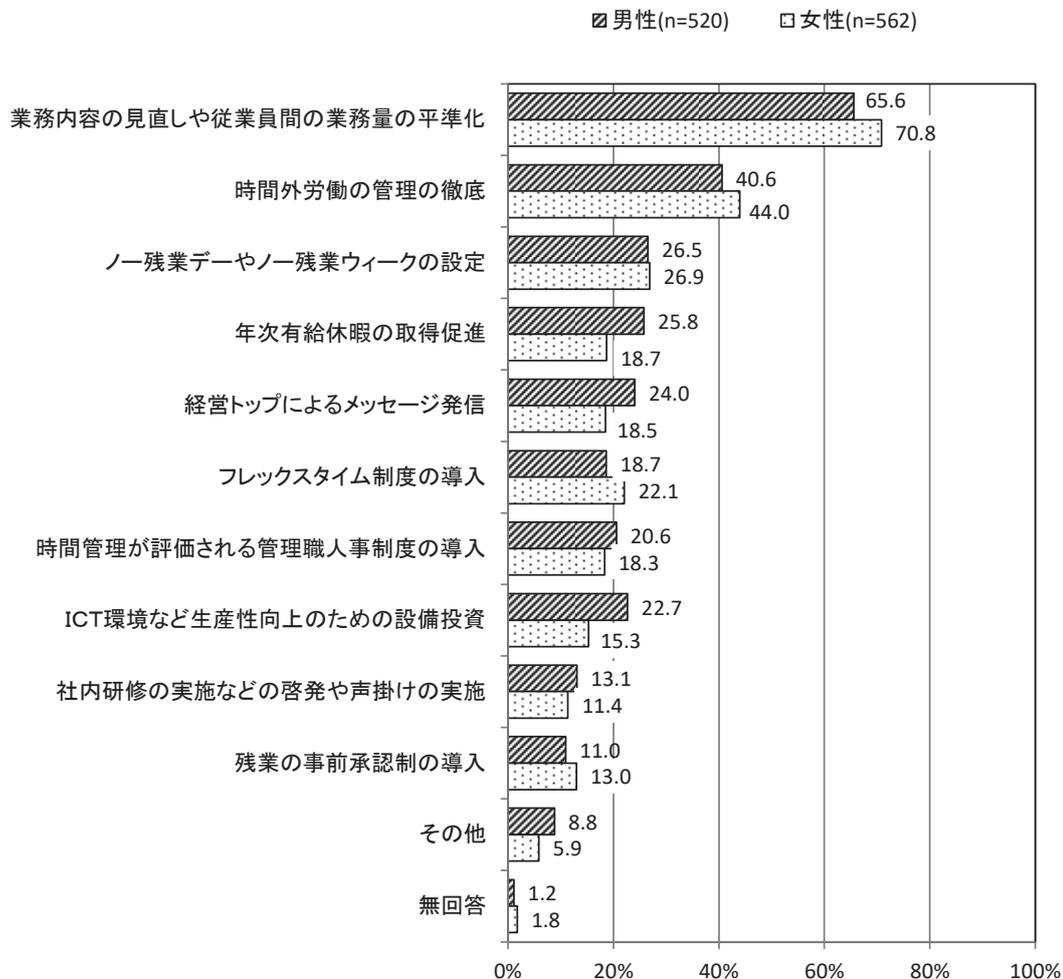
男女ともに「業務内容の見直しや従業員間の業務量の平準化」が最も多い

時間外労働削減のために必要な取組についてたずねた。

男女ともに「業務内容の見直しや従業員間の業務量の平準化」（男性 65.6%、女性 70.8%）が最も多く、次いで、「時間外労働の管理の徹底」（男性 40.6%、女性 44.0%）となっている。（図表 7-17）

図表 7-17 時間外労働削減のために必要な取組（複数回答）

【全体】



18 育児・介護等と仕事の両立などに向けた多様な働き方を実現するために必要な制度（複数回答）

男女ともに「短時間勤務制度」、「テレワーク制度（在宅勤務等）」が6割以上

育児・介護等と仕事の両立などに向けた多様な働き方を実現するために必要な制度を尋ねたところ、男女ともに「短時間勤務制度」（男性 62.7%、女性 75.3%）が最も多く、次いで、「テレワーク制度（在宅勤務等）」（男性 62.7%、女性 69.8%）、「半日や時間単位の有給休暇」（男性 55.8%、女性 65.7%）の順となっている。（図表 7-18）

図表 7-18 多様な働き方に関する制度の有無と利用状況（複数回答）

【全体】



19 育児・介護等と仕事の両立などに向けた多様な働き方を実現する上での課題について（複数回答）

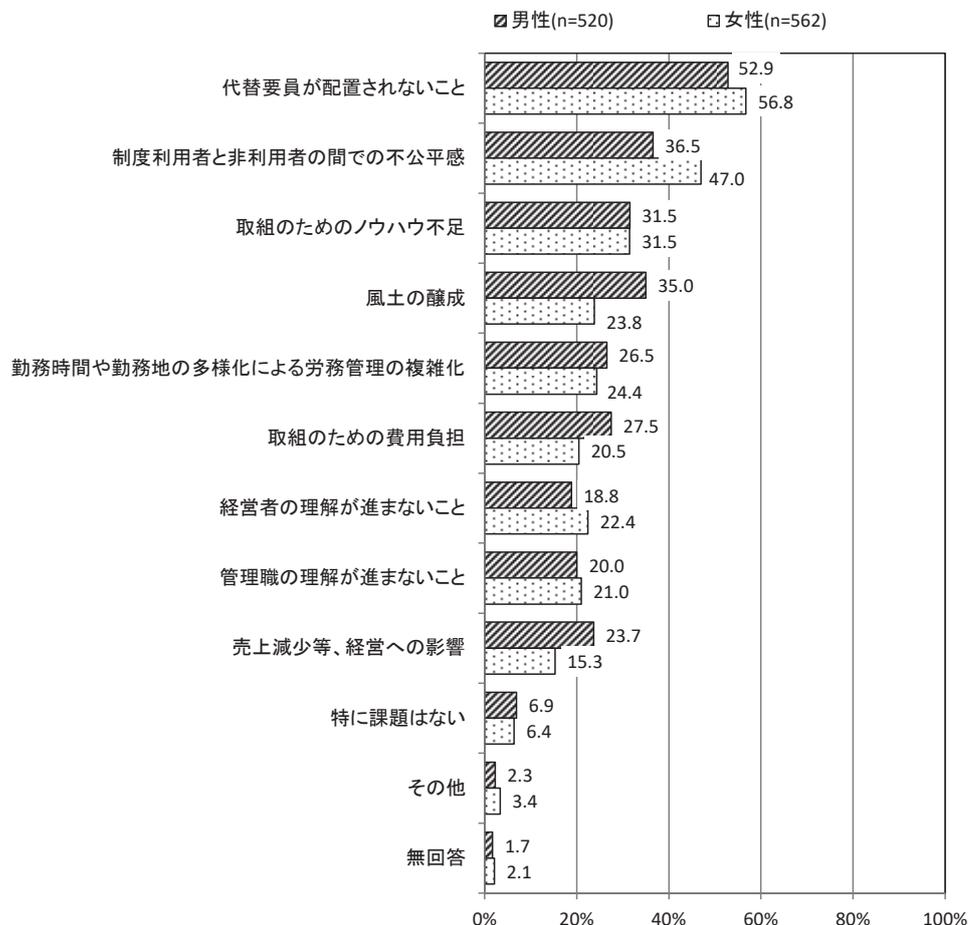
男女ともに「代替要員が配置されないこと」が5割以上

育児・介護等と仕事の両立支援制度等の多様な働き方を実現する上での課題についてたずねた。

男女ともに「代替要員が配置されないこと」（男性 52.9%、女性 56.8%）が最も多く、次いで、「制度利用者と非利用者の間での不公平感」（男性 36.5%、女性 47.0%）の順となっている。（図表 7-19）

図表 7-19 多様な働き方を実現するための課題（複数回答）

【全体】



Ⅲ 自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,102人（男性520人、女性562人、回答しない14人、性別無回答6人）のうち、306人（男性116人、女性189人、性別無回答1人）、回答者の27.8%（男性22.3%、女性33.6%、性別無回答16.7%）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80件（男性30件、女性50件）と最も多く、次いで「育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること」が52件（男性12件、女性40件）、「行政に望むこと」が47件（男性25件、女性22件）、「雇用環境や社会・意識について」が46件（男性12件、女性34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

【男性】

- ◆ 産休、育休を理由に、女性が役割やポストを得ることが難しい状況だと感じている。「いついなくなるか分からないから、このポストにはつけられない」という状況を実際に何度も見た。（金融業、保険業 100～299人）
- ◆ 同じ職種で採用されているのにも関わらず、本来であれば同じ責任、同じタスク量でなければならない所を、上司の意向で女性社員にはあまり仕事が振られず、自分ばかりが酷使される。上司が女性社員に言いづらい部分もあるのかと思うが、同じ給与をもらうにはあまりにも酷すぎる。（建設業 30～99人）

【女性】

- ◆ 未だ男性の方が昇進しやすい企業が多くあります。企業は男女平等に昇進や評価されうるものの機会を考え、評価制度をある程度明確化すべきだと思います。（金融業、保険業 100～299人）
- ◆ 男性（特に40代後半より上）の女性に対する態度、軽視。本人は意識していないかもしれないが女性が説得しても聞く耳をもたないが男性が同じことを言えばすぐ納得する。女性が主で進めている案件について本人ではなく男性に質問するなど軽視されていると感じることがある。アンコンシャスバイアスなどの啓蒙を行ってほしい。（教育、学習支援業 100～299人）
- ◆ 職場で子供がいる女性を見ると、とても忙しく、仕事と家庭の両立に悩んでいるが、男性から、その様な悩みは聞かないので、男女平等とは程遠く感じる。長年、刷りこまれた、家庭は女が守るという考えを払拭するには、40代以上の意識を徹底的に変える必要があると思う。また、男女の給料の差がそういった考えを助長する原因にもなっていると思う。（情報通信業 30～99人）
- ◆ 男女平等と良いながら、体力や能力の違いでなかなか平等とはいかない現状であると思う。家事と仕事の両立、子育てに関しても職場の理解を得ることはまだまだ平等とは行かないと思う。

2 行政に望むこと

【男性】

- ◆ 性別による職種の向き不向きはどうしてもあると思うが、中には例外もある。積極的にチャレンジできる環境作りと、経営者、経営陣とのギャップを埋める事が必要と考えます。特に経営への影響が大きいと思われる物に関しては、国、都からの補助や、現実的な制度の制定等を望みます。（卸売業、小売業 30～99人）
- ◆ 制度の内容は素晴らしくても、東京都(国)が、しっかり金銭援助をしてくれないと、大企業以外は不可能だと思う。50代60代の自分達は「やってきたのに」という意識を変えるのは厳しい、これが無く

「従業員調査結果」

ならないと、安定して実現できないと思う。(医療、福祉 30~99人)

- ◆ 事業所ごとに任されていることも多いと思うので、制度は設けているが、利用する人、知っている人が少ない。書類上、整備はされていても、しっかり説明。発信までに至っていないのが現状かと思います。(医療、福祉 100~299人)
- ◆ 以前と比べて男性が育休取得しやすくなった。ただ、まだまだ女性が育児を担うという社会の風土があるように感じる。男女問わず育児に関しての休みが取りやすくなって欲しい。また、育児法の改正により3歳以上未就学児の子の療育に明るい兆しが見えてきたことは良い事だと思う。後は小学校に就学した子の養育について厳しい環境にある家庭へのサポートも充実させてほしい。(運輸業、郵便業 30~99人)

【女性】

- ◆ 管理職の男女比が良くない(男性が多い)のが中々改善されないことについて、改善するためにどうしたら良いか自体が分からず、問題に手を付けられない為都から強制的な働きかけや、こうしたら良い!などのアドバイスがあるともっと良いなと思いました。(HPなどでもっと気軽にアドバイスや例など見れたら良いですね。)(その他 30~99人)
- ◆ 子どもは欲しいがやはり、費用面を考えるとなかなか気が進みません。未就学児~大学までの子育て費用と昨今の物価高で夫婦間でも自分自身にも余裕がなくなるのが目に見えてるので高等学校の実質授業料無償化等、様々な対応頂いておりますが、小さなことからでもいいのでどんどん取り組んで頂きたいです。(製造業 30~99人)
- ◆ 様々な制度が職場の労働規約に定められていても、それらをしっかりと理解できている人が少ないのが現状なので、もっと自然に休暇等の制度を利用しやすくなるような環境にしていくためにも、東京都の方からの研修のような形で知らせていく場があるといいと思う。(教育、学習支援業 100~299人)
- ◆ 日頃から男女問わずその人に適した雇用や評価がされれば良いと考えています。介護や育児との両立はもちろん、災害時の観点からも多様な働き方は推進するべきだと思います。昔からある中小企業ではまだまだテレワークやフレックスタイム制度の導入が追いついていないのが現状です。柔軟に物事をとられしっかりと管理出来る企業が増えていけば良いと思います。その為には国や都道府県からの資金の援助や制度改革(義務付け等)が必要です。働く人の為によりしくお願いいたします。(卸売業、小売業) 30~99人)
- ◆ 男女平等に関して、経営層や管理職の理解を進めることが重要であると感じる。男女平等への取り組みに対して、都から企業への支援があると、より進むのではないかと思います。(製造業 1,000人以上)

3 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

【男性】

- ◆ 第1子の時に育児休業(7ヵ月)、第2子で育児短時間勤務(7ヵ月)を取得(男)(保育園入園まで)その際、自分がひきうけられなくなった業務が身近な人につけかえられて、つけかえられた人の労働状況が悪化して、目にみえて、しわよせが生じた。大きくなく、全員の顔がわかる職場なので、自分が取得したことによる“迷惑”が、わかりやすく生じてしまう限り、制度の利用は、低調になります。管理職が中心に人員の補填をしないと、進まないと思います。(教育、学習支援業 100~299人)
- ◆ 育休をとったのが子供が生まれて1年後でした。妻から生まれてから半年ぐらいまでが一番つらかったと言われたので、その時期に育休がとれればよかったと反省しています。子供が生まれて1年以内に育休をとる大切さをもっと認知して欲しいです。(運輸業、郵便業 30~99人)

「従業員調査結果」

- ◆ 近年、男性の育児休業に関する法改正も進み、「男性が育児に参加する」という世間の風潮も一般的になりつつあると感じます。自身も今年度「産後パパ育休」を取得しましたが、上司からも勧める声があり、周囲の理解もあるように思いました。女性が育児の時代は終わりをむかえつつ。ただ、休みの期間については、自身の中でも葛藤があり、「迷惑をかけてしまうのでは」といった思いから結果的に2週間のお休みになりましたが、振り返ってみると「もう少し休んでもよかったかも」と思っています。現在は性別、子育て、など否定したり非難するような言動はタブー視されている時代です。そのうえでいうと「平等さ」は進展していると感じる一方で、背景には「男なのに育休とりすぎ」といった勝手な思いこみから取得の妨げになっているケースもあるのかもしれませんが。(医療、福祉 300～499人)
- ◆ 育児休業や看護休業において職場の理解は十分にあり、制度としても大半の職員が利用している。1年でも2年でも必要なら取得すべきとの認識が法人全体で出来ている印象である。一方で、休むことによる経済的負担(育児休業給付金の入金が遅さ(毎月入らないや長く休業すると減るなど)が大きく会社は休んでも良いというが、休む選択に悩むこともある。経済的負担を会社が負担するのは困難である。お金が解決しないと制度は根本的に機能できない。(医療、福祉 300～499人)

【女性】

- ◆ 育休や介護休暇における代替要員の確保の難しさを感じます。男性の育休で期間が短いと代替要員が確保されることなく、周りの社員が業務を分担してカバーし、負担が増えてしまうということも多いのではないのでしょうか。“育休取得率”のような数字にとらわれ、中身の伴わない事例が増えるのは残念だと思います。(生活関連サービス業、娯楽業 100～299人)
- ◆ 育児・介護に関して、どうしても女性が休みを取ったりする事が多い。男性も昇進・昇格重視となると、休暇を取得する人が減ってしまうので、男性も休暇を取りやすい環境を作ってほしい。また、その分の仕事をカバーして下さる方々への評価(その分お給料が増えるなど)もupするようにしてほしい。それがないと育児・介護する人とそうでない人の壁がなくなる。(医療、福祉 30～99人)
- ◆ 保育園よりも小学校に入学してからの方が、育児と仕事の両立はハードになったと感じている。学童の預け時間、学校からの宿題のフォローが必要、子供の心の成長に伴い、人間関係の悩みを聞いてあげる時間、保護者会が平日の日中に開催されるなど。小学校に入学してからこそ、時短勤務の必要性を感じるのに、小学生に入ると支援が減ってしまう。もう一人子供がほしいと思っても現状では難しいと感じます。(建設業 100～299人)
- ◆ 子の看護休暇制度はあるが、孫の看護休暇制度がない。今後、シニア社員などの再雇用社員が増えていくと思います。子の両親も共働きの場合、孫の看護をする必要が出てきますが、その際の休暇制度があると安心と思う。(建設業 1,000人以上)

4 雇用環境や社会・意識について

【男性】

- ◆ 男性が育児のために仕事を休む=素晴らしいという風潮にすること自体そもそもおかしい。子育て教育は親の役目なので男も女も関係ない。男性が育休を取りやすくするためにではなく、すべての労働者が(治療、介護、育児、旅行)休みたいときに休める仕組みづくりを主導してほしい。(卸売業、小売業 1,000人以上)
- ◆ 様々な制度ができるのは喜ばしい事だと思う。でも社会的に理解度が低くては意味がなく、制度の内容が末端まで浸透するのに時間も掛かり、一人一人の理解も必要。既婚、未婚でも当然考え方が違うので難しい一面もある。(製造業 100～299人)

「従業員調査結果」

【女性】

- ◆ 世代間の不平等がある。また子供がいない方の負担が増えている感もある。子育て支援も今のように充実していなかった。就職氷河期世代や、独身の方等、平等に全員が、休み易い、自分のプライベートを充実させることができる働き方をできる社会にしていくことで、より良い生き方を皆ができるようになると思う。（教育、学習支援業 1,000人以上）
- ◆ 仕事の内容によって男女平等は難しい場面も多々あると思いますが、育児や介護休暇を取得しやすい環境づくりのために、上司とのコミュニケーションを日々取れるよう、風通しのよい職場づくりが大切だと思います。（その他 100～299人）
- ◆ 一般職で入社し、40歳過ぎ子育てひと段落して総合職に移行した。移行後も個人の仕事の力量に関わらず2年間は昇格しない為同期入社社員（男性）との差、賃金格差がなかなか埋まらない。女性はライフステージにより働き方、時間が異なるため、同じ立場になった際は仕事面だけ評価して処遇を決めて欲しい。慣習ではなく。（金融業、保険業 30～99人）
- ◆ 取得したい人、必要とする人が取りたい時に取れるような雰囲気づくり、取れて当たり前にしなくては意味がない。まだまだ会社の理解を得られず有給すら遠慮してしまうような風潮の会社も多い。都心だけ改革を進めても田舎に行きわたらないと意味がないと思う。トップだけでなく従業員全員の意識改革が必要。（サービス業（他に分類されないもの） 300～499人）

5 多様な働き方に関すること

【男性】

- ◆ 育児短時間勤務の制度について、現状では就学前までしか認められていない。就学後の方が子どもの帰宅時間が早くなるので、より必要になると考える。小学校低学年（3年、もしくは1年生の間だけでも）までは適用できると助かる方が多いと思います。（医療、福祉 100～299人）
- ◆ 制度や取組は進んでいると思っているが、まだまだ表面的であることが多く、制度を知らないという従業員が大部分と感じている。取組を進めるにはどうアプローチを取っていくかを考えることが必要と思う。（情報通信業 500～999人）

【女性】

- ◆ 24時間365日稼働する業種のため、最近の流れであるフレキシブルな対応が難しいと感じます。（24時間半拘束が基本）男女平等は有難いが、体力的にも物理的にも「平等」である苦しみの方が強く、体調不良の社員が続出しています。インフラ関係など社会的に不可欠な業種にはこのままとなり手がなくなってしまうのでは・・・と危惧しています。（運輸業、郵便業 300～499人）
- ◆ 育児をしながら働き続けられる環境は整ってきていると感じる。特にコロナ禍によるテレワークの導入により、働きやすさは著しく改善した。ただ、業種によっては、日曜日、祝日も出勤せざるを得ない場合もあり、休日への対応が手厚ければとは思ふ。（卸売業、小売業 1,000人以上）
- ◆ 制度の整備は進んでも実際に活用できるかどうかは現場次第。任意とする幅が広ければ広いほど（現場採用が大きいほど）制度の形骸化が起こる。今の職場は育児介護者の働き方への理解はあるもの前提として「フレックスは認められない固定労働時間」「原則出社（テレワーク不可）」なので周囲との差を感じて心理的負担となっている。（情報通信業 1,000人以上）

7 その他

【男性】

- ◆ 老人ホームなので男女平等はかなり徹底されていると思います。男性女性を問わず既婚者の子育てを

「従業員調査結果」

理由とした休みは取りやすい雰囲気があります。その反面、独身者が男女問わず休みの穴埋めに入ることがあり、割の合わない感じをいただくことは否めません。独身者が犠牲になったと思わないで済むバックアップがあれば良いと思います。(医療、福祉 1,000人以上)

- ◆ 給与に余裕がないため、勤務時間を減らす選択が難しいという人がほとんどだと思います。現役世代の手取りが増えるようにする必要があります。(医療、福祉 30～99人)

【女性】

- ◆ 育児や介護において大事なものは職場環境だけではないと思います。育児の環境を整えることは勿論意味はありますが、まず子育てを自治体として応援するのであれば子供の人数に限らずもっと子育て家庭への支援を厚くする必要があるのでは？と感じます。子供を産みたいと思ってもやめる人達の中には金銭面への不安があると聞きます。子一人だっただけ子供を育ててくれる家庭が増えた方がいいし、子育て家庭がふえた方が職場の子育て人口が増えて理解は進むのでは、と思います。(製造業 100～299人)
- ◆ 共働きをしないと生活ができない世の中を変えるべきではないか。働きたくとも保育所の確保が出来ない限り女性（主に）は社会に出ることが難しくなっていく。子育てのために家庭に専念したい女性は男性の収入だけで全員が十分に生活できない。結局、どちらの負担も増えていく一方。(卸売業、小売業 30～99人)