

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	1,076	508	556	5	7	52	17	35	0	0
	100.0 (100.0)	100.0 (47.2)	100.0 (51.7)	100.0 (0.5)	100.0 (0.7)	100.0 (100.0)	100.0 (32.7)	100.0 (67.3)	0.0 (0.0)	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	115	57	58	0	0	2	1	1	0	0
	10.7 (100.0)	11.2 (49.6)	10.4 (50.4)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	3.8 (100.0)	5.9 (50.0)	2.9 (50.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)
30代	374	192	180	2	0	4	0	4	0	0
	34.8 (100.0)	37.8 (51.3)	32.4 (48.1)	40.0 (0.5)	0.0 (0.0)	7.7 (100.0)	0.0 (0.0)	11.4 (100.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)
40代	328	144	182	2	0	12	3	9	0	0
	30.5 (100.0)	28.3 (43.9)	32.7 (55.5)	40.0 (0.6)	0.0 (0.0)	23.1 (100.0)	17.6 (25.0)	25.7 (75.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)
50代	203	86	117	0	0	16	3	13	0	0
	18.9 (100.0)	16.9 (42.4)	21.0 (57.6)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	30.8 (100.0)	17.6 (18.8)	37.1 (81.3)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)
60代以上	46	27	18	1	0	18	10	8	0	0
	4.3 (100.0)	5.3 (58.7)	3.2 (39.1)	20.0 (2.2)	0.0 (0.0)	34.6 (100.0)	58.8 (55.6)	22.9 (44.4)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)
無回答	10	2	1	0	7	0	0	0	0	0
	0.9 (100.0)	0.4 (20.0)	0.2 (10.0)	0.0 (0.0)	100.0 (70.0)	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	1,076	508	556	5	7
	100.0	47.2	51.7	0.5	0.7
建設業	82	39	43	0	0
	100.0	47.6	52.4	0.0	0.0
製造業	124	63	60	1	0
	100.0	50.8	48.4	0.8	0.0
情報通信業	81	37	43	1	0
	100.0	45.7	53.1	1.2	0.0
運輸業、郵便業	83	42	41	0	0
	100.0	50.6	49.4	0.0	0.0
卸売業、小売業	132	63	68	1	0
	100.0	47.7	51.5	0.8	0.0
金融業、保険業	36	16	20	0	0
	100.0	44.4	55.6	0.0	0.0
不動産業、物品賃貸業	19	10	9	0	0
	100.0	52.6	47.4	0.0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	41	23	17	1	0
	100.0	56.1	41.5	2.4	0.0
宿泊業、飲食サービス業	33	14	19	0	0
	100.0	42.4	57.6	0.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	16	9	7	0	0
	100.0	56.3	43.8	0.0	0.0
教育、学習支援業	69	34	35	0	0
	100.0	49.3	50.7	0.0	0.0
医療、福祉	145	66	78	1	0
	100.0	45.5	53.8	0.7	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	129	63	66	0	0
	100.0	48.8	51.2	0.0	0.0
その他	58	23	35	0	0
	100.0	39.7	60.3	0.0	0.0
無回答	28	6	15	0	7
	100.0	21.4	53.6	0.0	25.0

(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	1,076	508	556	5	7
	100.0	47.2	51.7	0.5	0.7
30～99人	227	102	122	3	0
	100.0	44.9	53.7	1.3	0.0
100～299人	346	163	183	0	0
	100.0	47.1	52.9	0.0	0.0
300～499人	115	55	58	2	0
	100.0	47.8	50.4	1.7	0.0
500～999人	129	60	69	0	0
	100.0	46.5	53.5	0.0	0.0
1,000人以上	239	123	116	0	0
	100.0	51.5	48.5	0.0	0.0
無回答	20	5	8	0	7
	100.0	25.0	40.0	0.0	35.0

「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	回答しない	無回答
全体	1,076	508	556	5	7
	100.0	47.2	51.7	0.5	0.7
専門・技術職（技術者、看護師、教員等）	161	86	74	1	0
	100.0	53.4	46.0	0.6	0.0
事務職（経理事務、オペレーター等）	621	223	396	2	0
	100.0	35.9	63.8	0.3	0.0
営業職	113	87	25	1	0
	100.0	77.0	22.1	0.9	0.0
販売・サービス職（店員等）	31	18	13	0	0
	100.0	58.1	41.9	0.0	0.0
技能・労務職（運転手、作業員等）	35	27	8	0	0
	100.0	77.1	22.9	0.0	0.0
管理職（課長相当職以上）	49	39	10	0	0
	100.0	79.6	20.4	0.0	0.0
その他	42	18	23	1	0
	100.0	42.9	54.8	2.4	0.0
無回答	24	10	7	0	7
	100.0	41.7	29.2	0.0	29.2

(5) 回答者の勤続年数

上段：実数 下段：%	合計	勤続年数					
		3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	無回答
全体	1,076	69	89	371	379	159	9
	100.0	6.4	8.3	34.5	35.2	14.8	0.8
男性	508	31	48	187	165	72	5
	100.0	6.1	9.4	36.8	32.5	14.2	1.0
女性	556	38	41	181	211	84	1
	100.0	6.8	7.4	32.6	37.9	15.1	0.2
回答しない	5	0	0	1	3	1	0
	100.0	0.0	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0
無回答	7	0	0	2	0	2	3
	100.0	0.0	0.0	28.6	0.0	28.6	42.9

(6) 回答者の役職

上段：実数 下段：%	合計	役職				
		役職についていない	主任級	係長級	課長級	無回答
全体	1,076	559	231	188	75	23
	100.0	52.0	21.5	17.5	7.0	2.1
男性	508	212	126	112	48	10
	100.0	41.7	24.8	22.0	9.4	2.0
女性	556	343	103	75	26	9
	100.0	61.7	18.5	13.5	4.7	1.6
回答しない	5	3	1	1	0	0
	100.0	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0
無回答	7	1	1	0	1	4
	100.0	14.3	14.3	0.0	14.3	57.1

(7) 回答者の雇用形態

上段：実数 下段：%	合計	雇用形態			
		正社員	パートタイマー	その他	無回答
全体	1,076	1010	35	17	14
	100.0	93.9	3.3	1.6	1.3
男性	508	484	9	8	7
	100.0	95.3	1.8	1.6	1.4
女性	556	517	26	9	4
	100.0	93.0	4.7	1.6	0.7
回答しない	5	5	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
無回答	7	4	0	0	3
	100.0	57.1	0.0	0.0	42.9

「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	1,076	219	375	215	227	24	6	10
	100.0	20.4	34.9	20.0	21.1	2.2	0.6	0.9
男性	508	51	150	122	157	21	2	5
	100.0	10.0	29.5	24.0	30.9	4.1	0.4	1.0
女性	556	166	220	92	70	2	4	2
	100.0	29.9	39.6	16.5	12.6	0.4	0.7	0.4
回答しない	5	2	2	1	0	0	0	0
	100.0	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	7	0	3	0	0	1	0	3
	100.0	0.0	42.9	0.0	0.0	14.3	0.0	42.9

(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	1,076	28	123	328	261	256	58	22
	100.0	2.6	11.4	30.5	24.3	23.8	5.4	2.0
男性	508	8	71	189	119	96	18	7
	100.0	1.6	14.0	37.2	23.4	18.9	3.5	1.4
女性	556	20	51	138	139	156	40	12
	100.0	3.6	9.2	24.8	25.0	28.1	7.2	2.2
回答しない	5	0	1	0	2	2	0	0
	100.0	0.0	20.0	0.0	40.0	40.0	0.0	0.0
無回答	7	0	0	1	1	2	0	3
	100.0	0.0	0.0	14.3	14.3	28.6	0.0	42.9

(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	1,076	681	386	9
	100.0	63.3	35.9	0.8
男性	508	338	166	4
	100.0	66.5	32.7	0.8
女性	556	339	215	2
	100.0	61.0	38.7	0.4
回答しない	5	2	3	0
	100.0	40.0	60.0	0.0
無回答	7	2	2	3
	100.0	28.6	28.6	42.9

(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	1,076	289	110	171	494	12
	100.0	26.9	10.2	15.9	45.9	1.1
男性	508	145	46	74	238	5
	100.0	28.5	9.1	14.6	46.9	1.0
女性	556	142	64	95	251	4
	100.0	25.5	11.5	17.1	45.1	0.7
回答しない	5	2	0	0	3	0
	100.0	40.0	0.0	0.0	60.0	0.0
無回答	7	0	0	2	2	3
	100.0	0.0	0.0	28.6	28.6	42.9

(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	1,076	277	115	550	116	18
	100.0	25.7	10.7	51.1	10.8	1.7
男性	508	138	54	259	49	8
	100.0	27.2	10.6	51.0	9.6	1.6
女性	556	138	61	284	66	7
	100.0	24.8	11.0	51.1	11.9	1.3
回答しない	5	0	0	4	1	0
	100.0	0.0	0.0	80.0	20.0	0.0
無回答	7	1	0	3	0	3
	100.0	14.3	0.0	42.9	0.0	42.9

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2項目で、制度の有無について「わからない」が4割以上

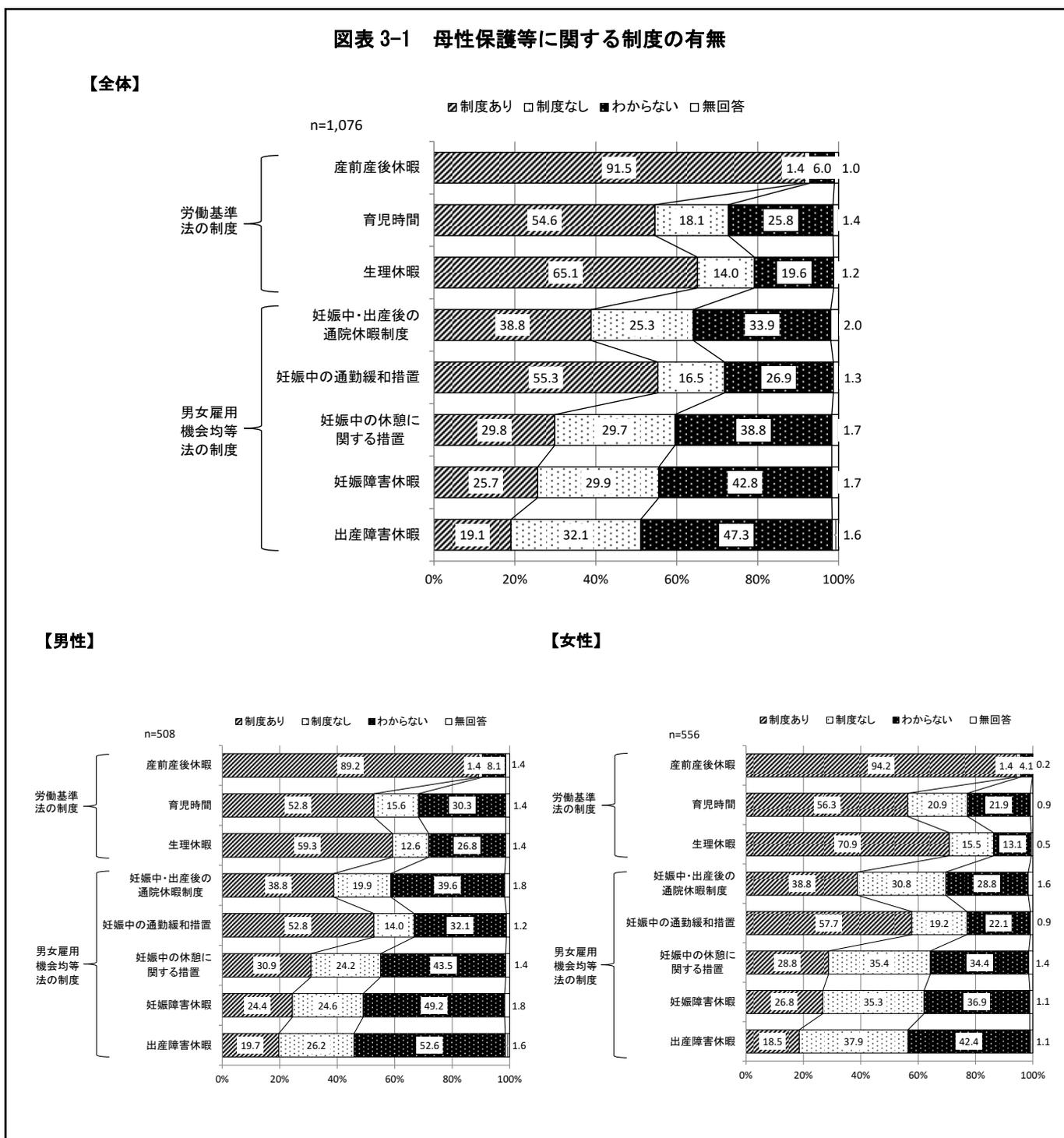
職場における母性保護に関する8項目の制度を挙げて、それぞれの制度の有無についてたずねた。

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」(91.5%)、「生理休暇」(65.1%)、「育児時間」(54.6%)となっている。

男女雇用機会均等法で定められた5つの項目については、「妊娠中の通勤緩和措置」が「制度あり」(55.3%)の割合が高い。一方で、「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)

図表3-1 母性保護等に関する制度の有無

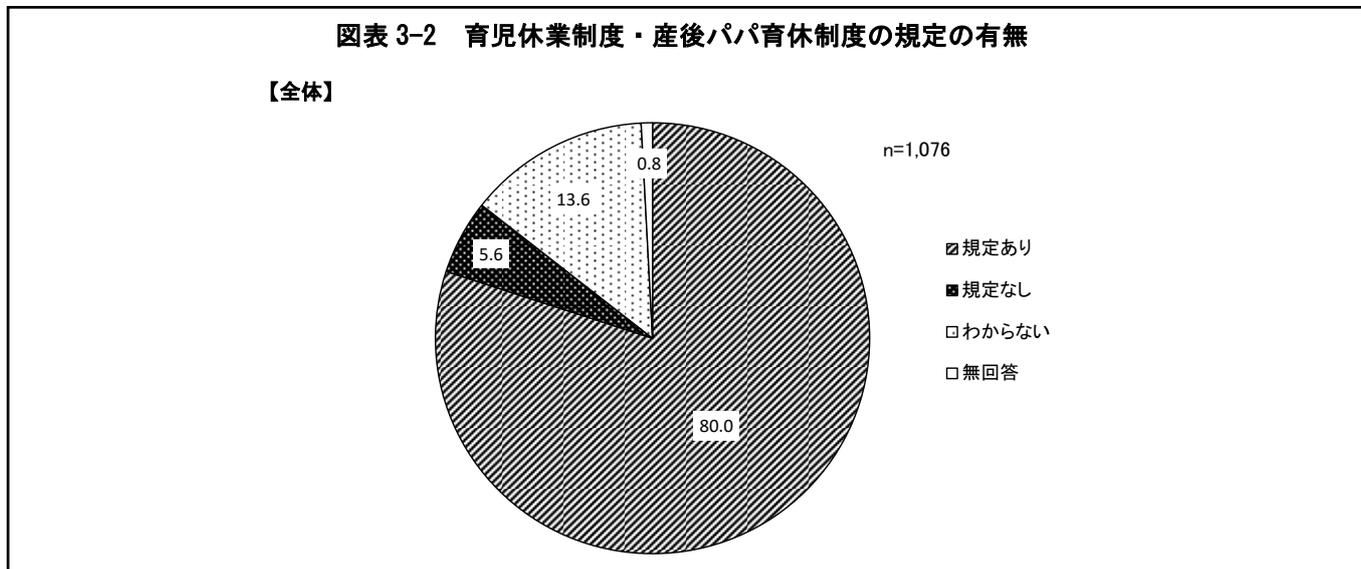


Ⅱ 育児・介護休業法等に関する事項

1 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8割

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80.0%、「規定なし」は5.6%、「わからない」は13.6%となっている。(図表3-2)

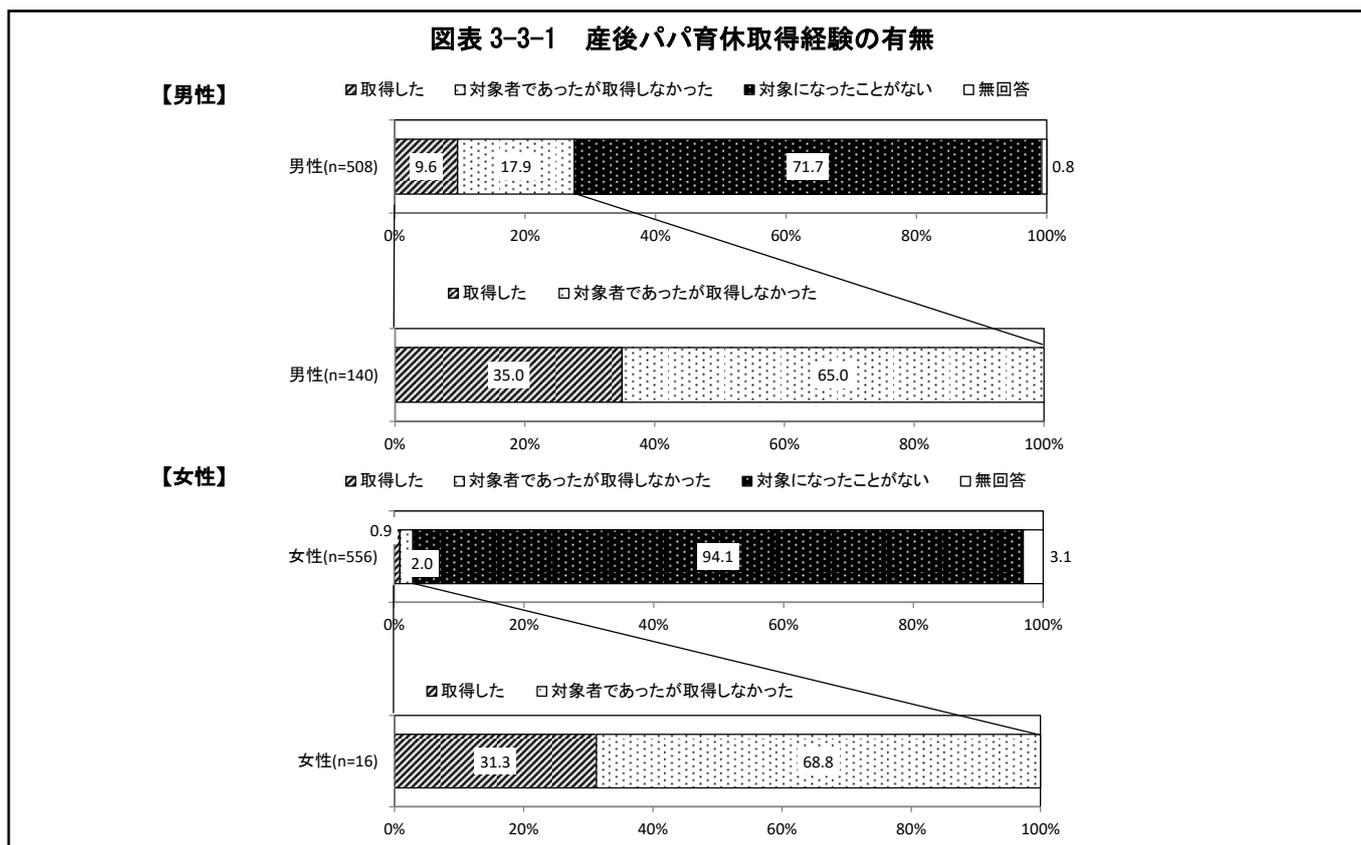


2 産後パパ育休取得経験の有無

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35.0%

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27.5%（「取得した」(9.6%) + 「対象者であったが取得しなかった」(17.9%)）、女性2.9%（同様に(0.9%) + (2.0%)）である。

産後パパ育休対象者(男性n=140、女性n=16)のうち、産後パパ育休を取得したことがあるのは、男性35.0%、女性31.3%となっている。(図表3-3-1)



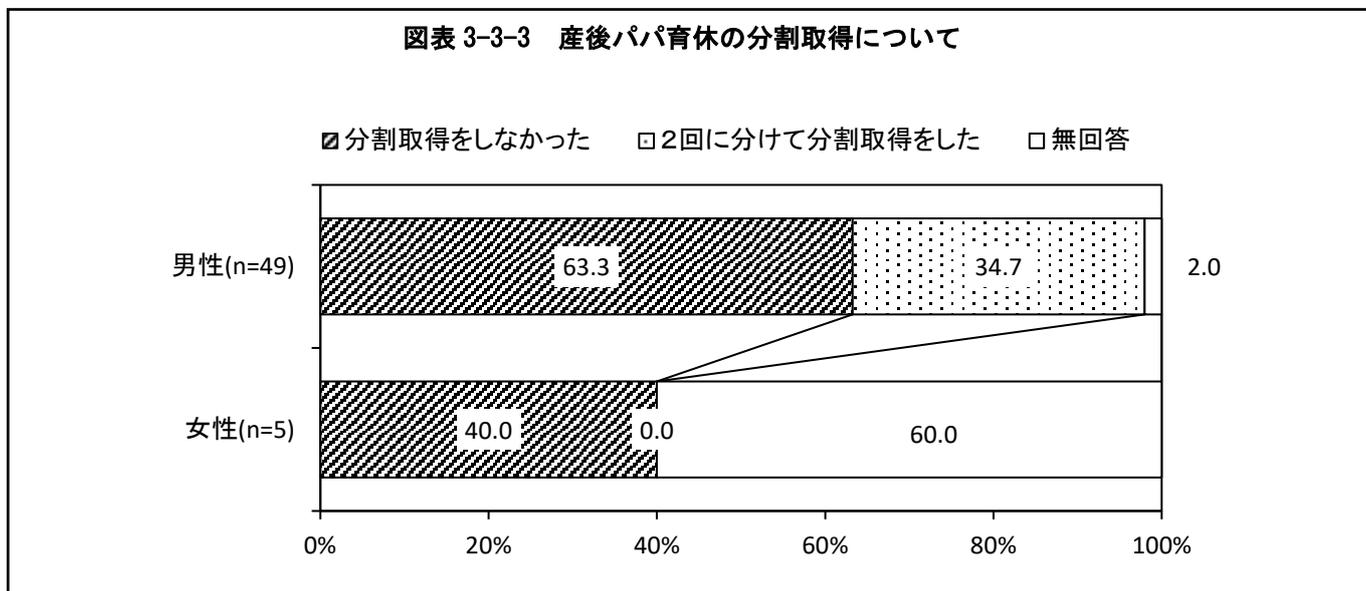
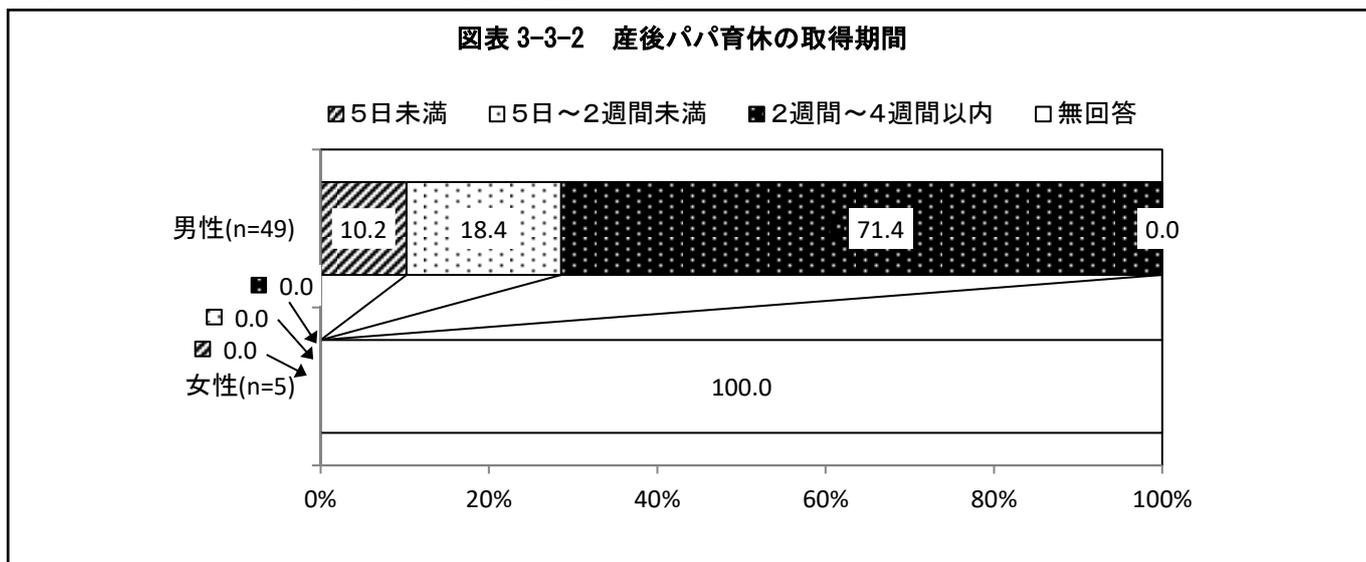
2-1 産後パパ育休の取得期間等について

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=49、女性 n=5）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、男性では「2週間～4週間以内」が71.4%（35名）、「5日～2週間未満」が18.4%（9名）、「5日未満」が10.2%（5名）となっている。（図表 3-3-2）

分割取得については、男性では「分割取得をしなかった」が63.3%（31名）、「2回に分けて分割取得をした」が34.7%（17名）となっている。（図表 3-3-3）



3 育児休業取得経験の有無

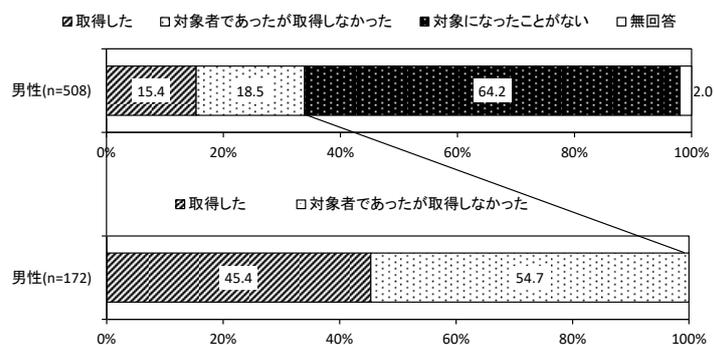
育児休業対象者で、育児休業を取得したことがある従業員は女性97.0%、男性45.4%と男女差が大きい

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 33.9%（「取得した」(15.4%) + 「対象者であったが取得しなかった」(18.5%)）、女性は 36.5%（同様に (35.4%) + (1.1%)）である。

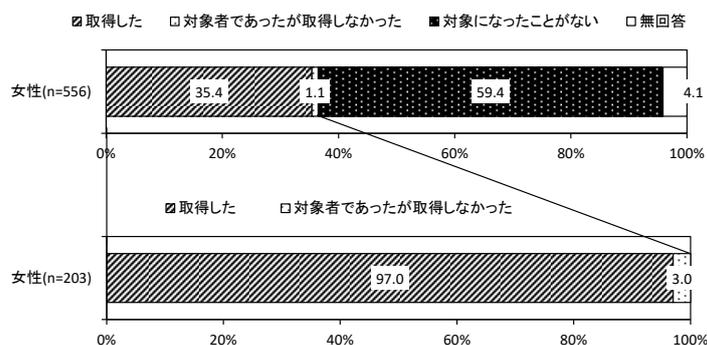
育児休業対象者（男性 n=172、女性 n=203）のうち、育児休業を取得したことがあるのは、男性 45.4%、女性 97.0%であり、男女の差が大きい。（図表 3-4-1）

図表 3-4-1 育児休業取得経験の有無

【男性】



【女性】

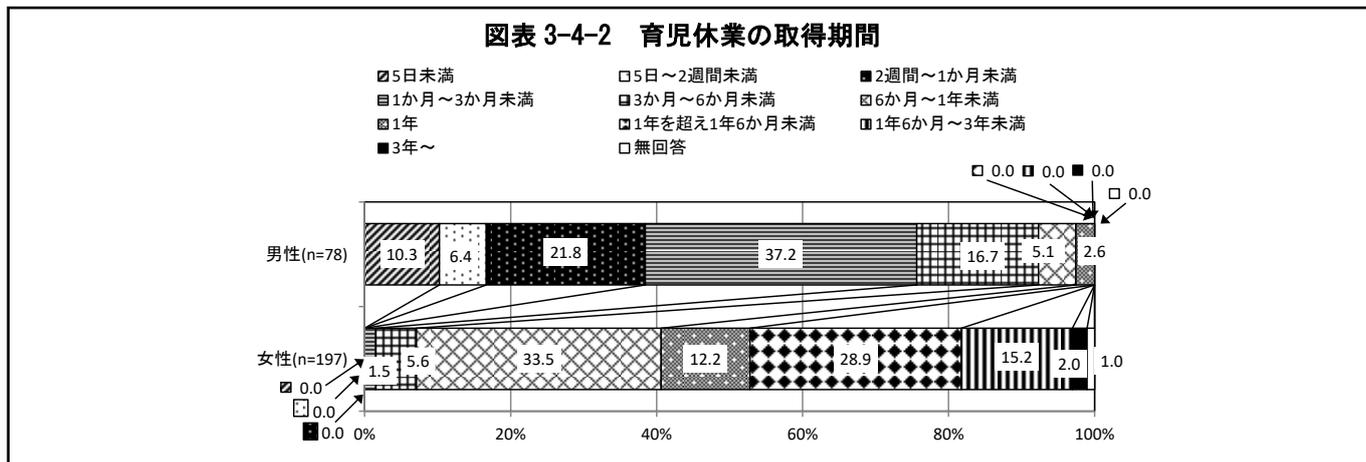


3-1 育児休業の取得期間

女性は「6か月～1年未満」、男性は「1か月～3か月未満」が最も多い

育児休業を取得したことがある従業員（男性：n=78、女性：n=197）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」（37.2%）が最も多く、次いで「2週間～1か月未満」（21.8%）となっている。女性では「6か月～1年未満」（33.5%）が最も多く、次いで「1年を超え1年6か月未満」（28.9%）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 3-4-2）

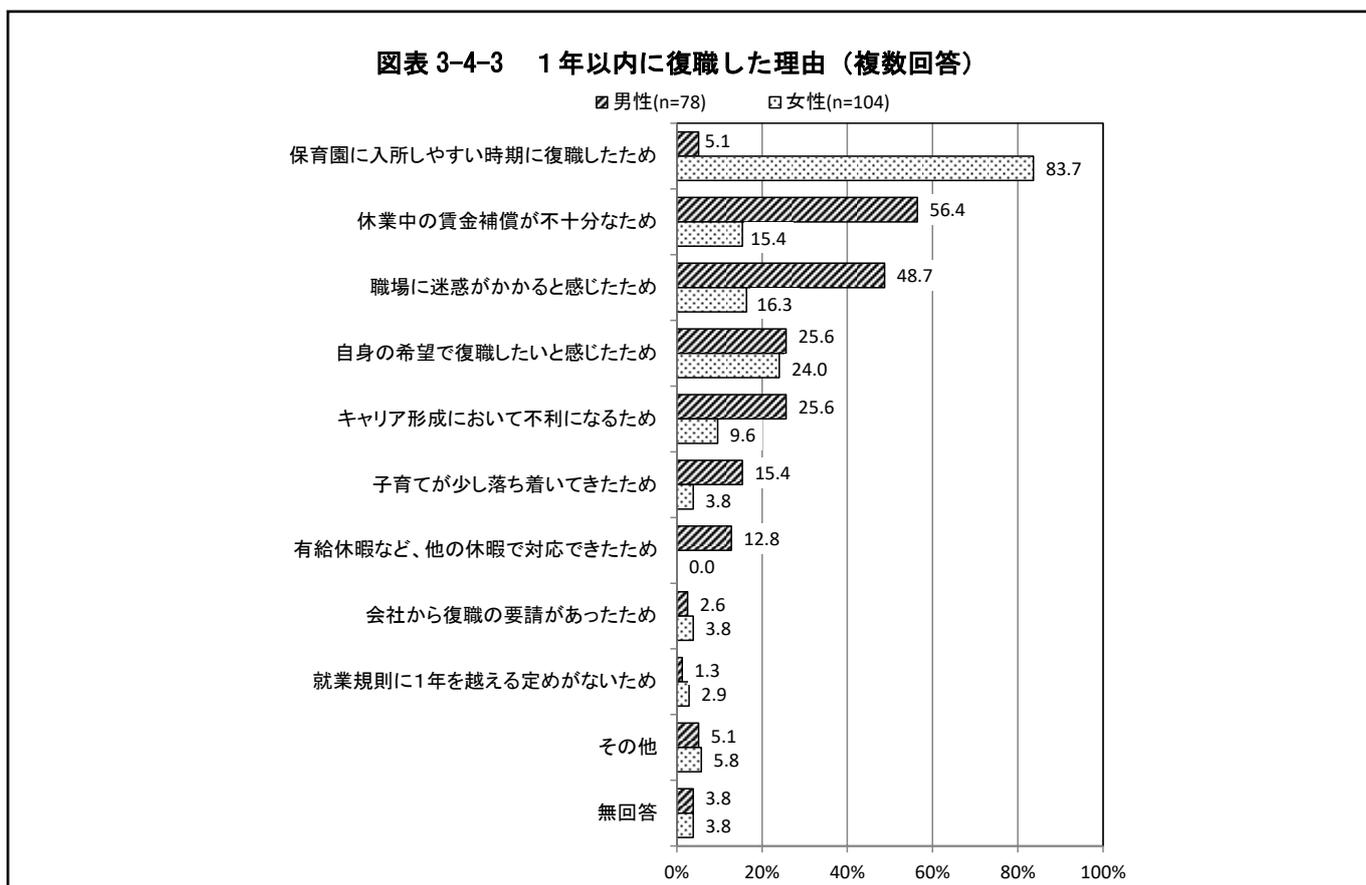


3-2 1年以内に復職した理由（複数回答）

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=78、女性：n=104）にその理由をたずねた。

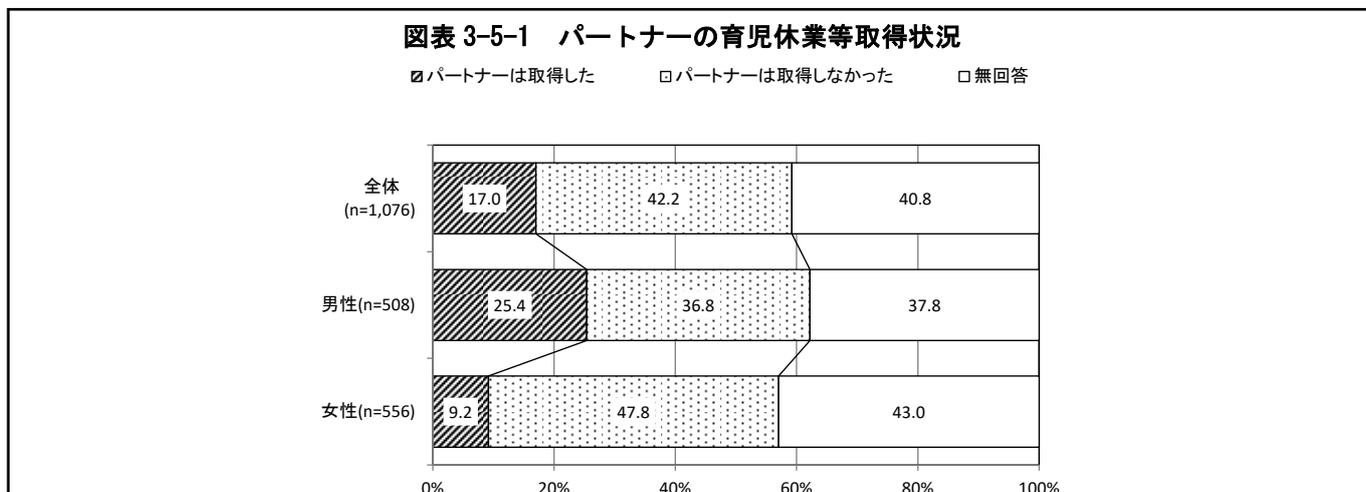
男性では「休業中の賃金補償が不十分なため」（56.4%）が最も多く、次いで「職場に迷惑がかかると感じたため」（48.7%）となっている。女性では「保育園に入所しやすい時期に復職したため」（83.7%）が最も多くなっている。（図表 3-4-3）



4 パートナーの育児休業等取得状況

パートナーが育児休業等を「取得した」男性が2割半ば、女性は1割未満

現在の職場で子の出生があった場合のパートナーの育児休業等取得状況をたずねた。「取得した」が男性では25.4%、女性では9.2%となっている。(図表3-5-1)

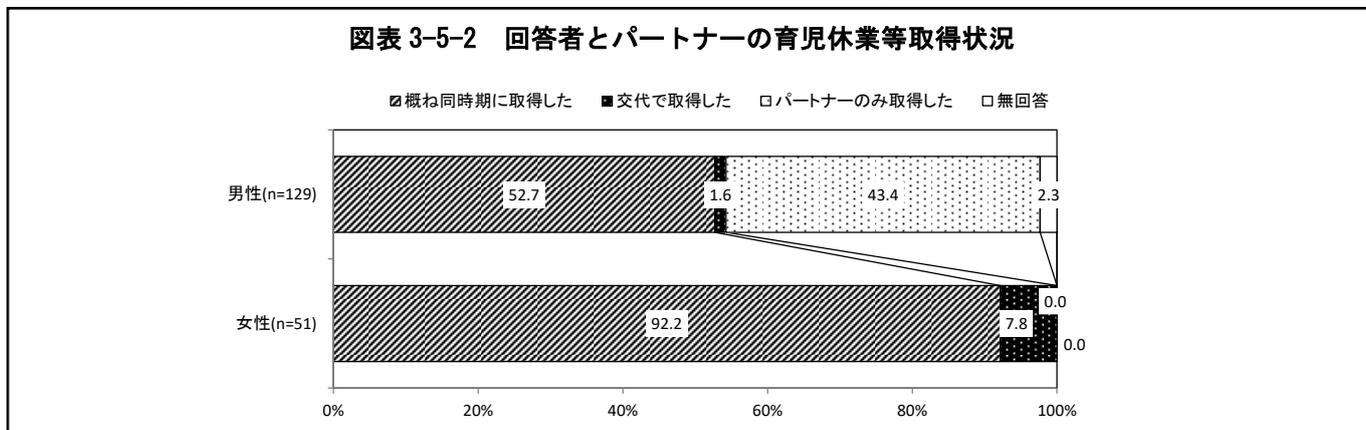


4-1 回答者とパートナーの育児休業等取得状況

「パートナーのみ取得した」が男性は約4割半ば

パートナーが育児休業等を取得した従業員（男性：n=129、女性：n=51）に対し、回答者とパートナーが育児休業等をどのように取得したかたずねた。

男女ともに「概ね同時期に取得した」(男性：52.7%、女性：92.2%)が最も多くなっている。「パートナーのみ取得した」が男性は43.4%、女性では0.0%となっている。(図表3-5-2)

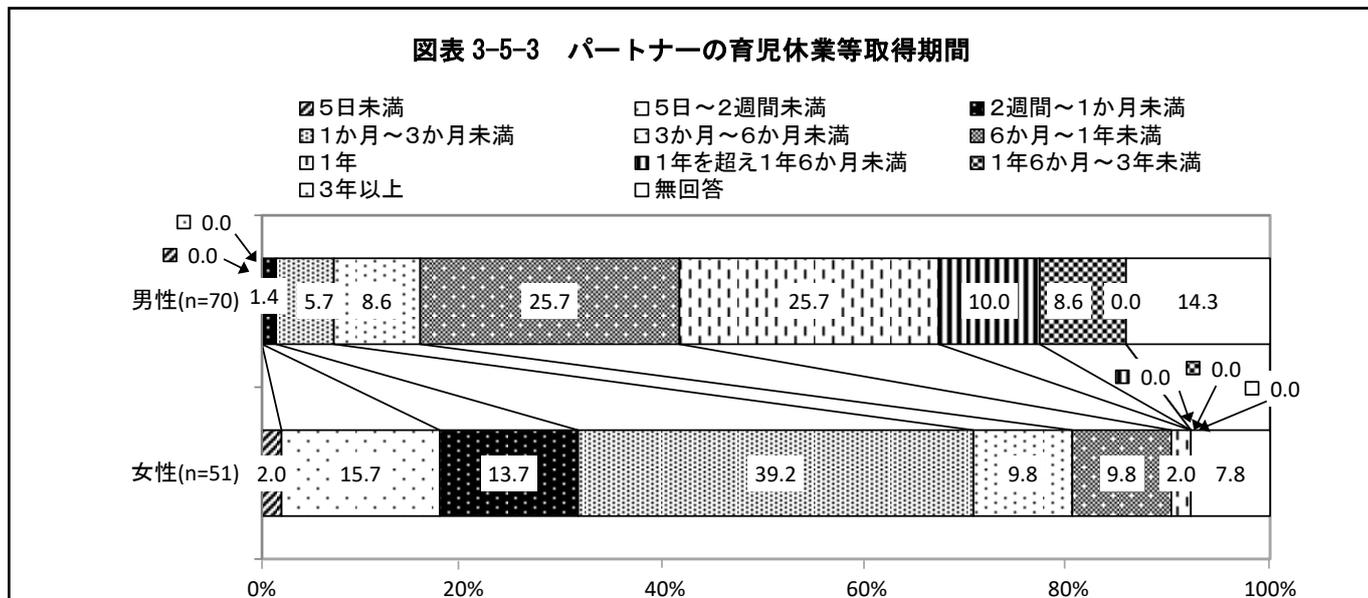


4-2 パートナーの育児休業等取得期間

男性は「6カ月～1年未満」と「1年」が同率で2割半ば、女性は「1か月～3か月未満」が約4割

育児休業等をパートナーと概ね同時期に取得した、または交代で取得した従業員（男性：n=70、女性：n=51）に対し、パートナーの育児休業等取得期間をたずねた。

男性は「6カ月～1年未満」と「1年」がいずれも25.7%と最も多く、次いで「1年を超え1年6か月未満」が10.0%となっている。女性は「1か月～3か月未満」が39.2%と最も多く、次いで「5日～2週間未満」が15.7%となっている。（図表3-5-3）



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9割超

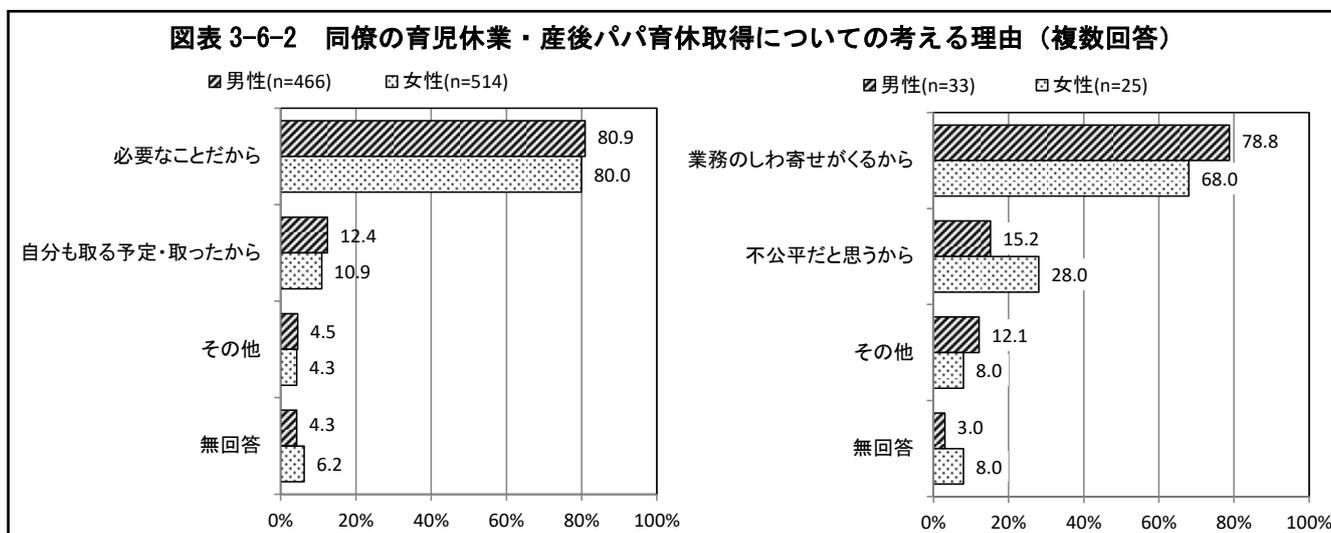
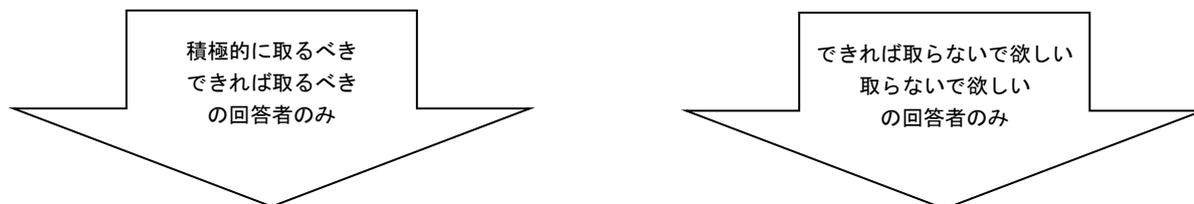
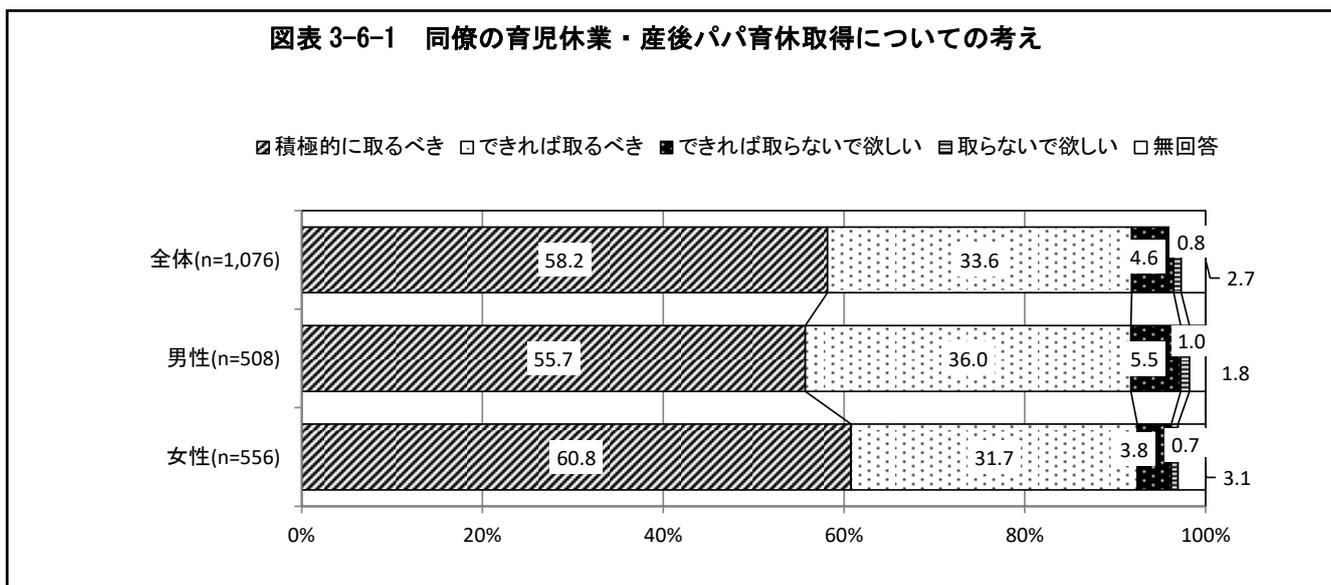
同僚が育児休業・産後パパ育休を取得することに対する意向とその理由についてたずねた。

全体では「積極的に取るべき」(58.2%)と「できれば取るべき」(33.6%)とを合わせて9割を超える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。(図表 3-6-1)

「積極的に取るべき」と「できれば取るべき」の回答者(男性 n=466、女性 n=514)に理由をたずねたところ、「必要なことだから」(男性 80.9%、女性 80.0%)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=33、女性 n=25)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 78.8%、女性 68.0%)が男女とも最も多い。

(図表 3-6-2)

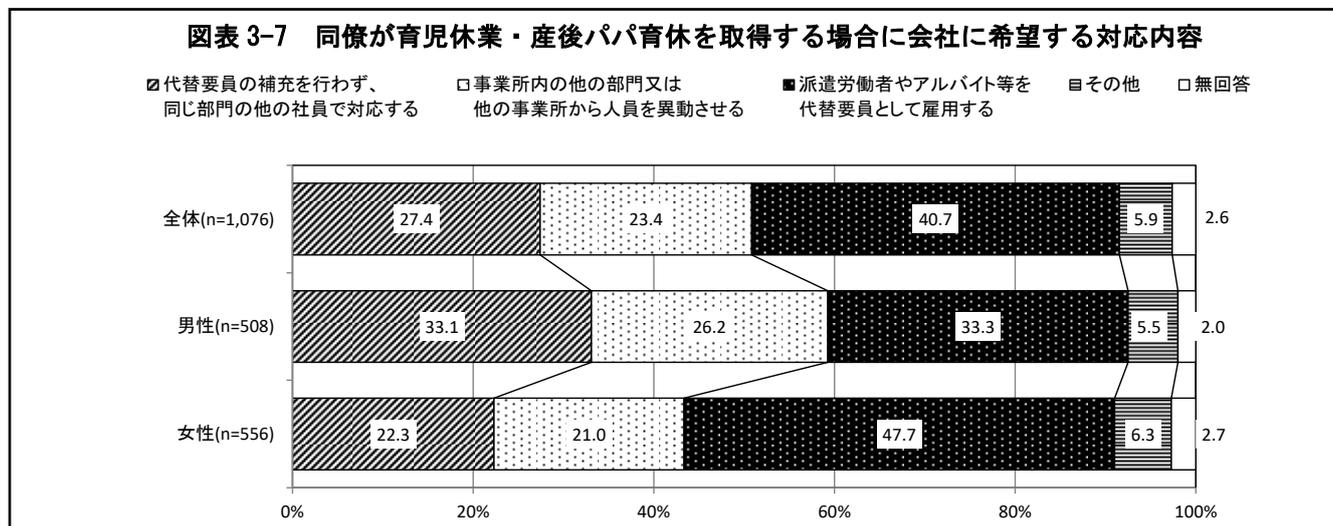


6 同僚が育児休業等を取得する場合に会社に希望する対応内容

男女ともに「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」が最も多い

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。

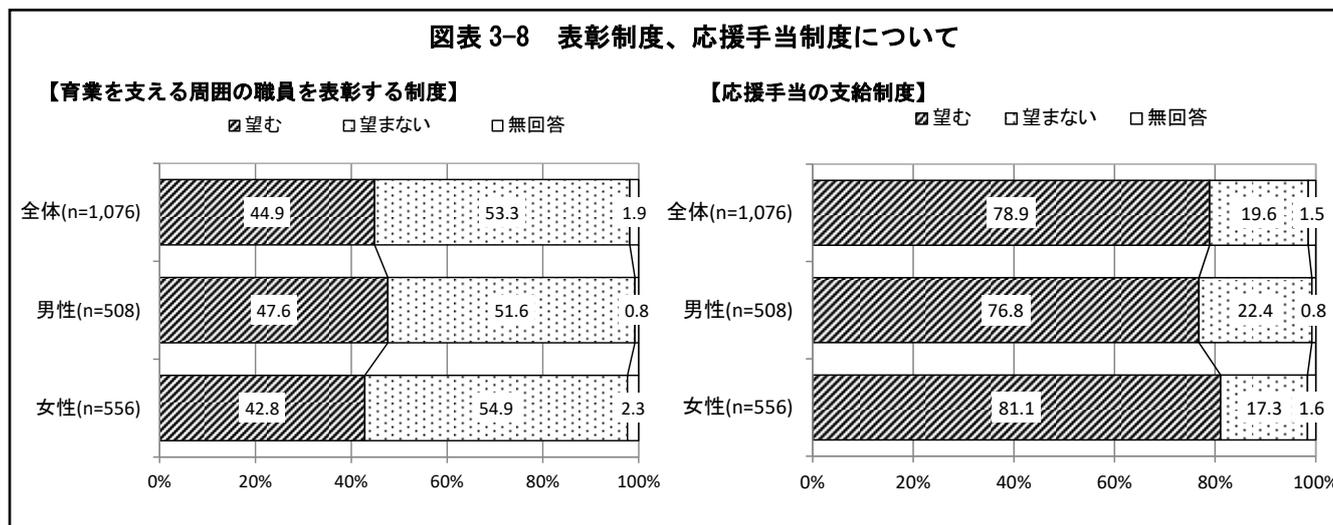
男女ともに「派遣労働者やパート・アルバイト等を、代替要員として雇用する」(男性:33.3%、女性:47.7%)、が最も多く、次いで「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応する」(男性:33.1%、女性:22.3%)となっている。(図表 3-7)



7 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、男性は47.6%、女性は42.8%であった。
「応援手当の支給制度」について「望む」は、男性76.8%、女性81.1%であった。(図表 3-8)

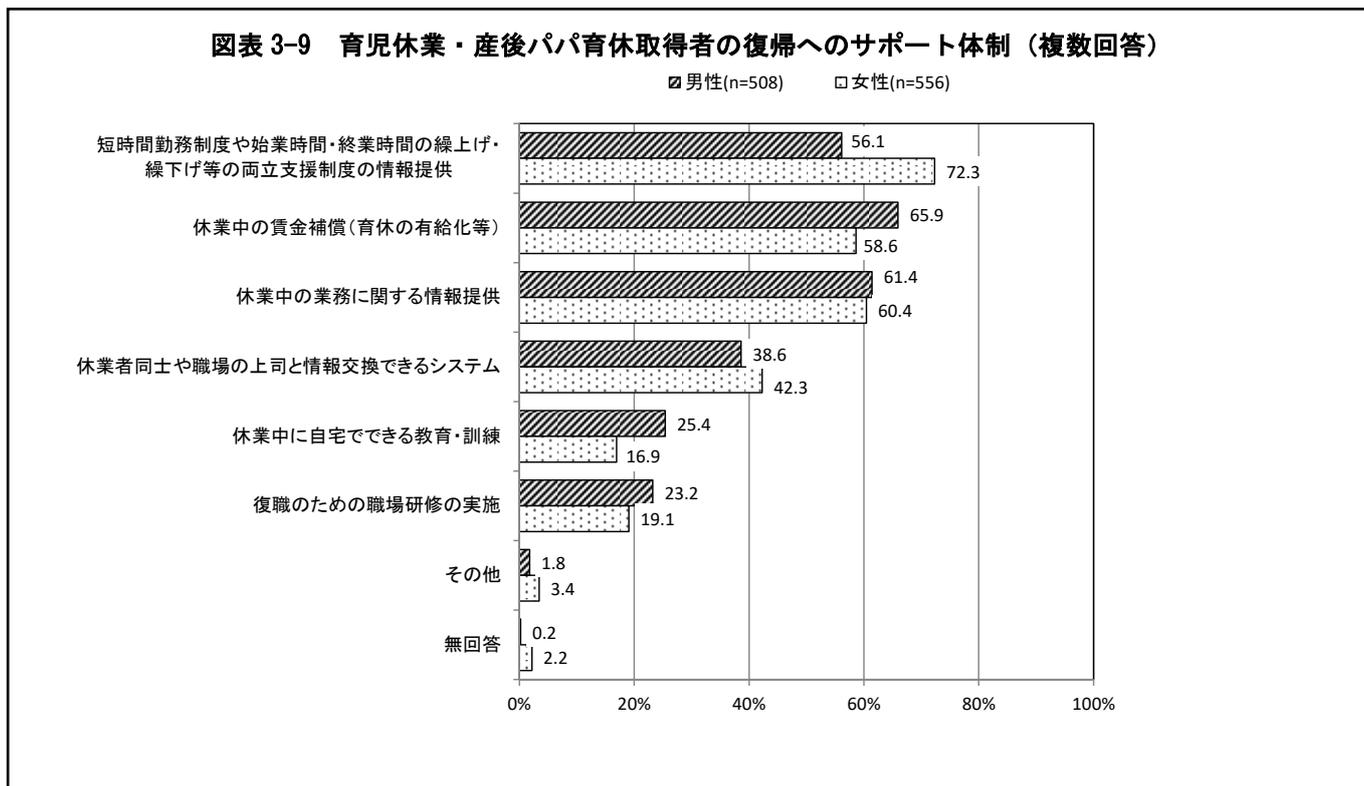


8 育児休業等取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）

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（育休の有給化等）」（65.9%）、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」（72.3%）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61.4%、女性60.4%）が多くなっている。（図表 3-9）



9 男性が育児に参加することについての考え

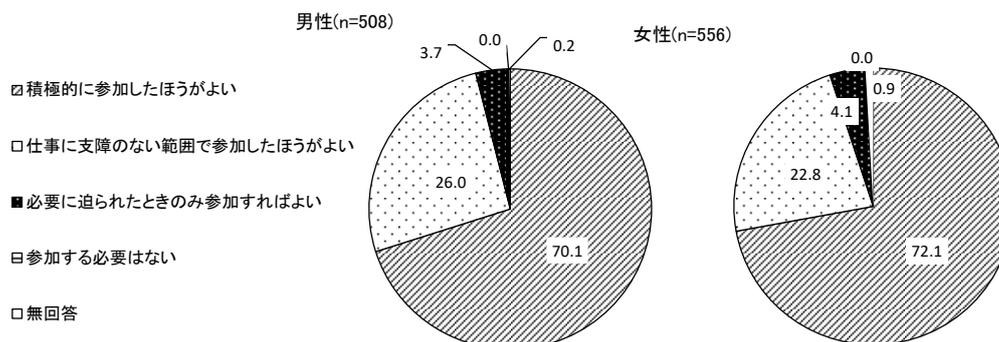
男女ともに「積極的に参加した方がよい」が7割を超える

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 70.1%、女性 72.1%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 26.0%、女性 22.8%）、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」（男性 3.7%、女性 4.1%）となっている。

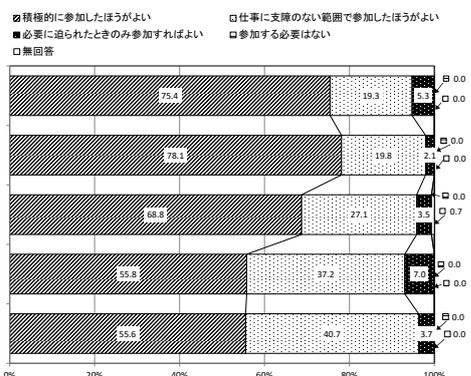
年代別にみると、「積極的に参加した方がよい」は男性では30代以下の年代で、女性では40代以下の年代で7割以上となっている。また、男女とも50代以上の年代で「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が3割を超える。（図表3-10）

図表3-10 男性が育児に参加することについての考え

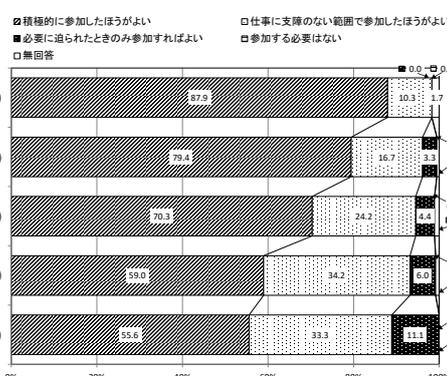
【男女別】



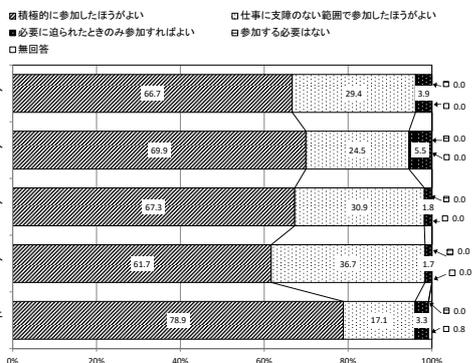
【男性・年代別】



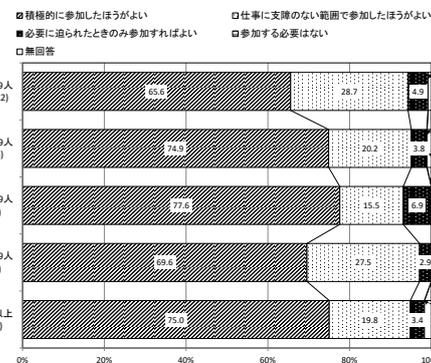
【女性・年代別】



【男性・規模別】



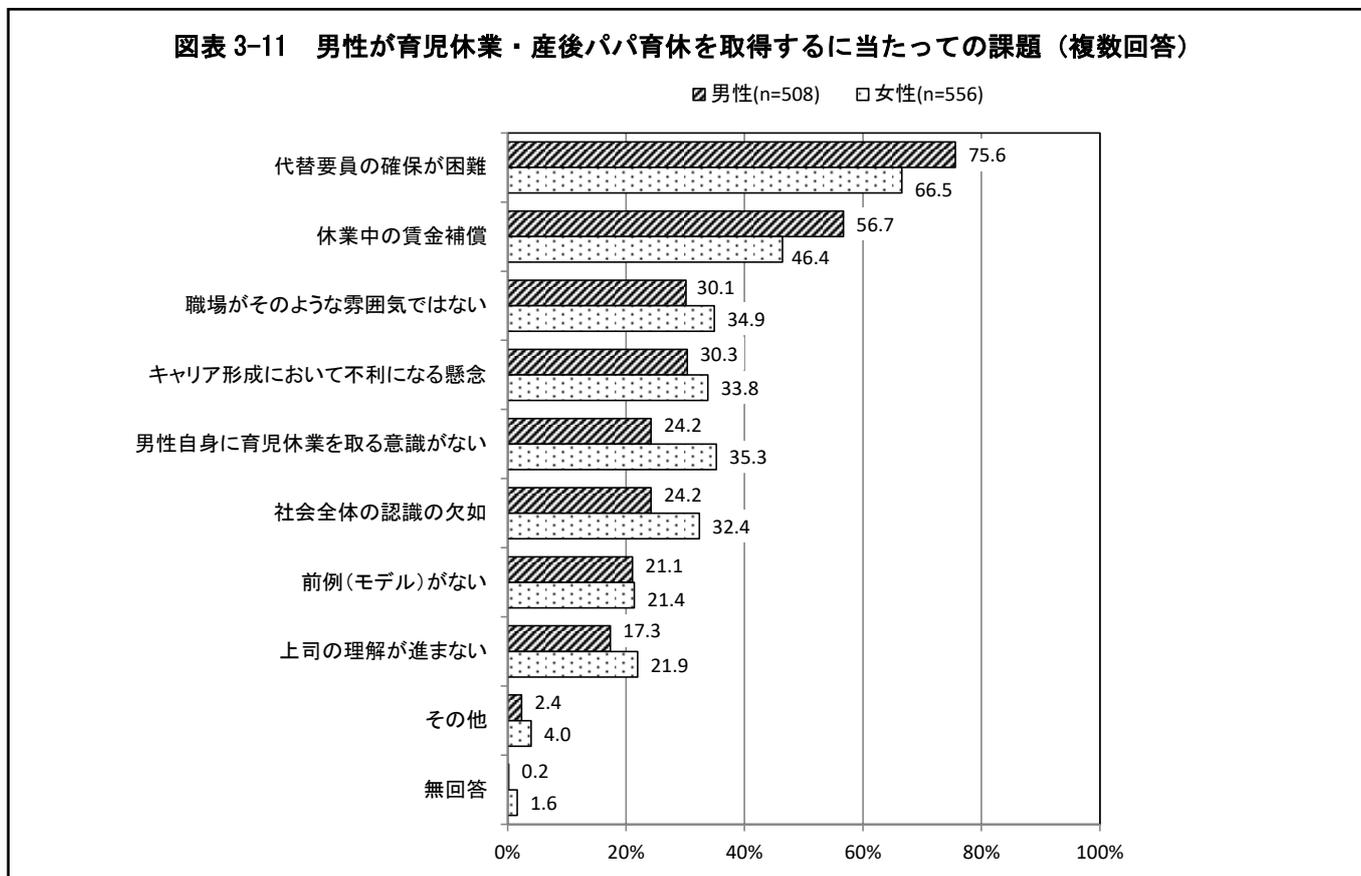
【女性・規模別】



10 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

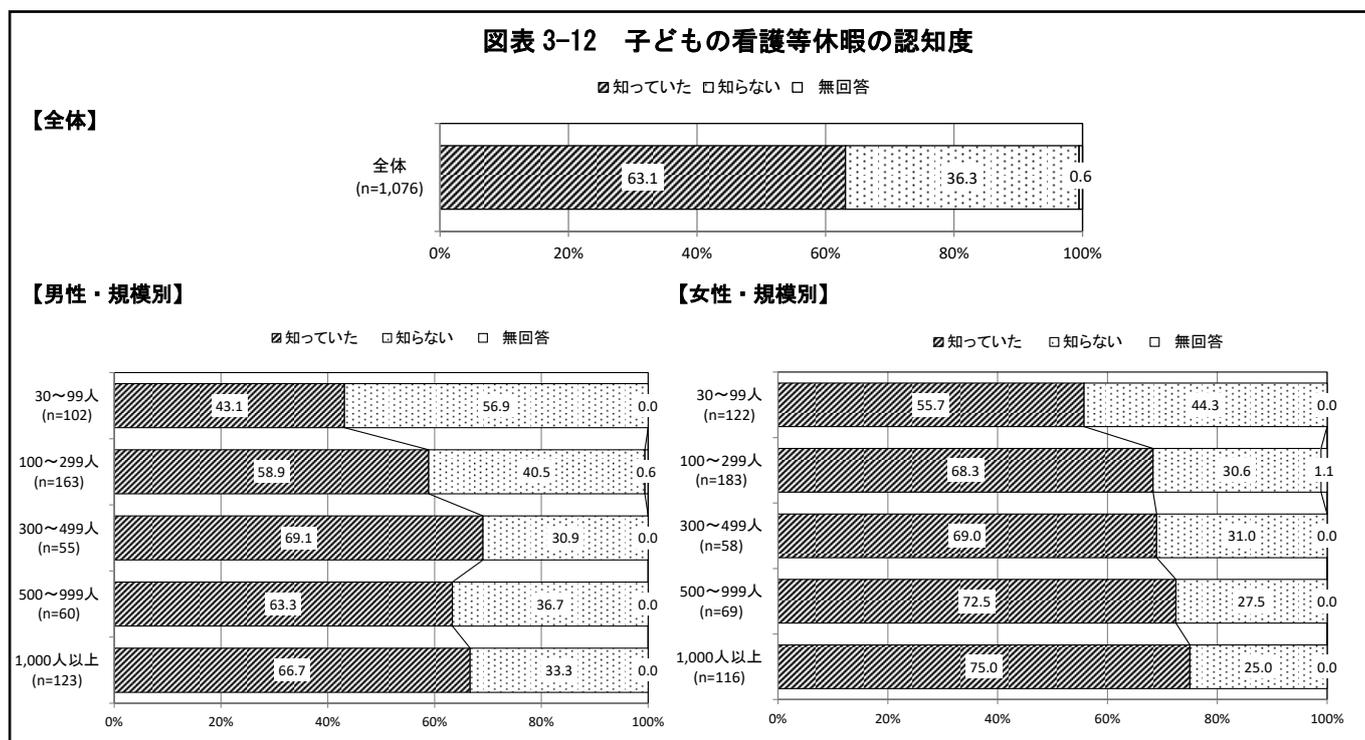
男性が育児休業・産後パパ育休を取得するに当たっての課題をたずねたところ、男女ともに「代替要員の確保が困難」（男性 75.6%、女性 66.5%）が最も多く、次いで、「休業中の賃金補償」（男性 56.7%、女性 46.4%）となっている。（図表 3-11）



1 1 子どもの看護等休暇の認知度

子どもの看護等休暇が法律に定められていることを「知らない」が3割半ば

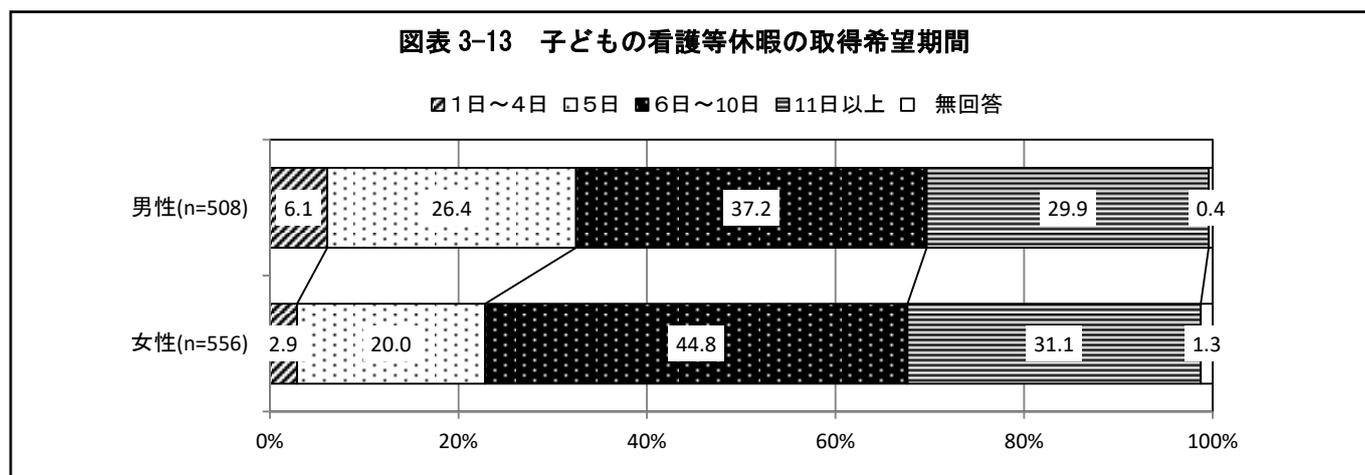
子どもの看護等休暇制度が法律に定められていることを知っているかをたずねたところ、「知っていた」が63.1%となっており、「知らない」(36.3%)を上回っている。(図表 3-12)



1 2 子どもの看護等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

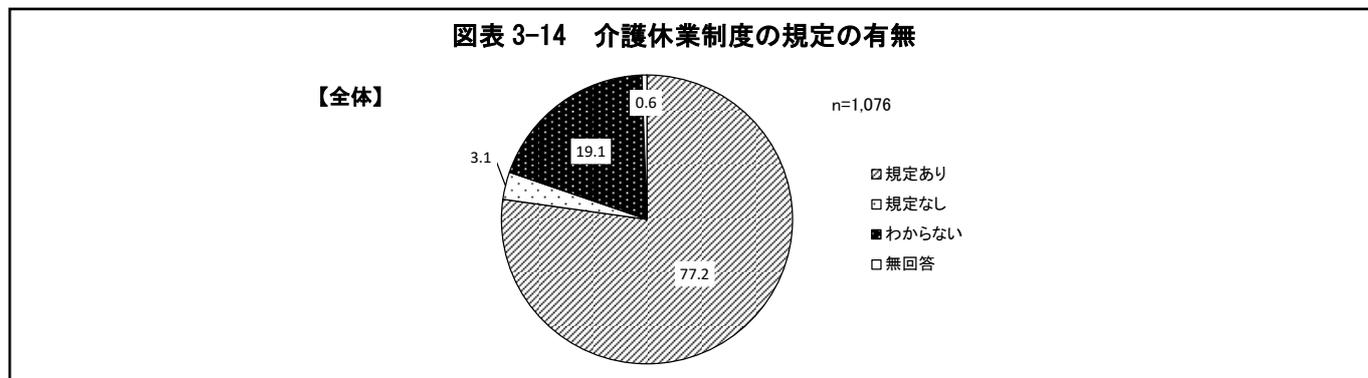
子どもの看護等休暇は子ども一人につき年間どのくらい取得できることが望ましいかをたずねた。男女ともに「6~10日」(男性 37.2%、女性 44.8%) が最も多く、次いで、「11日以上」(男性 29.9%、女性 31.1%) となっている。「5日」の回答は、男性 26.4%、女性 20.0%となり、男女ともに法律で定められた年5日を上回る期間の取得を希望する回答が多い。(図表 3-13)



1 3 介護休業制度の規定の有無

「規定あり」は7割後半

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77.2%、「規定なし」は3.1%、「わからない」は19.1%となっている。(図表 3-14)

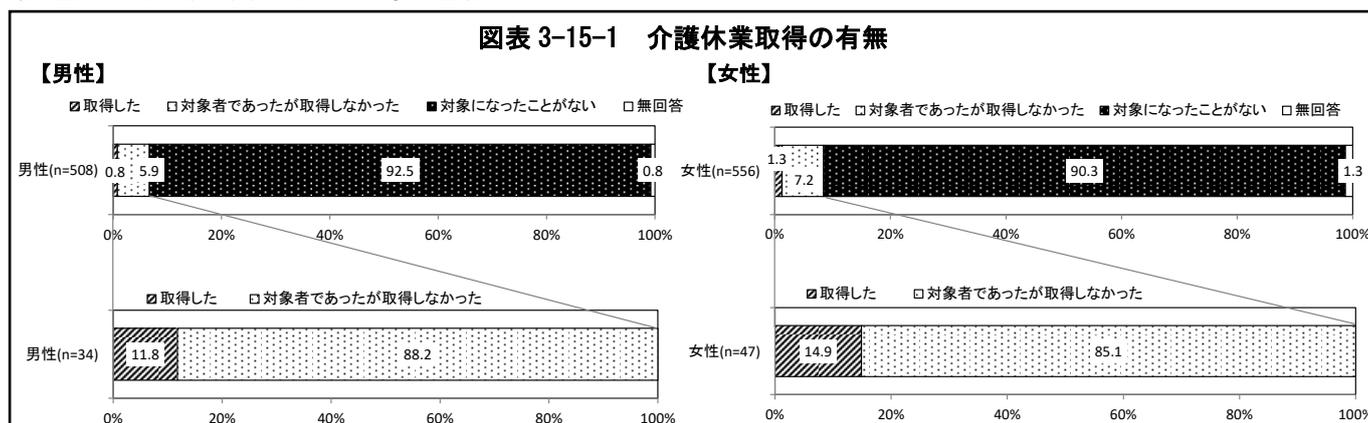


1 4 介護休業取得の有無

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6.7% (取得した(0.8%) + 対象者であったが取得しなかった(5.9%))、女性は8.5% (同様に(1.3%) + (7.2%)) であった。

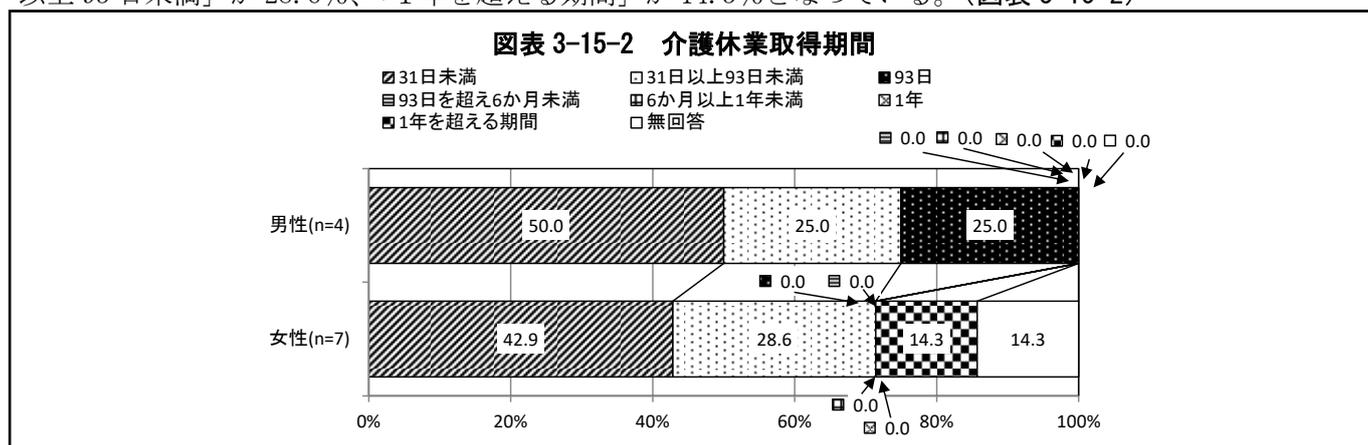
介護休業対象者 (男性: n=34、女性: n=47) のうち、休業を取得したことがあるのは、男性11.8% (4名)、女性14.9% (7名) であった。(図表 3-15-1)



1 4 - 1 介護休業取得期間

男性は「31日未満」が50.0%。女性は「31日未満」が42.9%で、法定超の「1年を超える期間」は14.3%

介護休業を取得したと回答した者 (男性: n=4、女性: n=7) に、取得期間をたずねた。男性は「31日未満」が50.0%、「31日以上93日未満」、「93日」がそれぞれ25.0%、女性は「31日未満」が42.9%、「31日以上93日未満」が28.6%、「1年を超える期間」が14.3%となっている。(図表 3-15-2)

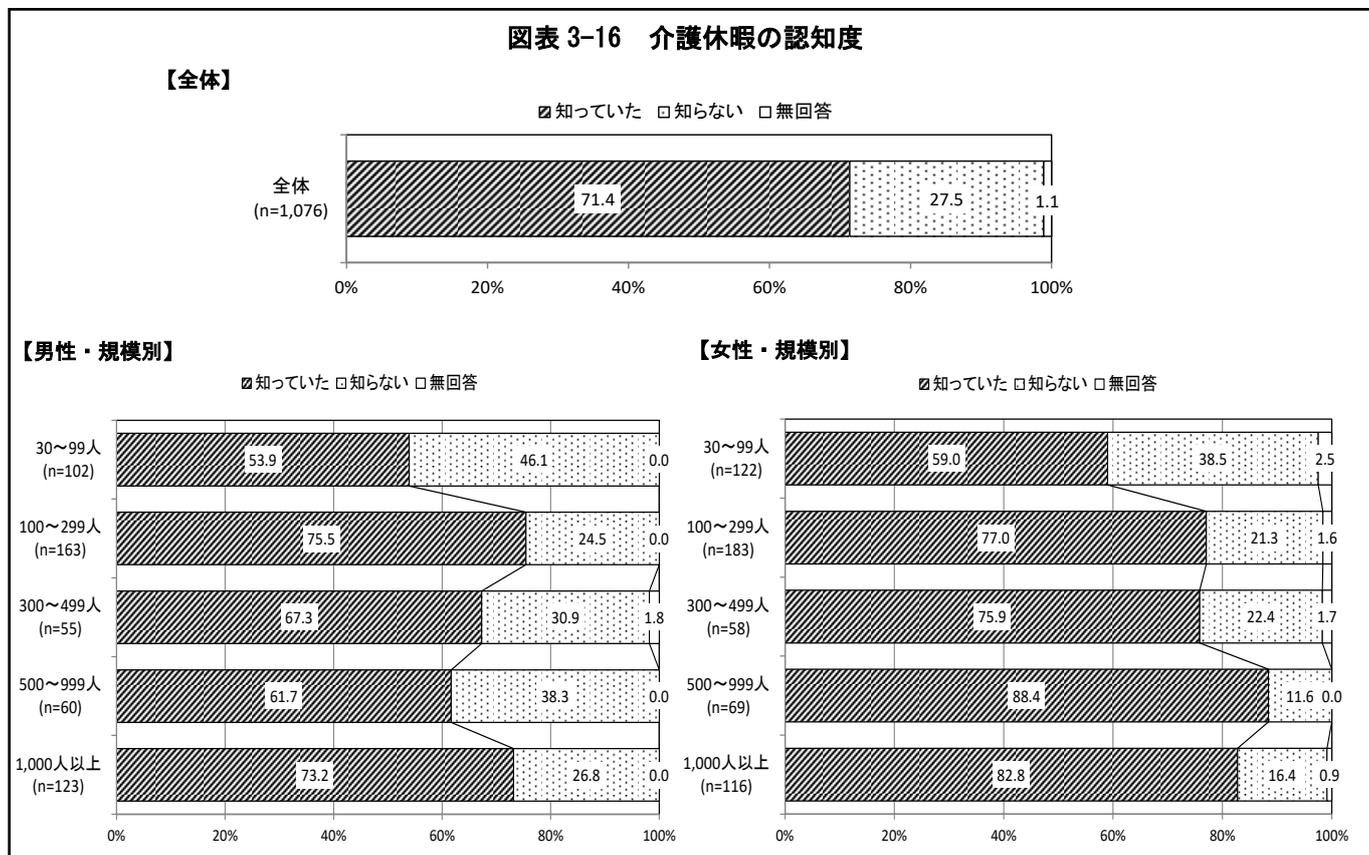


1.5 介護休暇の認知度

介護休暇が法定されていることを「知っていた」が7割以上

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71.4%となっている。

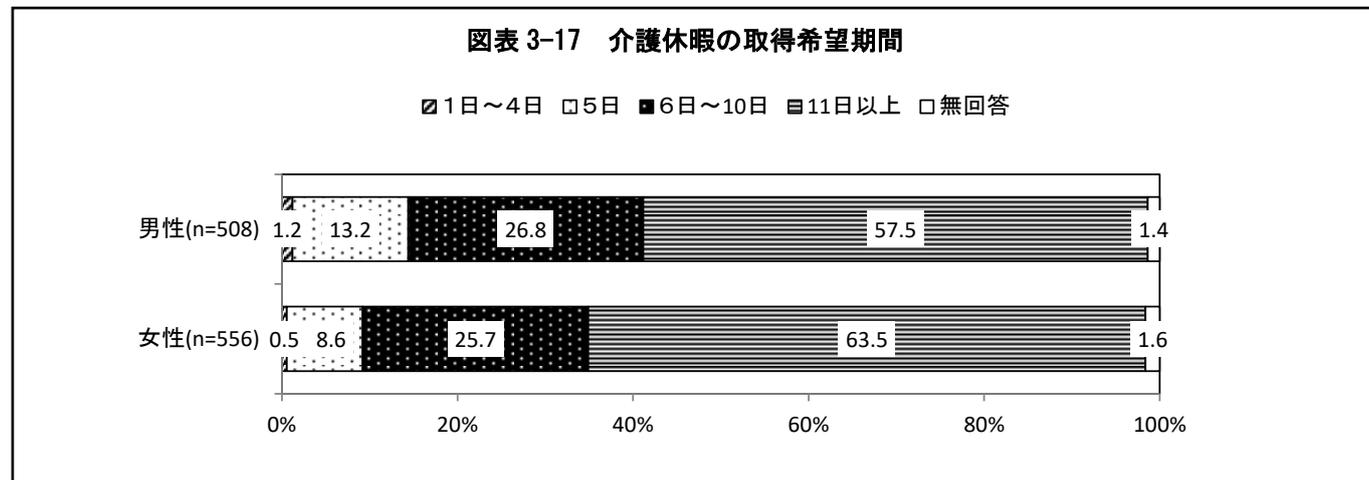
男女ともに、すべての規模で「知っていた」が5割を超えており、「知らない」を上回っている。「知らない」の割合は、「30～99人」の男性の回答が46.1%で最も割合が高い。(図表 3-16)



1.6 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、対象家族一人につき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 57.5%、女性 63.5%)が最も多く、次いで、「6日～10日」(男性 26.8%、女性 25.7%)となっている。「5日」の回答は男性 13.2%、女性 8.6%となっており、男女ともに、法律に定められた年5日を上回る期間の取得を希望する回答が多い。(図表 3-17)

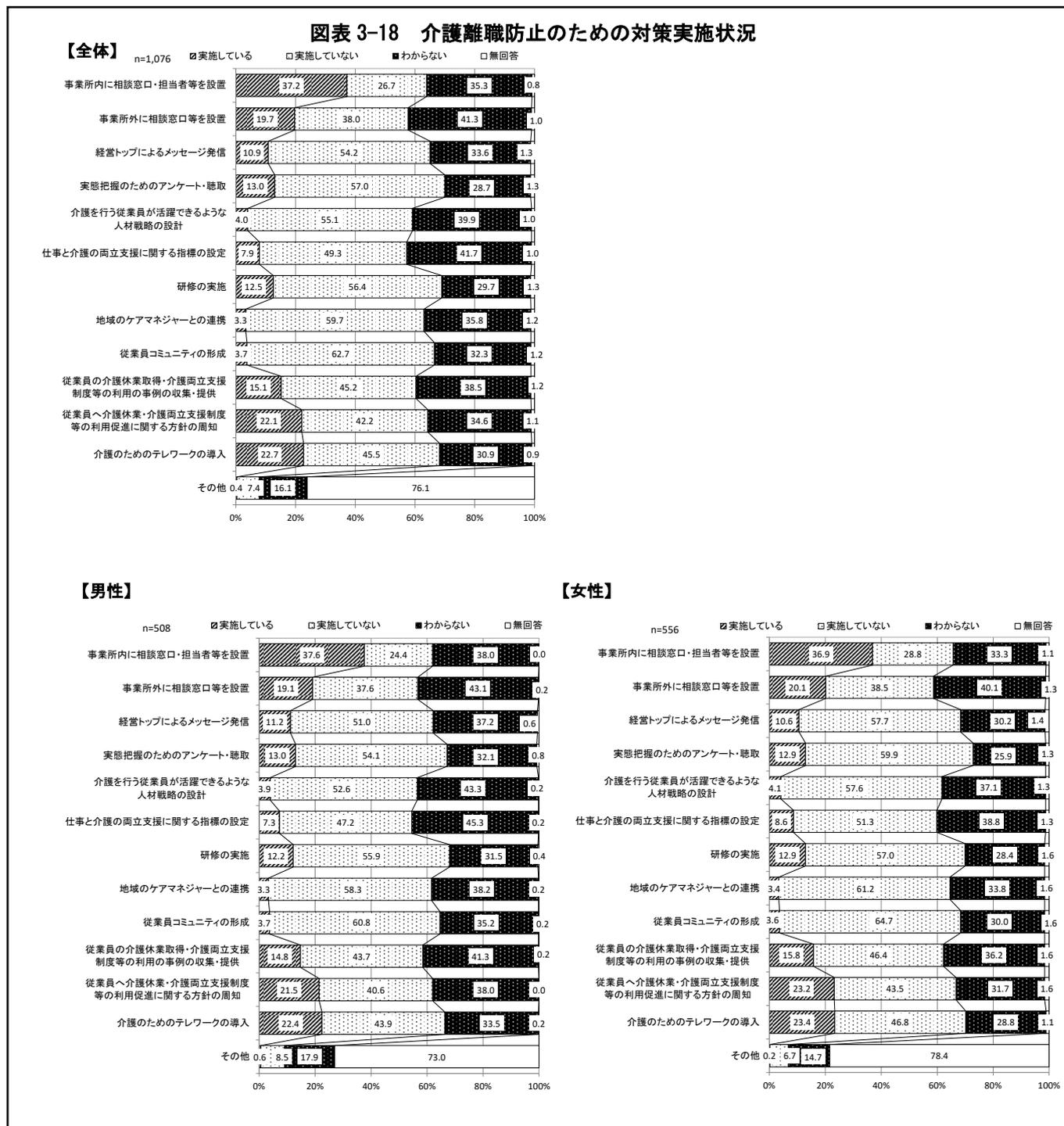


1.7 介護離職防止のための対策実施状況

全ての項目において2割後半から4割以上が「わからない」

介護離職を防止するための制度 13 項目を挙げて、それぞれの制度の有無をたずねた。「実施している」は「事業所内に相談窓口・担当者等を設置」で 37.2%と最も多く、それ以外の項目は2割前半以下となっている。いずれの項目においても実施状況が「わからない」の回答が約3割から約4割になっている。

(図表 3-18)



Ⅲ 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 88.9% (利用経験あり (81.2%) + 利用経験なし (7.7%)) で、次いで「短時間勤務制度」が 80.4% (同様に (24.3%) + (56.1%))、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 63.8% (同様に (36.4%) + (27.4%))、「テレワーク制度 (在宅勤務等) 62.0% (同様に (48.3%) + (13.7%)) 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」(81.2%) が最も高く、次いで「テレワーク制度 (在宅勤務等)」(48.3%) となっている。

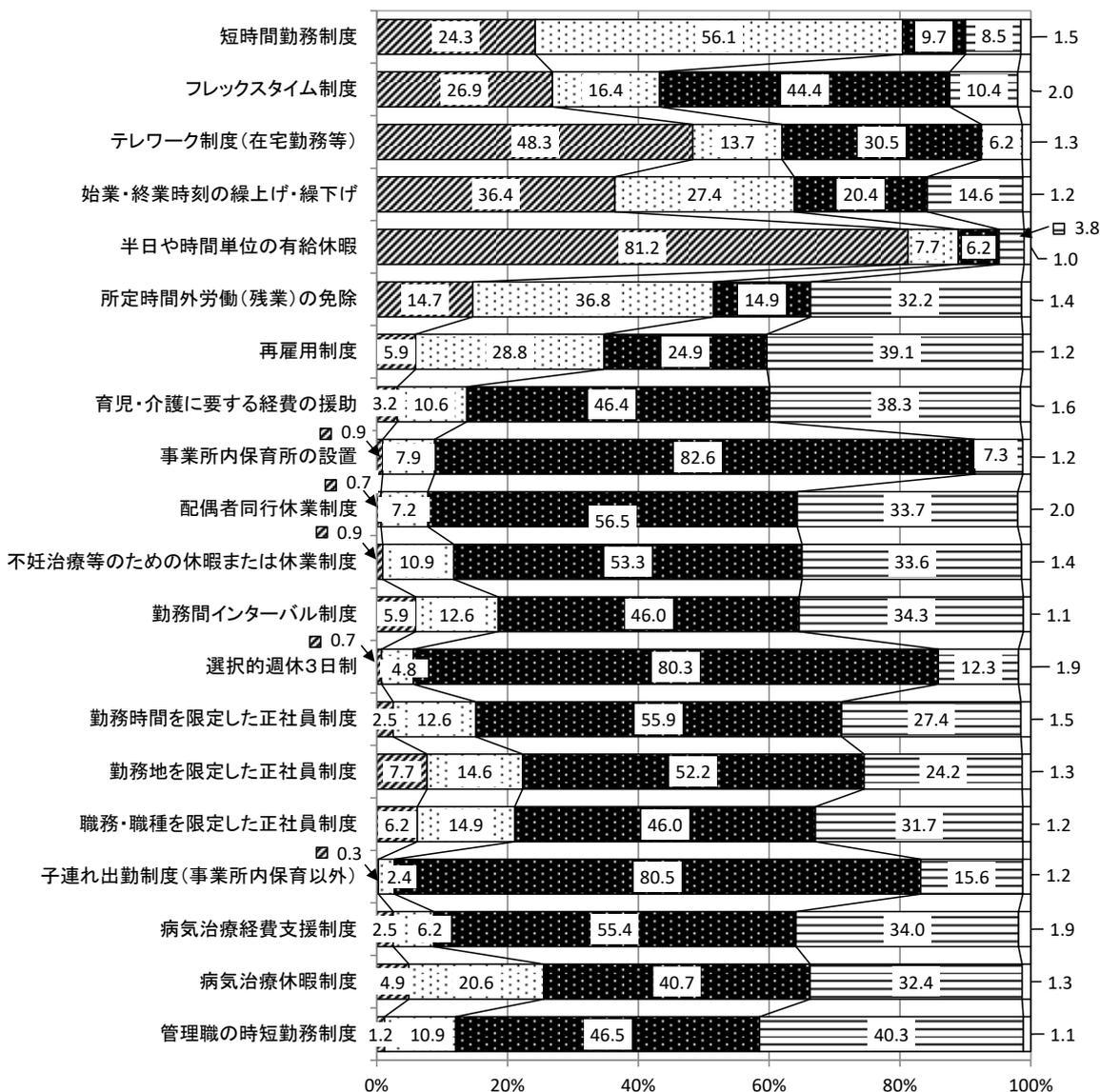
男女ともに似た傾向になっているが、「短時間勤務制度」の利用経験の割合は、男性が 9.4% であるのに対して、女性が 37.8% と高くなっている。(図表 3-19-1)

図表 3-19-1 多様な働き方に関する制度の有無と利用状況

【全体】

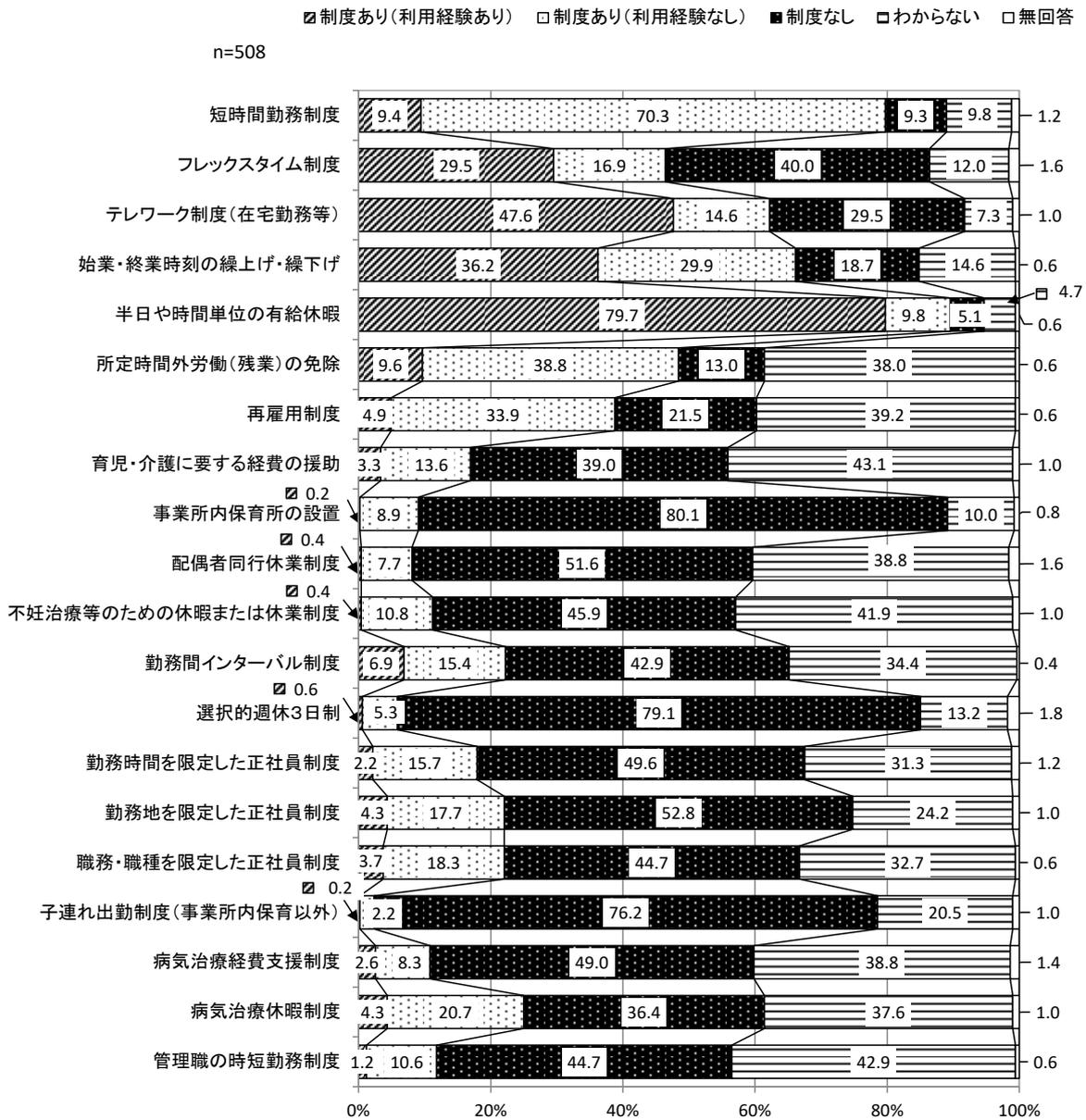
n=1,076

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



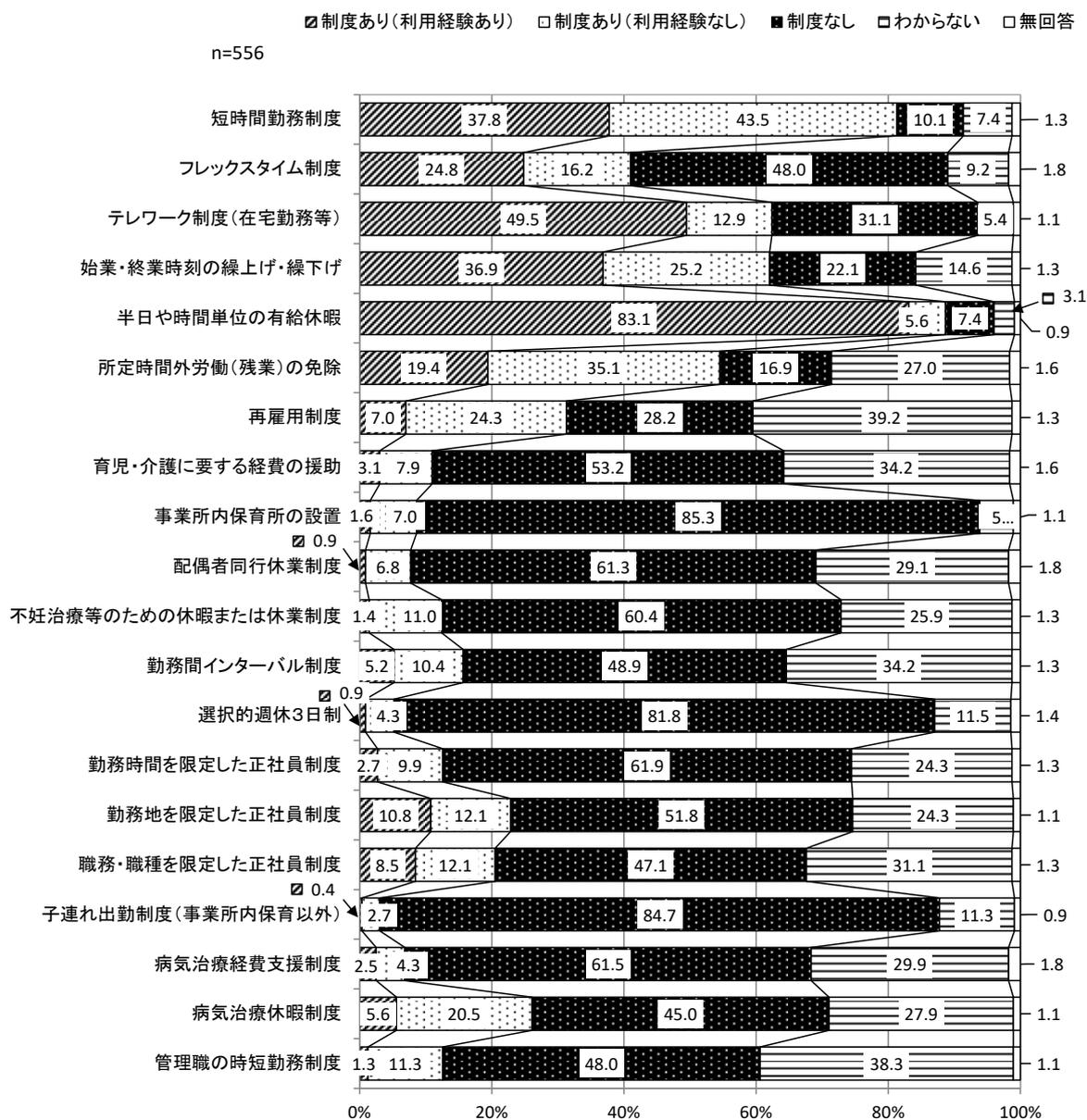
「従業員調査結果」

【男性】



「従業員調査結果」

【女性】



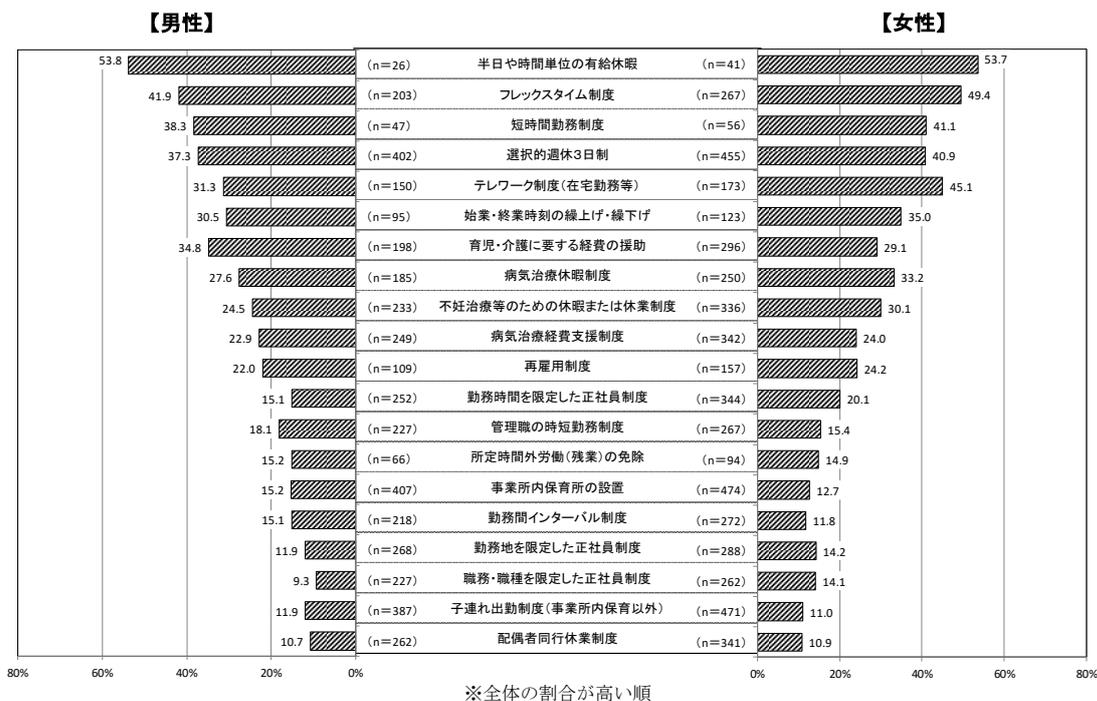
「従業員調査結果」

1-1 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「半日や時間単位の有給休暇」が最も多い

多様な働き方を実現するために必要な制度をたずねたところ、男女ともに「半日や時間単位の有給休暇」（男性 53.8%、女性 53.7%）が最も多く、次いで「フレックスタイム制度」（男性 41.9%、女性 49.4%）となっている。「テレワーク制度（在宅勤務等）」については、女性が 45.1%であるのに対し、男性は 31.3%となっており、男女の回答に差がある。（図表 3-19-2）

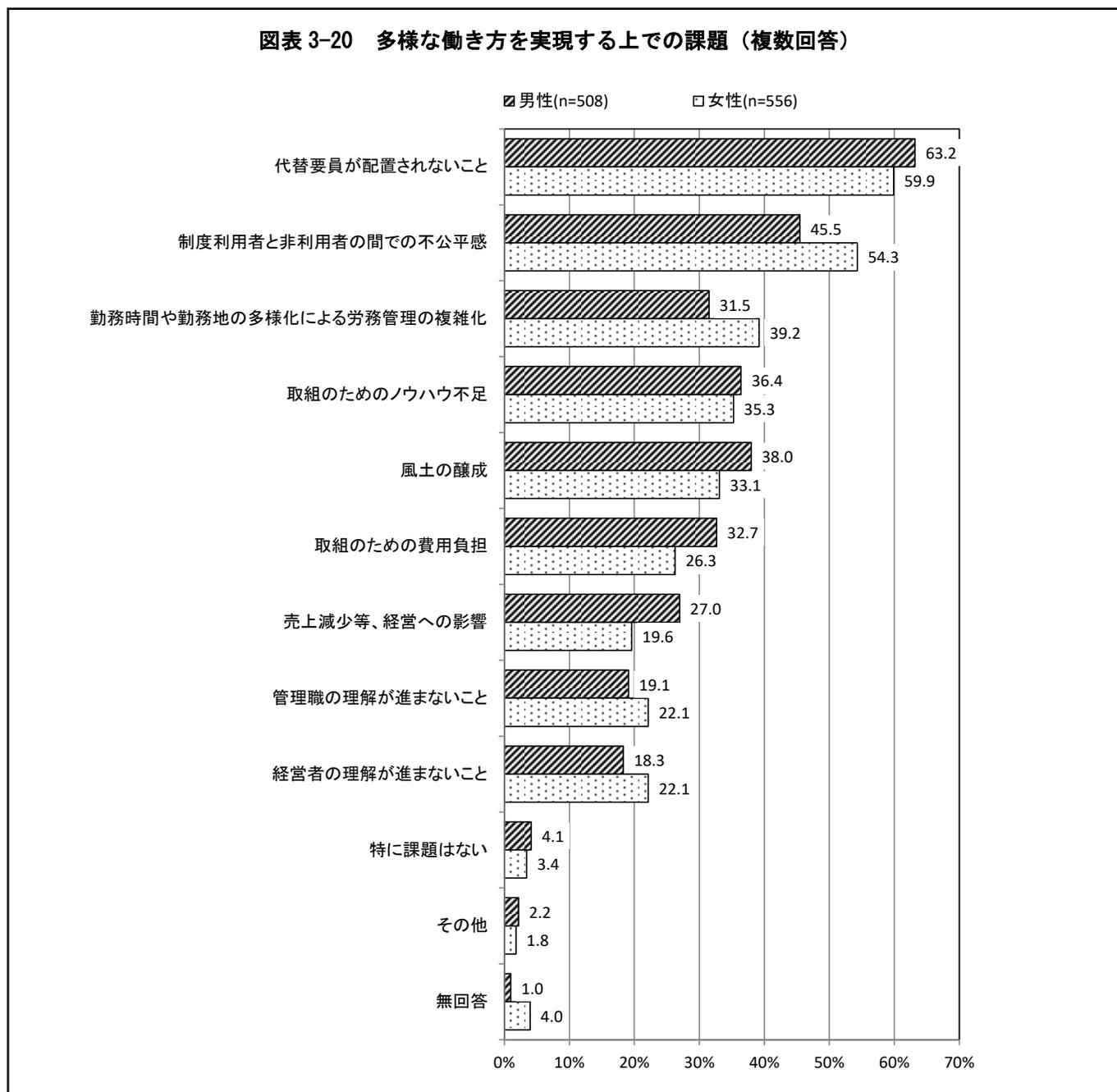
図表 3-19-2 多様な働き方を実現するために必要な制度（複数回答）



2 多様な働き方を実現する上での課題（複数回答）

男女ともに「代替要員が配置されないこと」が最も多い

多様な働き方を実現する上での課題をたずねたところ、男女ともに「代替要員が配置されないこと」（男性 63.2%、女性 59.9%）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 45.5%、女性 54.3%）となっている。（図表 3-20）

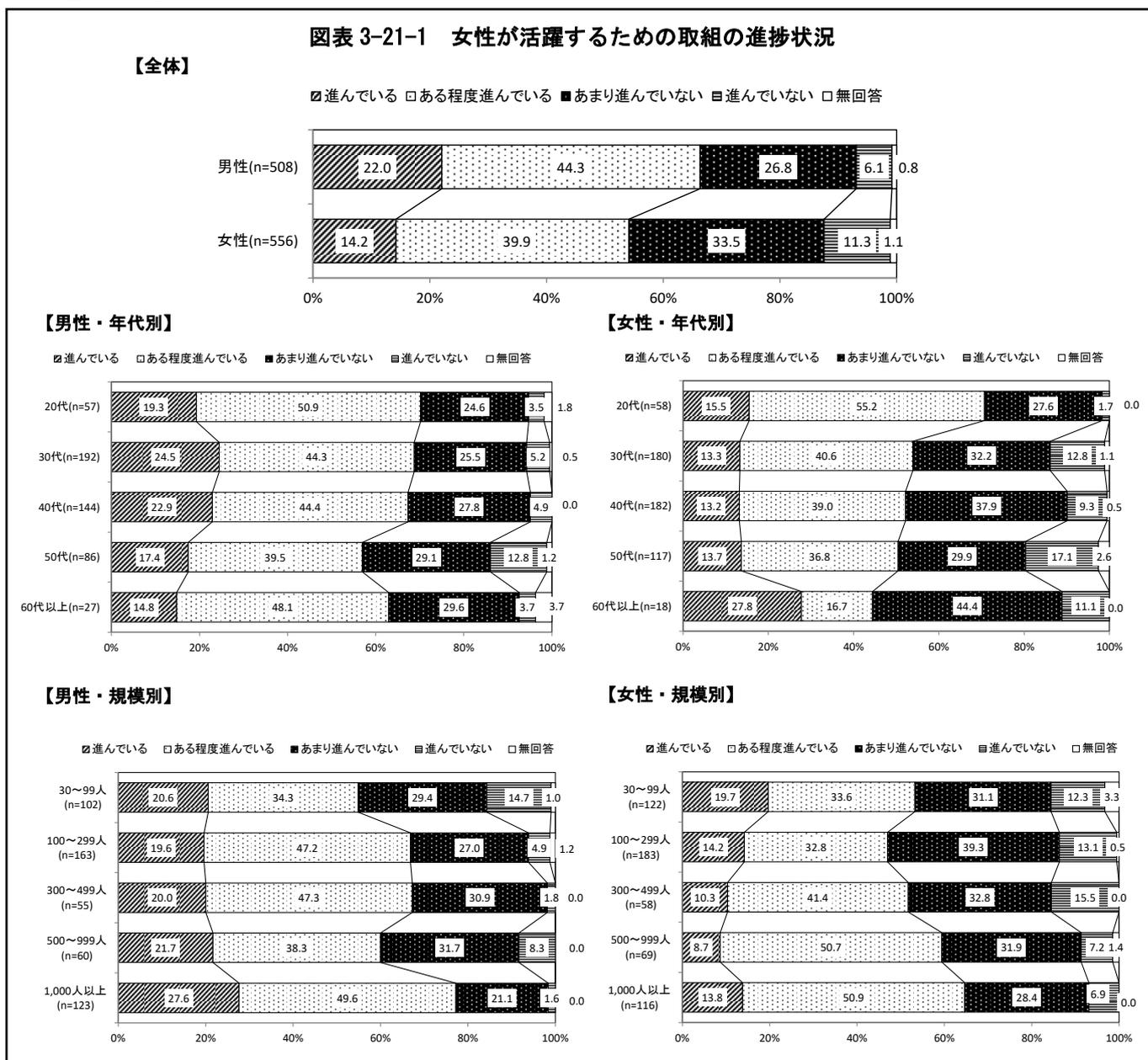


IV 女性活躍推進法に関する事項

1 女性が活躍するための取組の進捗度合い

進んでいないとする回答は男性が3割前半、女性は4割半ばで、差がある

職場で、女性が活躍するための取組が進んでいると考えるかをたずねた。男性は「進んでいる」が66.3%（「進んでいる」(22.0%) + 「ある程度進んでいる」(44.3%)）であるのに対し、女性は「進んでいる」が54.1%（同様に(14.2%) + (39.9%)）である。「進んでいない」は男性が32.9%（「あまり進んでいない」(26.8%) + 「進んでいない」(6.1%)）で、女性が44.8%（同様に(33.5%) + (11.3%)）となっており、男女で差がある。（図表3-21-1）

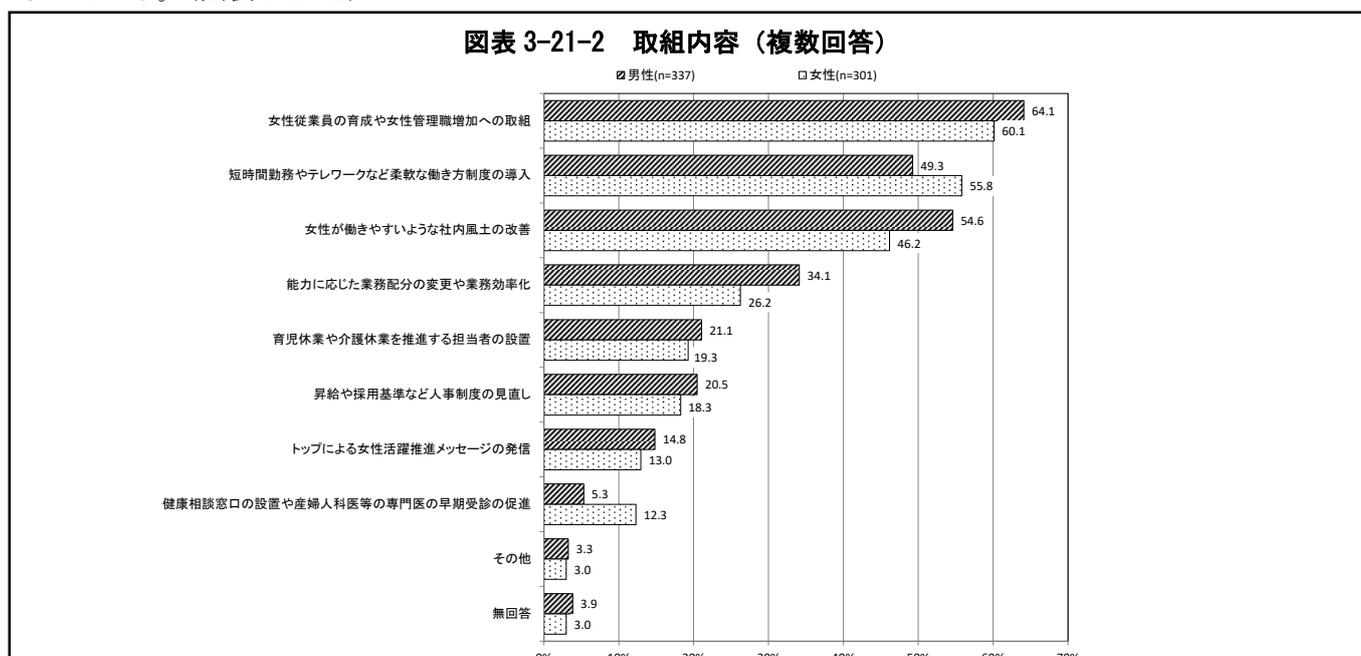


「従業員調査結果」

1-1 女性が活躍するための取組の内容（複数回答）

男女ともに「女性従業員の育成や女性管理職増加への取組」が6割以上

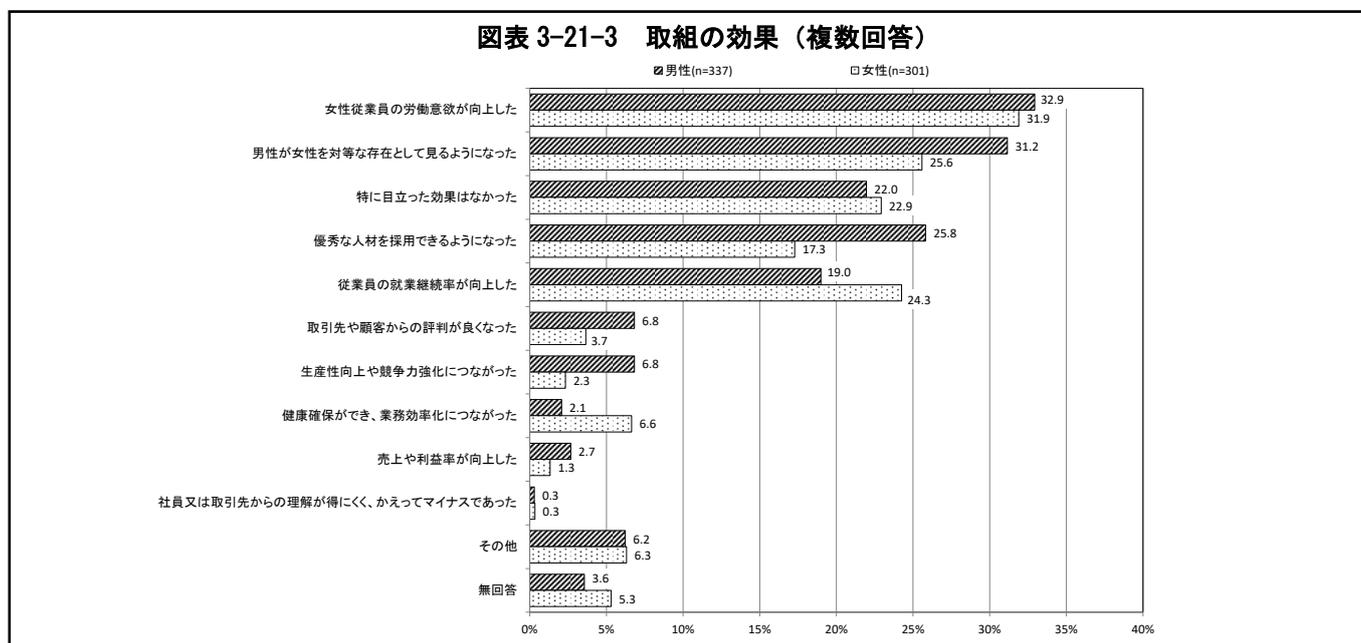
「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した従業員（男性：n=337、女性：n=301）に、女性が活躍するためにどのような取組がされているかをたずねた。男女ともに「女性従業員の育成や女性管理職増加への取組」（男性：64.1%、女性：60.1%）が最も多く、次いで男性では「女性が働きやすいような社内風土の改善」が54.6%、「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」が49.3%、女性では「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」が55.8%、「女性が働きやすいような社内風土の改善」が46.2%となっている。（図表 3-21-2）



1-2 女性が活躍するための取組を実施した効果（複数回答）

男女ともに「女性従業員の労働意欲が向上した」と約3割が回答

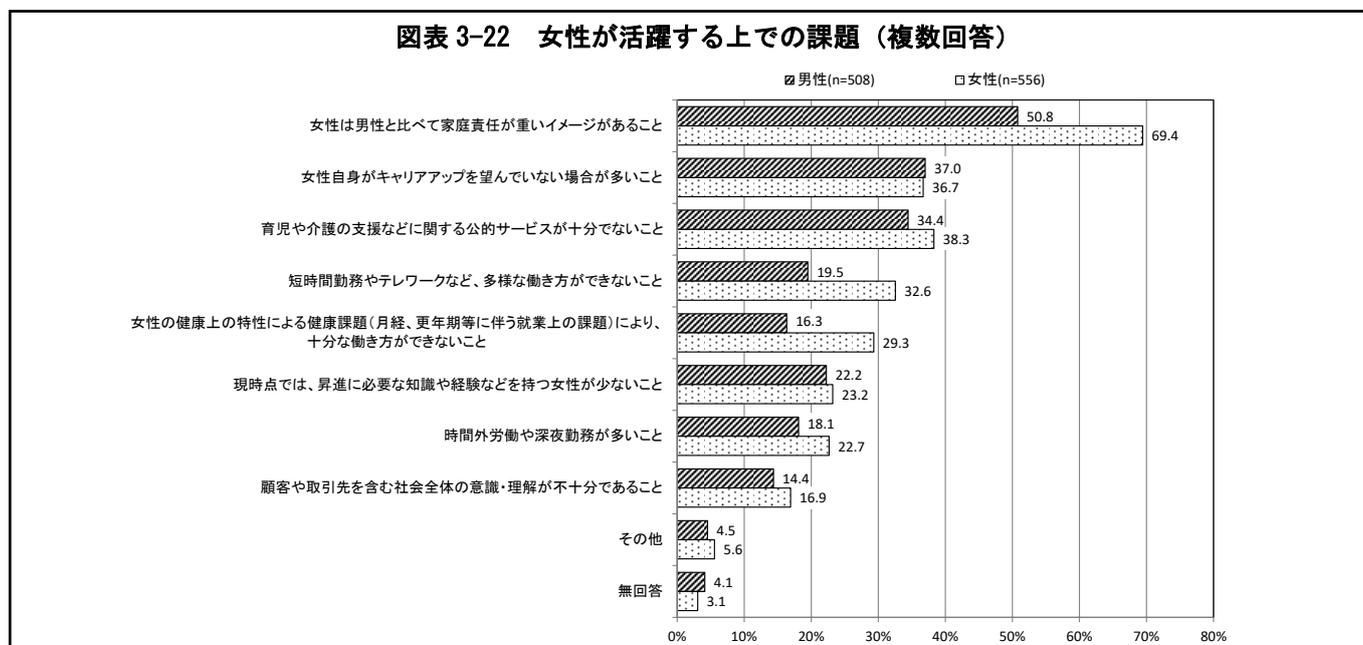
「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した従業員（男性：n=337、女性：n=301）に、女性が活躍するための取組を実施したことによる効果についてたずねた。男女ともに「女性従業員の労働意欲が向上した」（男性：32.9%、女性：31.9%）が最も多く、次いで、「男性が女性を対等な存在として見るようになった」（男性：31.2%、女性：25.6%）が多くなっている。（図表 3-21-3）



2 女性が活躍する上での課題（複数回答）

男女ともに「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」が最も多い

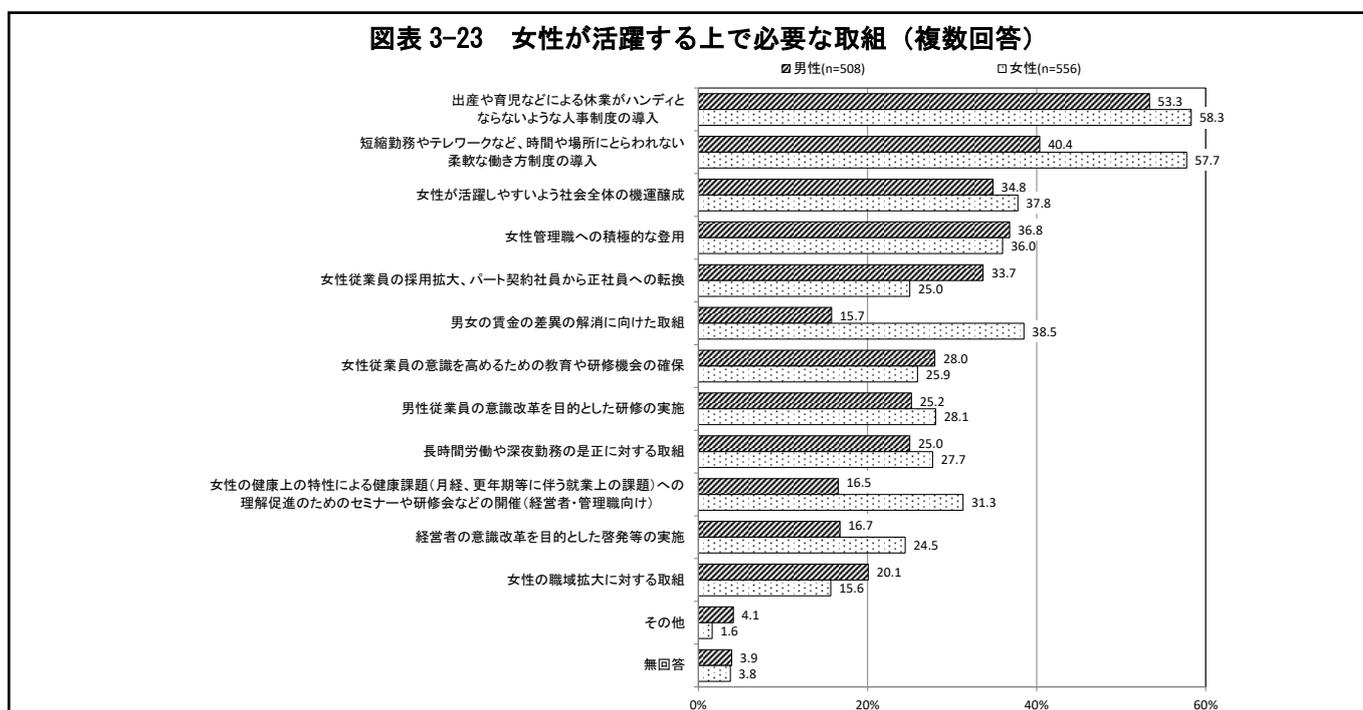
女性が活躍する上での課題については、男女ともに「女性は男性と比べて家庭責任が重いイメージがあること」が最も多く、男性 50.8%、女性 69.4%となっている。次いで男性では「女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多いこと」が 37.0%、「育児や介護の支援などに関する的サービスが十分でないこと」が 34.4%となっており、女性では「育児や介護の支援などに関する的サービスが十分でないこと」が 38.3%、「女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多いこと」が 36.7%となっている。（図表 3-22）



3 女性が活躍する上で必要な取組（複数回答）

男女ともに「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」が最も多い

女性が活躍する上でどのような取組が必要かをたずねた。男女ともに「出産や育児などによる休業がハンディとならないような人事制度の導入」（男性：53.3%、女性：58.3%）、「短時間勤務やテレワークなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方制度の導入」（男性：40.4%、女性：57.7%）の順に多い。また「男女の賃金の差異の解消に向けた取組」が女性 38.5%に対し、男性は 15.7%で回答に差がある。（図表 3-23）



4 管理職になることについて

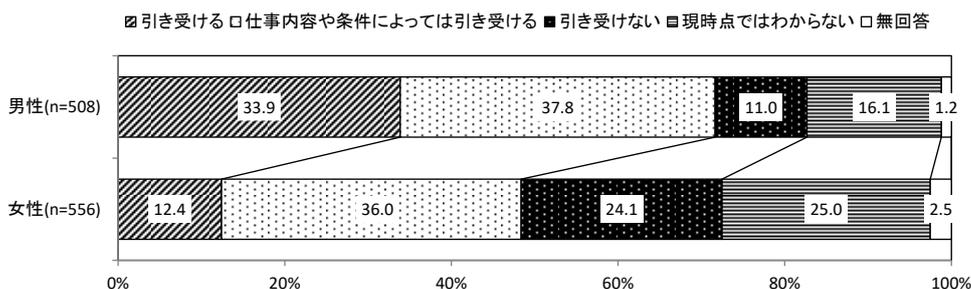
4-1 上司から管理職になることを薦められたら引き受けるか

男女ともに「仕事内容や条件によっては引き受ける」が最も多い

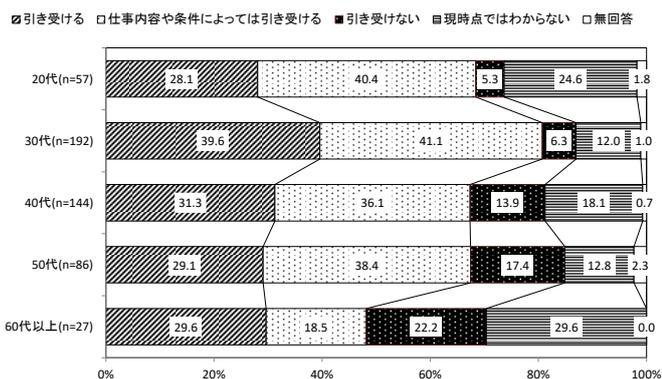
上司から管理職になることを進められたら引き受けるかについてたずねたところ、男女ともに「仕事内容や条件によっては引き受ける」（男性：37.8%、女性：36.0%）が最も多かった。次いで、男性では「引き受ける」（33.9%）が多いが、女性は12.4%となっており、女性では「引き受けない」24.1%、「現時点ではわからない」25.0%となっている。（図表 3-24-1）

図表 3-24-1 管理職になることを薦められたら引き受けるか

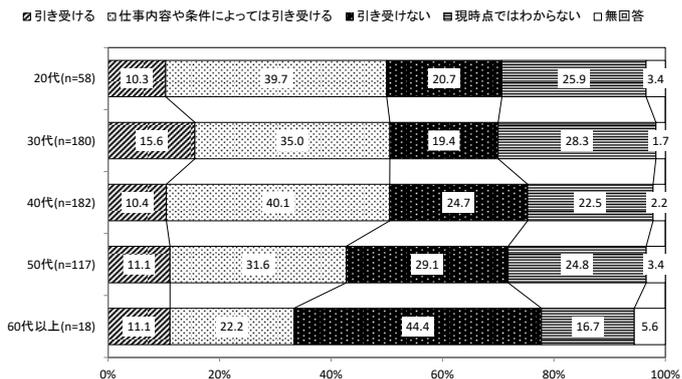
【全体】



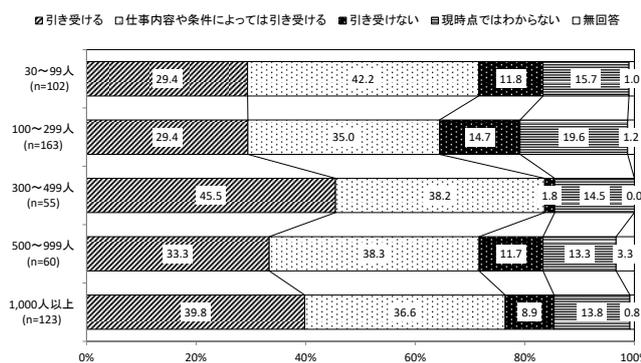
【男性・年代別】



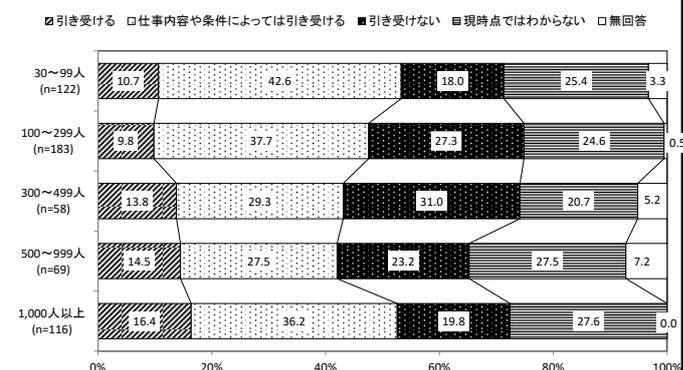
【女性・年代別】



【男性・規模別】



【女性・規模別】

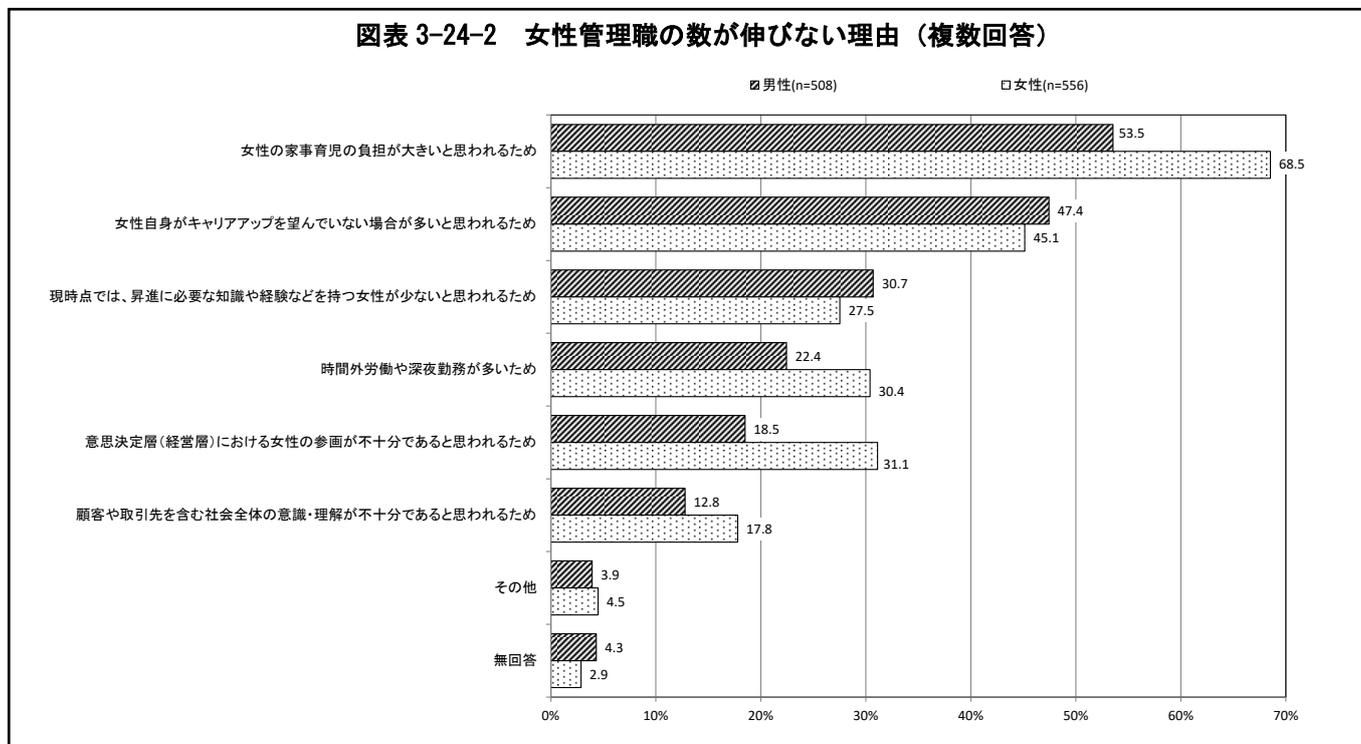


4-2 女性管理職の数が伸びない理由（複数回答）

「女性の家事育児の負担が大きいと思われるため」が男性は5割前半、女性は約7割

女性管理職の数が伸びない理由をたずねた。男女ともに「女性の家事育児の負担が大きいと思われるため」（男性：53.5%、女性：68.5%）が最も多くなっている。次いで、「女性自身がキャリアアップを望んでいない場合が多いと思われるため」（男性：47.4%、女性：45.1%）が多くなっている。（図表 3-24-2）

図表 3-24-2 女性管理職の数が伸びない理由（複数回答）



V 自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,076人（男性508人、女性556人、性別回答しない5人、性別無回答7人）のうち、300人（男性107人、女性192人、性別無回答1人）、回答者の27.9%（男性21.1%、女性34.5%、性別無回答14.3%）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125件（男性54件、女性71件）と最も多く、次いで「行政に望むこと」が55件（男性20件、女性35件）、「男女雇用平等に関すること」が46件（男性9件、女性37件）、「育児・介護休業、子どもの看護等休暇等に関すること」が25件（男性8件、女性16件、性別無回答1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】

- ◆ 男女平等を謳うことで、男性社員への負担が大きくなっていると感じざるを得ないときがある。配属先や労働環境に恵まれなかった男性社員が、家庭に対する負担を大きくしている状況を見ると、女性を優遇するよりも、男性を含めて、家庭のある人の働き方を見直す方が世間的に見ても男女平等に近い姿が見えてくると感じる。会社は自社の女性社員だけでなく、男性社員の待遇者まで視野を広げて、男女平等に関して取り組んでいくべきであると感じる。（建設業 1,000人以上）
- ◆ 女性が望んでいることと男性が女性の為に行う気遣い、配慮に乖離がある。男性が女性を、女性が女性を、男性が男性を、女性が男性を、各々が平等に「利益に対する平等な配慮」の価値感をベースに持つことが望ましい。（製造業 30～99人）
- ◆ 私の現在所属する職場では、9割以上が女性です。社会的には、女性の立場や問題への理解を深めることが課題であるとされているが、女性の方が多い職場では、むしろ男性の立場への理解のなさに課題があるように思う。女性問題はもちろん男性問題にも理解や関心を深めていけるようなアプローチをとってほしいと感じる。（医療、福祉 1,000人以上）

【女性】

- ◆ 経営陣自体が女性比率50%は欲しい（子育て、介護経験があるとよい）。経験者が実体験に基づいた改革が必要。経営層の男性も育児に積極的に参加してるような方がよい。（卸売業、小売業 500～999人）
- ◆ テレワーク（在宅勤務）、フレックスタイム制度等の導入があれば、女性従業員のキャリアアップにつながりやすくなると思います。（生活関連サービス業、娯楽業 100～299人）
- ◆ 女性が活躍することは勿論ですが、男性が家庭のこと、育児のことに協力的でないと、仕事に集中できません。また、賃金に差があることも原因だと思います。逆に、男性でもキャリア志向でない方もいるので、その平等性も求められるのではないかと思います。女性は家庭に入る、男性は外へ出て仕事をするという日本での固定概念が消えない限り解消されないと考えています。この静かなる男尊女卑を消してほしいというのが要望です。（情報通信業 100～299人）
- ◆ 経営層では男女平等の理解や意識があるものの、中間管理職や、女性社員の直属の上司の理解が十分ではないと感じます。「育児をする女性」では、家庭によってその程度に差があるため、制度設定や利用、意義がむずかしいと感じています。（不動産業、物品賃貸業 1,000人以上）
- ◆ 職場においては、女性社員の採用も増え、評価基準についても性別に関わらず明確な印象を持っている為、働きやすさを感じています。「男性も育休をとる」、「女性を管理職にあげる」ではなく、「子

「従業員調査結果」

どもが産まれた親は育休を当たり前にする」、「性別問わず優秀な人が昇進する」という社会になったらと思っています。(情報通信業 30~99人)

2 行政に望むこと

【男性】

- ◆ 男性も女性も安心して育児休業を取得できるよう企業への支援や啓発を強化してほしい。性別による役割分担の固定観念を解消するため教育や広報活動を充実させてほしい。(学術研究、専門・技術サービス業 100~299人)
- ◆ 女性の活躍を進めるということは男性の子育て、家事を当たり前とする意識を広げなければいけないと思います。今は上の世代は「女性は家庭、男性は仕事」の世代。そして下の世代は男女関係なく子育て家事をやる、という意識を持っている人が増えてきている世代です。下の世代の意識を広げていく事が大切です。子育てしながら働いていて、給与がもう少しあれば、子育て用の休みがあれば、親のリフレッシュの制度があればなどと思っています。(卸売業、小売業 500~999人)

【女性】

- ◆ 男女関係なく、病気休暇、育児休業、介護休業等を取得するのは権利であり、積極的に活用すべきだと考えています。しかし、実際に取得されると、どうしても現場では支障が生じることがあります。職場や東京都には、対応にあたる職員のフォロー、表彰についての支援等を希望いたします。(医療、福祉 1,000人以上)
- ◆ 産休・育休を経て、職場復帰後の支援や制度が不十分だと感じています。子の看護休暇は、会社に有休か無休か判断をまかせていると、取得する側からすると無休だと取得しにくい。時短勤務も仕事の量は変わらないのに、時間が短い分、給与がへらされたり賞与がへらされたりと不公平と感じる。できれば小学校低学年までのばしてほしい(1年生はとくに帰宅が早い為)。(卸売業、小売業 100~299人)
- ◆ 男女平等というのは女性が働きやすいよう優遇される事ではなく男性と同じ様に働けて、評価のチャンスと同じようにもらえる事だと思います。女性の仕事を正當に評価できる人事評価制度の策定を求めます。又、子育て家庭では未就学児には手厚い支援をしていただけていると思いますが、小学生になると一気に支援、施策が減ります。小学校低学年までは学童などの子供の居場所を拡充するなどより施策を増やしていただく事を希望します。(金融業、保険業 1,000人以上)
- ◆ 子育てだけではなく介護についても、今後の私たちには大きな課題となるはず。子育てや妊活をしながらキャリアを継続出来るような取組、介護に直面しても可能な限りキャリアをあきらめずに済むような取組が必要不可欠だと感じる。一時的な金銭支援ではなく、人の人生に寄り添い続けてくれるような制度設計が大切だと思う。(卸売業、小売業 100~299人)

3 育児・介護休業、子どもの看護等休暇等に関すること

【女性】

- ◆ 子育てと仕事の両立をしておりますが、1日の勤務時間も長く、家庭に戻ってから子どもや家族で過ごせる時間が少なく、正直お金は必要であるが、家族との時間も大切にしたいという狭間でいます。子どもをもう1人持ちたいという気持ちもありますが、社会での役割もある為、なかなか踏み切れない現実もあります。男女平等で責任を持ち働くことができるのは、とても良いことですが、子育てにフォーカスできなくなることも現実であり、なかなか厳しいのも現実かと思えます。不妊治療中の休暇制度や、育休期間1年間だけだと体もしんどいので、個人に合わせた対応ができるとより働きやすくなると思えました。（医療、福祉 100～299人）
- ◆ 子どもが体調不良となったときに対応するのは母親が多い。給料格差があるために効率を考えて母親が休むことになってしまう。また、看護休暇が有給にならないと活用できない。（その他 30～99人）

4 雇用環境や社会・意識について

【男性】

- ◆ 男女平等を目指すあまり、数を増やすことが目的となり、正統かつ平等な評価から離れている。理解を促すことは必要だが、「女性だから」評価すべきという論調に感じる機会が多くなってきていると感じる。（不動産業、物品賃貸業 1,000人以上）
- ◆ 中小企業では、女性管理職が総合職として働くといった社内の雰囲気はまだまだ根付いていない。（女性は“アシスタント職”という職種があったり、営業職は“営業マン”と呼ばれている。（製造業 500～999人）
- ◆ 女性に対する理解が足りない。（生理、出産等）出産後のボロボロの体で育児をすることがどれだけ大変か多くの男性に理解してほしい。（運輸業、郵便業 30～99人）

【女性】

- ◆ 男女関係なく、キャリアアップしたい人が挑戦できる環境があれば良いと思います。（サービス業（他に分類されないもの） 100～299人）
- ◆ 私個人としては、男女平等は難しいと考えています。どうしても月経等、男性には理解してもらえない事が多く、今も、生理休暇を取るとなると、あまり良い反応はもらえません。全男性がそうだとは思っていませんが、何よりも理解を得たい部分であります。（製造業 300～499人）
- ◆ まだまだ育児＝女性のものという風潮があると思う。生物学的に妊娠出産は女性しかできず、産前産後のケアを考慮すればキャリアが止まってしまうかもしれないという職場の風土が少しでも変わっていくことを願う。今後そういったライフイベントを私自身が迎えるかもしれないため、何かを諦めなければならないということになるのは残念だと今から思っているため。（サービス業（他に分類されないもの） 500～999人）

5 男性の育児・家事・介護への参加に関すること

【女性】

- ◆ 家事・育児を夫婦で共に取り組む家庭が増えているとはいえ、まだまだ女性の家事・育児負担が多いと感じる。それ故に、時短勤務で働いたり、子の発熱の際のお休みや早退に対応しているのは女性ばかりなのではないかと思う。可能であれば、〇〇歳迄の子を持つ従業員全てが早退や時間単位の有給を申し出やすいような制度が創設され、男性従業員も自分事として育児に継続的に参加していける社会にして欲しいと思う。（運輸業、郵便業 500～999人）
- ◆ 当社では男女平等に制度があると思うが、育休に関してとすれば男性は2週間～1ヶ月が多く、その期間いる社員で対応している。男性も育児に関わるべきだと思うので3ヶ月～を必須にしてほしい。その期間対応する社員には給料アップなどすれば取得もしやすくお互い気まずくならないのでは？（運輸業、郵便業 1,000人以上）

6 女性活躍推進に関すること

【男性】

- ◆ 「女性の活躍」とは必ずしも管理職になることではないと考えています。多様な活躍の形が認められるべきです。男性についても同様に思っています。（宿泊業、飲食サービス業 300～499人）
- ◆ “女性管理職をどう増やすか”ではなく、“優秀な社員が、家庭を諦めることのない社会”を目指してほしいです。男性も女性も、平等に子育てができ、平等に職務に従事できるよう、保育施設の拡充や、家族と一緒に過ごすことのできる時間を平日でも作れるよう、一般社員や管理職も帰宅できるような制度を期待します。（製造業 500～999人）

【女性】

- ◆ 私が就職した当時は、女性は結婚・出産したら退職するのが当たり前の時代でした。時代は変わりましたが、補助的仕事しかしてこなかったのが、管理職となるには業務上の知識が不足していると感じます。今後は、女性職員が管理職になる前提で職員教育や職場経験を積むことができるようになると良いと思います。（教育、学習支援業 100～299人）