

第3章 従業員調査結果

「従業員調査結果」

【回答者（従業員）の属性】

(1) 性別と年代

上段:実数 下段:%	全体				うち非正社員				
	全体	性別			全体	性別			
		男性	女性	無回答		男性	女性	無回答	
全体	1,133 100.0(100.0)	544 100.0(48.0)	586 100.0(51.7)	3 100.0(0.3)	68 100.0(100.0)	20 100.0(29.4)	46 100.0(67.6)	2 100.0(2.9)	
年代	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)	
	20代	148 13.1(100.0)	57 10.5(38.5)	91 15.5(61.5)	0 0.0(0.0)	4 5.9(100.0)	2 10.0(50.0)	2 4.3(50.0)	0 0.0(0.0)
		30代	417 36.8(100.0)	229 42.1(54.9)	188 32.1(45.1)	0 0.0(0.0)	10 14.7(100.0)	1 5.0(10.0)	9 19.6(90.0)
	40代	331 29.2(100.0)	150 27.6(45.3)	180 30.7(54.4)	1 33.3(0.3)	13 19.1(100.0)	2 10.0(15.4)	11 23.9(84.6)	0 0.0(0.0)
		50代	180 15.9(100.0)	82 15.1(45.6)	98 16.7(54.4)	0 0.0(0.0)	13 19.1(100.0)	0 0.0(0.0)	13 28.3(100.0)
	60代以上	55 4.9(100.0)	26 4.8(47.3)	29 4.9(52.7)	0 0.0(0.0)	26 38.2(100.0)	15 75.0(57.7)	11 23.9(42.3)	0 0.0(0.0)
		無回答	2 0.2(100.0)	0 0.0(0.0)	0 0.0(0.0)	2 66.7(100.0)	2 2.9(100.0)	0 0.0(0.0)	0 100.0(100.0)

(2) 勤務先の業種

上段:実数 下段:%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全体	1,133 100.0	544 48.0	586 51.7	3 0.3
建設業	91 100.0	46 50.5	45 49.5	0 0.0
製造業	127 100.0	60 47.2	67 52.8	0 0.0
情報通信業	87 100.0	37 42.5	50 57.5	0 0.0
運輸業、郵便業	99 100.0	47 47.5	52 52.5	0 0.0
卸売業、小売業	139 100.0	72 51.8	67 48.2	0 0.0
金融業、保険業	52 100.0	27 51.9	25 48.1	0 0.0
不動産業、物品賃貸業	19 100.0	9 47.4	10 52.6	0 0.0
学術研究、専門・技術サービス業	40 100.0	23 57.5	17 42.5	0 0.0
宿泊業、飲食サービス業	29 100.0	14 48.3	15 51.7	0 0.0
生活関連サービス業、娯楽業	12 100.0	3 25.0	9 75.0	0 0.0
教育、学習支援業	76 100.0	41 53.9	35 46.1	0 0.0
医療、福祉	158 100.0	70 44.3	88 55.7	0 0.0
サービス業(他に分類されないもの)	178 100.0	87 48.9	89 50.0	2 1.1
その他	14 100.0	5 35.7	9 64.3	0 0.0
無回答	12 100.0	3 25.0	8 66.7	1 8.3

(3) 勤務先の企業規模

上段:実数 下段:%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全体	1,133 100.0	544 48.0	586 51.7	3 0.3
30~99人	216 100.0	101 46.8	115 53.2	0 0.0
100~299人	315 100.0	155 49.2	159 50.5	1 0.3
300~499人	128 100.0	61 47.7	67 52.3	0 0.0
500~999人	158 100.0	80 50.6	77 48.7	1 0.6
1,000人以上	298 100.0	142 47.7	156 52.3	0 0.0
無回答	18 100.0	5 27.8	12 66.7	1 5.6

「従業員調査結果」

(4) 回答者の職種

上段:実数 下段:%	合計	性別		
		男性	女性	無回答
全 体	1,133	544	586	3
	100.0	48.0	51.7	0.3
専門・技術職(技術者、看護師、教員等)	193	107	86	0
	100.0	55.4	44.6	0.0
事務職(経理事務、オペレーター等)	622	232	388	2
	100.0	37.3	62.4	0.3
営業職	117	82	35	0
	100.0	70.1	29.9	0.0
販売・サービス業(店員等)	52	24	28	0
	100.0	46.2	53.8	0.0
技能・労務職(運転手、作業員等)	38	28	10	0
	100.0	73.7	26.3	0.0
管理職(課長相当職以上)	57	44	13	0
	100.0	77.2	22.8	0.0
その他	38	19	19	0
	100.0	50.0	50.0	0.0
無回答	16	8	7	1
	100.0	50.0	43.8	6.3

(5) 回答者の勤続年数

上段:実数 下段:%	合計	勤続年数					無回答
		3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上	
全 体	1,133	67	125	388	384	166	3
	100.0	5.9	11.0	34.2	33.9	14.7	0.3
男性	544	40	51	189	186	77	1
	100.0	7.4	9.4	34.7	34.2	14.2	0.2
女性	586	27	73	197	198	89	2
	100.0	4.6	12.5	33.6	33.8	15.2	0.3
無回答	3	0	1	2	0	0	0
	100.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0

(6) 回答者の役職

上段:実数 下段:%	合計	役職				無回答
		役職に ついていない	主任級	係長級	その他	
全 体	1,133	620	244	164	93	12
	100.0	54.7	21.5	14.5	8.2	1.1
男性	544	235	130	114	59	6
	100.0	43.2	23.9	21.0	10.8	1.1
女性	586	382	114	50	34	6
	100.0	65.2	19.5	8.5	5.8	1.0
無回答	3	3	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(7) 回答者の雇用形態

上段:実数 下段:%	合計	雇用形態			無回答
		正社員	パートタイマー	その他	
全 体	1,133	1,057	31	37	8
	100.0	93.3	2.7	3.3	0.7
男性	544	520	5	15	4
	100.0	95.6	0.9	2.8	0.7
女性	586	536	25	21	4
	100.0	91.5	4.3	3.6	0.7
無回答	3	1	1	1	0
	100.0	33.3	33.3	33.3	0.0

「従業員調査結果」

(8) 回答者の1か月平均残業時間

上段:実数 下段:%	合計	1か月の平均残業時間						
		残業なし	10時間以下	10時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超	無回答
全 体	1,133 100.0	225 19.9	369 32.6	258 22.8	254 22.4	19 1.7	2 0.2	6 0.5
男性	544 100.0	48 8.8	161 29.6	140 25.7	176 32.4	15 2.8	2 0.4	2 0.4
女性	586 100.0	176 30.0	206 35.2	118 20.1	78 13.3	4 0.7	0 0.0	4 0.7
無回答	3 100.0	1 33.3	2 66.7	0 0.0	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	1,133 100.0	33 2.9	143 12.6	354 31.2	288 25.4	223 19.7	73 6.4	19 1.7
男性	544 100.0	8 1.5	85 15.6	207 38.1	121 22.2	91 16.7	27 5.0	5 0.9
女性	586 100.0	25 4.3	56 9.6	147 25.1	167 28.5	131 22.4	46 7.8	14 2.4
無回答	3 100.0	0 0.0	2 66.7	0 0.0	0 0.0	1 33.3	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	1,133 100.0	739 65.2	393 34.7	1 0.1
男性	544 100.0	378 69.5	165 30.3	1 0.2
女性	586 100.0	360 61.4	226 38.6	0 0.0
無回答	3 100.0	1 33.3	2 66.7	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	1,133 100.0	323 28.5	124 10.9	178 15.7	502 44.3	6 0.5
男性	544 100.0	171 31.4	63 11.6	75 13.8	230 42.3	5 0.9
女性	586 100.0	151 25.8	61 10.4	102 17.4	271 46.2	1 0.2
無回答	3 100.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	1 33.3	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	1,133 100.0	292 25.8	145 12.8	531 46.9	149 13.2	16 1.4
男性	544 100.0	131 24.1	78 14.3	273 50.2	60 11.0	2 0.4
女性	586 100.0	161 27.5	67 11.4	257 43.9	87 14.8	14 2.4
無回答	3 100.0	0 0.0	0 0.0	1 33.3	2 66.7	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3項目で、制度の有無について「わからない」が4割以上

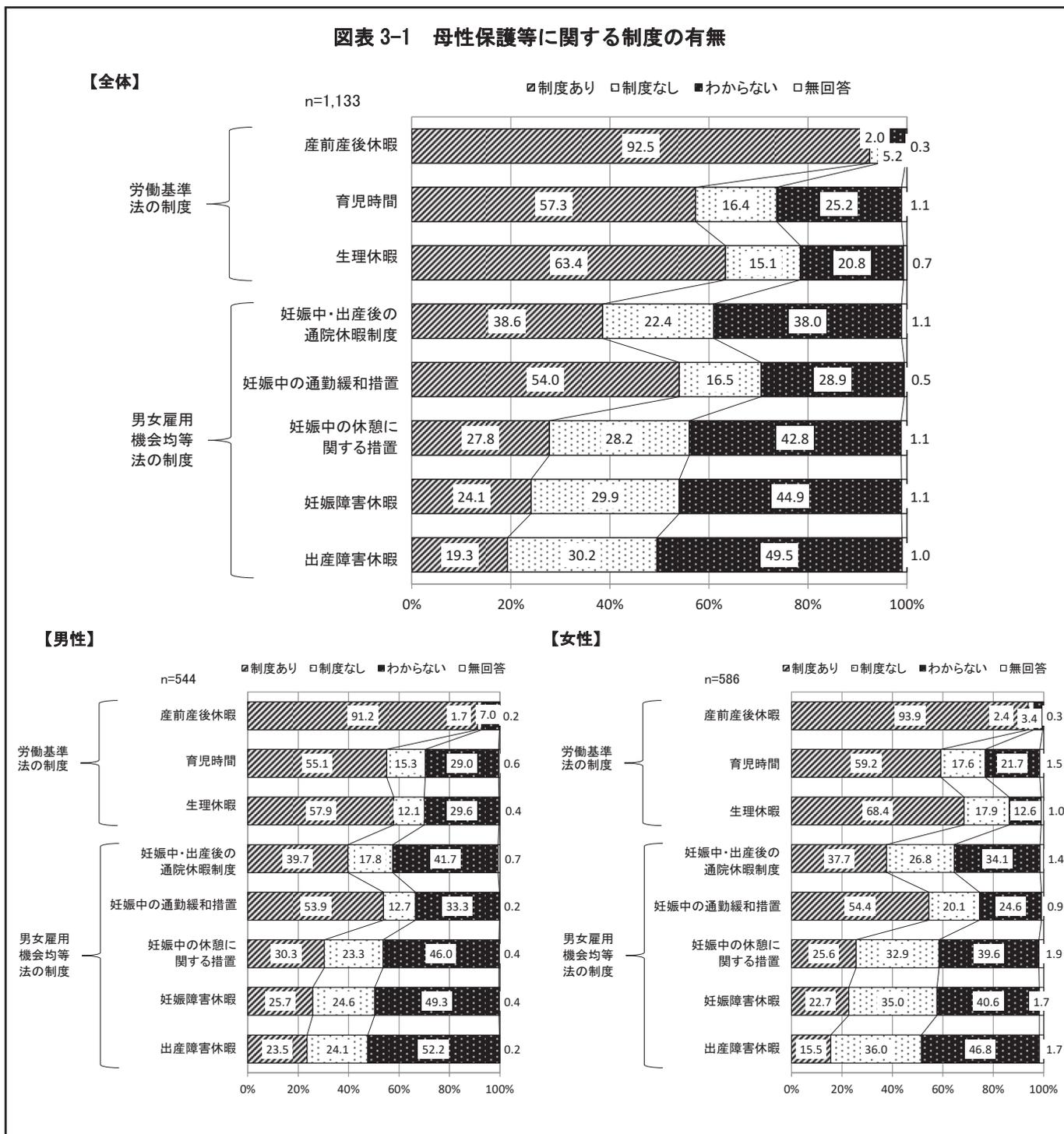
職場における母性保護に関する8項目の制度を挙げて、それぞれの制度の有無についてたずねた。

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」(92.5%)、「生理休暇」(63.4%)、「育児時間」(57.3%)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」(54.0%)の割合が高い。ただし、5項目とも「わからない」の割合が2割後半を超えており、特に「妊娠中の休憩に関する措置」、「妊娠障害休暇」、「出産障害休暇」は4割以上が「わからない」と回答している。

また、男女別にみると、いずれの項目についても男性の方が女性より「わからない」と回答した割合が高い。(図表3-1)

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・介護休業法の改正について

「産後パパ育休」について「知っていた」の割合が8割以上

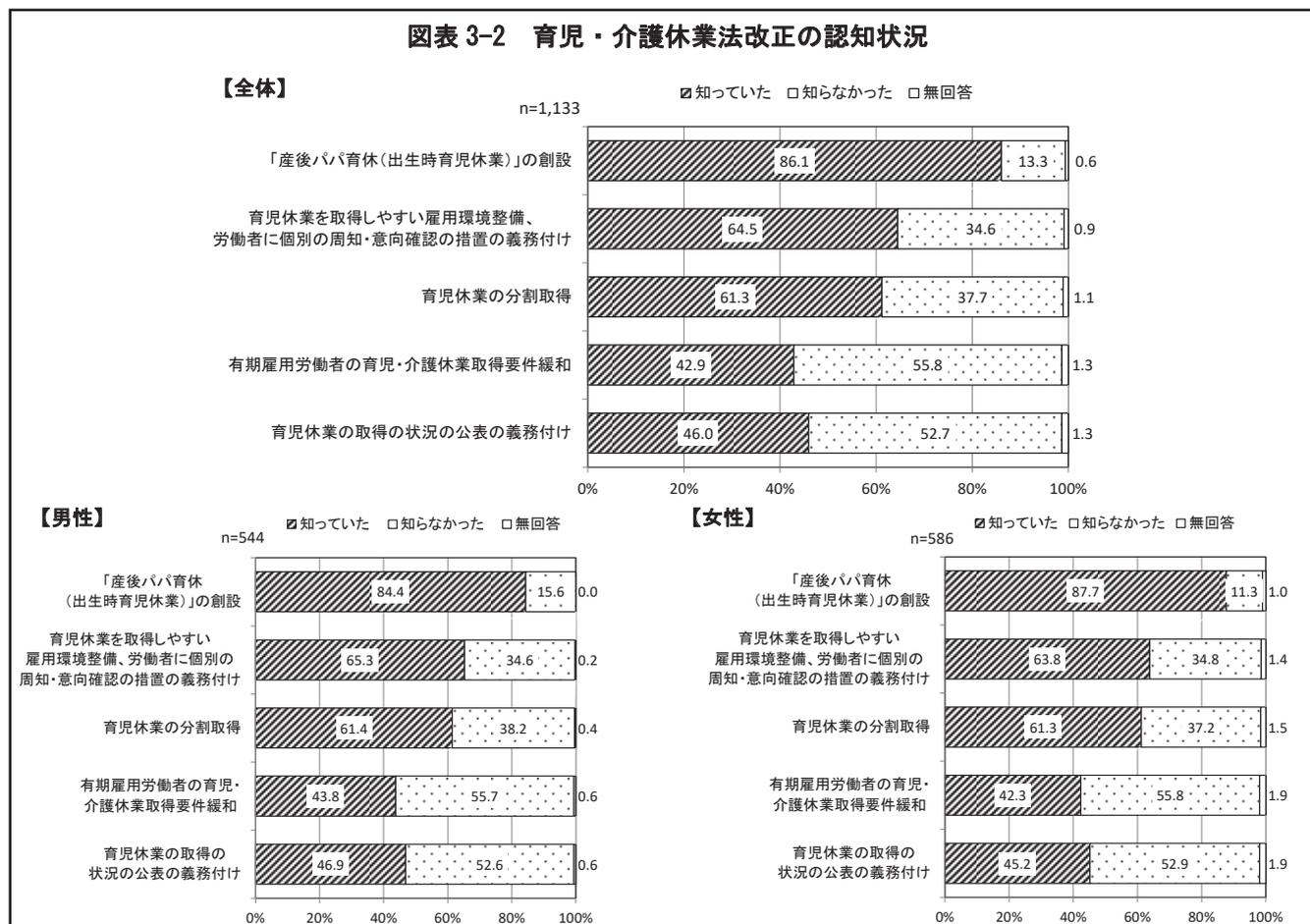
育児・介護休業法の5つの項目の改正について認識状況をたずねた。

「知っていた」の割合は「産後パパ育休（出生時育児休業）の創設」が86.1%で最も高い。5項目中3項目で「知っていた」が5割を超えている。

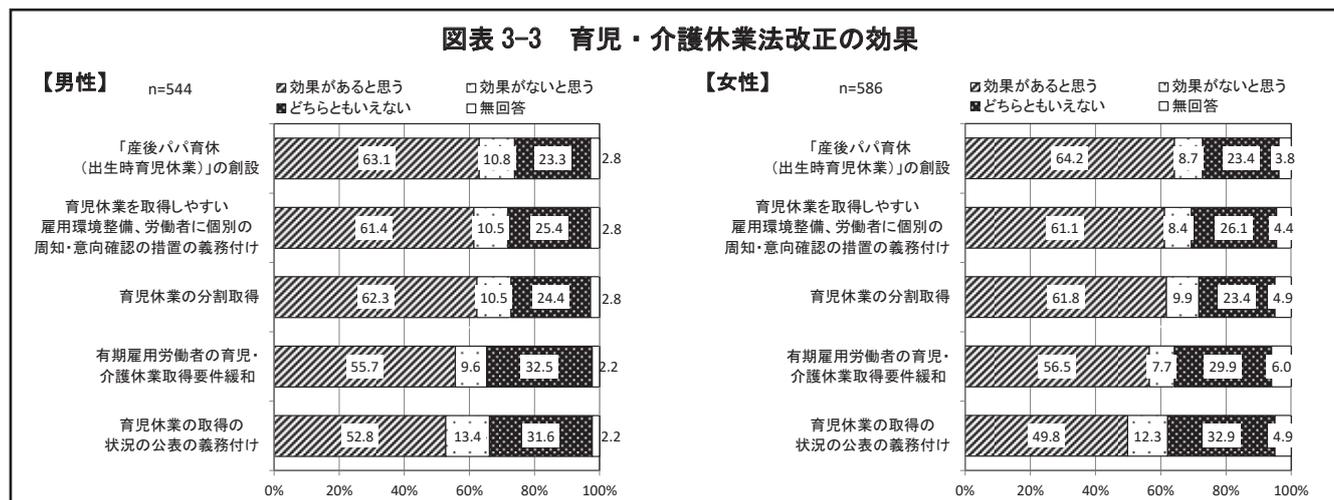
男女とも、「産後パパ育休（出生時育児休業）の創設」（男性：84.4%、女性：87.7%）については、「知っていた」が8割を超え高い。（図表3-2）

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5項目すべて、女性では5項目中4項目で「効果があると思う」が5割を超えている。また、いずれの項目についても男性の方が女性より「効果がないと思う」の割合が高い。（図表3-3）

図表 3-2 育児・介護休業法改正の認知状況



図表 3-3 育児・介護休業法改正の効果



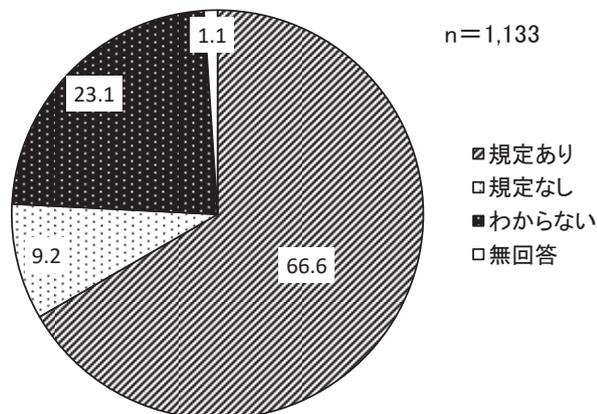
2 育児休業制度・産後パパ育休制度の規定の有無

育児休業・産後パパ育休の規定がある職場は6割以上

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66.6%、「規定なし」は9.2%、「わからない」は23.1%となっている。(図表3-4)

図表 3-4 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

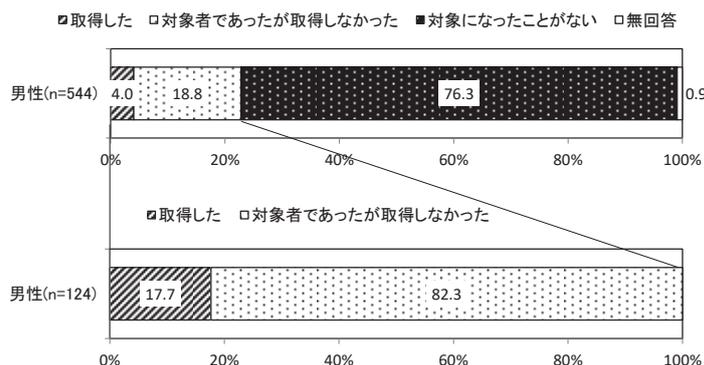
産後パパ育休対象者で、産後パパ育休を取得したことがある男性従業員は17.7%

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22.8%（「取得した」(4.0%) + 「対象者であったが取得しなかった」(18.8%)）である。

産後パパ育休対象者(男性n=124、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17.7%となっている。(図表3-5-1)

図表 3-5-1 産後パパ育休取得経験の有無

【男性】



3-1 産後パパ育休の取得期間等について

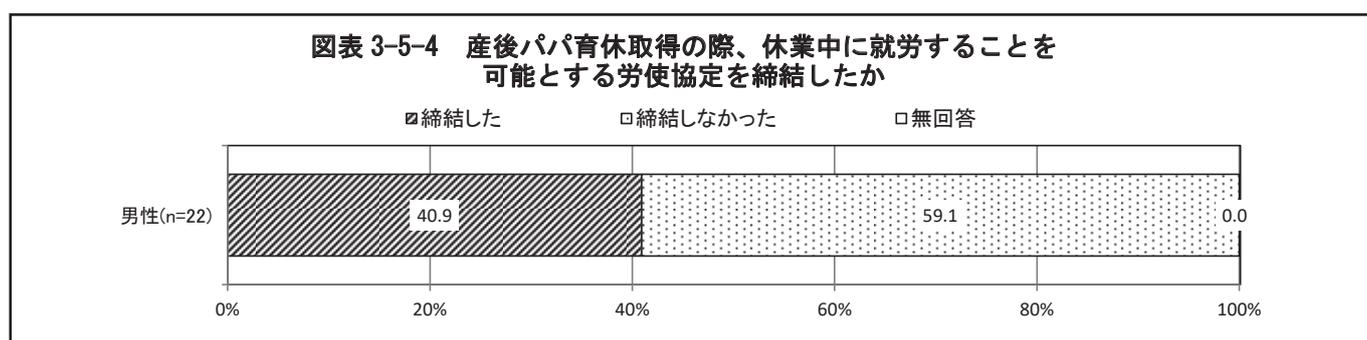
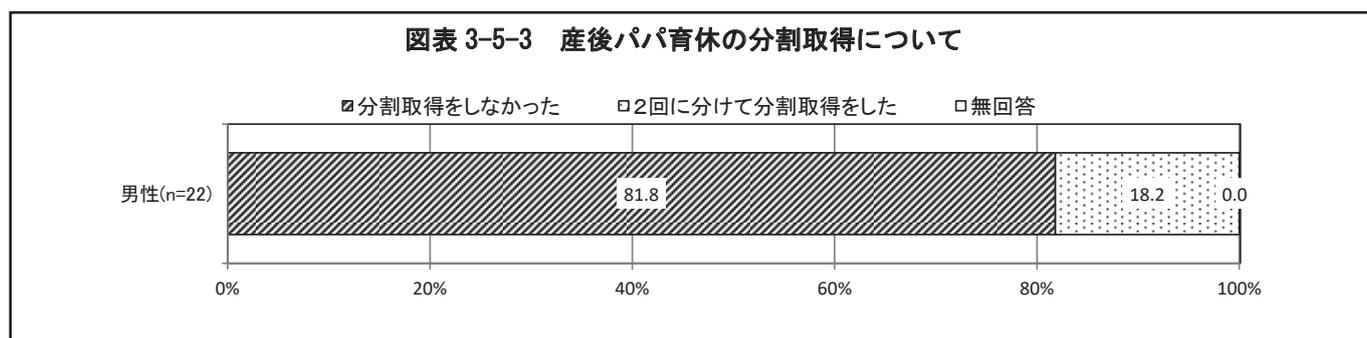
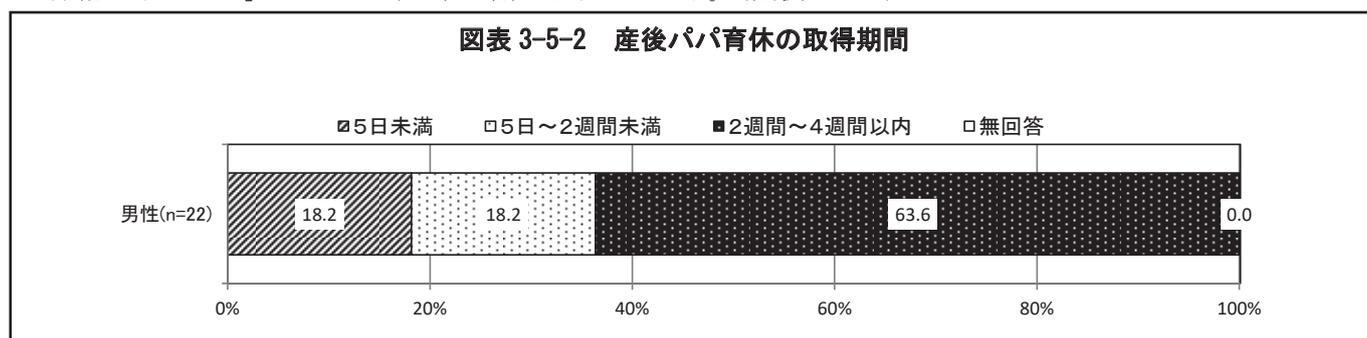
取得期間は「2週間～4週間以内」が最も多い

産後パパ育休を取得したことがある従業員（男性：n=22、女性：n=0）に対し、取得期間、分割取得の状況、産後パパ育休取得の際、休業中に就労することを可能とする労使協定を締結したかをたずねた。

取得期間については、「2週間～4週間以内」が63.6%（14名）、「5日未満」、「5日～2週間未満」が各18.2%（4名）となっている。（図表3-5-2）

分割取得については、「分割取得をしなかった」が81.8%（18名）、「2回に分けて分割取得をした」が18.2%（4名）となっている。（図表3-5-3）

産後パパ育休取得の際、休業中に就労することを可能とする労使協定を「締結した」のは40.9%（9名）、「締結しなかった」のは59.1%（13名）となっている。（図表3-5-4）

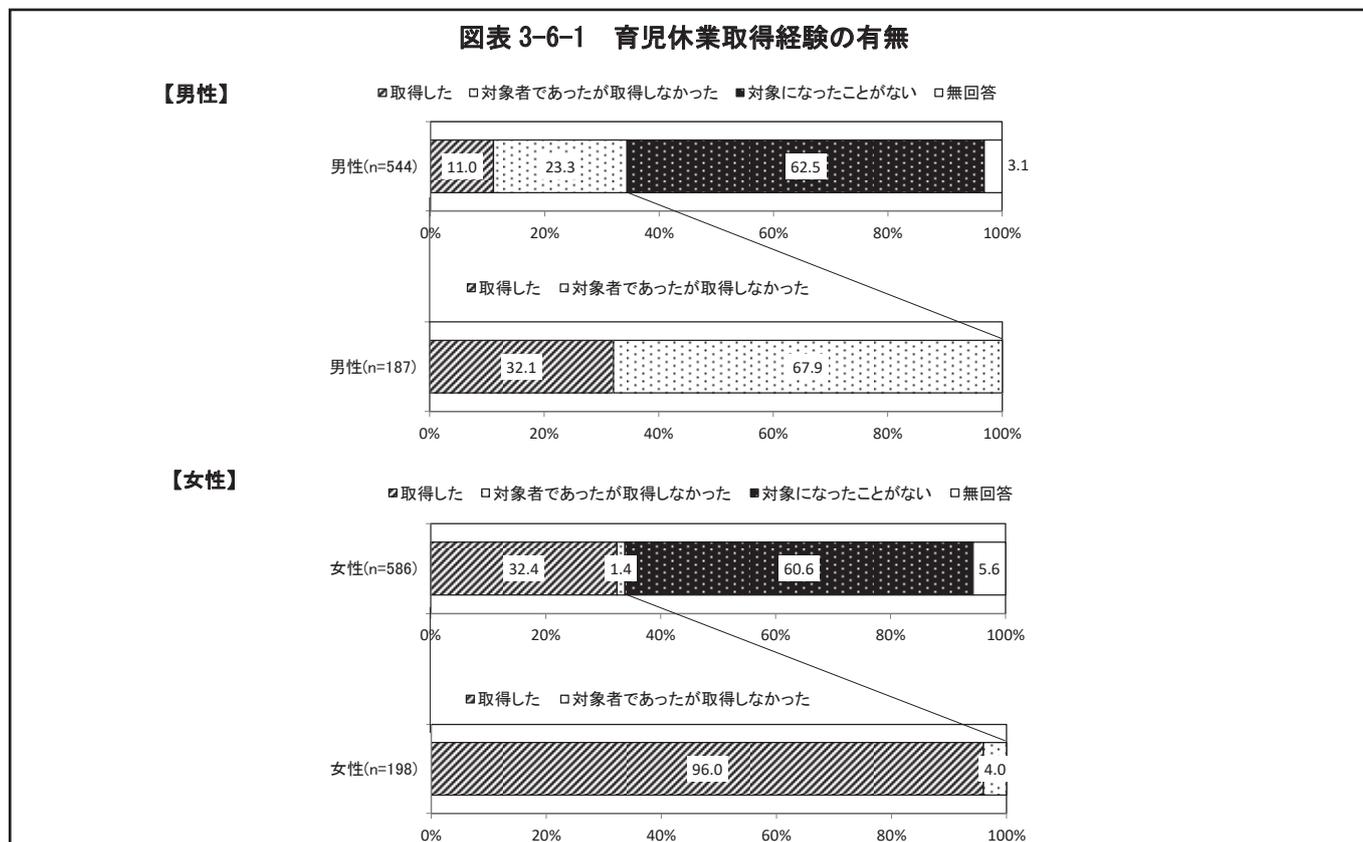


4 育児休業取得経験の有無

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96.0%、男性32.1%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 34.3%（「取得した」(11.0%) + 「対象者であったが取得しなかった」(23.3%)）、女性は 33.8%（同様に (32.4%) + (1.4%)）である。

育児休業対象者（男性 n=187、女性 n=198）のうち、育児休業を取得したことがあるのは、男性 32.1%、女性 96.0%であり、男女の差が大きい。（図表 3-6-1）

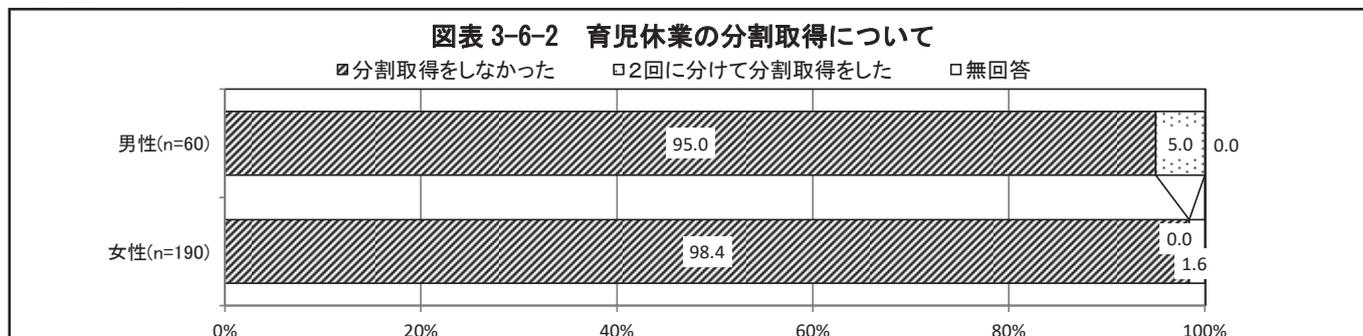


4-1 育児休業の分割取得について

男女とも「分割取得をしなかった」が95%以上

育児休業を取得したことがある従業員（男性：n=60、女性：n=190）に対し、分割取得をしたかたずねた。男女とも「分割取得をしなかった」（男性：95.0%、女性：98.4%）が95%以上となっている。

（図表 3-6-2）

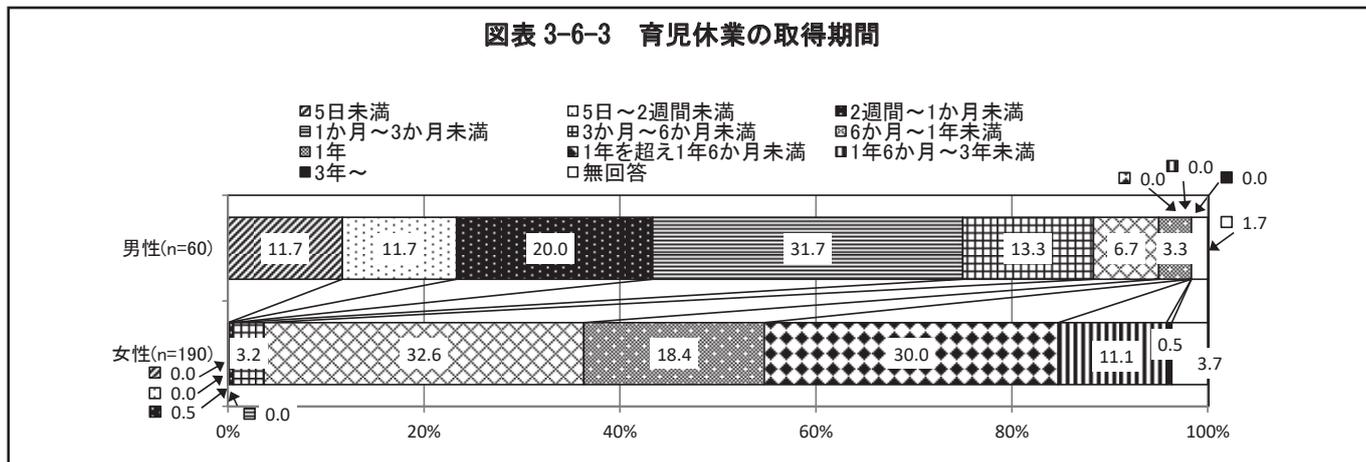


4-2 育児休業の取得期間

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=60、女性：n=190）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」（31.7%）が最も多く、次いで「2週間～1か月未満」（20.0%）となっている。女性では「6か月～1年未満」（32.6%）が最も多く、次いで「1年を超え1年6か月未満」（30.0%）となっており、全体的に男性の方が女性より取得する期間が短くなっている。（図表 3-6-3）

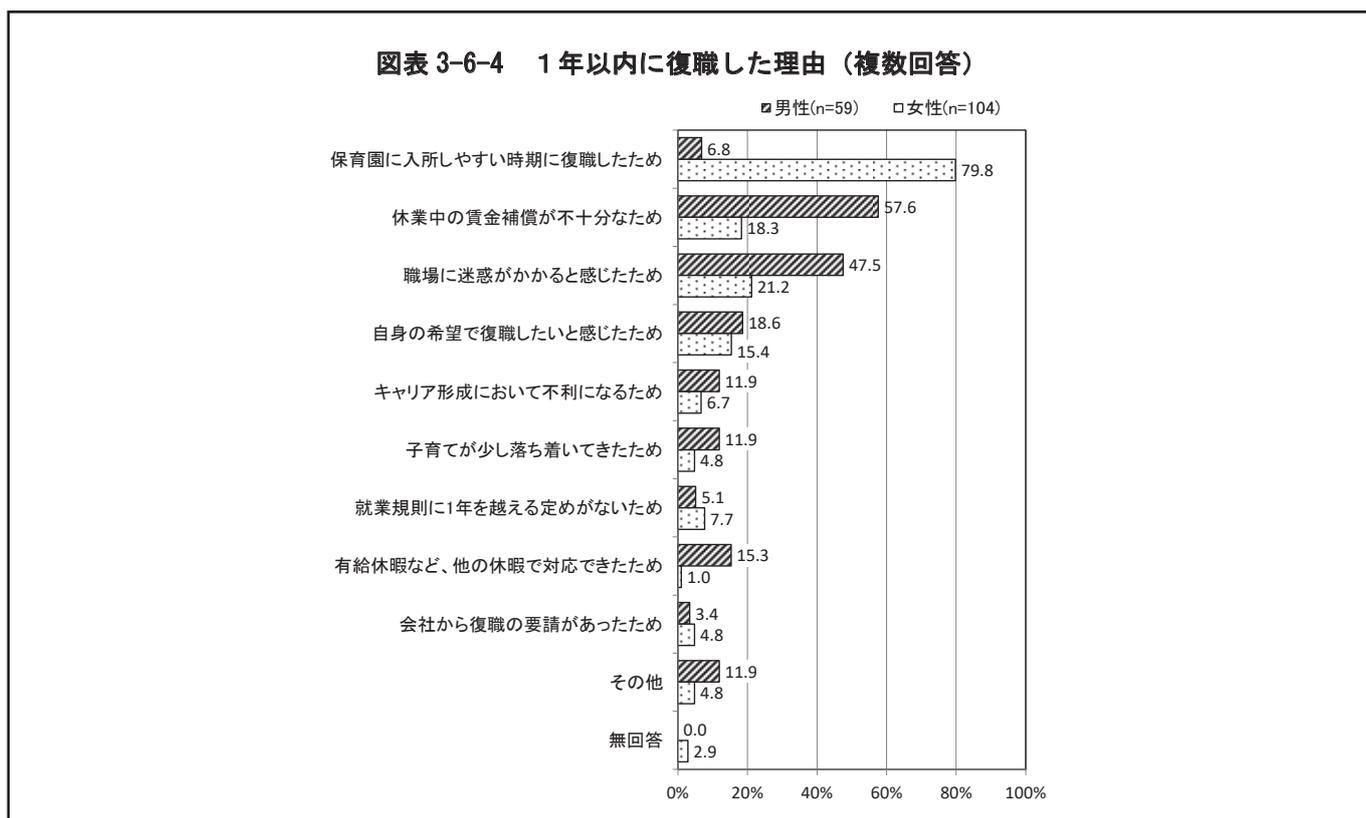


4-3 1年以内に復職した理由（複数回答）

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=59、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」（57.6%）が最も多く、次いで「職場に迷惑がかかると感じたため」（47.5%）となっている。女性では「保育園に入所しやすい時期に復職したため」（79.8%）が最も多くなっており、男女の意識が異なる。（図表 3-6-4）



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。

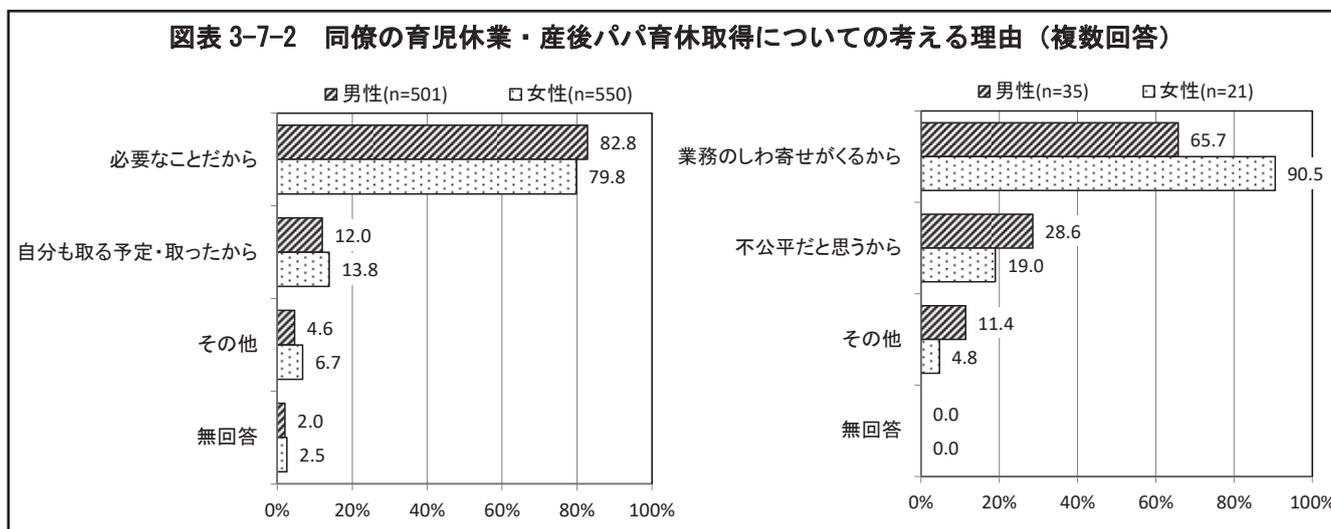
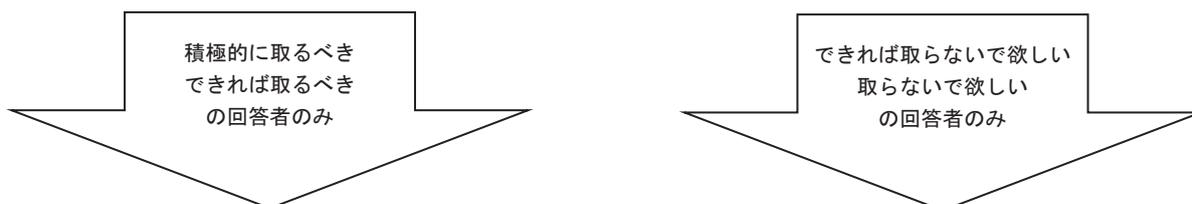
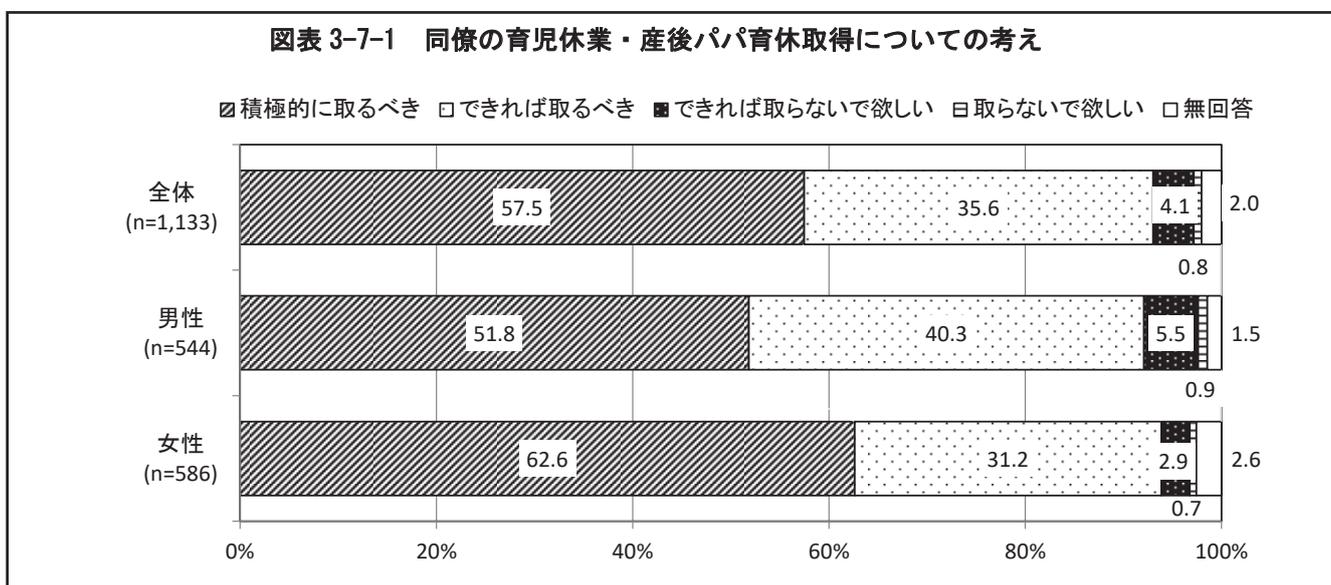
全体では「積極的に取るべき」(57.5%)と「できれば取るべき」(35.6%)とを合わせて9割を超える者が同僚の育児休業・産後パパ育休の取得を肯定的にとらえている。男女別では、女性で「積極的に取るべき」が62.6%と割合が高い。

(図表 3-7-1)

「積極的に取るべき」と「できれば取るべき」の回答者(男性 n=501、女性 n=550)に理由をたずねたところ、「必要なことだから」(男性 82.8%、女性 79.8%)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=35、女性 n=21)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 65.7%、女性 90.5%)が男女とも最も多い。

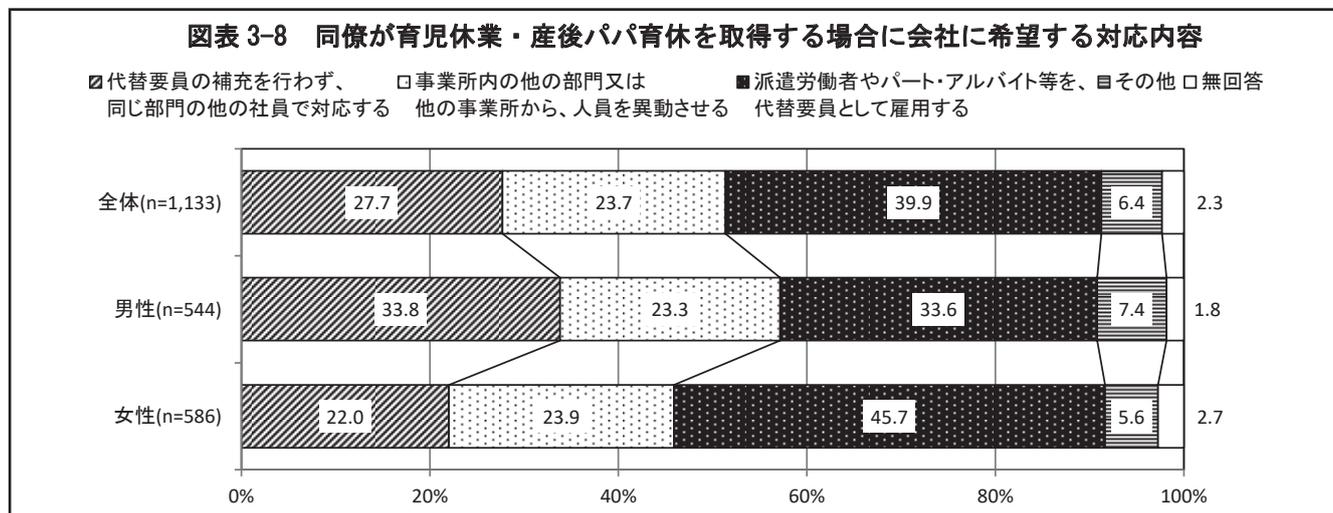
(図表 3-7-2)



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

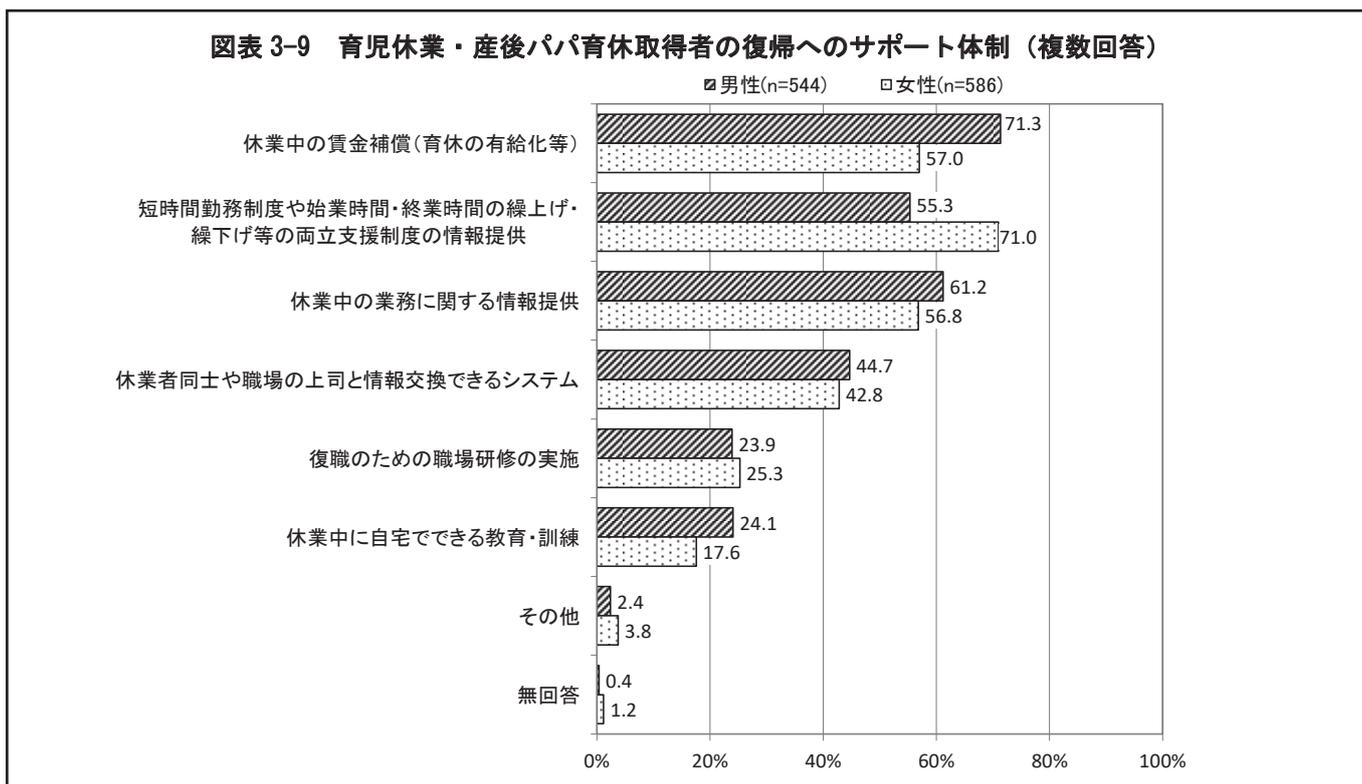
同僚に育児休業・産後パパ育休取得者がいた場合、会社にどう対応してほしいか、その方法をたずねた。男性では「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応する」(33.8%)、女性では「派遣労働者やパート・アルバイト等を、代替要員として雇用する」(45.7%)が最も多い。(図表 3-8)



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（育休の有給化等）」、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）」(71.3%)、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」(71.0%)が最も多くなっている。(図表 3-9)



8 育児休業等の取得とその後の働き方

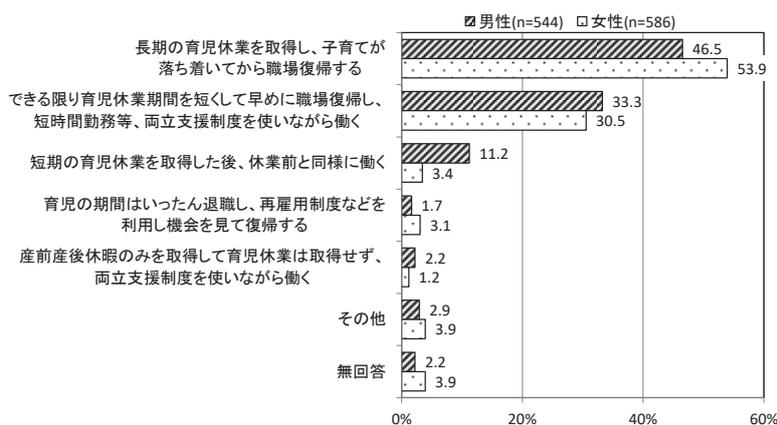
男女とも「長期」の休業を希望する割合が最も高い

自分自身の育児休業等の取得とその後の働き方について意向をたずねた。

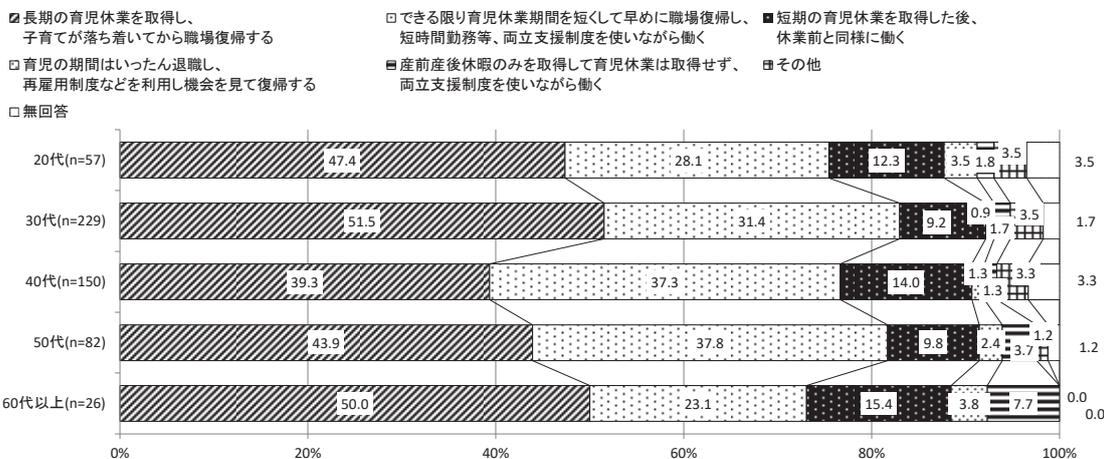
男女とも「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」(男性 46.5%、女性 53.9%) が最も多く、次いで「できる限り育児休業期間を短くして早めに職場復帰し、短時間勤務等、両立支援制度を使いながら働く」(男性 33.3%、女性 30.5%) となっている。

年代別にみると、女性では若い世代ほど、「長期の育児休業を取得し、子育てが落ち着いてから職場復帰する」の割合が高い傾向がみられ、女性の 20 代では 61.5% と特に高くなっている。(図表 3-10)

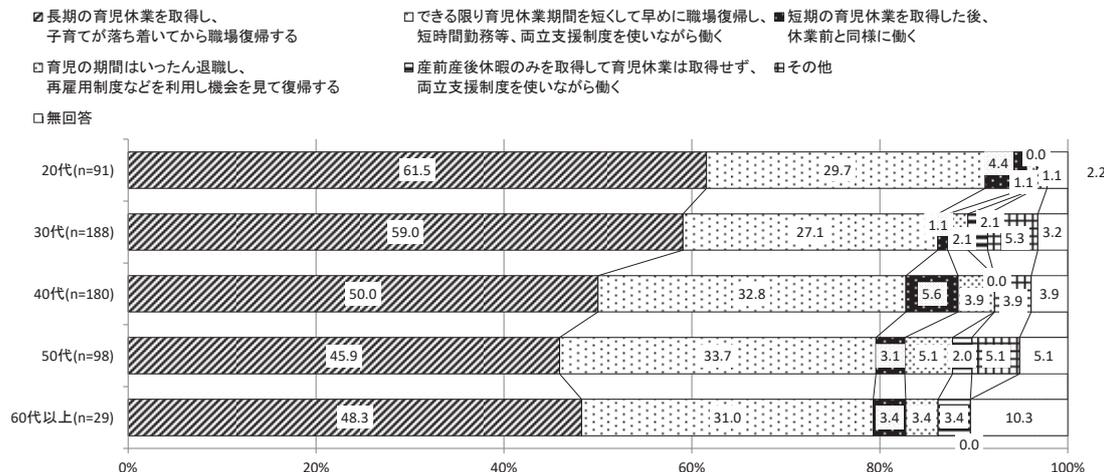
図表 3-10 育児休業等の取得とその後の働き方



【男性】



【女性】



9 育児休業取得等を理由とする不利益な取り扱いを受けたり、見聞きしたりした経験（複数回答）

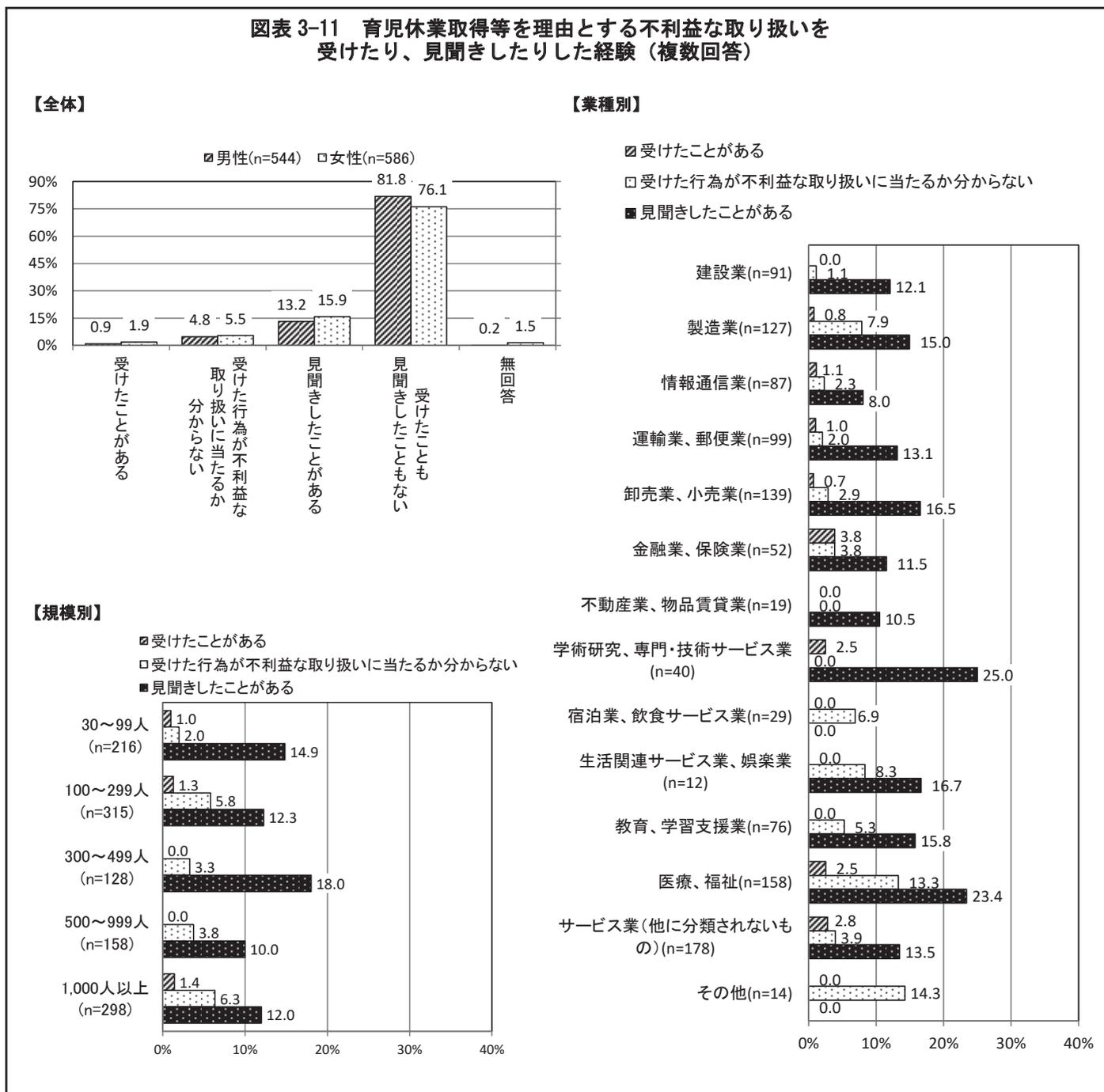
育児休業取得等を理由とする不利益な取り扱いを受けたことがあるのは、男女とも2%未満

育児休業・産後パパ育休取得（申し出）を理由とする不利益な取り扱いを受けたこと、見聞きしたことがあるか従業員にたずねたところ、「受けたことがある」は男性が0.9%、女性が1.9%である。また、「見聞きしたことがある」は男性が13.2%、女性が15.9%で、男女とも1割を超える。

業種別にみると、「見聞きしたことがある」の割合は「学術研究、専門・技術サービス業」（25.0%）、「医療、福祉」（23.4%）が高い。

規模別では、「300～499人」で「見聞きしたことがある」（18.0%）が多い。（図表3-11）

図表3-11 育児休業取得等を理由とする不利益な取り扱いを受けたり、見聞きしたりした経験（複数回答）



10 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

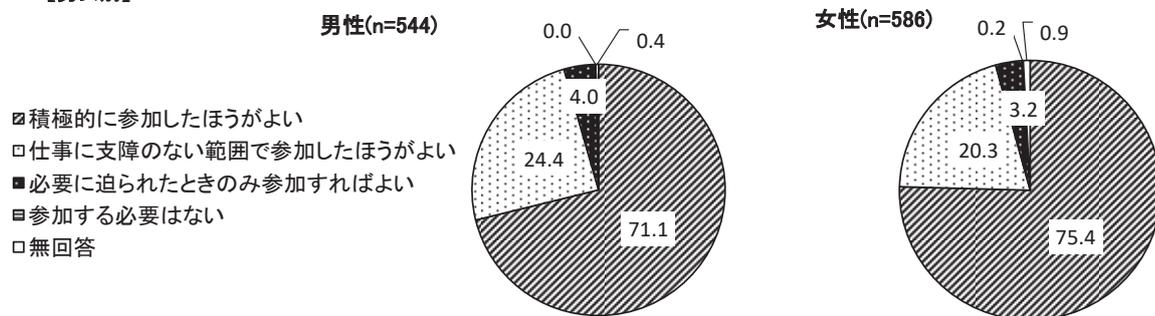
男性の育児参加への考えをたずねた。男女ともに「積極的に参加した方がよい」が最も多く、男性71.1%、女性75.4%となっている。次いで、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(男性24.4%、女性20.3%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(男性4.0%、女性3.2%)となっている。

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75%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。

規模別にみると、男女とも「30~99人」で「積極的に参加した方がよい」(男性52.5%、女性62.6%)が100人以上の規模と比べて少なくなっている。(図表3-12)

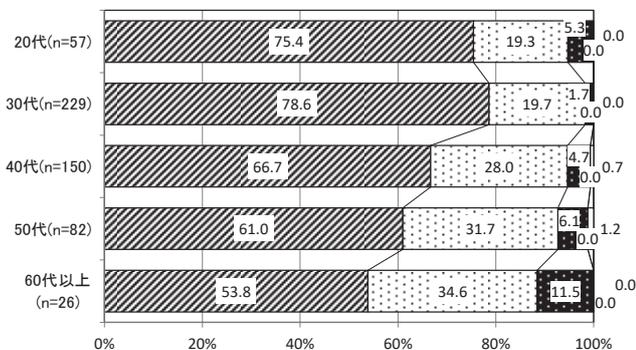
図表3-12 男性が育児に参加することについての考え

【男女別】



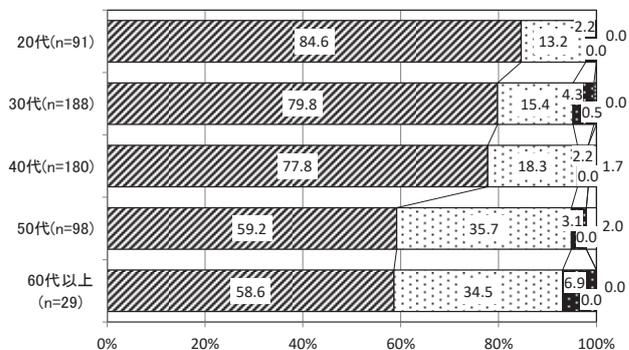
【男性・年代別】

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



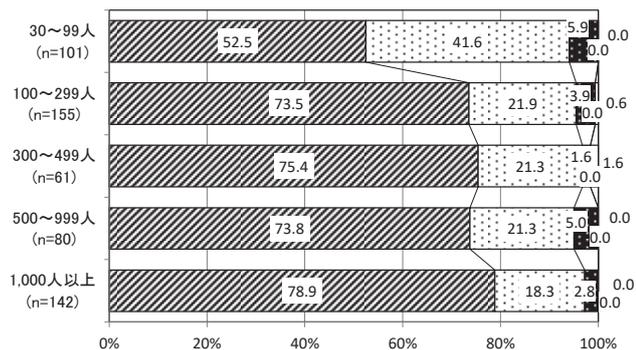
【女性・年代別】

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



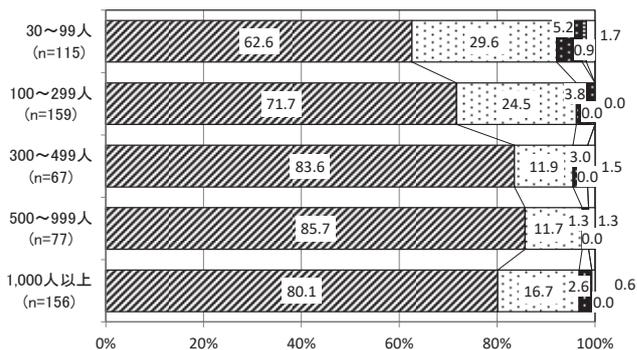
【男性・規模別】

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】

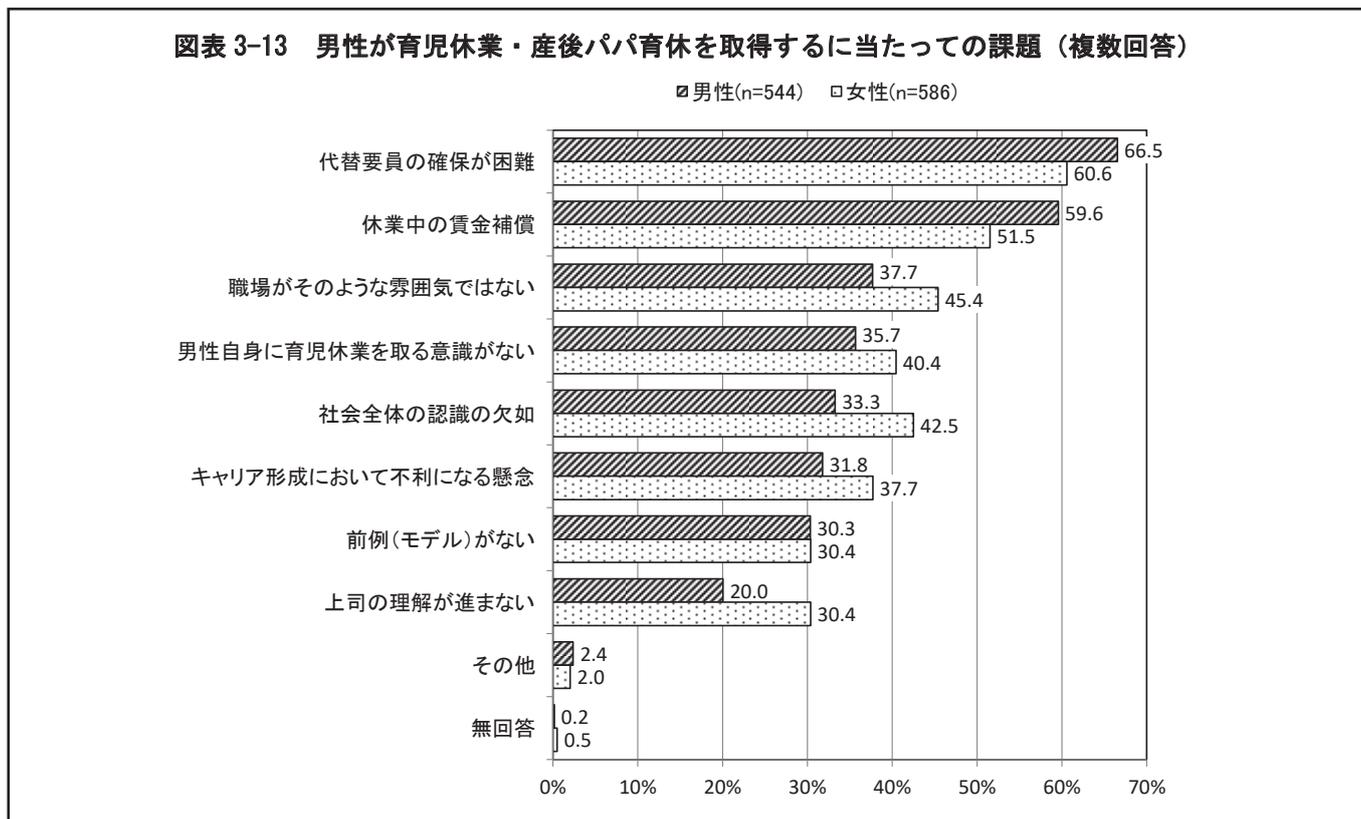
積極的に参加したほうがよい 仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい
必要に迫られたときのみ参加すればよい 参加する必要はない 無回答



11 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 66.5%、女性 60.6%）が6割以上で最も多く、次いで、「休業中の賃金補償」（男性 59.6%、女性 51.5%）、「職場がそのような雰囲気ではない」（男性 37.7%、女性 45.4%）の順となっている。（図表 3-13）

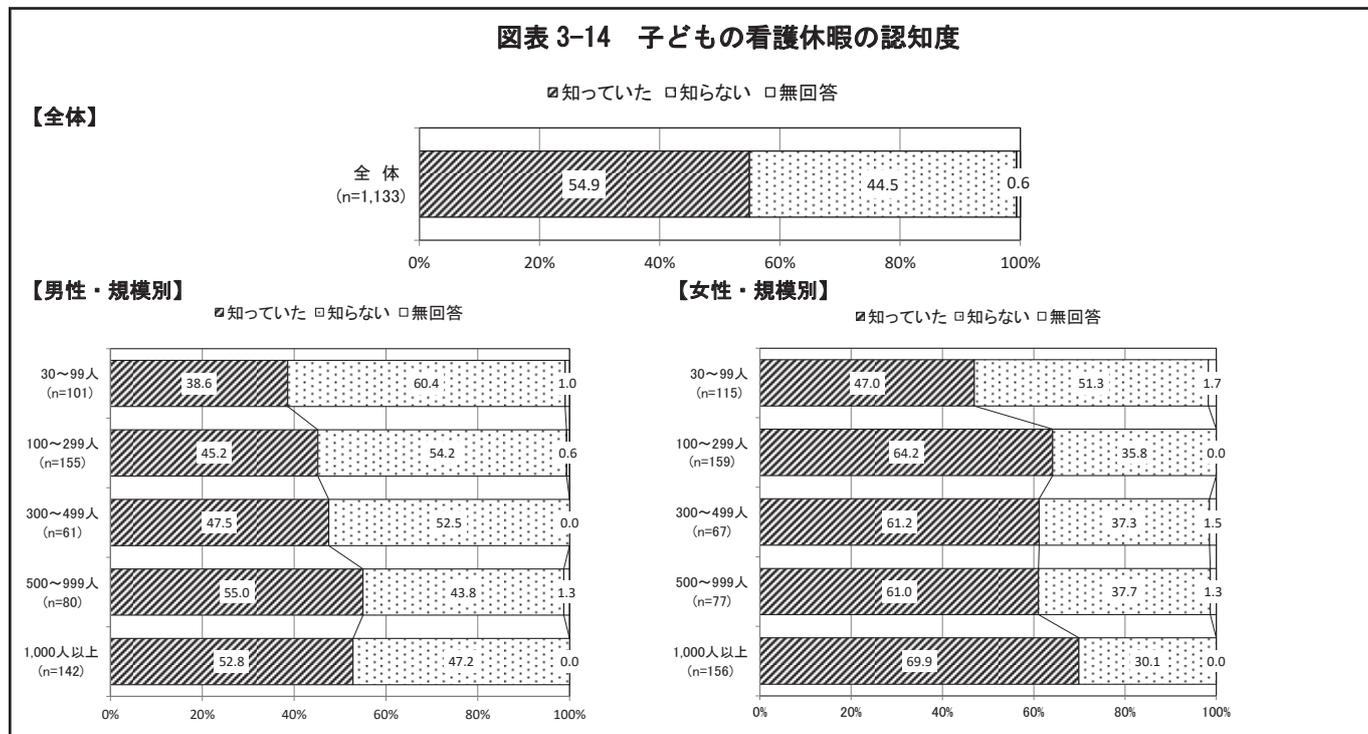


12 子どもの看護休暇の認知度

子どもの看護休暇が法律に定められていることを「知らない」が4割半ば

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、「知っていた」が54.9%となっており、「知らない」(44.5%)を上回っている。

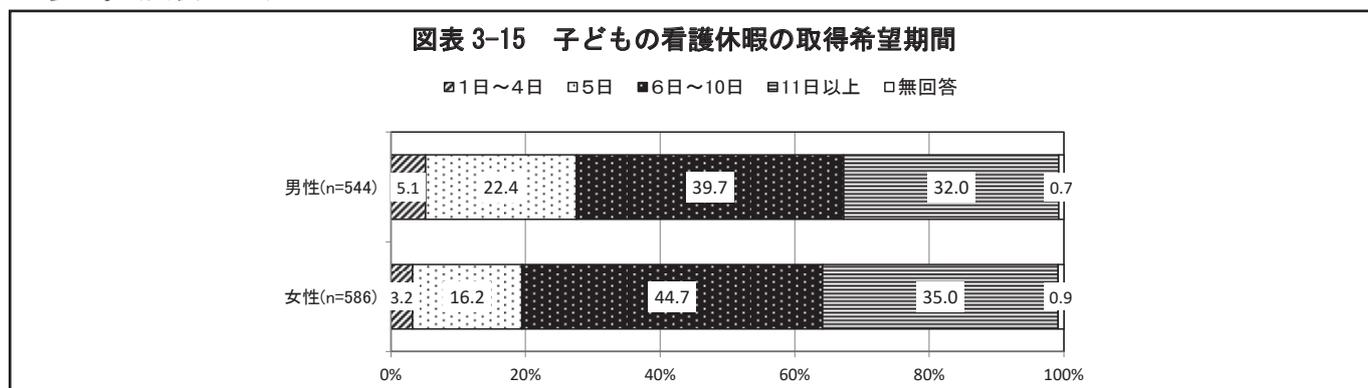
規模別にみると、男性では499人以下の規模では「知らない」が5割を超える。女性では「30~99人」では「知らない」(51.3%)が5割を超えるが、100人以上の規模では「知っていた」が6割を超える。いずれの規模でも男性の方が女性より「知らない」と回答した割合が高い。(図表 3-14)



13 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

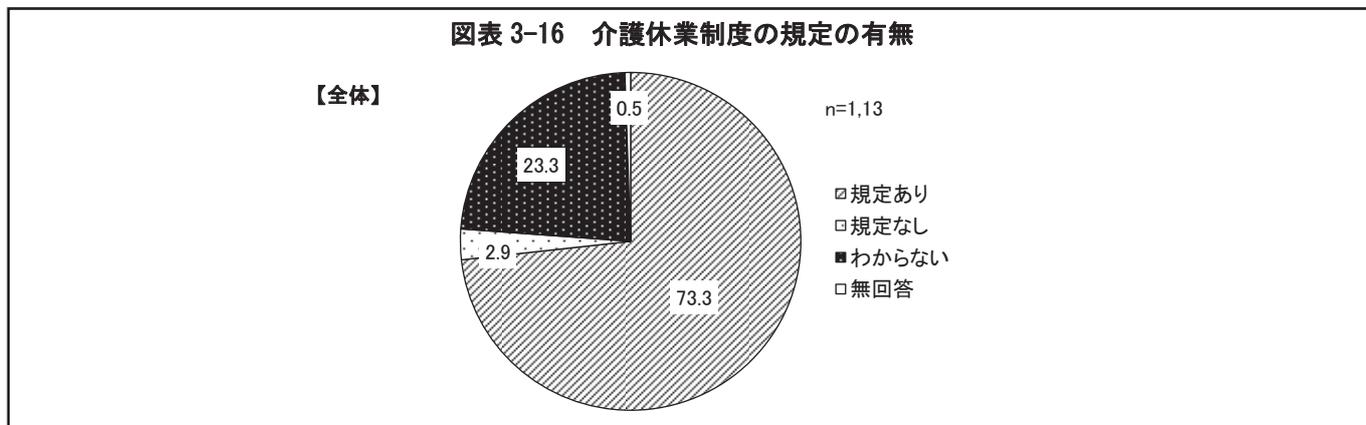
子どもの看護休暇は、年間どのくらい取得できることが望ましいかをたずねた。男女ともに「6~10日」(男性 39.7%、女性 44.7%)が最も多く、次いで、「11日以上」(男性 32.0%、女性 35.0%)、「5日」(男性 22.4%、女性 16.2%)となっており、男女ともに法律で定められた年5日以上の期間の取得を希望する回答が多い。(図表 3-15)



14 介護休業制度の規定の有無

「規定あり」は7割以上

職場の就業規則等に介護休業制度の規定があるかをたずねた。「規定あり」と回答したのは73.3%、「規定なし」は2.9%、「わからない」は23.3%となっている。(図表 3-16)

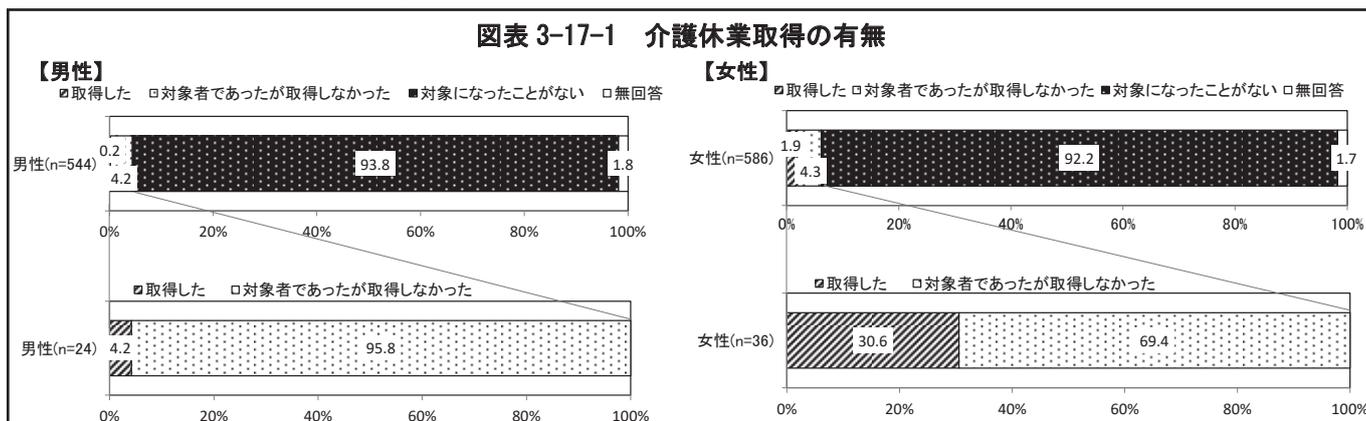


15 介護休業取得の有無

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4.4% (取得した(0.2%) + 対象者であったが取得しなかった(4.2%))、女性は6.2% (同様に(1.9%) + (4.3%)) であった。

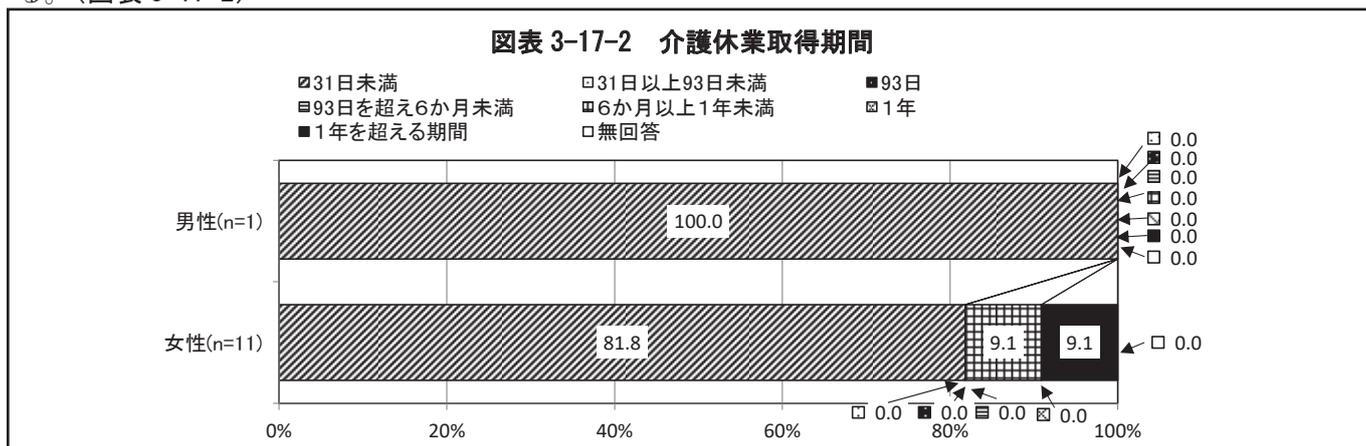
介護休業対象者 (男性: n=24、女性: n=36) のうち、休業を取得したことがあるのは、男性4.2% (1名)、女性30.6% (11名) であった。(図表 3-17-1)



15-1 介護休業取得期間

男性は「31日未満」1名、女性は「31日未満」9名、「6か月以上1年未満」、「1年を超える期間」各1名

介護休業を取得したと回答した者 (男性: n=1、女性: n=11) に、取得期間をたずねた。男性は「31日未満」が1名、女性は「31日未満」が9名、「6か月以上1年未満」、「1年を超える期間」が各1名となっている。(図表 3-17-2)

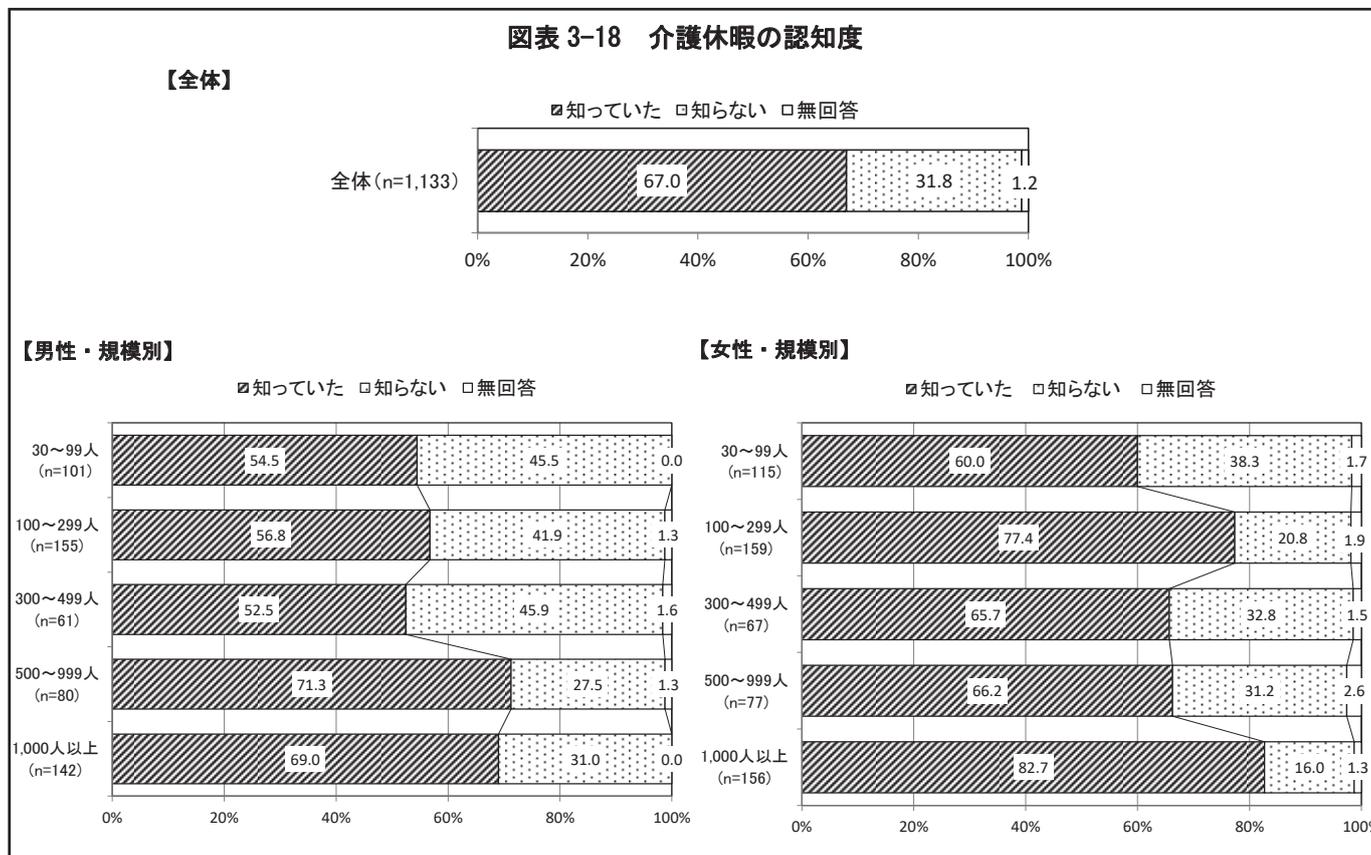


16 介護休暇の認知度

介護休暇が法定されていることを「知っていた」が6割後半

介護休暇が法定されていることを知っているかたずねたところ、「知っていた」が67.0%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。

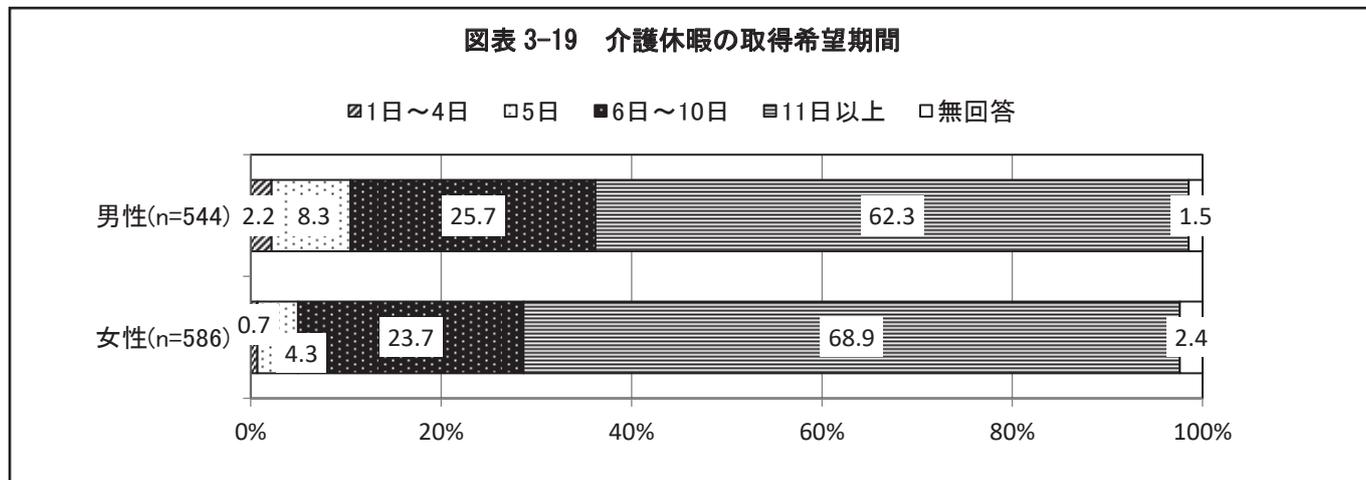
(図表 3-18)



17 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 62.3%、女性 68.9%）が最も多く、次いで、「6日～10日」（男性 25.7%、女性 23.7%）、「5日」（男性 8.3%、女性 4.3%）となっている。男女ともに、法律に定められた年5日以上の期間の取得を希望する回答が多い。（図表 3-19）



18 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」

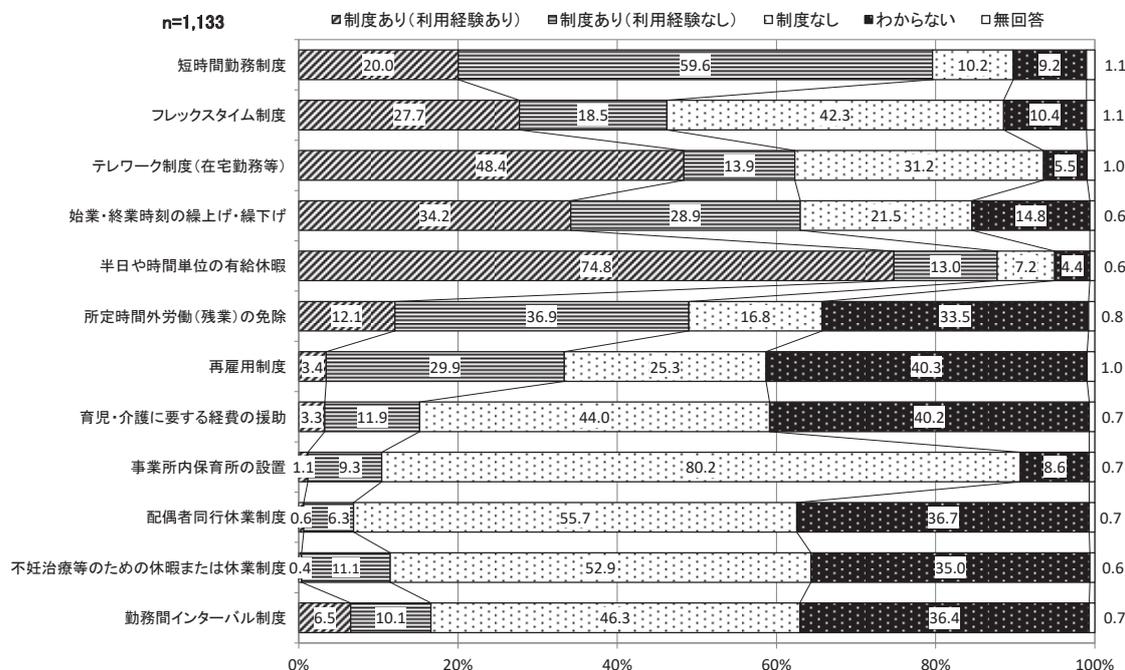
育児・介護等と仕事の両立支援制度等の多様な働き方の制度 12 項目を挙げて、それぞれの制度の有無と利用状況をたずねた。制度がある割合が高いのは、「半日や時間単位の有給休暇」が 87.8% (利用経験あり (74.8%) + 利用経験なし (13.0%)) で、次いで「短時間勤務制度」が 79.6% (同様に (20.0%) + (59.6%))、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 63.1% (同様に (34.2%) + (28.9%)) となっている。

また、利用経験ありの割合は「半日や時間単位の有給休暇」(74.8%) が最も高く、次いで「テレワーク制度 (在宅勤務等)」(48.4%) となっている。

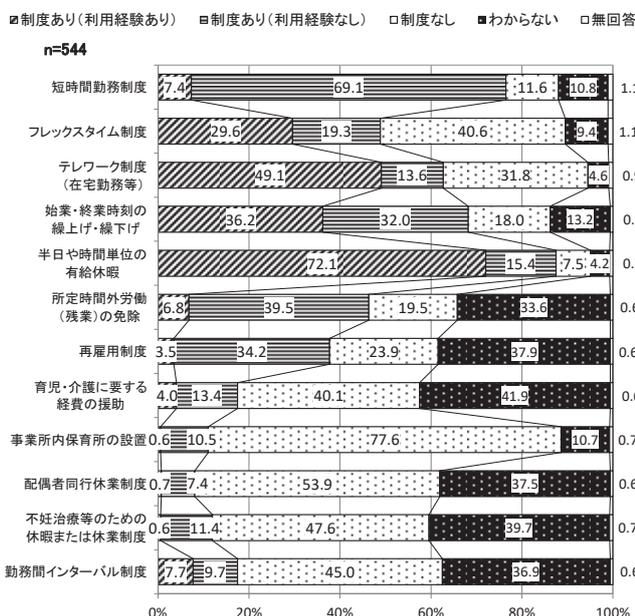
男女ともに似た傾向になっているが、「短時間勤務制度」の利用経験の割合は、男性が 7.4% であるのに対して、女性が 31.9% と高くなっている。(図表 3-20)

図表 3-20 多様な働き方に関する制度の有無と利用状況

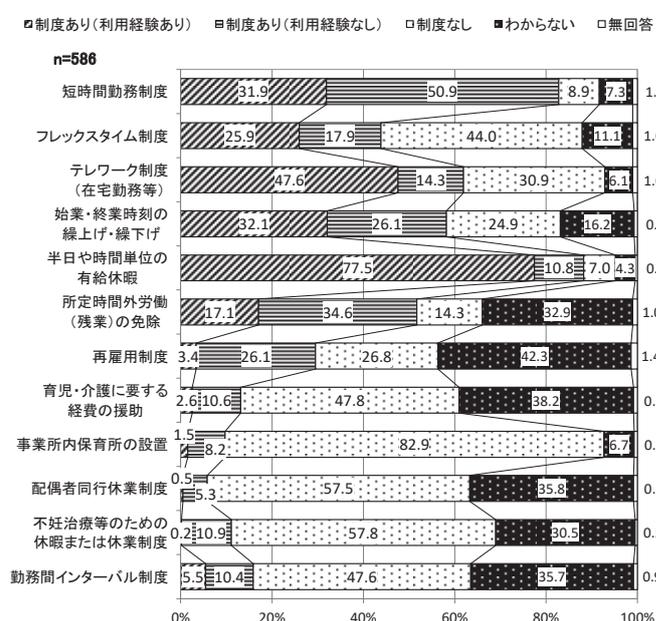
【全体】



【男性】



【女性】

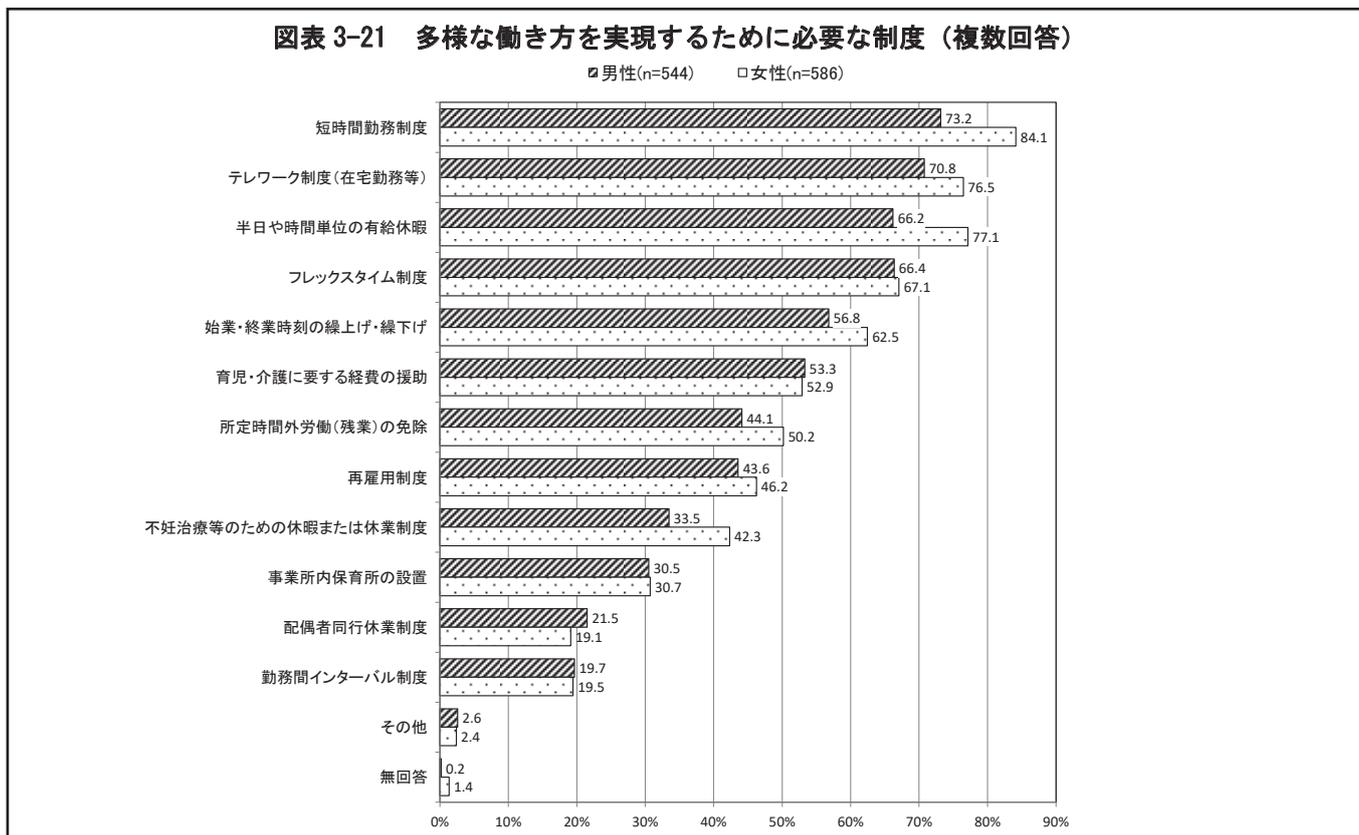


(2) 多様な働き方を実現するために必要な制度（複数回答）

男女ともに「短時間勤務制度」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「短時間勤務制度」（男性 73.2%、女性 84.1%）が最も多く、次いで、男性では「テレワーク制度（在宅勤務等）」（70.8%）、「フレックスタイム制度」（66.4%）、「半日や時間単位の有給休暇」（66.2%）、女性では「半日や時間単位の有給休暇」（77.1%）、「テレワーク制度（在宅勤務等）」（76.5%）、「フレックスタイム制度」（67.1%）の順となっている。

（図表 3-21）

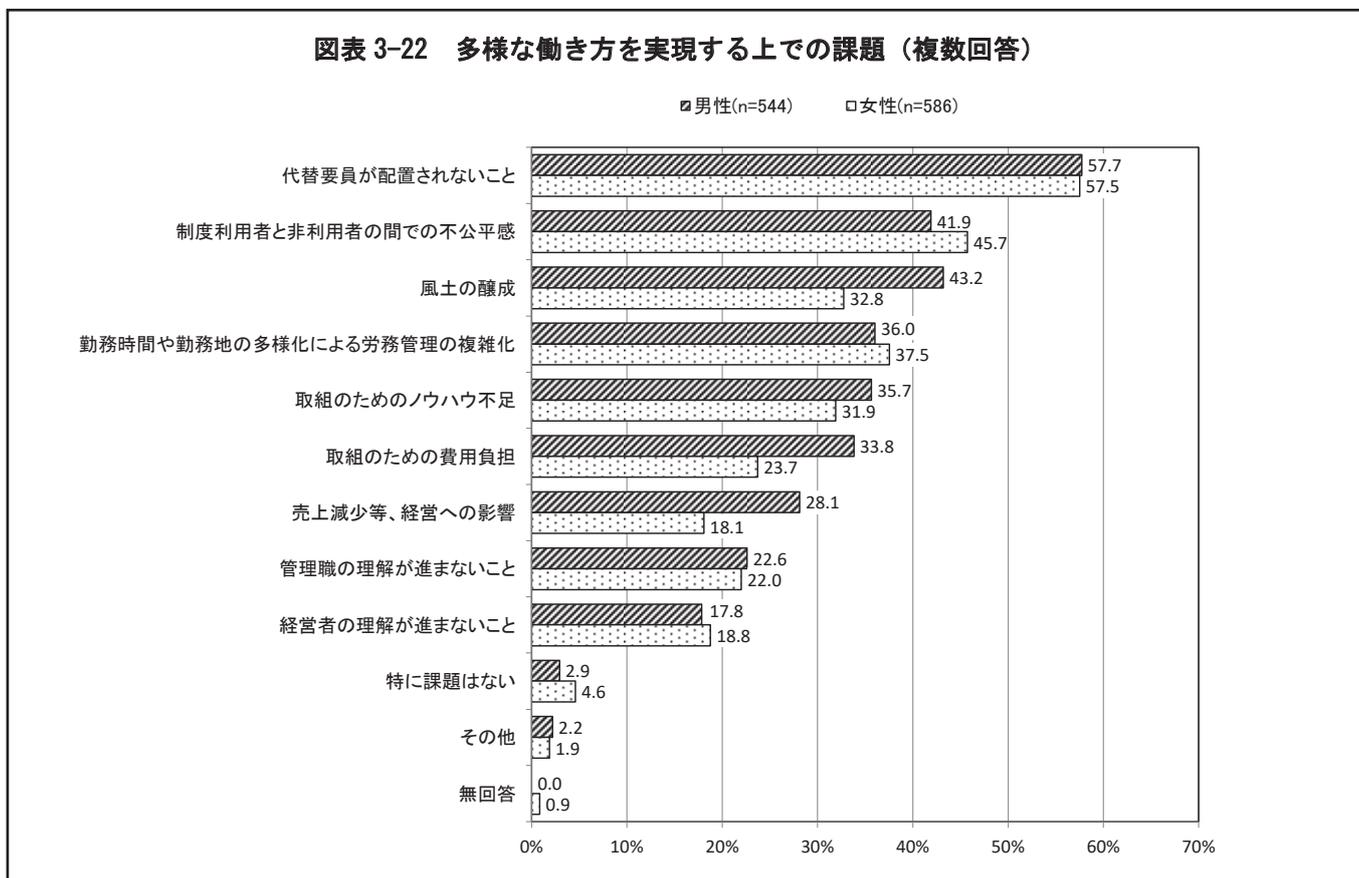


(3) 多様な働き方を実現する上での課題（複数回答）

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 57.7%、女性 57.5%）が最も多い。次いで、男性では「風土の醸成」（43.2%）、「制度利用者と非利用者の間での不公平感」（41.9%）、女性では「制度利用者と非利用者の間での不公平感」（45.7%）、「勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の複雑化」（37.5%）の順となっている。（図表 3-22）

図表 3-22 多様な働き方を実現する上での課題（複数回答）



Ⅲ 自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,133人（男性544人、女性586人、性別無回答3人））のうち、331人（男性165人、女性211人、性別無回答2人）、回答者の33.4%（男性30.3%、女性36.0%、性別無回答66.6%）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97件（男性44件、女性51件、性別無回答2件）と最も多く、次いで「行政に望むこと」が82件（男性41件、女性41件）、「育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること」が59件（男性10件、女性49件）、「雇用環境や社会・意識について」が46件（男性19件、女性27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】

- ◆ 女性管理職比率の目標設定が短期的であると感じます。これにより弊社では、男性社員のモチベーションが下がったり、無理に管理職にならされている女性社員がいるようにも感じます。管理職だけでなく、専門職のスペシャリストも含めた比率目標とした方が日本の国民性に合っているように感じます（製造業 500～999人）
- ◆ 職場での制度としては一定水準の平等が達成できていると感じているが、個々の従業員の意識において、不平等な振る舞いがあると感じる。異性の同僚に対するジェンダーロール的な取り扱いや、自身の性役割に従った様な行動など。これらは会社としての取り組みとは別に行政による国民の意識改革が必要だと思えます。（情報通信業 500～999人）
- ◆ 管理職になりたいと希望する女性社員に対して、正当な評価・判断が下されない事は問題だと思うが、そもそも「管理職になりたいと希望する女性の絶対数が少ない」という事はないのか。女性管理職や議員等の少なさが報じられる際に疑問に思う事である。上記の事実があるならば、女性の意識改革がまず必要。（卸売業、小売業 100～299人）
- ◆ 男性の多い職場では、どうしても女性の意見等が出てこない（出し辛い）傾向になりがちだと思う。他にも男性管理職には相談し辛い事も多々あると思う。会社ごとに問題はあるだろうが、女性管理職の配置を支援又は、補助などの制度を設ける様な事が可能だろうか。女性スタッフの雇用や離職率の低下にもつながるはず。（学術研究、専門・技術サービス業 30～99人）

【女性】

- ◆ 女性活躍や多様性といった言葉の浸透や様々な活動は行われているものの、実際、女性が見下されていると思うときは多々ある。ただ、10年前に比べると改善してきていると思う（製造業 1,000人以上）
- ◆ 業界的にほぼ男性の会社で女性は頑張っても一切評価されない。男は仕事ができるか否かに関わらず毎年基本給が上がるのに女性は据え置き。出産育休を得た女性への不利益扱いもある。単なる法律の取り決めだけで会社は絶対変わらないのでお金の罰則を設けてほしい。（運輸業、郵便業 1,000人以上）
- ◆ 出産して復帰するとキャリアが止まると強く感じます。男性だけが昇格していく現状を変えてほしいです。都の政治家に女性がもっともっと増えて、女性が生きやすくなる世の中を作ってほしいです。（不動産業、物品賃貸業 100～299人）

「従業員調査結果」

- ◆ 勤務している機関においても、一般社会においても会議体の構成員がほぼ男性であることが現状を表していると思う。世界的に見ても女性のトップが少ないことで日本の評価が下がっていることは明らかで、少なくとも東京都からそれらを是正してもらいたい。（教育、学習支援業 100～299人）

2 行政に望むこと

【男性】

- ◆ 上司や経営者は、育休に関してあまり積極的ではないと思います。この層に影響を与えるには、法人税との減税や法律によるしほりを設けることだと思います。制度をいくら使える状況でも、強制力がないと浸透しないのでそのあたりはアンケートを基に整備してもらえると助かります。（建設業 1,000人以上）
- ◆ 育休介護休取得者の代替用員への給与を助成してほしい。介護休業も、育休並みに重要視してほしい。介護休業中の、賃金に補助金で援助してもらいたい。（情報通信業 100～299人）
- ◆ 育休休暇に関して、男性の取得は若年層では理解が進んでいるが、中高年層の理解が弱く感じる。政府や都道府県で情勢の変化を広く広報することで、認知を広げられるのではないかと考えます。女性管理職に関して、適正や経験を抜きにした登用が増えてきているように感じる。管理職になる側にも重責になるため、短期間での目標ではなく、長期的な視点も重要なのでは。（宿泊業、飲食サービス業 1,000人以上）
- ◆ 介護に関しては、2025年以降、労働者に向けた雇用のあり方が重要となります。また家庭での家事両立は、少しずつ男女平等になってきていますが、働き方を国、自治体で義務化していただかないと進まないように思います。制度が導入されても人手や人材不足も懸念されます。制度活用を積極的に行っている事業者へはマンパワーを確保出来るような支援金等を充実してはどうでしょうか。（医療、福祉 100～299人）

【女性】

- ◆ 女性が経済的にも体力的にも不担になることが多いイメージがある。男性・女性も育休を取得できても、社内ではサポートが進まず苦勞している友人も多いです。育児給付金制度もとてもありがたいのですが、産休・育休を開始してから半年ほど経ってからの入金なので生活がとても苦しいです（自分の問題かと思いますが…）経済的なサポートがスピーディーになるととてもありがたいです。（建設業 500～999人）
- ◆ 育児や介護など仕事と両立するためには、様々な制度や支援が必要なことは理解できるし、対象者となったら積極的に活用したいし、助けになると思う。しかし、制度を利用できない立場や利用する予定がない者にとって、不公平感ほとりのぞけないと、日頃から感じている。国の支援や制度も子供や子供のいる世体ばかりで、将来のために子供を大切にする必要はあるが、現役で働く世代にも、何か支援してもらいたい。そういった事が働くモチベーションの1つになると考えられるため。（金融業、保険業 1,000人以上）
- ◆ 若い方が安心して子育てできる環境（職場、賃金）を東京都でも取りくんでほしいと思います。子育てするお金がなく子供を作らないことを選んでる方もいます。残念です。子育て中の方が職場を休む時残った方に負担がいかないよう代替要員配置のためのアルバイト等に補助ができるようにしてほしい（医療、福祉 30～99人）

「従業員調査結果」

- ◆ 都内で勤務し、地方に介護が必要な親がいる場合、交通費や、介護支援のサービスの利用料の補助があると嬉しい。どうしても女性が家事・育児の負担が大きい。夫側の残業時間の短縮と、人員の確保をすることで、ストレス、仕事の負担を減らして、家事・育児に参加して欲しい。（サービス業(他に分類されないもの) 100~299人)

3 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

【男性】

- ◆ 夫（男性）の育児休業の取得については、自身が取得したことでとても良い制度と思った。夫婦の協力が不可欠であること、育児についての理解も深まり大変有意義であった。金銭的なサポートの面で不安があり、1ヶ月の取得であったが不安がなければ半年~1年ぐらいは取得したかった。不安が解消されるようなサポートを望みます。（医療、福祉 100~299人）
- ◆ 現実に人手不足が常態化していて、育休など取得できるはずがない。制度（ルール）化されても、現実とはかけ離れているのでは？東京で子育てするのは経済的にも厳しいと思いますし、環境的にも合わないと思います。そんな中、「018サポート」は大変有り難く思います。今後の都政にも期待しています。（サービス業(他に分類されないもの) 1,000人以上)

【女性】

- ◆ 共働きだと、父親（片親）も、ある程度早めに帰って育児・家事に参加する必要がある。そのために、父親が早く帰れる、かつ賃金保証してもらえる環境がほしいです。（製造業 500~999人）
- ◆ 出産におけるキャリア形成で心配があり、出産に対し前向きになれません。（女性は産後絶対休まなければならないため）ですので産後パパ育休が今よりもっと認知され、よりよい活用をされれば女性側もより早くキャリア復帰できるようになるため、認知と活用されることをいのっています。（情報通信業 1,000人以上）
- ◆ 育休時短勤務の制度が3歳までが多いが、まだまだ小学生まで大変です。両親が高齢、遠方、病気（障害）があると、両親にお願いもできません。学童などに頼らず教育にたずさわりたいですが、そうすると、今の仕事を退職するしか選択はないと考えています。育休・時短について、もう少しよりそっていただくと幸いです。（卸売業、小売業 30~99人）
- ◆ 育児休業について、「産後パパ育休」「育児休業」「パパママプラス」等の制度が色々あり、状況に応じて柔軟に対応できるようにしているはずが、かえって複雑で分かりづらく感じるため、シンプルに統一してほしいです。・例えば、子の生年月日を入力したらママとパパそれぞれがいつまでどのように産育休が取得できるかシュミレーションできるようなWebサイトがほしいです。（分割取得のイメージ等つきやすくなると思います）（サービス業(他に分類されないもの) 100~299人)

4 雇用環境や社会・意識について

【男性】

- ◆ 制度を先行して整える取り組みは良いと思うが、代替の人員は経験や情報のリスクマネジメントからも容易に進まないのが実情としてあると感じる。（製造業 1,000人以上）
- ◆ 男女平等を標榜して様々な法改正がされていますが、事務担当者の負担は増加しており、男性事務担当者の育休取得についてはむしろより難しくなっているように思います。手続きを複雑にするのではなく、社会的な風土の醸成であったり、育休取得者に対する給付の拡充、子育てのしやすい社会環境の整備等により取得の促進が図られることを望みます。（情報通信業 1,000人以上）

「従業員調査結果」

- ◆ 管理者含め社内で子育て社員や妊娠中の社員が少ない。また社員、非正規であっても、人数不足もあり担当がきまっておき休暇が取得することが難しい部署もある。そのため女性社員あるいは男性社員が制度を利用しづらいと感じているのではないかと思う。（卸売業、小売業 300～499人）

【女性】

- ◆ 女性管理職の数を増やすことに躍起になっているように見えるが、特に自分の周りに、目指したい人は皆無。（大卒、新卒入社、17年め）社内・外問わず。ミスマッチと起こし、休んでしまう話もよく聞く。それだけ魅力がなく犠牲が多くみえている。（情報通信業 1,000人以上）
- ◆ 当社において、女性は結婚してから営業職を続けることが非常に困難であると特に若手の女性社員はみな、そう感じております。休みの日でも数時間の勤務、つねに携帯が鳴る、朝早くからの労働。当社レベルでなく、お客様にも協力いただかないと、継続は厳しいと思います。（卸売業、小売業 500～999人）
- ◆ 病院勤務ですが、人員不足がかなり深刻です。産前・産後休暇、育児時間の取得は権利であるので、取得してもらって良いと思います。しかし、その分の人員補充がなく、早く復帰してほしいとも思っています。休暇取得の人数に応じて、派遣等があれば良いなと思います。（医療、福祉 500～999人）

5 多様な働き方に関すること

【男性】

- ◆ 男女平等の実現は目指すべきだが、何をもって平等とするのか、人によって基準が異なるものと感じる。また、平等を声高に叫ぶ人達が目立っていることで、女性の中で「そこまで進出したくない」という意見を持つことが悪いことのように言われることがあると思う。そういった意見も多様性として認められるべき。（建設業 1,000人以上）

【女性】

- ◆ 在宅勤務やフレックス制が業務の内容上できない。まわりが在宅勤務等をしている時にも現場にいかなければならない業種のため仕方がないが、その他の部分で何か支援していただけるような策がないかなと感じる。休業を取得する側の「休業がとれてあたり前」というような態度は出すものではなく、休んでいる間にフォローしてもらえということを感じつつ、勤務していかなくてはならないと感じる。（権利ばかり主張される方が最近多いです）（医療、福祉 500～999人）
- ◆ 管理職は男性が多い また子育てをしながら働く上司があまりにも少ないため、職場でのマイノリティーであると感じる 働き方の多様性が広がると大変嬉しいです。（教育、学習支援業 1,000人以上）

6 男性の育児・家事・介護への参加に関すること

【女性】

- ◆ 子どもの看護休みの取得に関して圧倒的に女性の取得率が高いと思う。急な看護休みが必要になった場合についても男女の平等性を課題にしてほしい。（製造業 1,000人以上）
- ◆ 出産は男性にはできないけれど、そこにかかる責任を分担する意味でももっと子育てに男性がかかわれるシステムを作って欲しい。結局女性が産休・育休で長く休むことで、キャリア形成もできず、男女間の賃金格差も産まれてくるという悪循環がおき続ける。（運輸業、郵便業 30～99人）

7 その他

【男性】

- ◆ 仕事をする際にパワハラ、セクハラで訴えられることを懸念して指導がしづらいケースがある。(学術研究、専門・技術サービス業 300～499人)

【女性】

- ◆ たとえ制度が設置されていても、“本音と建前” 的なものになりがちで、制度を利用することで評価が下がる等、制度を利用することにリスクを感じる人が多い。(製造業 30～99人)