

### 第3章 従業員調査結果

「従業員調査結果」

【回答者（従業員）属性】

(1) 性別と年代

上段:実数 下段:%	全体							
	全体	性別			無回答	うち非正社員		
		男性	女性			全体	性別	
		男性	女性		全体	男性	女性	
全体	1,397	673	719	5	35	8	27	
	100.0 (100.0)	100.0 (48.2)	100.0 (51.5)	100.0 (0.4)	100.0 (100.0)	100.0 (22.9)	100.0 (77.1)	
年代	10代	2	1	1	-	1	-	1
		0.1 (100.0)	0.1 (50.0)	0.1 (50.0)	-	2.9 (100.0)	-	3.7
	20代	216	90	126	-	8	3	5
		15.5 (100.0)	13.4 (41.7)	17.5 (58.3)	-	22.9 (100.0)	37.5 (37.5)	18.5 (62.5)
	30代	614	328	286	-	8	1	7
		44.0 (100.0)	48.7 (53.4)	39.8 (46.6)	-	22.9 (100.0)	12.5 (12.5)	25.9 (87.5)
	40代	379	162	217	-	11	2	9
		27.1 (100.0)	24.1 (42.7)	30.2 (57.3)	-	31.4 (100.0)	25.0 (18.2)	33.3 (81.8)
	50代	150	75	74	1	5	-	5
	10.7 (100.0)	11.1 (50.0)	10.3 (49.3)	20.0 (0.7)	14.3 (100.0)	-	18.5 (100.0)	
60代	33	17	15	1	2	2	-	
	2.4 (100.0)	2.5 (51.5)	2.1 (45.5)	20.0 (3.0)	5.7 (100.0)	25.0 (100.0)	-	
無回答	3	-	-	3	-	-	-	
	0.2 (100.0)	-	-	60.0 (100.0)	-	-	-	

(2) 勤務先の業種

上段:実数 下段:%	全体	男性	女性	無回答
建設業	60	26	34	-
	4.3	3.9	4.7	-
製造業	157	76	81	-
	11.2	11.3	11.3	-
情報通信業	98	48	50	-
	7.0	7.1	7.0	-
運輸業、郵便業	88	44	44	-
	6.3	6.5	6.1	-
卸売業、小売業	197	102	95	-
	14.1	15.2	13.2	-
金融業、保険業	65	34	31	-
	4.7	5.1	4.3	-
不動産業、物品賃貸業	23	8	15	-
	1.6	1.2	2.1	-
学術研究、専門・技術サービス業	43	26	17	-
	3.1	3.9	2.4	-
宿泊業、飲食サービス業	50	24	26	-
	3.6	3.6	3.6	-
生活関連サービス業、娯楽業	16	7	9	-
	1.1	1.0	1.3	-
教育、学習支援業	118	53	65	-
	8.4	7.9	9.0	-
医療、福祉	173	80	92	1
	12.4	11.9	12.8	20.0
サービス業(他に 分類されないもの)	210	102	107	1
	15.0	15.2	14.9	20.0
その他	79	36	43	-
	5.7	5.3	6.0	-
無回答	20	7	10	3
	1.4	1.0	1.4	60.0
全体	1397	673	719	5
	100.0	100.0	100.0	100.0

(3) 勤務先の企業規模

上段:実数 下段:%	全体	男性	女性	無回答
30~99人	300	138	162	-
	21.5	20.5	22.5	-
100~299人	366	181	184	1
	26.2	26.9	25.6	20.0
300~499人	138	65	73	-
	9.9	9.7	10.2	-
500~999人	178	91	87	-
	12.7	13.5	12.1	-
1000人以上	396	189	206	1
	28.3	28.1	28.7	20.0
無回答	19	9	7	3
	1.4	1.3	1.0	60.0
全体	1397	673	719	5
	100.0	100.0	100.0	100.0

「従業員調査結果」

(4) 回答者の職種

上段:実数 下段:%	全体	男性	女性	無回答
専門・技術職	221	124	97	-
(技術者、看護師、教員等)	15.8	18.4	13.5	-
事務職	801	295	505	1
(経理事務、オペレーター等)	57.3	43.8	70.2	20.0
営業職	104	82	21	1
	7.4	12.2	2.9	20.0
販売・サービス職(店員等)	82	41	41	-
	5.9	6.1	5.7	-
技能・労務職	52	40	12	-
(運転手、作業員等)	3.7	5.9	1.7	-
管理職(課長相当職以上)	73	58	15	-
	5.2	8.6	2.1	-
その他	49	28	21	-
	3.5	4.2	2.9	-
無回答	15	5	7	3
	1.1	0.7	1.0	60.0
全体	1397	673	719	5
	100.0	100.0	100.0	100.0

(5) 回答者の勤続年数

上段:実数 下段:%	全体	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	1397	93	147	492	453	200	12
	100.0	6.7	10.5	35.2	32.4	14.3	0.9
男性	673	47	69	242	223	87	5
	100.0	7.0	10.3	36.0	33.1	12.9	0.7
女性	719	46	78	249	229	112	5
	100.0	6.4	10.8	34.6	31.8	15.6	0.7
無回答	5	-	-	1	1	1	2
	100.0	-	-	20.0	20.0	20.0	40.0

(6) 回答者の役職

上段:実数 下段:%	全体	役職につ いていない	主任級	係長級	課長級	部長級	その他	無回答
全体	1397	726	295	201	82	21	51	21
	100.0	52.0	21.1	14.4	5.9	1.5	3.7	1.5
男性	673	263	164	137	63	13	21	12
	100.0	39.1	24.4	20.4	9.4	1.9	3.1	1.8
女性	719	461	131	64	19	7	30	7
	100.0	64.1	18.2	8.9	2.6	1.0	4.2	1.0
無回答	5	2	-	-	-	1	-	2
	100.0	40.0	-	-	-	20.0	-	40.0

(7) 回答者の雇用形態

上段:実数 下段:%	全体	正社員	パートタイマー	その他	無回答
全体	1397	1297	35	46	19
	100.0	92.8	2.5	3.3	1.4
男性	673	640	8	15	10
	100.0	95.1	1.2	2.2	1.5
女性	719	655	27	30	7
	100.0	91.1	3.8	4.2	1.0
無回答	5	2	-	1	2
	100.0	40.0	-	20.0	40.0

「従業員調査結果」

(8) 回答者の1か月の平均残業時間

上段:実数 下段:%	全体	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	1397	265	402	345	297	48	23	17
	100.0	19.0	28.8	24.7	21.3	3.4	1.6	1.2
男性	673	69	161	184	199	35	18	7
	100.0	10.3	23.9	27.3	29.6	5.2	2.7	1.0
女性	719	195	240	161	98	12	5	8
	100.0	27.1	33.4	22.4	13.6	1.7	0.7	1.1
無回答	5	1	1	-	-	1	-	2
	100.0	20.0	20.0	-	-	20.0	-	40.0

(9) 昨年度の年次有給休暇取得者日数

上段:実数 下段:%	全体	0日	1~5日	6~10日	11~15日	16~20日	21日以上	無回答
全体	1397	133	341	384	240	201	66	32
	100.0	9.5	24.4	27.5	17.2	14.4	4.7	2.3
男性	673	72	193	207	95	72	22	12
	100.0	10.7	28.7	30.8	14.1	10.7	3.3	1.8
女性	719	60	147	176	145	129	44	18
	100.0	8.3	20.4	24.5	20.2	17.9	6.1	2.5
無回答	5	1	1	1	-	-	-	2
	100.0	20.0	20.0	20.0	-	-	-	40.0

(10) 配偶者の有無

上段:実数 下段:%	全体	いる	いない	無回答
全体	1397	817	564	16
	100.0	58.5	40.4	1.1
男性	673	462	204	7
	100.0	68.6	30.3	1.0
女性	719	353	359	7
	100.0	49.1	49.9	1.0
無回答	5	2	1	2
	100.0	40.0	20.0	40.0

(11) 子どもの有無

上段:実数 下段:%	全体	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	1397	347	124	170	737	19
	100.0	24.8	8.9	12.2	52.8	1.4
男性	673	210	71	77	308	7
	100.0	31.2	10.5	11.4	45.8	1.0
女性	719	136	53	92	428	10
	100.0	18.9	7.4	12.8	59.5	1.4
無回答	5	1	-	1	1	2
	100.0	20.0	-	20.0	20.0	40.0

(12) 勤務先労働組合の有無

上段:実数 下段:%	全体	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	1397	406	183	715	71	22
	100.0	29.1	13.1	51.2	5.1	1.6
男性	673	207	89	340	28	9
	100.0	30.8	13.2	50.5	4.2	1.3
女性	719	198	94	373	43	11
	100.0	27.5	13.1	51.9	6.0	1.5
無回答	5	1	-	2	-	2
	100.0	20.0	-	40.0	-	40.0

I 職場の雇用管理の概況

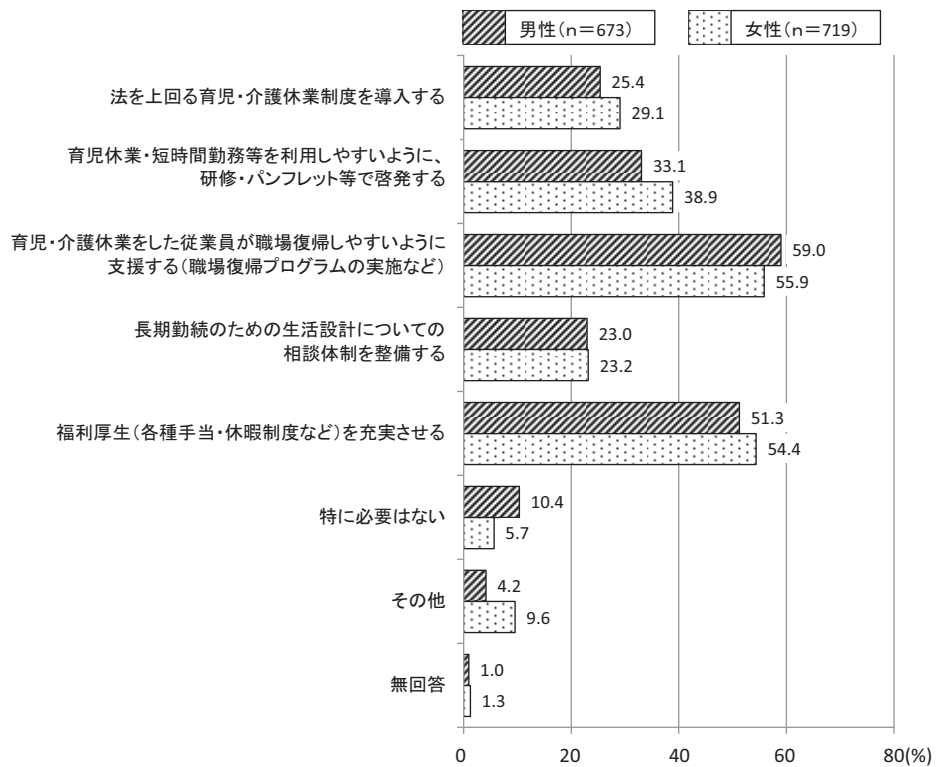
1 女性の勤続年数を伸長するために必要な取組（複数回答）

「育児・介護休業をした従業員が職場復帰しやすいように支援する」が男女とも最も多い

職場で、女性の勤続年数を伸長するためにどのような取組が必要かたずねた。

「育児・介護休業をした従業員が職場復帰しやすいように支援する（職場復帰プログラムの実施など）」（男性 59.0%、女性 55.9%）の割合が最も高く、次いで「福利厚生（各種手当・休暇制度など）を充実させる」（男性 51.3%、女性 54.4%）と続く。（図 3-1）

図 3-1 女性の勤続年数を伸長するために必要な取組（複数回答）



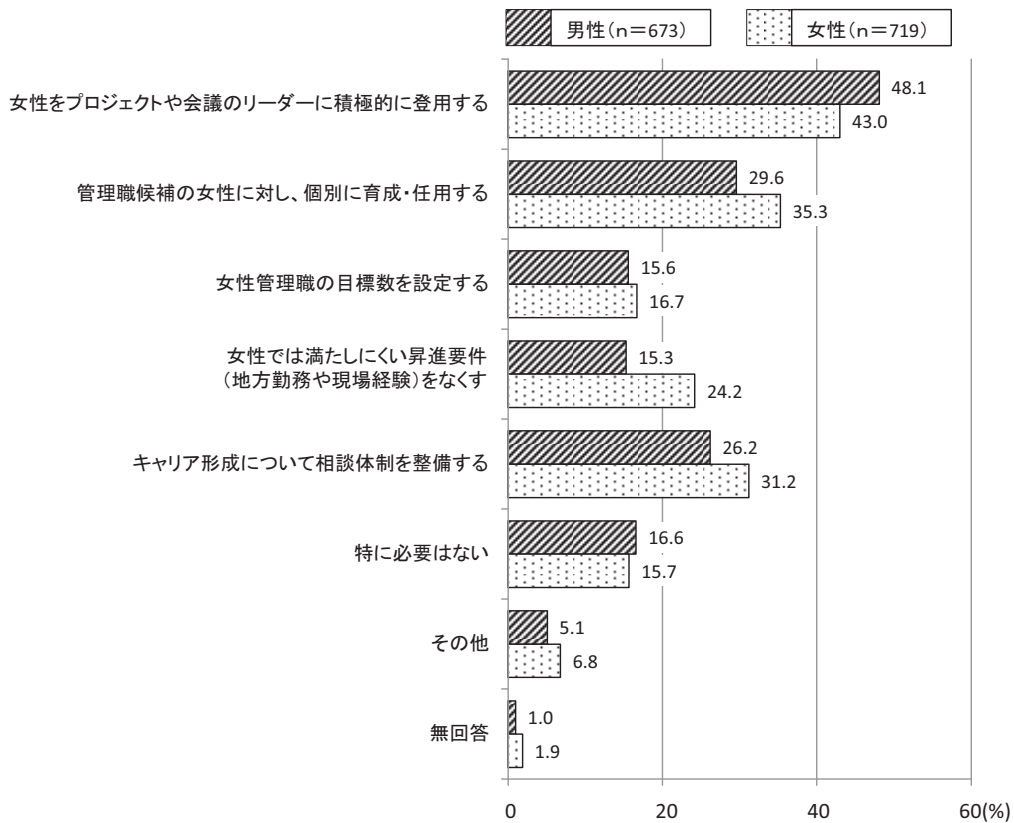
2 女性の育成や管理職を増やすために必要な取組（複数回答）

「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用する」が男女とも最も多い

女性の育成や管理職を増やすためにどのような取組が必要かたずねた。

「女性をプロジェクトや会議のリーダーに積極的に登用する」（男性 48.1%、女性 43.0%）の割合が最も高い。次いで、「管理職候補の女性に対し、個別に育成・任用する」（男性 29.6%、女性 35.3%）となっている。一方、「特に必要はない」という回答は、男性 16.6%、女性 15.7%となっている。（図 3-2）（参考：事業所回答 第 2 章 I - 5 P19）

図 3-2 女性の育成や管理職を増やすために必要な取組（複数回答）



3 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3割以上

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

労働基準法で定められた3つの項目について「制度あり」の割合の高い順に、「産前産後休暇」(90.8%)、「生理休暇」(65.9%)、「育児時間」(52.8%)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」(45.9%)の割合が高い。ただし、「わからない」の割合も4つの項目で3割以上を占めており、特に「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。(図3-3)

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3-4) (参考：事業所回答 第2章I-6 P20)

図3-3 母性保護に関する制度の有無(全体)

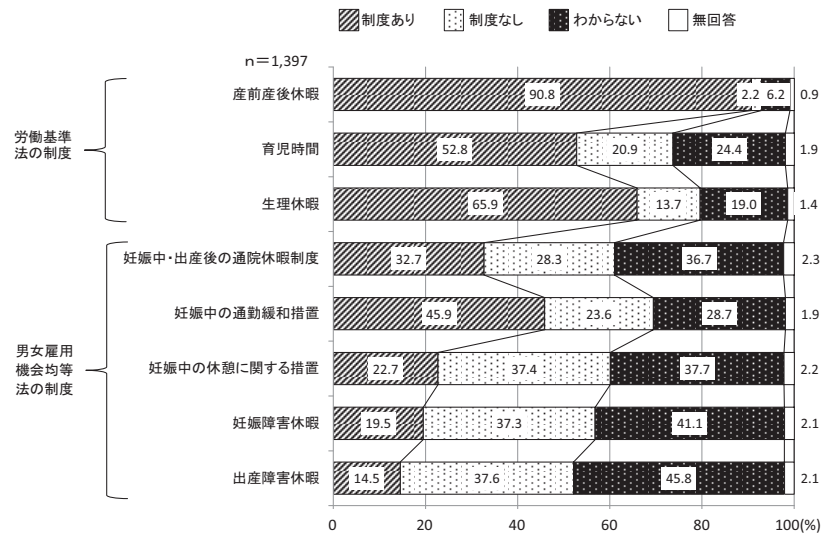
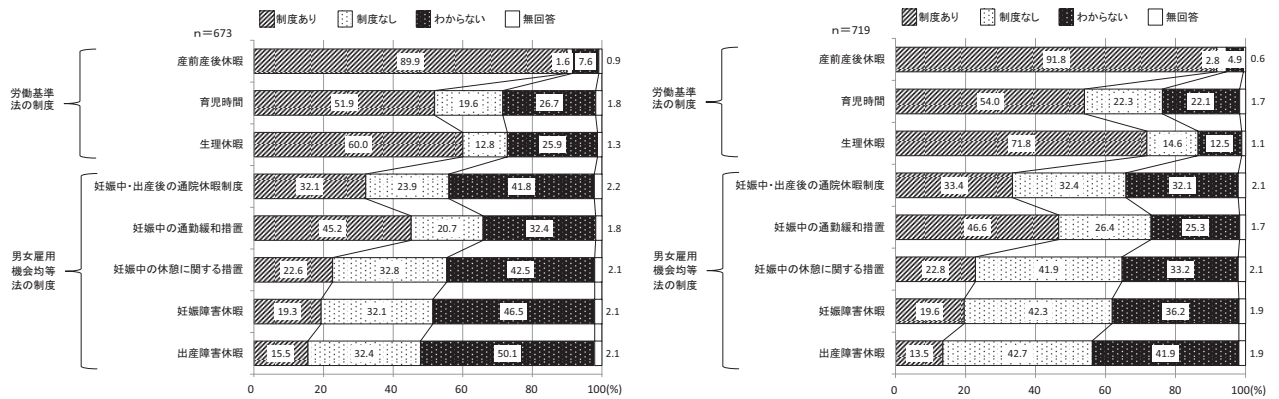


図3-4 母性保護に関する制度の有無(男女別)

【男性】

【女性】

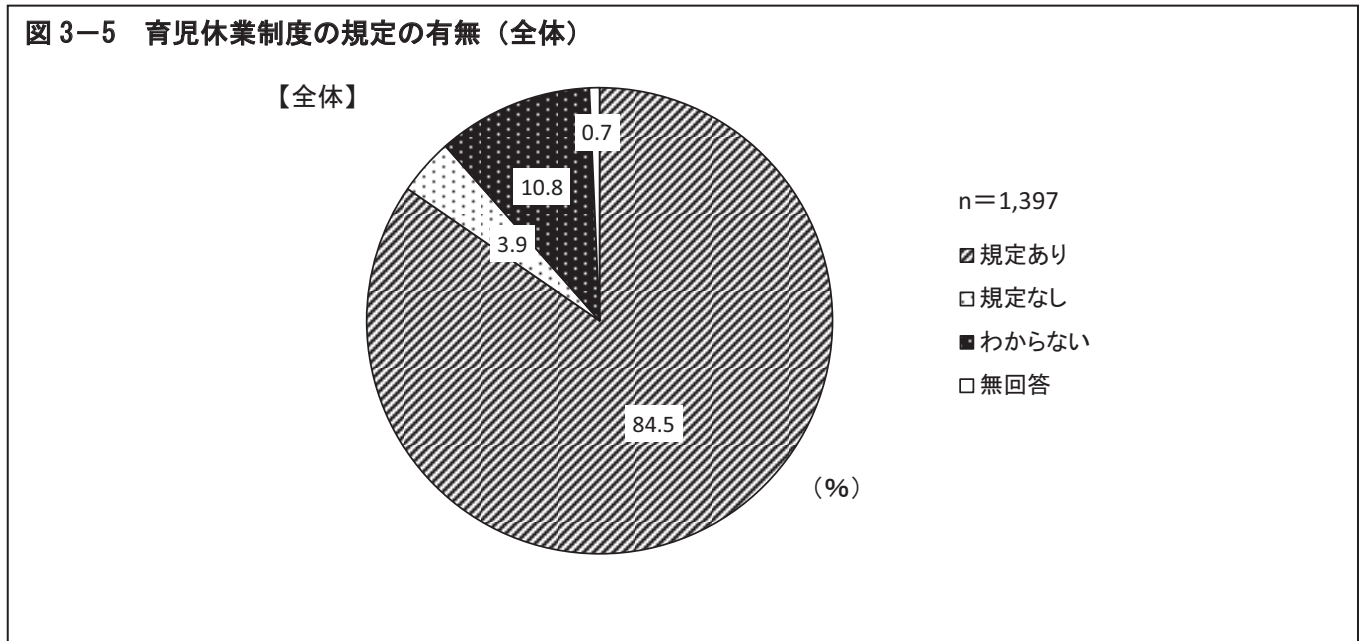


Ⅱ 育児・介護休業法等に関する事項

1 育児休業制度の規定の有無

**育児休業の規定がある職場は約8割（84.5%）**

職場の就業規則等に、育児休業制度の規定があるかたずねた。「規定あり」と回答したのは84.5%、「規定なし」は3.9%、「わからない」は10.8%である。（図3-5）（参考：事業所回答 第2章Ⅱ-1 P24）



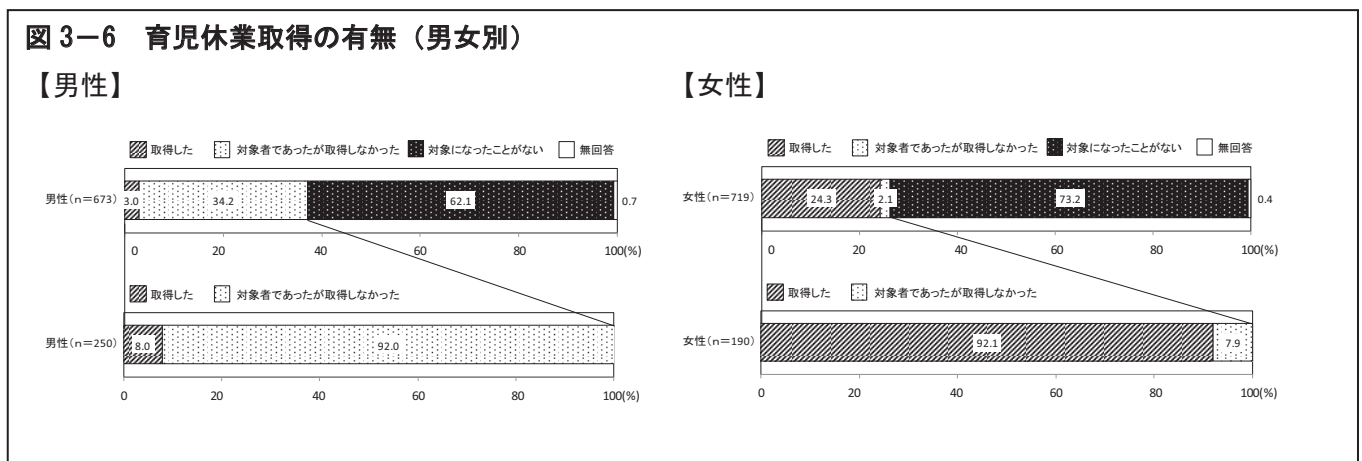
2 育児休業取得の有無

**女性の取得（92.1%）に対して、男性の取得は8.0%と男女差が大きい**

育児休業取得の有無をたずねた。

育児休業対象者は、男性37.2%（「取得した」3.0% + 「取得しなかった」34.2%）、女性は26.4%（同様に24.3% + 2.1%）である。

育児休業対象者（男性 n=250、女性 n=190）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性8.0%、女性92.1%であり、男女の差が大きい。（図3-6）（参考：事業所回答 第2章Ⅱ-2 P25）



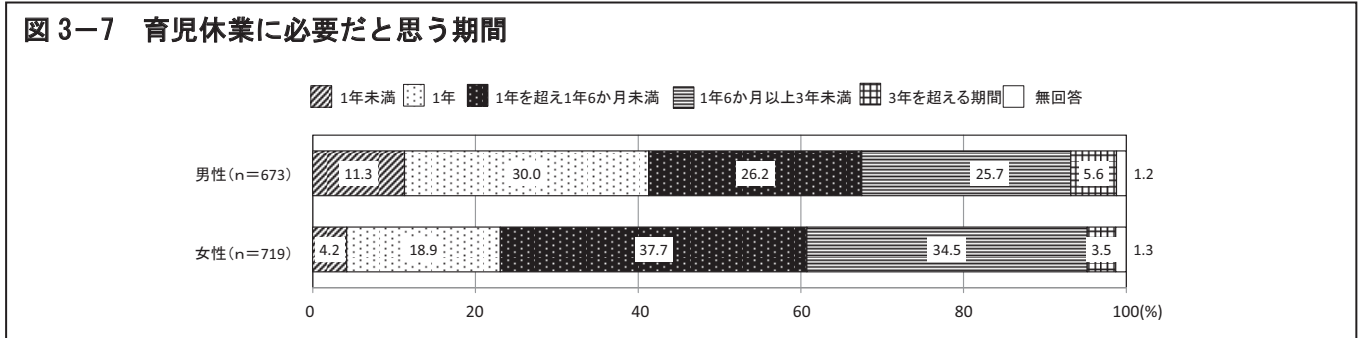


### 3 育児休業に必要なだと思う期間

男女とも1年以上の休業を希望する回答が8割以上

育児休業に必要なと思う期間をたずねた。

男女とも「1年」、「1年を超え1年6か月未満」、「1年6か月以上3年未満」、「3年を超える期間」の合計が、8割を超えている。そのうち、「3年を超える期間」と回答した人は、男性では5.6%、女性では3.5%となっている。(図3-7) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-1 P24)

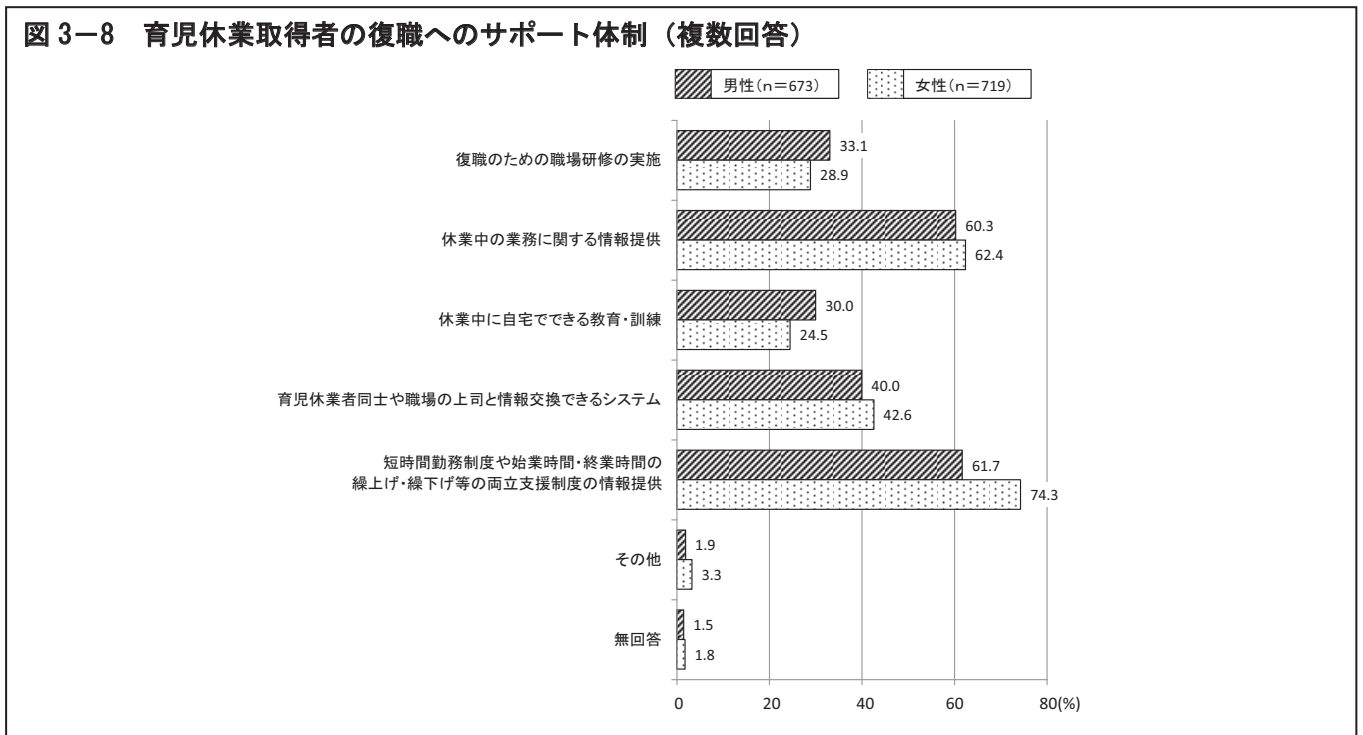


### 4 育児休業取得者の復職へのサポート体制（複数回答）

男女とも「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」の割合が最も高い

育児休業からの復職に必要なサポート体制をたずねた。

男女とも上位5項目の順位は同じで、「短時間勤務制度や始業時間・終業時間の繰上げ・繰下げ等の両立支援制度の情報提供」が最も多く、男性は61.7%、女性は74.3%となっている。次いで、「休業中の業務に関する情報提供」が男性60.3%、女性62.4%、「休業中に自宅で行える教育・訓練」が男性30.0%、女性24.5%、「育児休業者同士や職場の上司と情報交換できるシステム」が男性40.0%、女性42.6%、「復職のための職場研修の実施」が男性33.1%、女性28.9%、「休業中に自宅で行える教育・訓練」が男性30.0%、女性24.5%の順となっている。(図3-8)



5 男性が育児に参加することについての考え

**男女とも「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が最も多い**

男性の育児参加への考えをたずねた。

男女とも「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」(男性 46.1%、女性 46.2%) が最も割合が高く、以下「積極的に参加したほうが良い」(男性 42.3%、女性 45.1%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(男性 8.9%、女性 7.2%) と続き、男女で同じ傾向を示している。(図 3-9)

年代別に見ると、「積極的に参加したほうがよい」の割合が最も高いのは、男性は 30 代、女性は 60 代以上であり、割合が最も低いのは男女とも 50 代である。(図 3-10)

図 3-9 男性の育児参加への考え (男女別)

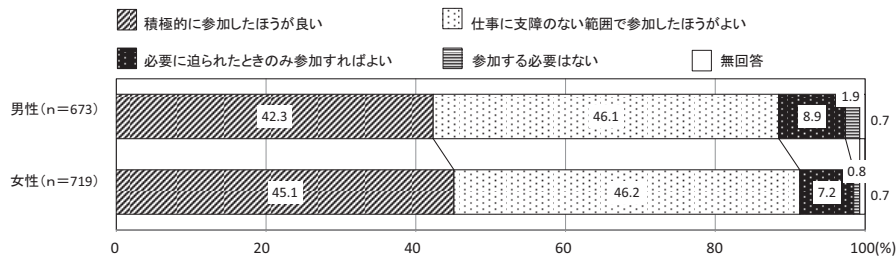
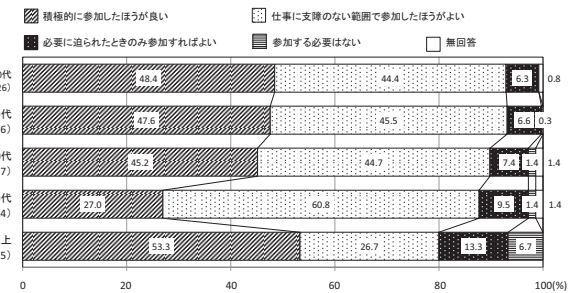
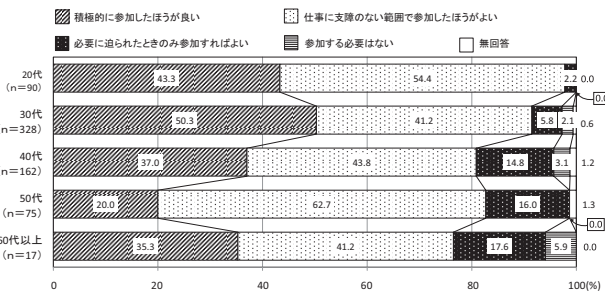


図 3-10 男性の育児参加への考え (男女別・年代別・規模別)

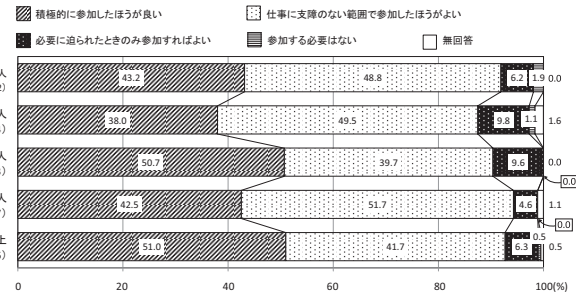
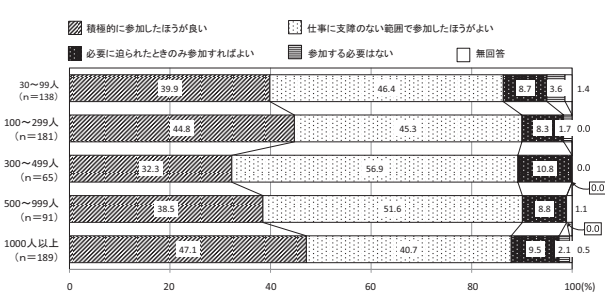
【男性・年代別】

【女性・年代別】



【男性・規模別】

【女性・規模別】



6 子どもの看護休暇の認知度

**子どもの看護休暇が法律に定められていることを「知らない」が5割以上**

子どもの看護休暇制度が法定されていることを知っているかをたずねたところ、「知らない」が53.5%と5割以上となっており、「知っていた」(45.7%)を上回っている。(図3-11)

規模別にみると「知っていた」割合は、おおむね従業員規模が大きいくほど高く、「30~99人」の企業では男女とも3割台であるのに対し、「1000人以上」の企業では男性51.3%、女性59.2%と規模による差がみられる。(図3-12) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-5(1) P28)

図3-11 子どもの看護休暇制度の法定の認識 (全体)

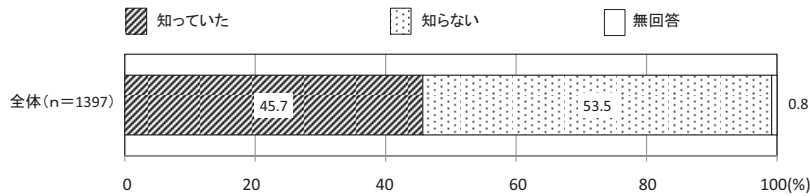
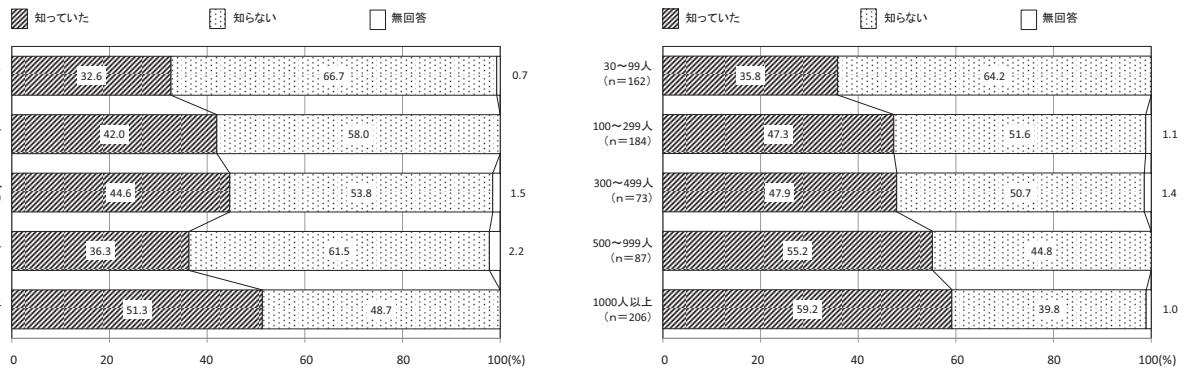


図3-12 子どもの看護休暇制度の法定の認識 (男女別・規模別)

【男性】

【女性】



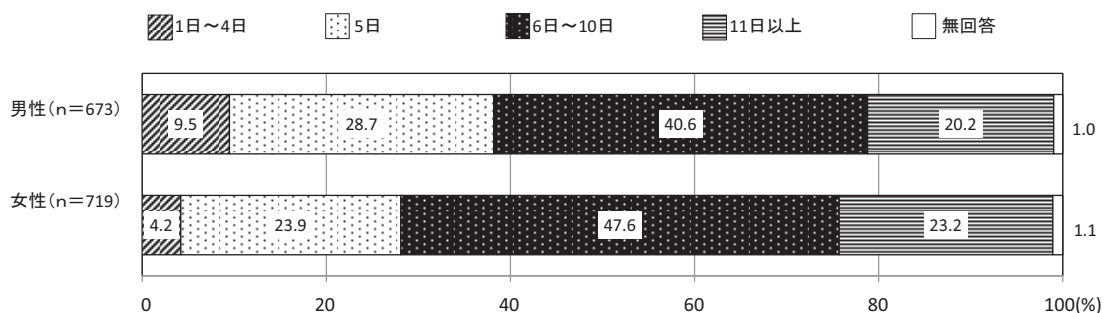
7 子どもの看護休暇の取得希望期間

**男女とも「6~10日」を希望する人が最も多い**

子どもの看護休暇は、年間どのくらいの期間取得できることが望ましいかをたずねた。

男女とも「6日~10日」(男性40.6%、女性47.6%)が最も割合が高い。以下、割合の高い順に、「5日」(男性28.7%、女性23.9%)、「11日以上」(男性20.2%、女性23.2%)、「1日~4日」(男性9.5%、女性4.2%)となっている。男女とも法律で定められた年「5日」以上の期間の取得を希望する回答が多い。(図3-13) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-5-1 P29)

図3-13 子どもの看護休暇の取得希望期間 (男女別)



8 介護休業制度の規定の有無

「規定あり」は約7割

職場の就業規則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68.4%、「規定なし」は5.0%、「わからない」は25.5%である。(図3-14) 年代別に見ると、男女ともすべての年代において「規定あり」が最も割合が高い。一方で、男性では20~30代で「わからない」が3割を超えている。(図3-15) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-6 P30)

図3-14 介護休業制度の規定の有無 (全体)

【全体】

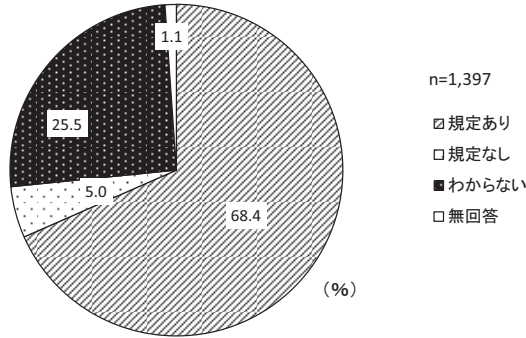
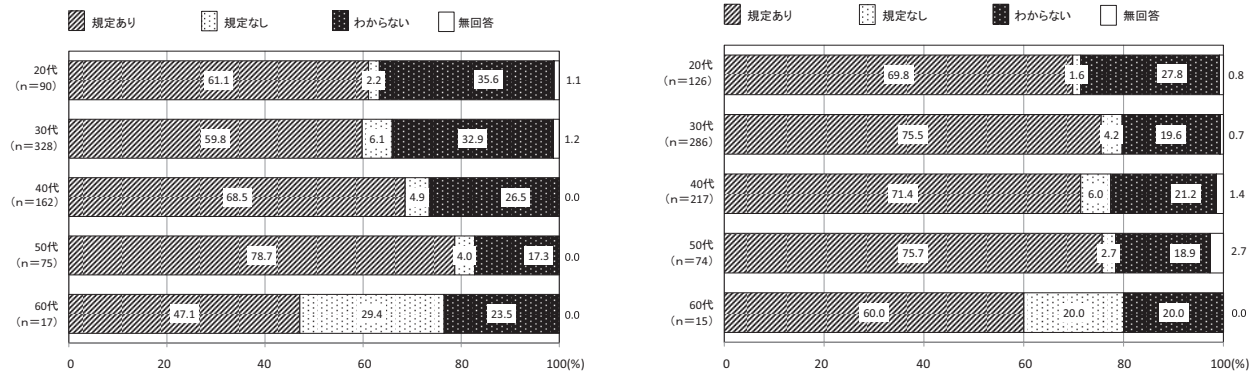


図3-15 介護休業制度の規定の有無 (男女別・年代別)

【男性】

【女性】



9 介護休業取得の有無

対象者のうち介護休業を取得したのは、男性4.4%、女性14.3%

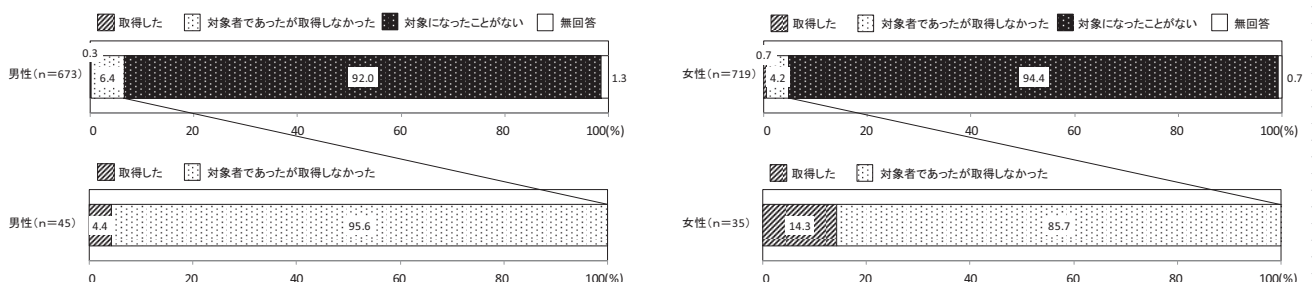
介護休業取得の有無をたずねた。介護休業対象者は、男性は6.7%（「取得した」(0.3%) + 「取得しなかった」(6.4%)）、女性は4.9%（「取得した」(0.7%) + 「取得しなかった」(4.2%)）である。介護休業対象者のうち、休業を取得したことがあるのは、男性4.4%、女性14.3%である。

(図3-16) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-7 P31)

図3-16 介護休業取得の有無

【男性】

【女性】



10 介護休暇の認知度

**介護休暇が法定されていることを「知っていた」従業員は約6割**

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61.7%と、6割を超えている。(図3-17)

規模別にみると、「知っていた」割合は、おおむね従業員規模が大きくなるほど高く、「30~99人」の企業では男性は4割台、女性は5割台であるのに対し、「1000人以上」の企業では、男女とも約7割となっている。(図3-18) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-8 P32)

図3-17 介護休暇制度の法定の認識 (全体)

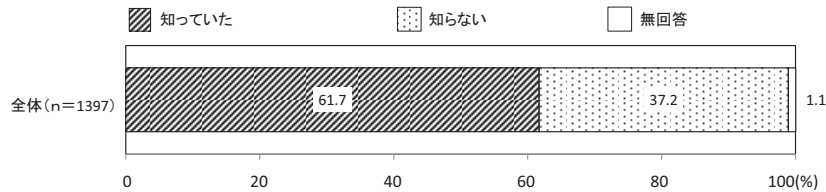
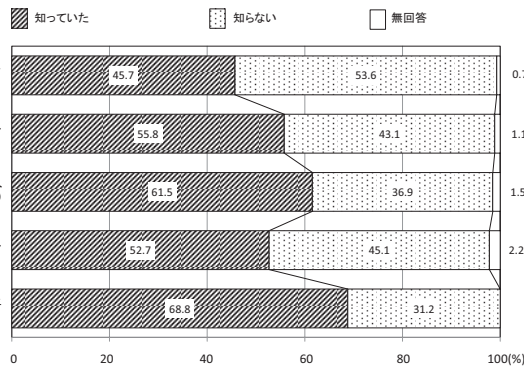
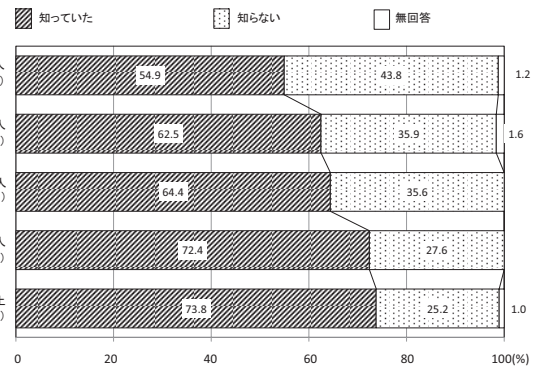


図3-18 介護休暇制度の法定の認識 (男女別・規模別)

【男性】



【女性】

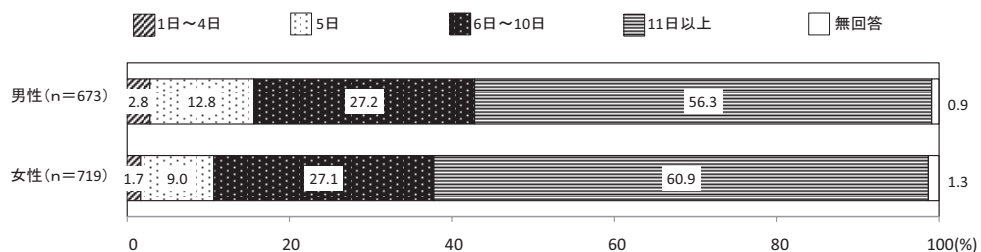


11 介護休暇の取得希望期間

**男女とも11日以上が最も割合が高い**

介護休暇は、年間どのくらいの期間取得できることが望ましいかをたずねたところ、男女とも「11日以上」(男性56.3%、女性60.9%)が最も割合が高い。以下、割合の高い順に、男女とも「6日~10日」(男性27.2%、女性27.1%)、「5日」(男性12.8%、女性9.0%)、「1日~4日」(男性2.8%、女性1.7%)となっている。男女とも、法律に定められた年間「5日」以上の期間の取得を希望する回答が多い。(図3-19) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-8-1 P33)

図3-19 介護休暇の取得希望期間



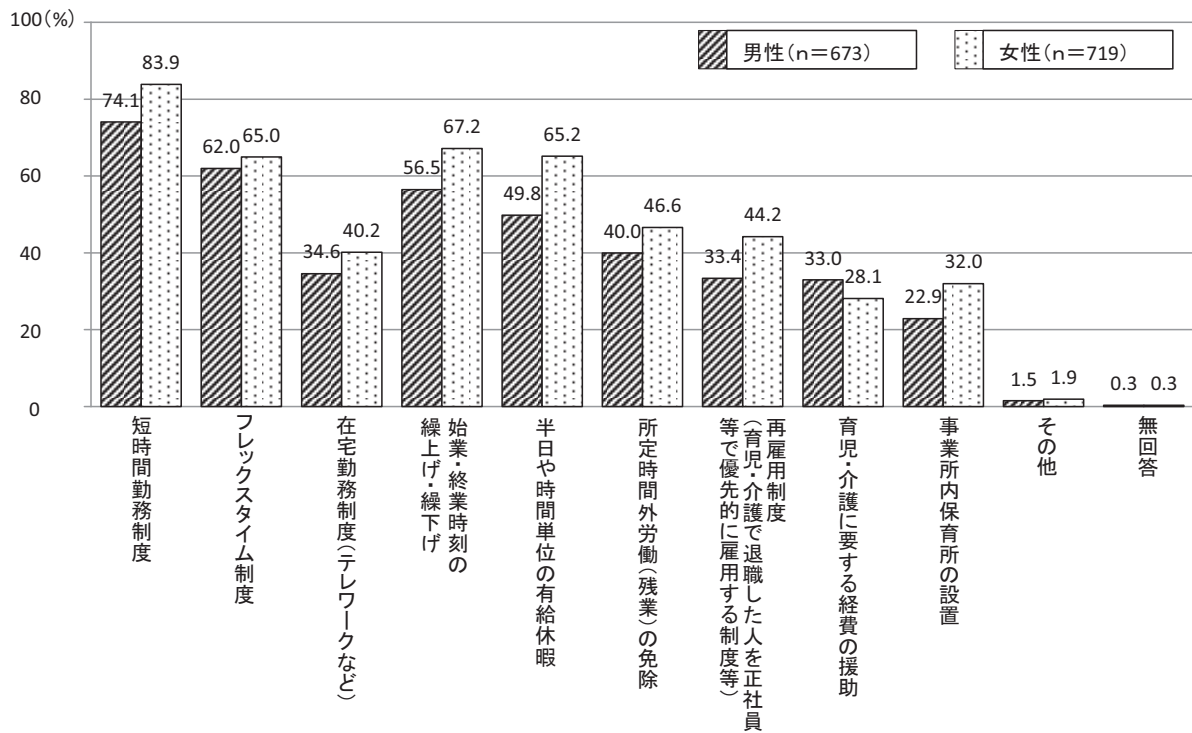
1.2 育児・介護等を行う従業員に対して必要な制度（複数回答）

男女とも「短時間勤務制度」が最も割合が高く、7割を超える

働きながら育児・介護等を行う従業員に対して必要な制度をたずねた。

「短時間勤務制度」（男性 74.1%、女性 83.9%）が男女とも最も割合が高く、7割を超えていた。次いで、男性では、「フレックスタイム制度」（62.0%）、女性では「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（67.2%）となっている。（図 3-20）（参考：事業所回答 第 2 章 II - 9 P33）

図 3-20 育児・介護等を行う従業員に対して必要な制度（複数回答）



Ⅲ 女性の活躍促進に関する事項

1 今後の職業生活におけるキャリアビジョン

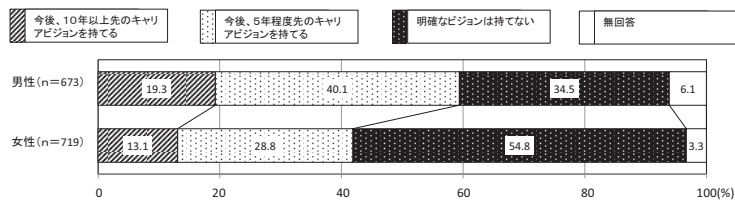
**女性より男性のほうが、キャリアビジョンを持てる割合が高い**

今後の職業生活のキャリアビジョンについてたずねた。

男性は「今後、5年程度先のキャリアビジョンを持てる」(40.1%)の割合が高く、女性は「明確なビジョンは持てない」(54.8%)が高い。「今後、5年程度先のキャリアビジョンを持てる」(男性40.1%、女性28.8%)は、男女で11.3%差があり、「今後、10年程度先のキャリアビジョンを持てる」(男性19.3%、女性13.1%)は男女間で6.2%差がある。女性より男性のほうが今後の職業生活においてキャリアビジョンを持てる割合が高い。(図3-21)

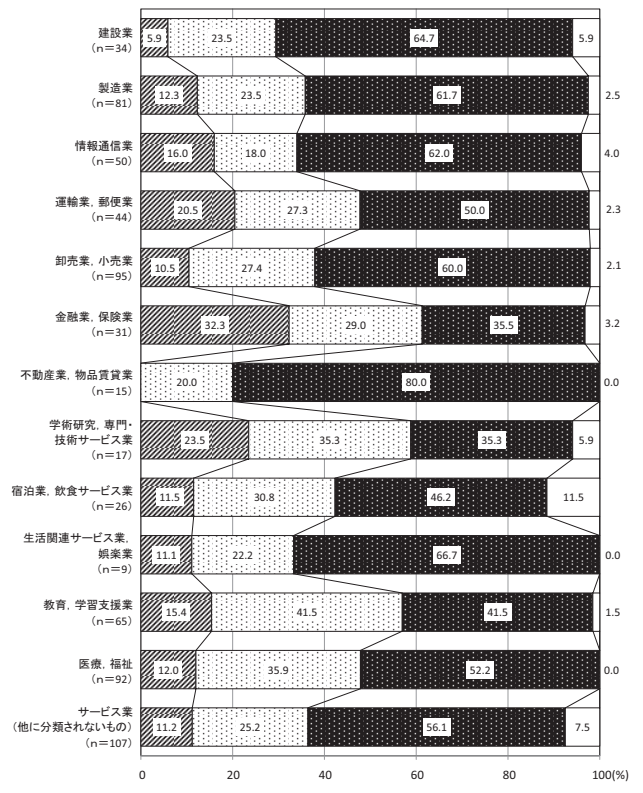
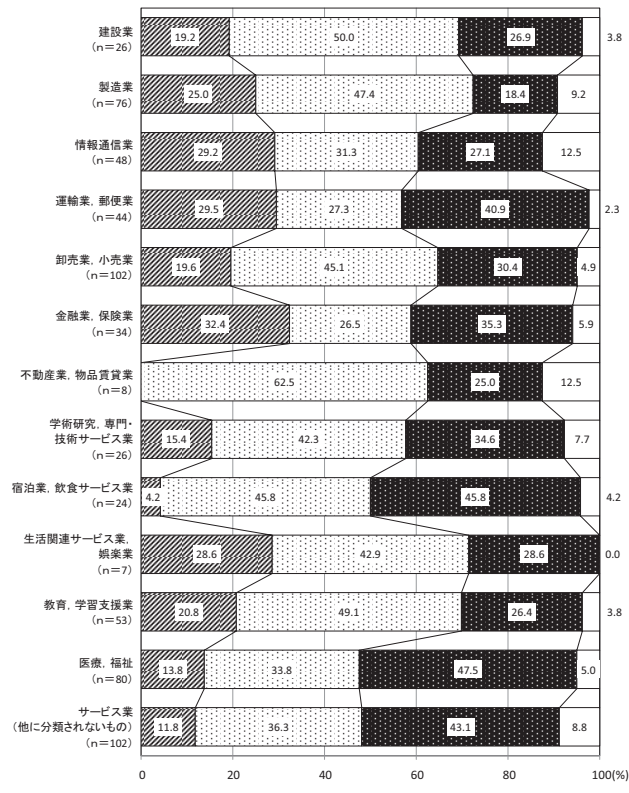
図3-21 今後の職業生活におけるキャリアビジョン

【男女別】



【男性・業種別】

【女性・業種別】



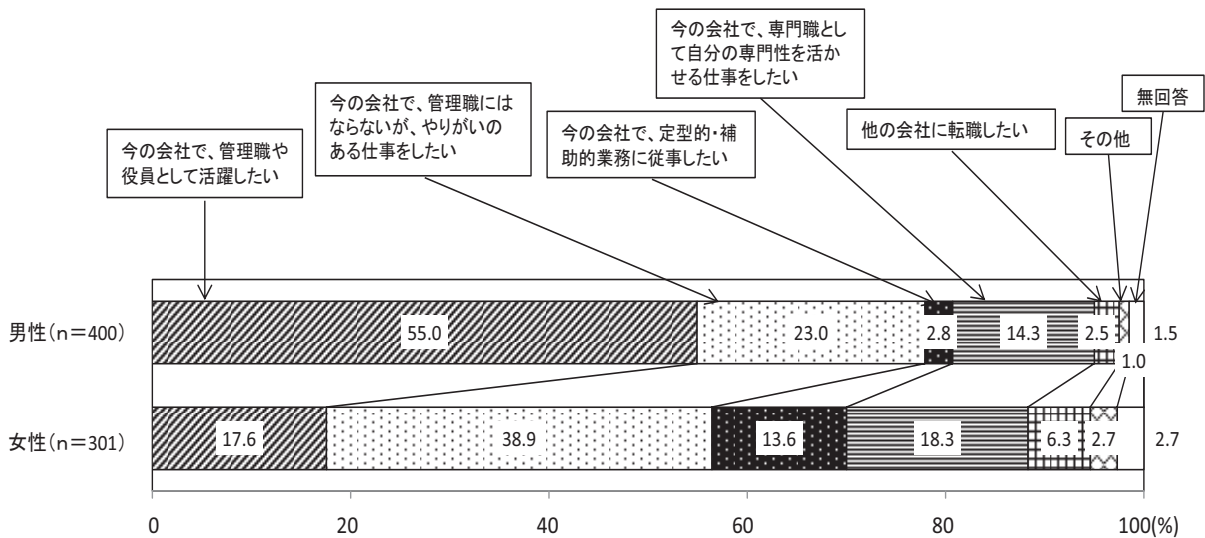
1-1 キャリアビジョンの内容

男性は「今の会社で、管理職や役員として活躍したい」、女性は「今の会社で、管理職にはならないが、やりがいのある仕事をしたい」が最も多い

10年以上先、または5年程度先のキャリアビジョンを持てると回答した人（男性 400 人、女性 301 人）に、どのようなビジョンを持っているかたずねた。

男性は、「今の会社で、管理職や役員として活躍したい」が 55.0%で最も高く、次いで「今の会社で、管理職にはならないが、やりがいのある仕事をしたい」が 23.0%と続く。一方、女性は「今の会社で、管理職にはならないが、やりがいのある仕事をしたい」が 38.9%で最も高く、次いで「今の会社で、専門職として自分の専門性を活かせる仕事をしたい」（18.3%）と続く。（図 3-22）

図 3-22 キャリアビジョンの内容





1-2 今後のキャリアビジョンが持てない理由（複数回答）

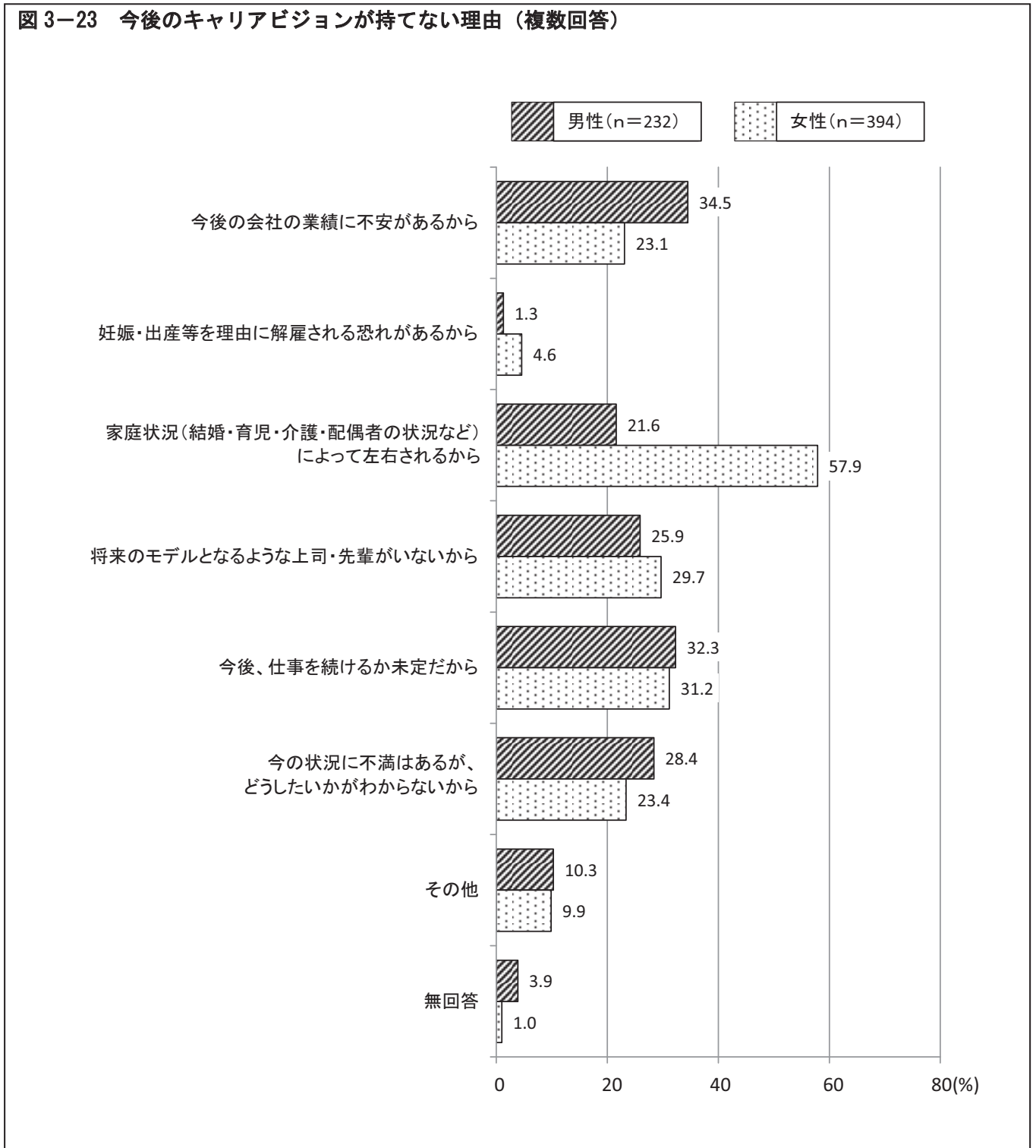
男性は「今後の会社の業績に不安があるから」、女性は「家庭状況によって左右されるから」が最も多い

今後のキャリアビジョンが持てないと回答した人（男性 232 人、女性 394 人）に、その理由をたずねた。

男性は「今後の会社の業績に不安があるから」が 34.5%で最も割合が高く、次いで「今後、仕事を続けるか未定だから」（32.3%）と続く。一方、女性は「家庭状況（結婚・育児・介護・配偶者の状況など）によって左右されるから」が、57.9%で最も割合が高い。男女間で差が最も大きいのは「家庭状況（結婚・育児・介護・配偶者の状況など）によって左右されるから」（男性、21.6%、女性 57.9%）の 36.3%差である。

（図 3-23）

図 3-23 今後のキャリアビジョンが持てない理由（複数回答）



2 管理職になることについて

**男性は「引き受ける」、女性は「引き受けない」が最も多い**

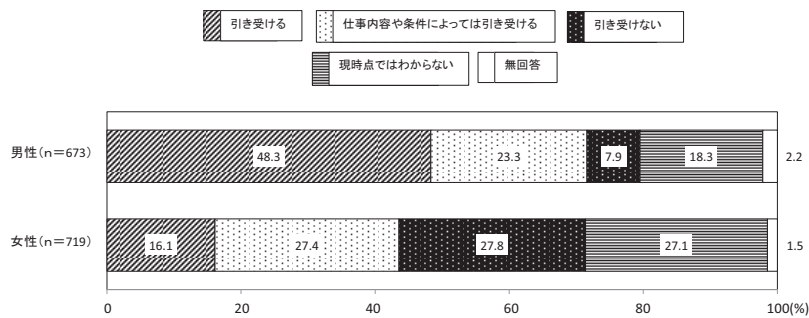
上司から管理職になることを薦められたら引き受けるかどうかたずねた。

男性は「引き受ける」が48.3%で最も割合が高い。一方、女性は「引き受けない」(27.8%)、「仕事内容や条件によっては引き受ける」(27.4%)、「現時点ではわからない」(27.1%)となっている。「引き受けない」は、女性は男性よりも19.9%高い。

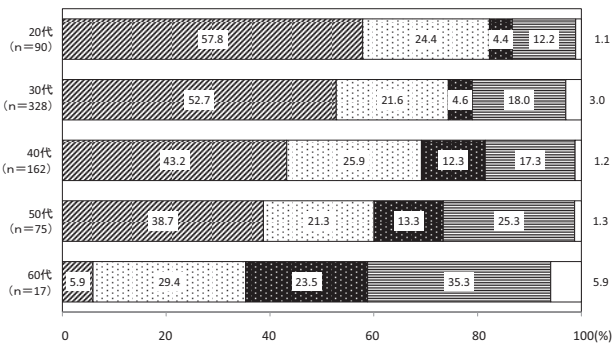
年代別にみると、男女ともに、おおむね若い年代ほど「引き受ける」と「仕事内容や条件によっては引き受ける」を合わせた割合が高い。(図3-24)

図3-24 管理職になることについて

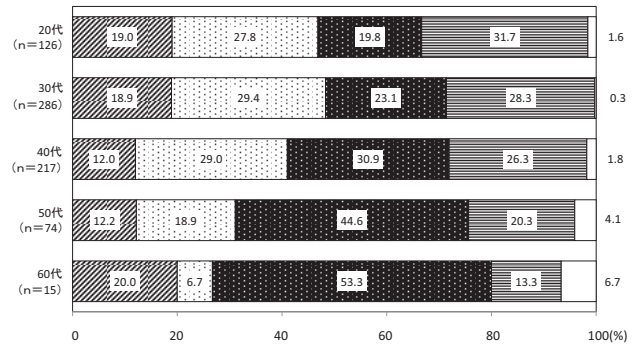
【男女別】



【男性・年代別】



【女性・年代別】



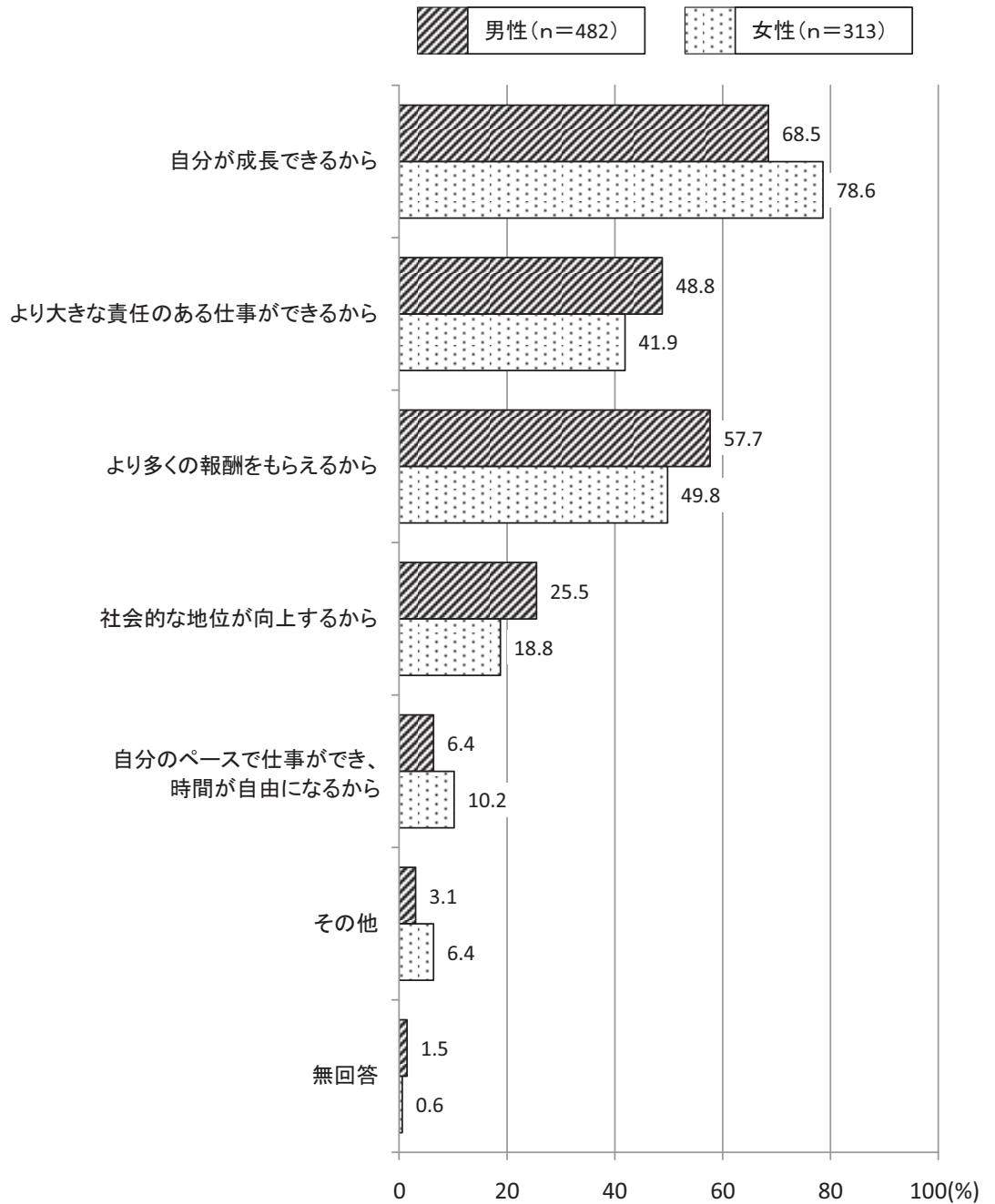
2-1 管理職を引き受ける理由（複数回答）

「自分が成長できるから」が男女とも最も多い

管理職になることを薦められた場合、「引き受ける」、「仕事内容や条件によって引き受ける」と回答した人（男性 482 人、女性 313 人）に、その理由をたずねた。

「自分が成長できるから」（男性 68.5%、女性 78.6%）が、男女とも最も割合が高く、以下、「より多くの報酬をもらえるから」（男性 57.7%、女性 49.8%）、「より大きな責任のある仕事ができるから」（男性 48.8%、女性 41.9%）と続く。（図 3-25）

図 3-25 管理職を引き受ける理由（複数回答）



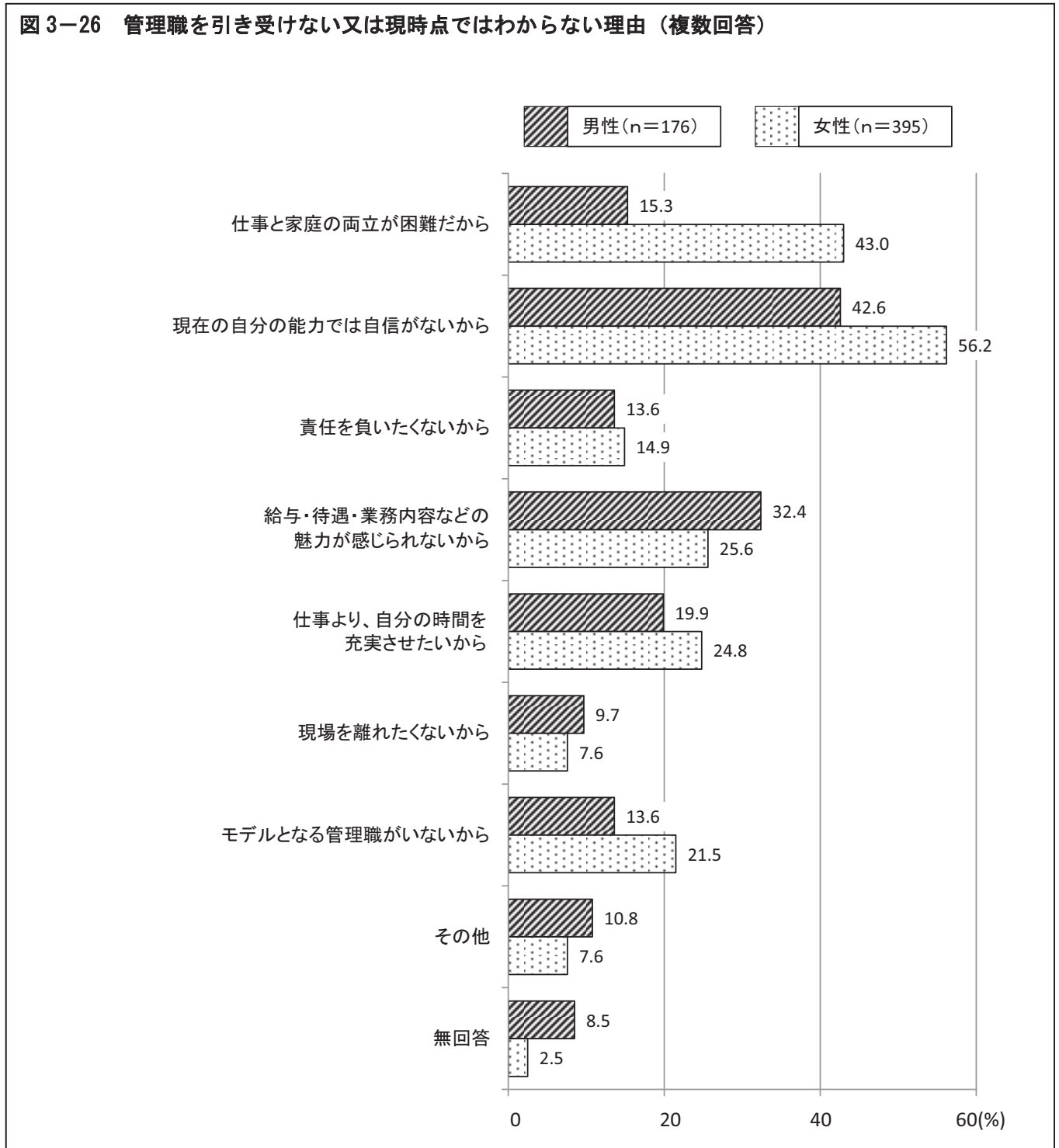
2-2 管理職を引き受けない又は現時点ではわからない理由（複数回答）

**男女ともに、「現在の自分の能力では自信がないから」が最も多い**

管理職になることを薦められた場合、「引き受けない」、「現時点ではわからない」と回答した人（男性 176 人、女性 395 人）に、その理由をたずねた。

男女ともに「現在の自分の能力では自信がないから」（男性 42.6%、女性 56.2%）が最も割合が高かった。次いで、男性では「給与・待遇・業務内容などの魅力が感じられないから」が 32.4%、女性では、「仕事と家庭の両立が困難だから」が 43.0%と高かった。「仕事と家庭の両立が困難だから」は、男性では 15.3%であり、女性に比べ 27.7%低く、男女で差があった。（図 3-26）

図 3-26 管理職を引き受けない又は現時点ではわからない理由（複数回答）



3 ポジティブ・アクションの認識

**「知らない」が男女とも約5割と最も割合が高い**

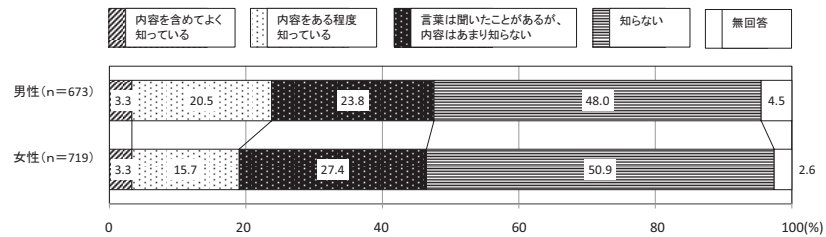
ポジティブ・アクションの認識状況についてたずねた。

「知らない」(男性 48.0%、女性 50.9%) が男女とも割合が高い。「内容を含めてよく知っている」、「内容をある程度知っている」を合わせた割合でみると、男性が 23.8%、女性が 19.0%であり、男性が女性より 4.8%高い。

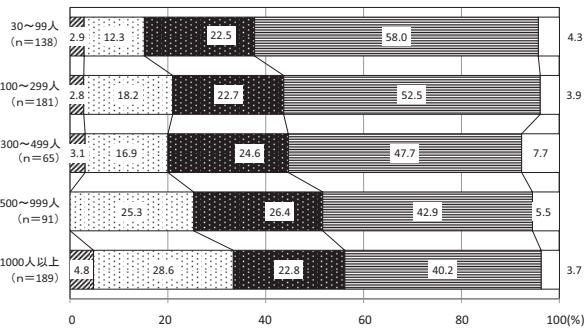
規模別にみると、男女とも、おおむね従業員規模が大きい事業所で「内容を含めてよく知っている」、「内容をある程度知っている」を合わせた割合が高い。(図3-27) (参考：事業所回答 第2章Ⅲ - 1 P35)

図3-27 ポジティブ・アクションの認識

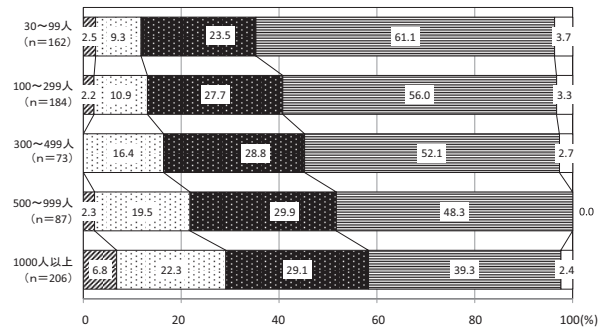
【男女別】



【男性・規模別】



【女性・規模別】



4 女性が活躍するための取組

「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた割合が男女とも半数以上

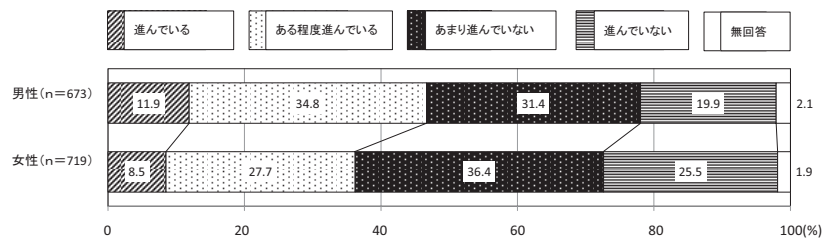
女性が活躍するための取組状況についてたずねた。

「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた割合は、男性では 46.7%であるのに対し、女性では 36.2%であり、男性が女性より 10.5%高い。「あまり進んでいない」と「進んでいない」を合わせた割合は、男性では 51.3%、女性では 61.9%であり、男女とも半数を超えている。

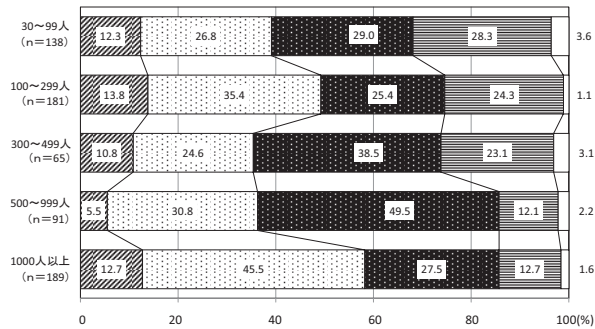
規模別にみると、「進んでいる」と「ある程度進んでいる」を合わせた割合は、1000人以上の従業員規模の事業所の男性で約6割となっている。(図3-28) (参考：事業所回答 第2章Ⅲ - 2 P36)

図3-28 女性が活躍するための取組

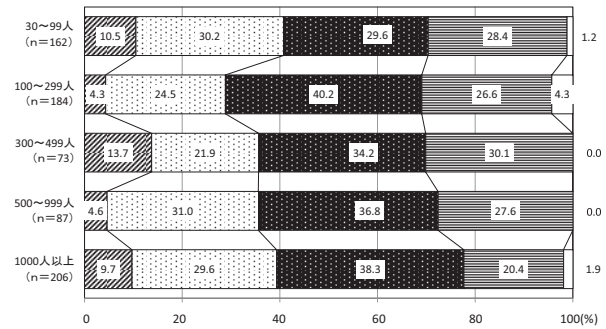
【男女別】



【男性・規模別】



【女性・規模別】



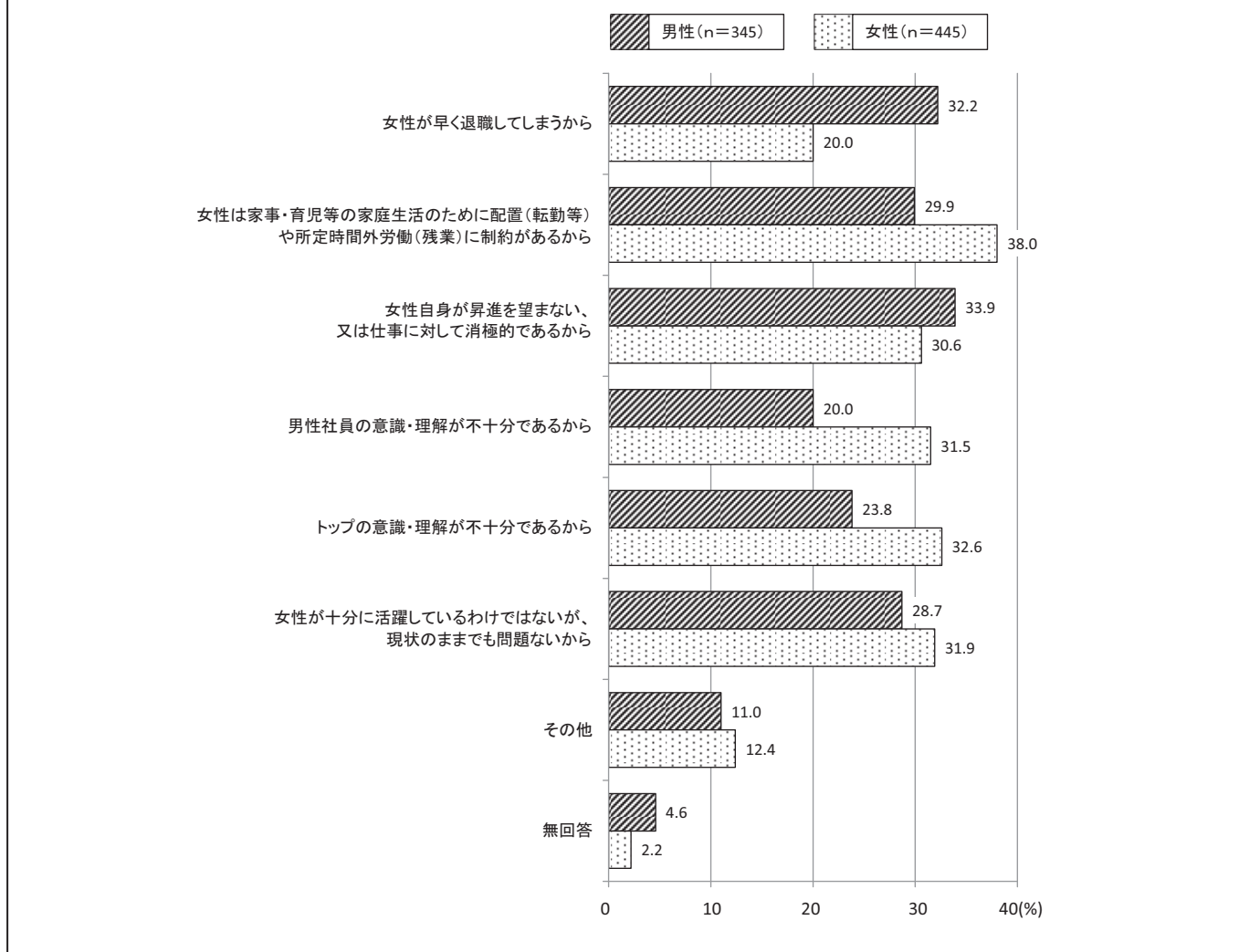
4-1 女性の活躍が進んでいない理由（複数回答）

男性は「女性自身が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから」、女性は「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や所定時間外労働に制約があるから」の割合が高い

女性が活躍するための取組が「あまり進んでいない」、「進んでいない」と回答した人（男性 345 人、女性 445 人）に、その理由をたずねた。

男性は「女性自身が昇進を望まない、又は仕事に対して消極的であるから」（33.9%）の割合が最も高く、次いで「女性が早く退職してしまうから」（32.2%）となっている。一方、女性は「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置（転勤等）や所定時間外労働（残業）に制約があるから」（38.0%）の割合が最も高く、次いで「トップの意識・理解が不十分であるから」（32.6%）となっている。（図 3-29）（参考：事業所回答 第2章Ⅲ - 2 - 1 P37）

図 3-29 女性の活躍が進んでいない理由（複数回答）



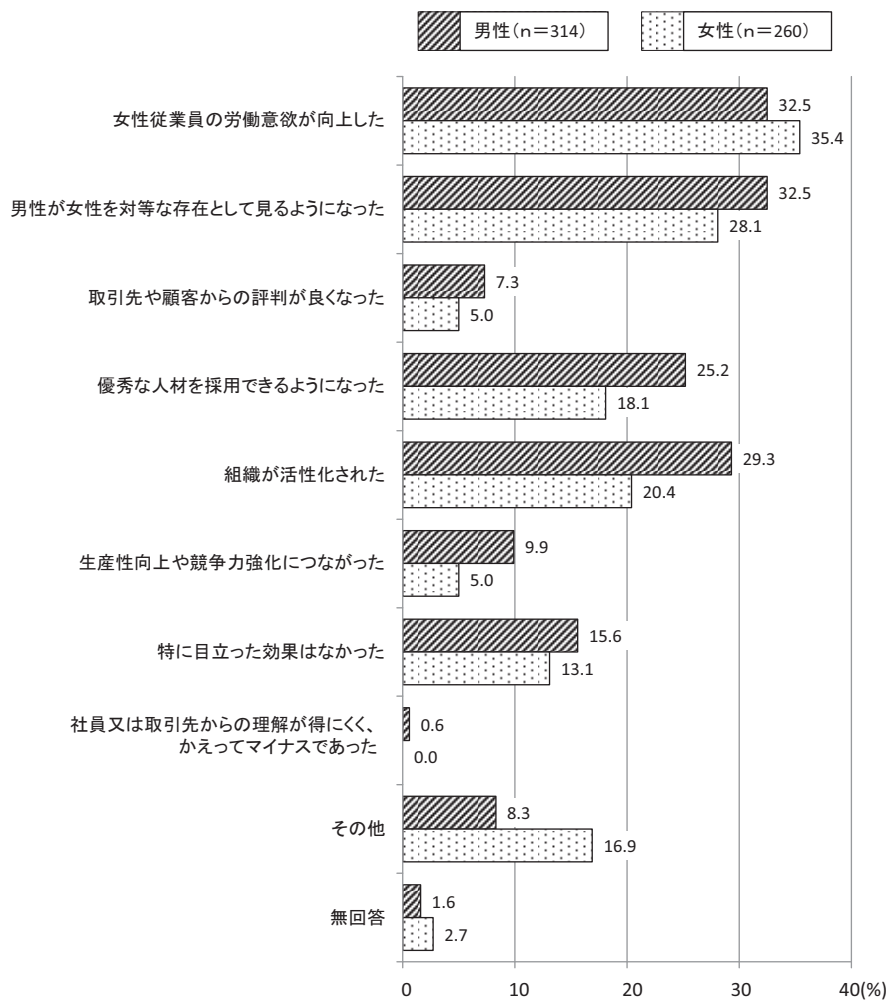
4-2 女性が活躍するための取組の効果（複数回答）

男女ともに「女性従業員の労働意欲が向上した」という回答が最も多く、男性では「男性が女性を対等な存在として見るようになった」という回答も多い

女性が活躍するための取組が「進んでいる」、「ある程度進んでいる」と回答した人（男性 314 人、女性 260 人）に、女性が活躍するための取組の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 32.5%、女性 35.4%）という回答が最も多く、男性では「男性が女性を対等な存在として見るようになった」（32.5%）という回答も多い。「組織が活性化された」は、男女間で 8.9% 差がある。（図 3-30）（参考：事業所回答 第 2 章Ⅲ - 2 - 4 P40）

図 3-30 女性が活躍するための取組の効果（複数回答）





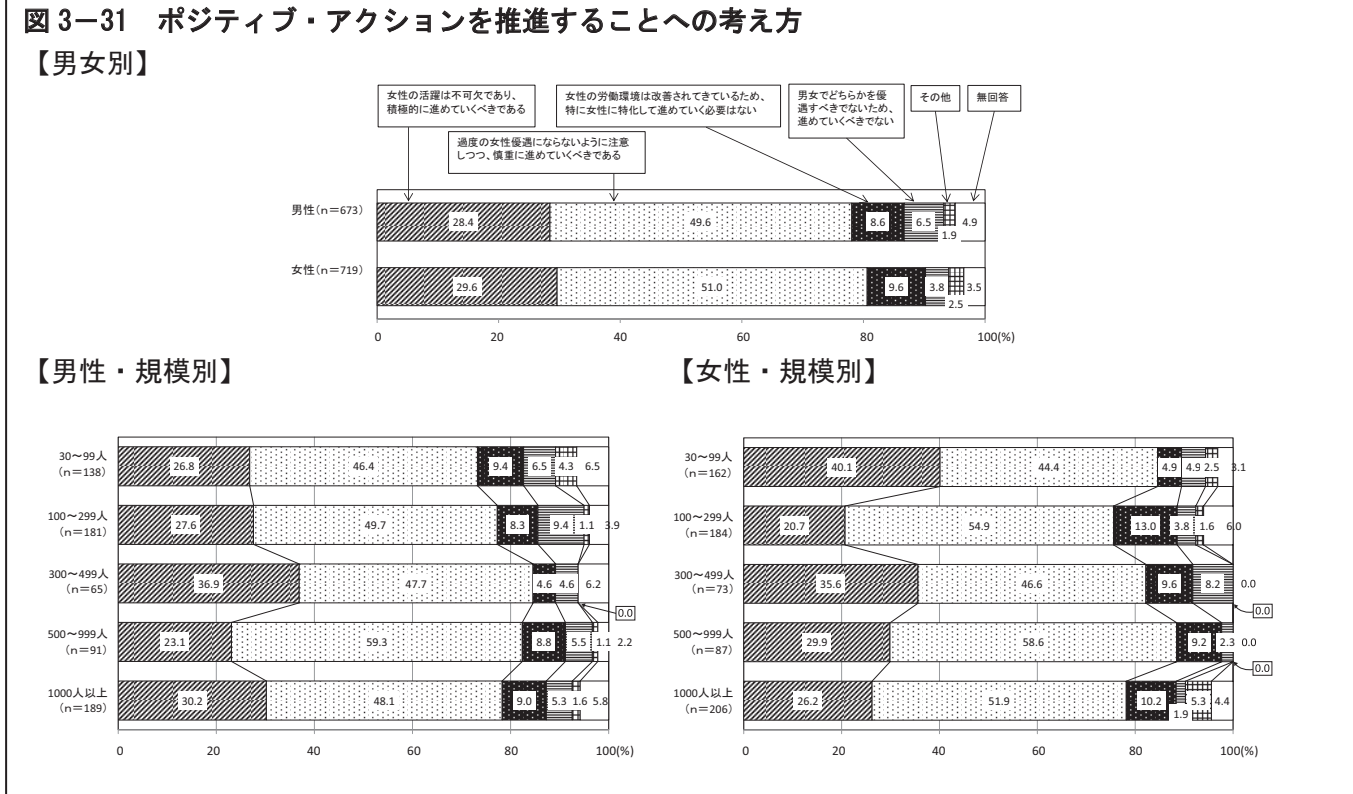
5 ポジティブ・アクションを推進することへの考え方

**男女ともに、進めていくべきだと考えている割合が約8割**

ポジティブ・アクションを進めていくことについてたずねた。

「過度の女性優遇にならないように注意しつつ、慎重に進めていくべきである」(男性 49.6%、女性 51.0%) が男女とも割合が最も高い。

規模別にみると、「女性の活躍は不可欠であり、積極的に進めていくべきである」の割合が高いのは、男性では 300~499 人の規模の 36.9%、女性では 30~99 人の規模の 40.1% である。(図 3-31) (参考：事業所回答 第 2 章Ⅲ - 3 P41)

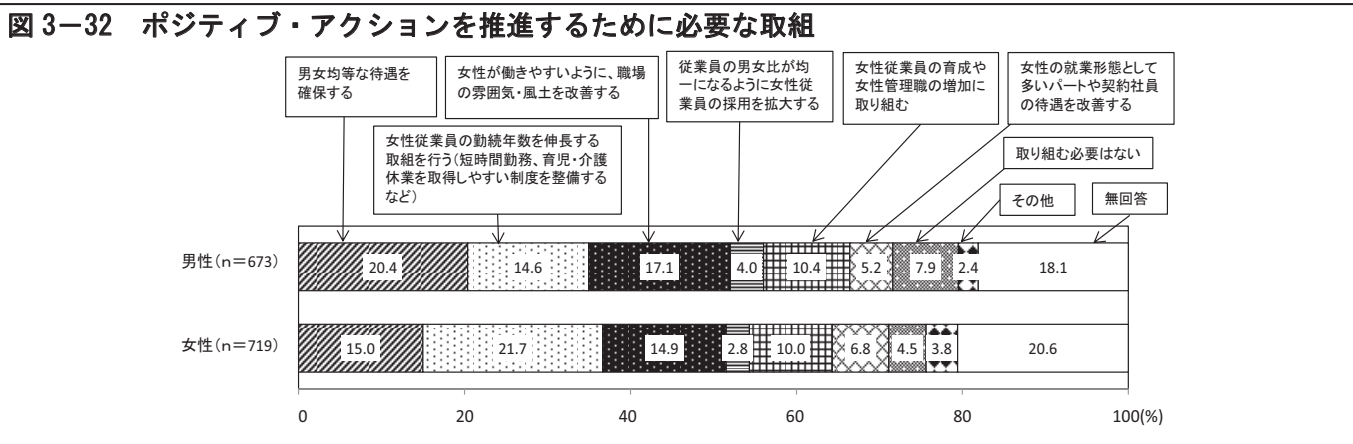


6 ポジティブ・アクションを推進するために必要な取組

**男性は「男女均等な待遇を確保する」、女性は「女性従業員の勤続年数を伸長する取組を行う」の割合が高い**

ポジティブ・アクションを推進するために必要な取組についてたずねた。

男性は「男女均等な待遇を確保する」(20.4%) の割合が最も高い。一方、女性は「女性従業員の勤続年数を伸長する取組を行う(短時間勤務、育児・介護休業を取得しやすい制度を整備するなど)」(21.7%) の割合が最も高い。(図 3-32) (参考：事業所回答 第 2 章Ⅲ - 4 P42)



#### IV 自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,397件（男性673件、女性719件））のうち、388件（男性146件、女性242件）、回答者の27.8%（男性21.7%、女性33.7%）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172件（男性71件、女性101件）と最も多く、次いで「育児・介護休業に関すること」が52件（男性13件、女性39件）、「ポジティブ・アクションに関すること」が44件（男性21件、女性23件）、「雇用環境や社会に対する要望」に関する意見が43件（男性15件、女性28件）等となっている。

##### 1 男女雇用平等に関すること

###### 【男性】

- ◆ 中小企業にとっては、非常に難しい問題である。労働条件は、男女とも平等ではあるが、営業職は体力的な問題で結婚、出産後に続けるのは困難であると考え。結婚、出産後、配置転換をして働いていける環境作りは、急務ではあるが、中小企業の立場では非生産部門を増やし続けることも複雑ではある。効率の良い収益基盤を作り女性が活躍できる仕事を作ることが「男女平等」の課題と考えている。（卸売業、小売業 30～99人）
- ◆ 男女平等について、当社では取組が比較的進んでいる。給与条件に差はない。育児休業や育児時短について、男性は制度があってもとりにくいのが実情である。その点では男性として不平等と感じる。（その他 100～299人）

###### 【女性】

- ◆ 一定の年齢以上の方の多くが「女性は・・・」という固定観念を持っているように感じる。若い人達は男女の差なく、仕事に対する能力の見方や態度に変化はほとんど感じられない。女性だからと特別視される時代は、ほぼ終わったように感じるが、上司が年配だとまだまだやりにくさがあるような気がする。男性も育児休暇を取れるのはとても良いと思う。ただ、同僚の目が気になったり、責任ある仕事を任せられなくなる＝待遇（給与等）に響くのでは、と気になったりして取りにくい点では不平等を感じる。制度として存在していても、現実的に取得不可能なものをどう導入すべきかが課題だと思う。（教育、学習支援業 100～299人）
- ◆ 業界全体的に女性が少なく、女性の総合職の採用が始まったのもここ10年程の話である。徐々に増やしているとはいえ、採用人数も男性の方が多く、会社としても方針が定まらない状態のようである。総合職として採用された女性たちが、管理職になれるかどうか、なっていけるように会社として制度やサポートを充実させていく必要があると思う。また女性も昇格・昇進したいと意欲を高めていけるようになったらいいなと思う。（卸売業、小売業 500～999人）

##### 2 ポジティブ・アクションの推進に関すること

###### 【男性】

- ◆ 過度に「女性管理職の数を増やす」という数値の目標を追いかけるのではなく、実態として、男女関係なく、能力・意欲のある人が働ける職場づくりを進めていくことが必要であると思う。未だに、女性の活躍を阻害するような言動をする男性が、経営者・管理職を中心に存在していると思われるので、女性の活躍を正當に評価する意識を再認識するような取組を推進していただきたい。（教育、学習支援業 100～299人）

## 「従業員調査結果」

- ◆ 入社時点で女性の管理職もいたため、あまり男女における不平等は意識しておらず、女性の活躍についても、男性同様に当たり前に思っている。ただし、出産、育児中についてはどうしても時間的制約が出るため、それが女性のキャリアアップの妨げにならないようにする制度が必要であると思う。(学術研究, 専門・技術サービス業 100~299人)
- ◆ 女性が働きやすい職場作りという目的であれば、各種支援制度作りや職場での助け合いが重要になる。しかし、それを越えて女性の活躍促進を掲げるのであれば、長時間労働や勤務地変更を前提とした勤務制度・人材育成が見直されない限り、なかなか現状が変わらないように感じる。(製造業 1000人以上)

### 【女性】

- ◆ 女性の活躍や育成については、男女間の意識の差もあるが、女性の中でも年代や、それぞれの家庭環境やライフステージによっても少なからず意識や意欲、求めるものが異なると感じている。男女平等=男性と女性が全く同じ条件の下で活躍し評価されることではなく、女性にとって一般的に生じうる出産・育児などを考慮した上での就労・活躍の機会を与えることが平等なのではと思う。ただし、過度な女性の優遇にならないよう、バランスも大切だと思う。(卸売業, 小売業 30~99人)
- ◆ ポジティブ・アクションは、企業全てに適する取組ではないと考えるが、女性が結婚、出産、育児を経ても企業の一員として働き続けることができる環境作りが大切であり、その後、キャリアアップがあるのだと感じている。また、女性も制度に甘えることなく企業の一員としての自覚と覚悟を持って、仕事に取り組む姿勢が必要と感じるので、女性の意識改善を促す必要があると思う。(サービス業(他に分類されないもの) 500~999人)
- ◆ 仕事に対して意欲的な女性が活躍し続けられるよう、マイナスを補うような制度設計や運用は理想だと思う。しかし、現実には、制度の恩恵を精一杯受けることを考える社員も一定数いるため、対象外の社員のモチベーションが下がらないよう慎重に制度設計をする必要があると感じる。また、本来、家庭内の家事・育児は男女が分担して行うものであるため、女性及び女性を雇う企業ばかりに負担が偏ることのないよう、風土・価値観の醸成、法整備に取り組む必要があると思う。(製造業 1000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】

- ◆ 育児・介護休業制度については、中長期的には離職率の低下や意欲の向上などを通じて会社の発展に寄与するはずとの解釈であると思うが、短期的にはやはり会社にとっての負担は大きいのではないかと思う。これらを事業主の責務とするだけでなく、事業主側への負担を軽減させるような措置があることで、この制度の利用率が向上するのではないかと思う。(情報通信業 100~299人)
- ◆ 育児の関係で退職する女性が多いと思うので、女性が育児休業をとりやすい雰囲気を社会全体で推進していただければと思う。(運輸業, 郵便業 300~499人)

### 【女性】

- ◆ うちの事業所は女性がもともと多いところなので、育休なども取りやすく、職場も理解がある方だと思う。ただ、育休を取った身としては、申し訳なく思うのと今後のキャリアに影響するのではという不安がある。そういった不安をフォローできる体制が足りない。(医療, 福祉 1000人以上)
- ◆ 子育てできる期間は短いし、やり直しも出来ないため、女性も男性も堂々と育休が取れる環境になればいいと思う。また、一度退職しても子どもが小学校に上がったなら復職できるような制度がほしい。ただし、その場合はキャリアや昇進が遅れるのは仕方ないと思う。(その他 100~299人)

## 4 男性の育児参加に関すること

### 【男性】

- ◆ 男性が育児休業や短時間勤務をとることはまだまだ難しいのが現状だと思う。自分は2人目の子どもが生まれたときに、2ヶ月間短時間勤務をさせてもらったが、会社としてはじめてのケースであり、その後も今のところない（約2年間）。子どもが体調を崩すと妻にばかり休んでもらうが、自分も休みをとりやすいようにしたい。管理職になればよりいっそう厳しく、会社としても休まない人間を望んでいると感じる。キャリアをとるか、家庭をとるか、二者択一が中小企業の実態と思われる。会社も大変だと思うので、中小企業にメリットが出るような制度づくりをしてほしい。（製造業 100～299人）

### 【女性】

- ◆ 男性がより家事、育児に携われるような社会の仕組み作りをしてほしい。世の中で男女平等参画が言われる一方で、男性は仕事中心で働くことを求められ、支援策はまだまだ不十分である。女性については、支援策が以前より手厚くなっている関係で、これ以上仕事から離れる期間が増えるとキャリアアップが阻害される。これからは男性サイドからの支援をより強化することを望む。（製造業 1000人以上）

## 5 保育所に関すること

### 【男性】

- ◆ 保育園の増加を望む。会社の制度が整っていても、保育園に入れる保証がなければ、出産をためらう。また、入園しやすいと言われていた4月、0歳児を目標とすると4月に出産したとしても、1年でさえ休みを取ることができない。いつ出産しても、希望の期間休職しても、4月でなくても保育園に入れるよう増やしていただきたい。ぎりぎりまで保育園が決まらなければ、会社としても、人員の配置が難しく、結果、復帰女性の肩身が狭くなる。（卸売業、小売業 100～299人）

### 【女性】

- ◆ 保育園の土日祝日や夜間営業、病児保育の充実を早期対応していただきたい。責任感のある女性ほど、皆に迷惑をかけるからと退職してしまうので、未就学児の手厚い保育を充実させることで退職に追い込まれる女性の数が減るのではないかと思う。（サービス業（他に分類されないもの） 30～99人）

## 6 行政に望むこと

### 【男性】

- ◆ 日本では、他国の事例にならって様々な制度を導入しているが、やはり企業側に意識が浸透していないと感じることが多い。もちろん、政策として、制度改正は必要な動きだが、それ以上に現場指導と制度を推進する為の補助金等、必要な措置がまだ不足していると思う。東京都には働く女性の生の声をより多く収集し、実効性のある政策を企画していただくことを望む。（情報通信業 100～299人）
- ◆ 現在の職場において、性別という点で待遇や職務内容に差別などはあまり見受けられないように思う。出産後も働き続ける方も多く、ある程度のサポートをしているのではないかとの印象である。ただ、IT業界は長時間労働になりやすく、“平等”に男女ともが長時間の労働を強いられることになりかねない。これでは育児中の家庭に大きな負担になってしまう（男女とも）。そこで、1. 短時間労働（残業なしなど）を達成した企業に対するインセンティブの提供、2. 男性に対する育児休業の義務化、をしていただきたい。長時間働くことが一種の美德とされている社会において、結果的に長時間働くことができる男性の職場における優位性はなかなか変わらないと思う。（情報通信業 30～99人）

## 「従業員調査結果」

### 【女性】

- ◆ 「男女雇用機会均等法」ができてだいぶ経つが、法律面では育児・介護休業・看護休暇などよくなってきた。しかし、職場での環境は良くなっていても、肝心な仕事内容、周囲からの女性への関心・期待は、ほとんど変わっていないのが現状である。「ポジティブ・アクション」に都としても力を入れるのであれば、もう少し中小企業に対して、教育、指導をしていかなくてはいけないのではないかと思う。(建設業 500～999人)

## 7 雇用環境や社会に対する要望

### 【男性】

- ◆ 男性、女性ともに若いうちに働きすぎたり、仕事、雑務を任せすぎたりして、未婚者は先のビジョンを考えられず、既婚者は出産のタイミングを考えられず、苦労している様子を感じる。子どもができる前の予備軍に対するサポートが本当は必要かと思う。ここには、年代によるギャップがあるので、その意識をどう変えるかが大事だと思う。(教育、学習支援業 30～99人)
- ◆ 優秀な女性従業員でありながら、契約社員や派遣社員である方がたくさんいらっしゃる。個々の事情は様々だが、待遇改善等ができればいいと思う。(その他 30～99人)

### 【女性】

- ◆ 女性の管理職数、従業員数を増やすことと同時に、自ら選んでパートタイムなどの働き方をしたいという考えも尊重すべきだと考える。また、育児休業の期間については、1歳前後を目安に、保育所に入所できるまでの期間は必要だと思うが、それ以上は長く取得できる期間を確保するよりも、1日あたりの勤務時間は短くても、早く復帰して働ける環境を整えてほしいと感じている。①保育所の整備、②短時間勤務を補うための人件費の補助、③管理者層への啓発が重要だと思う。(教育、学習支援業 1000人以上)
- ◆ 「職場における男女平等」の実現について考える際、どうしても企業の人事制度等の改善や社員の意識改革といった部分を取り上げられるが、女性も男性も平等に働けるようになるためには、同時に各一個人、家庭における男女の役割意識や習慣についても変えていかないと難しい部分があるように思う。その啓蒙活動について、中学、高校、大学等における進路指導の一環として盛り込んでいくべきではないか。行き過ぎた女性優遇ではなく、男女共に働きやすい環境作りが大事だと思う。特に、出産・育児を抱えた社員の働き方については、男性も女性も元の職場に戻るような制度の運用を国や自治体が更に強化していくことが、育児と仕事の両立を図る上で必要だと思う。(卸売業、小売業 1000人以上)

「従業員調査結果」