

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	1346 100.0 (100.0)	634 100.0 (47.1)	702 100.0 (52.2)	10 100.0 (0.7)	69 100.0 (100.0)	26 100.0 (37.7)	43 100.0 (62.3)	
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 -
	20代	174 12.9 (100.0)	84 13.2 (48.3)	90 12.8 (51.7)	0 0.0 (0.0)	4 5.8 (100.0)	2 7.7 (50.0)	2 4.7 (50.0)
	30代	526 39.1 (100.0)	255 40.2 (48.5)	271 38.6 (51.5)	0 0.0 (0.0)	13 18.8 (100.0)	4 15.4 (30.8)	9 20.9 (69.2)
	40代	421 31.3 (100.0)	195 30.8 (46.3)	226 32.2 (53.7)	0 0.0 (0.0)	24 34.8 (100.0)	7 26.9 (29.2)	17 39.5 (70.8)
	50代	157 11.7 (100.0)	60 9.5 (38.2)	93 13.2 (59.2)	4 40.0 (2.5)	7 10.1 (100.0)	1 3.8 (14.3)	6 14.0 (85.7)
	60代以上	62 4.6 (100.0)	40 6.3 (64.5)	22 3.1 (35.5)	0 0.0 (0.0)	21 30.4 (100.0)	12 46.2 (57.1)	9 20.9 (42.9)
	無回答	6 0.4 -	0 0.0 -	0 0.0 -	6 60.0 -	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	無回答
全体	1346 100.0	634 100.0	702 100.0	10 100.0
建設業	67 5.0	33 5.2	34 4.8	0 0.0
製造業	194 14.4	90 14.2	104 14.8	0 0.0
情報通信業	91 6.8	40 6.3	51 7.3	0 0.0
運輸業、郵便業	90 6.7	46 7.3	43 6.1	1 10.0
卸売業、小売業	134 10.0	61 9.6	73 10.4	0 0.0
金融業、保険業	77 5.7	36 5.7	41 5.8	0 0.0
不動産業、物品賃貸業	19 1.4	10 1.6	9 1.3	0 0.0
学術研究、専門・技術サービス業	49 3.6	20 3.2	28 4.0	1 10.0
宿泊業、飲食サービス業	42 3.1	20 3.2	22 3.1	0 0.0
生活関連サービス業、娯楽業	19 1.4	10 1.6	9 1.3	0 0.0
教育、学習支援業	121 9.0	64 10.1	57 8.1	0 0.0
医療、福祉	182 13.5	83 13.1	97 13.8	2 20.0
サービス業（他に分類されないもの）	231 17.2	112 17.7	119 17.0	0 0.0
その他	12 0.9	3 0.5	9 1.3	0 0.0
無回答	18 1.3	6 0.9	6 0.9	6 60.0

(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	1346 100.0	634 100.0	702 100.0	10 100.0
30～99人	391 29.0	184 29.0	205 29.2	2 20.0
100～299人	470 34.9	221 34.9	248 35.3	1 10.0
300～499人	155 11.5	79 12.5	76 10.8	0 0.0
500～999人	131 9.7	64 10.1	67 9.5	0 0.0
1000人以上	186 13.8	85 13.4	100 14.2	1 10.0
無回答	13 1.0	1 0.2	6 0.9	6 60.0

「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	無回答
全体	1346 100.0	634 100.0	702 100.0	10 100.0
専門・技術職（技術者、看護師、教員等）	178 13.2	97 15.3	81 11.5	0 0.0
事務職（経理事務、オペレーター等）	854 63.4	308 48.6	546 77.8	0 0.0
営業職	98 7.3	76 12.0	21 3.0	1 10.0
販売・サービス職（店員等）	29 2.2	18 2.8	11 1.6	0 0.0
技能・労務職（運転手、作業員等）	37 2.7	30 4.7	6 0.9	1 10.0
管理職（課長相当職以上）	95 7.1	81 12.8	12 1.7	2 20.0
その他	39 2.9	18 2.8	21 3.0	0 0.0
無回答	16 1.2	6 0.9	4 0.6	6 60.0

(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	1346 100.0	105 7.8	147 10.9	464 34.5	420 31.2	202 15.0	8 0.6
男性	634 100.0	54 8.5	71 11.2	221 34.9	201 31.7	84 13.2	3 0.5
女性	702 100.0	50 7.1	74 10.5	241 34.3	216 30.8	117 16.7	4 0.6
無回答	10 100.0	1 10.0	2 20.0	2 20.0	3 30.0	1 10.0	1 10.0

(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	部長級	その他	無回答
全体	1346 100.0	730 54.2	251 18.6	170 12.6	93 6.9	45 3.3	35 2.6	22 1.6
男性	634 100.0	264 41.6	120 18.9	110 17.4	74 11.7	38 6.0	17 2.7	11 1.7
女性	702 100.0	466 66.4	128 18.2	58 8.3	17 2.4	6 0.9	18 2.6	9 1.3
無回答	10 100.0	0 0.0	3 30.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	0 0.0	2 20.0

(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	1346 100.0	1267 94.1	41 3.0	28 2.1	10 0.7
男性	634 100.0	604 95.3	10 1.6	16 2.5	4 0.6
女性	702 100.0	654 93.2	31 4.4	12 1.7	5 0.7
無回答	10 100.0	9 90.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0

「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	1346 100.0	294 21.8	433 32.2	243 18.1	290 21.5	38 2.8	23 1.7	25 1.9
男性	634 100.0	101 15.9	153 24.1	125 19.7	196 30.9	28 4.4	18 2.8	13 2.1
女性	702 100.0	191 27.2	279 39.7	114 16.2	92 13.1	10 1.4	5 0.7	11 1.6
無回答	10 100.0	2 20.0	1 10.0	4 40.0	2 20.0	0 0.0	0 0.0	1 10.0

(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	1346 100.0	139 10.3	313 23.3	348 25.9	265 19.7	203 15.1	49 3.6	29 2.2
男性	634 100.0	71 11.2	180 28.4	183 28.9	115 18.1	64 10.1	12 1.9	9 1.4
女性	702 100.0	67 9.5	131 18.7	161 22.9	150 21.4	138 19.7	36 5.1	19 2.7
無回答	10 100.0	1 10.0	2 20.0	4 40.0	0 0.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0

(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	1346 100.0	779 57.9	557 41.4	10 0.7
男性	634 100.0	416 65.6	215 33.9	3 0.5
女性	702 100.0	359 51.1	337 48.0	6 0.9
無回答	10 100.0	4 40.0	5 50.0	1 10.0

(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	1346 100.0	295 21.9	121 9.0	192 14.3	720 53.5	18 1.3
男性	634 100.0	151 23.8	65 10.3	89 14.0	319 50.3	10 1.6
女性	702 100.0	144 20.5	55 7.8	102 14.5	394 56.1	7 1.0
無回答	10 100.0	0 0.0	1 10.0	1 10.0	7 70.0	1 10.0

(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	1346 100.0	266 19.8	200 14.9	788 58.5	74 5.5	18 1.3
男性	634 100.0	113 17.8	105 16.6	379 59.8	30 4.7	7 1.1
女性	702 100.0	151 21.5	92 13.1	405 57.7	44 6.3	10 1.4
無回答	10 100.0	2 20.0	3 30.0	4 40.0	0 0.0	1 10.0

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」(87.5%)、「生理休暇」(65.9%)、「育児時間」(55.9%)である。

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」(47.0%)の割合が高い。これ以外の4つの項目については、「わからない」の割合が3割以上を占めており、制度の有無についてあまり知られていないことがわかる。(図3-1)

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3-2) (参考：事業所回答 第2章I-5 P23, 24)

図3-1 母性保護等に関する制度の有無(全体)

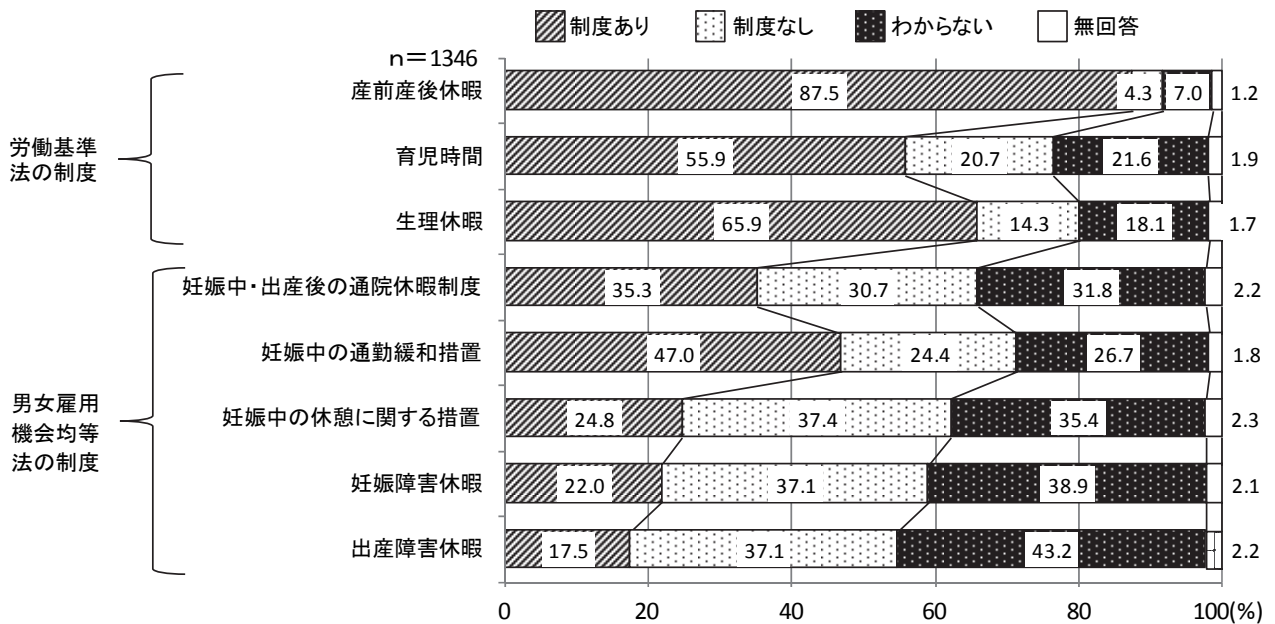
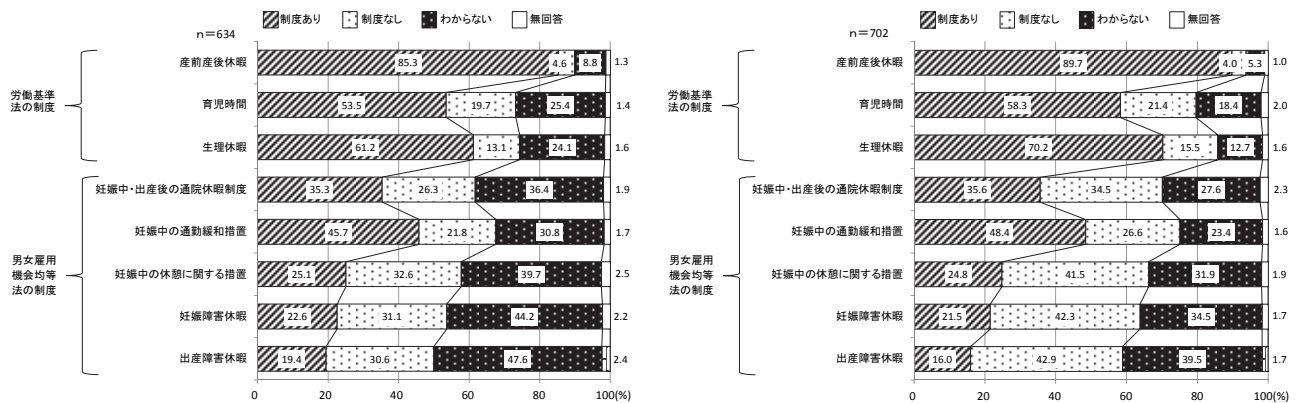


図3-2 母性保護等に関する制度の有無(男女別)

【男性】

【女性】

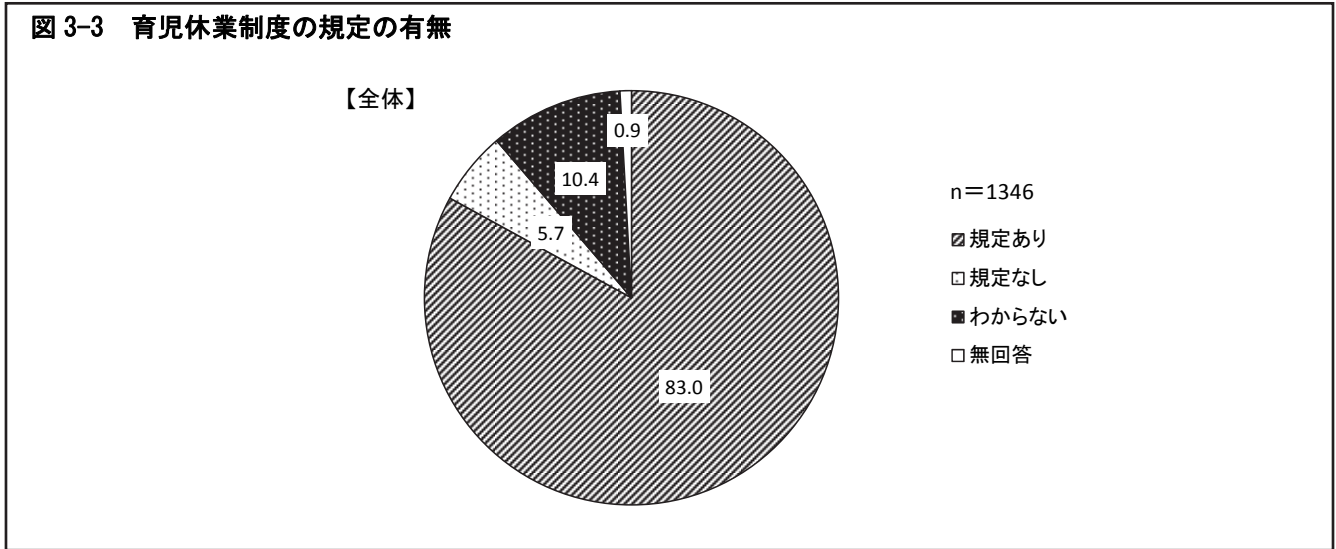


Ⅱ 育児・介護休業法等に関する事項

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8割超(83.0%)

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83.0%、「規定なし」は5.7%、「わからない」は10.4%である。(図3-3)

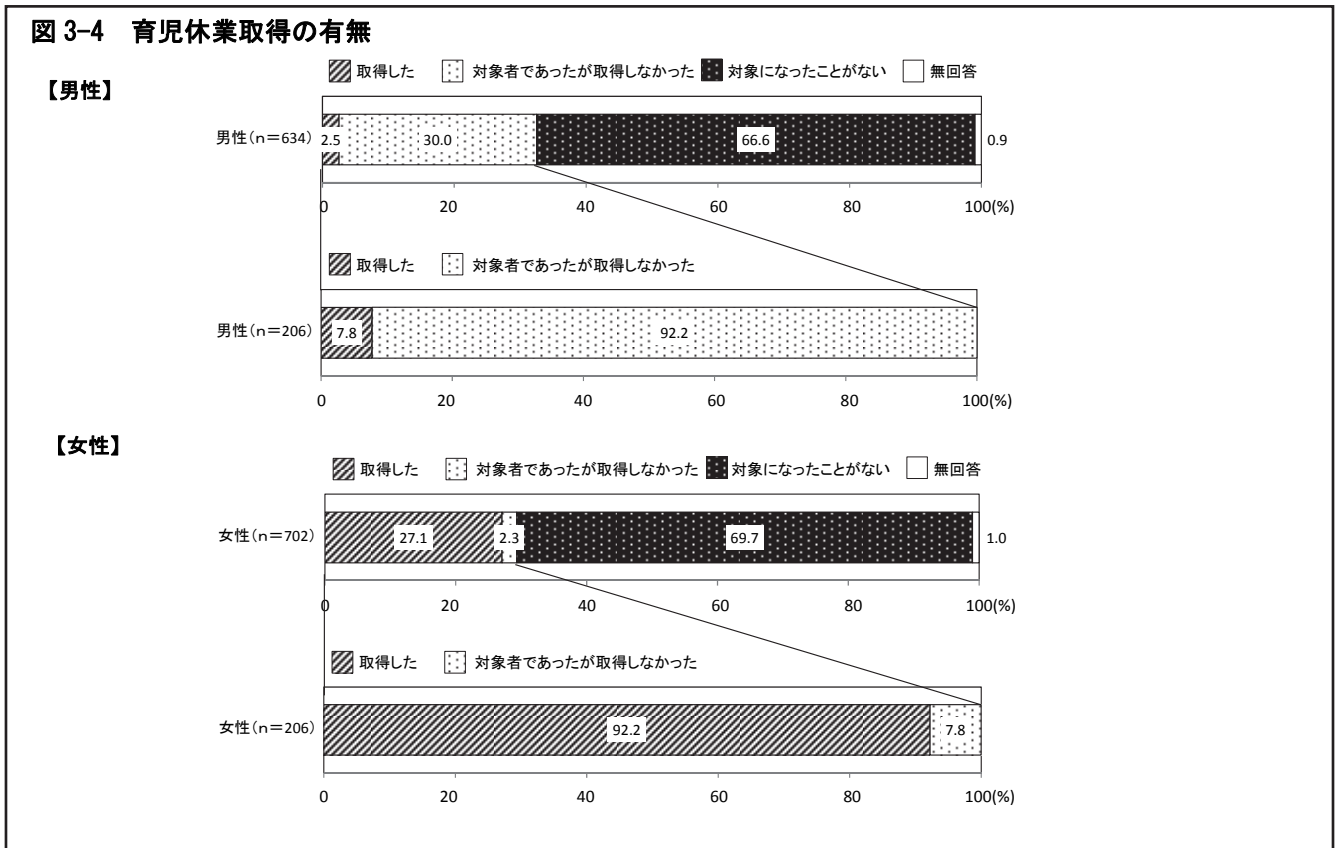


2 育児休業取得の有無

女性の取得(92.2%)に対して、男性の取得は7.8%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32.5%（「取得した」(16件) + 「取得しなかった」(190件)）、女性は29.3%（同様に(190件) + (16件)）である。

育児休業対象者（男性n=206、女性n=206）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性7.8%、女性92.2%であり、男女の差が大きい。(図3-4)（参考：事業所回答 第2章Ⅱ-2 P27）

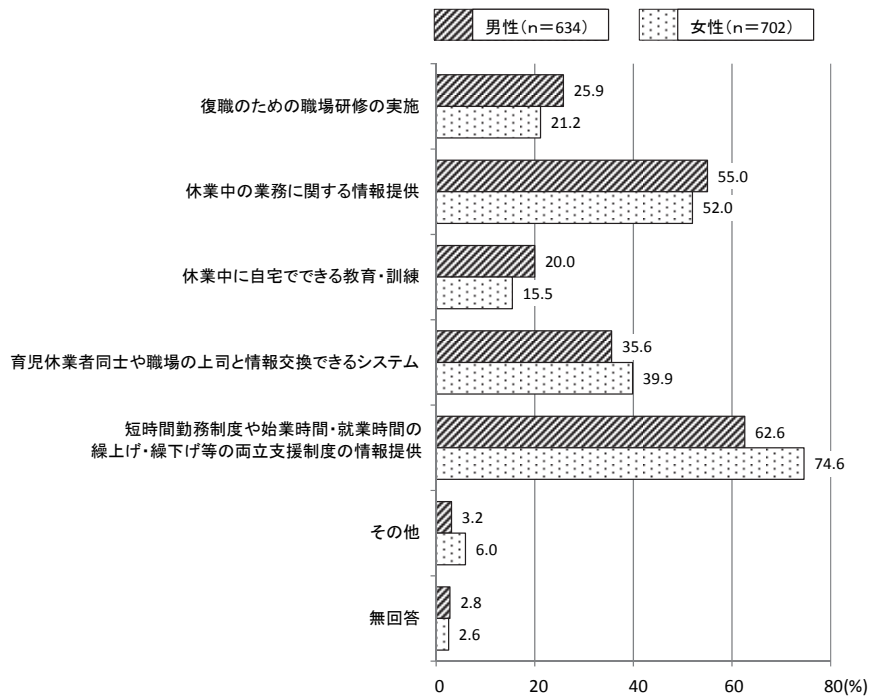


3 育児休業取得者の復帰へのサポート体制（複数回答）

男女とも「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・終業時間の繰り上げ・繰り下げ等の両立支援制度の情報提供」が最も多く、男性62.6%、女性74.6%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55.0%、女性52.0%、「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」男性35.6%、女性39.9%となっている。（図3-5）

図3-5 育児休業取得者の復帰へのサポート体制（男女別）（複数回答）



4 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 47.0%、女性 48.0%) 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 40.9%、女性 42.6%)、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」(男性 9.9%、女性 7.3%) と続き、男女で同じ傾向を示している。(図 3-6)

年代別にみると、おおむね年代が低いほど「積極的に参加したほうが良い」の割合が高い。規模別でみると、男女ともにおおむね規模が大きいほど「積極的に参加したほうが良い」の割合が高くなる。(図 3-7)

図 3-6 男性の育児参加への考え (男女別)

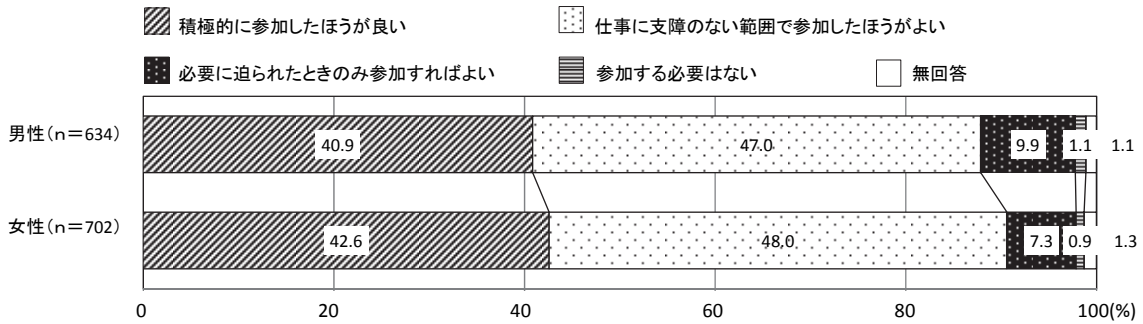
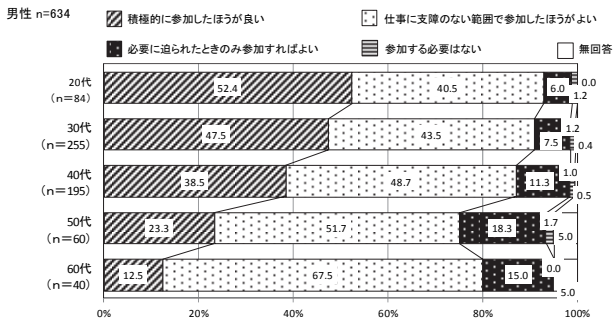
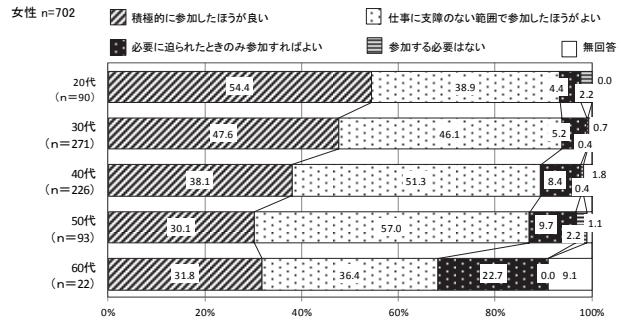


図 3-7 男性の育児参加への考え (男女別、年代別、規模別)

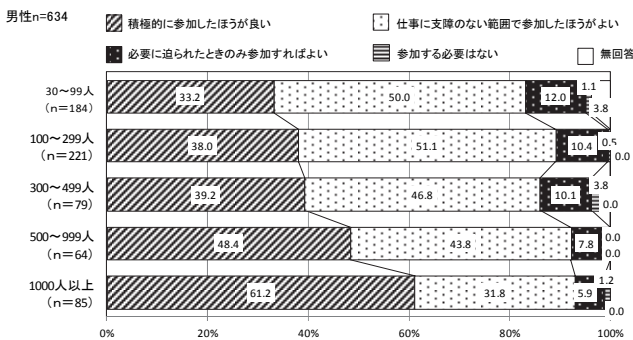
【男性・年代別】



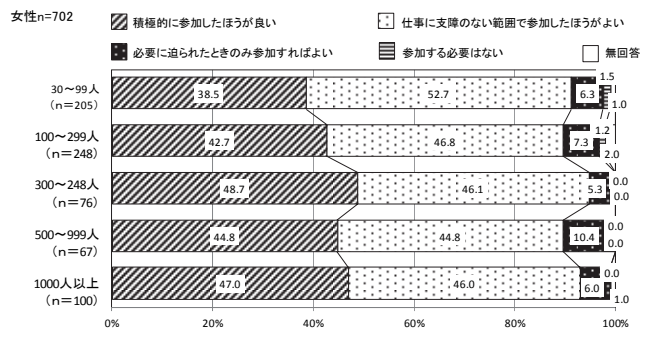
【女性・年代別】



【男性・規模別】



【女性・規模別】



「従業員調査結果」

5 男性の育児休業取得にあたっての課題（複数回答）

男女とも「代替要員の確保が困難」が最も割合が高い

男性の育児休業取得にあたっての課題をたずねた。男性では「代替要員の確保が困難」（65.1%）、「休業中の賃金補償」（50.8%）、「前例（モデル）がない」（40.1%）、女性では「代替要員の確保が困難」（57.7%）、「上司の理解不足」（50.9%）、「職場がそのような雰囲気ではない」（49.3%）の順に割合が高い。（図 3-8）（参考：事業所回答 第 2 章 II-4 P29）

図 3-8 男性の育児休業取得にあたっての課題（男女別）（複数回答）

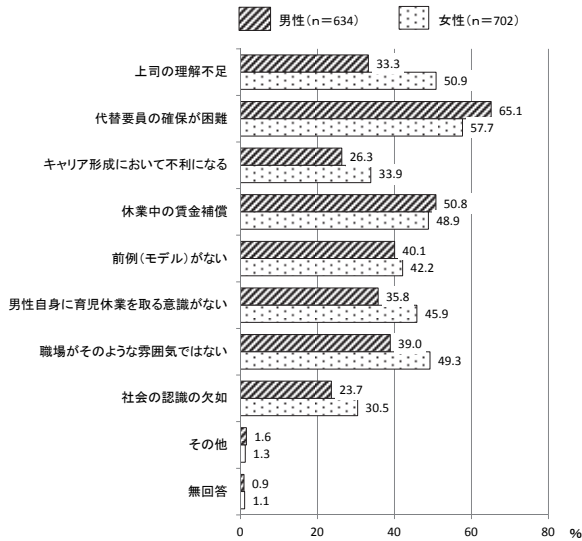


表 3-1 上位 3 項目

男性	割合
1 代替要員の確保が困難	65.1
2 休業中の賃金補償	50.8
3 前例(モデル)がない	40.1

女性	割合
1 代替要員の確保が困難	57.7
2 上司の理解不足	50.9
3 職場がそのような雰囲気ではない	49.3

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割超

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52.8%と半数を超えており、「知っていた」(45.9%)を上回っている。(図3-9)

規模別にみると「知っていた」割合は、規模が大きいほど高く、男女とも「30～99人」の企業では3割台であるのに対し、「1000人以上」の企業では男女とも6割台と規模による差が大きい。(図3-10)

図3-9 子どもの看護休暇制度の法定の認識(男女計)

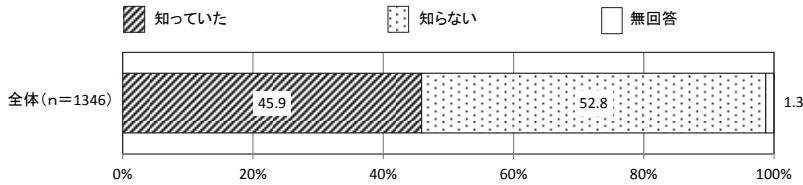
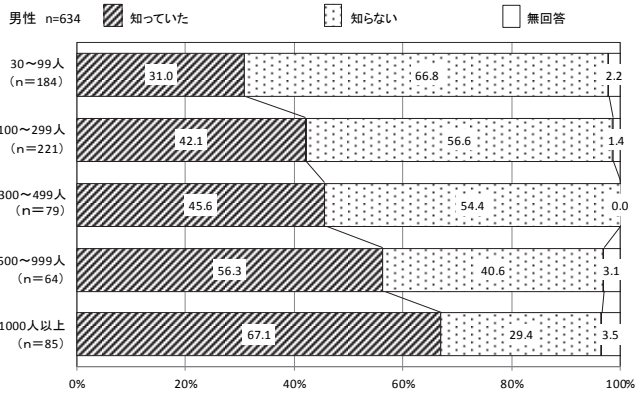
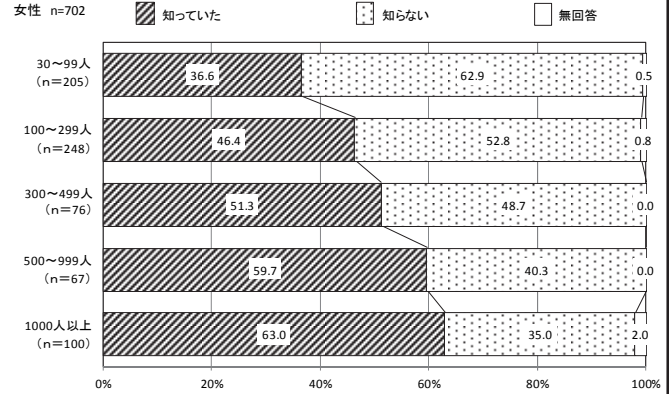


図3-10 子どもの看護休暇制度の法定の認識(男女・規模別)

【男性】



【女性】

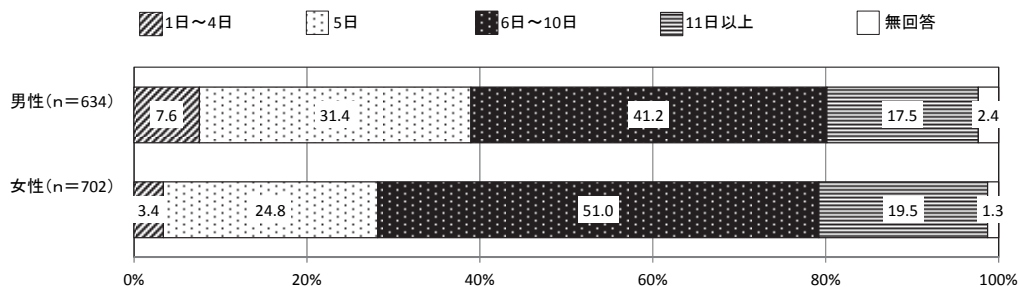


7 子どもの看護休暇の取得希望期間

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41.2%、女性51.0%)が最も割合が高い。以下、割合の高い順に、「5日」(男性31.4%、女性24.8%)、「11日以上」(男性17.5%、女性19.5%)、「1日～4日」(男性7.6%、女性3.4%)となっており、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3-11)

図3-11 子どもの看護休暇の取得希望期間

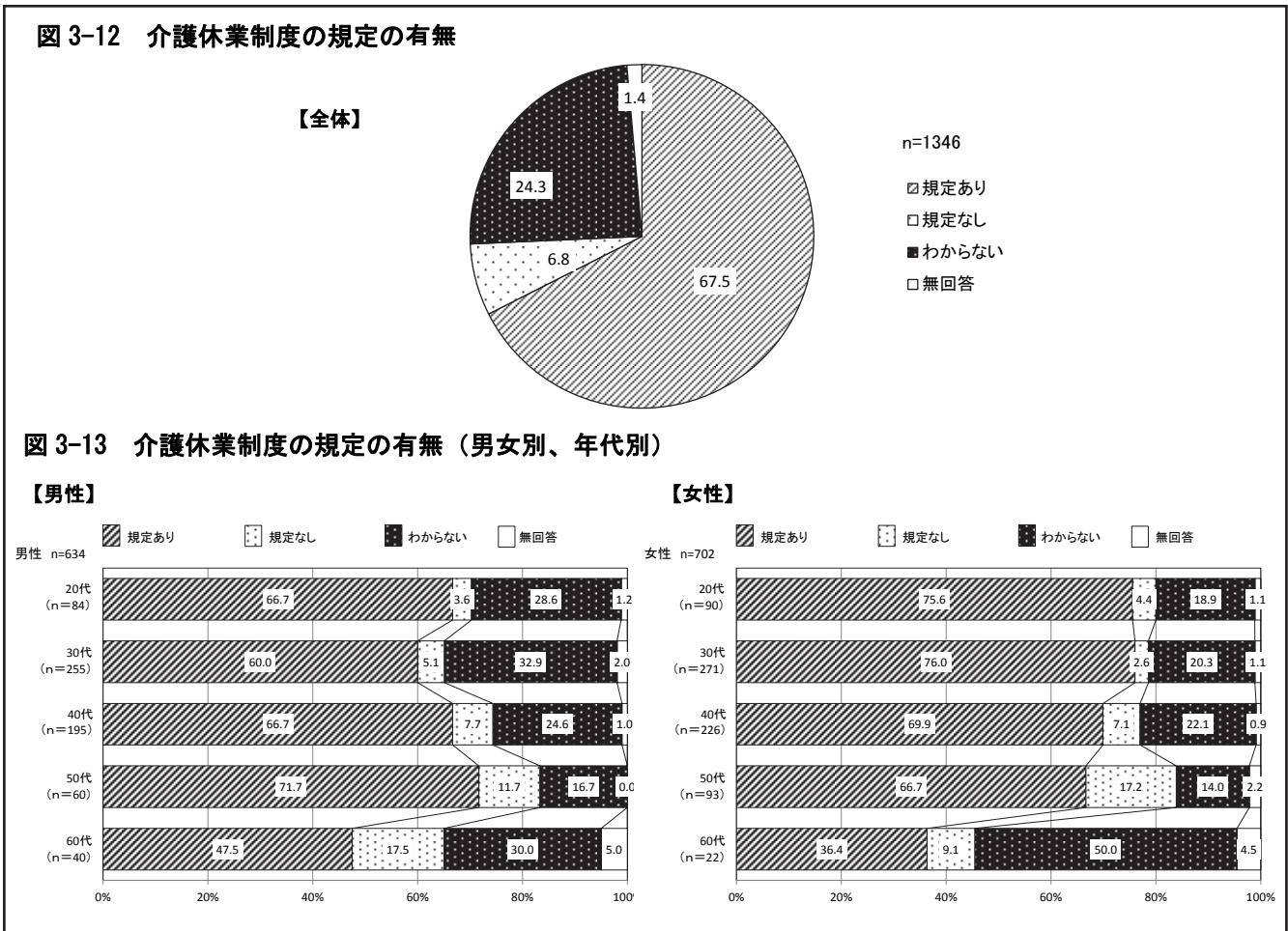


8 介護休業制度の規定の有無

「規定あり」は6割台半ばを超えている

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67.5%、「規定なし」は6.8%、「わからない」は24.3%である。(図3-12)

年代別にみると、男女ともほぼすべての年代において「規定あり」が最も割合が高い。また、男性ではすべての年代で、女性では50代以外の年代において、「わからない」が「規定なし」よりも割合が高くなっている。(図3-13) (参考：事業所回答 第2章Ⅱ-6 P32)

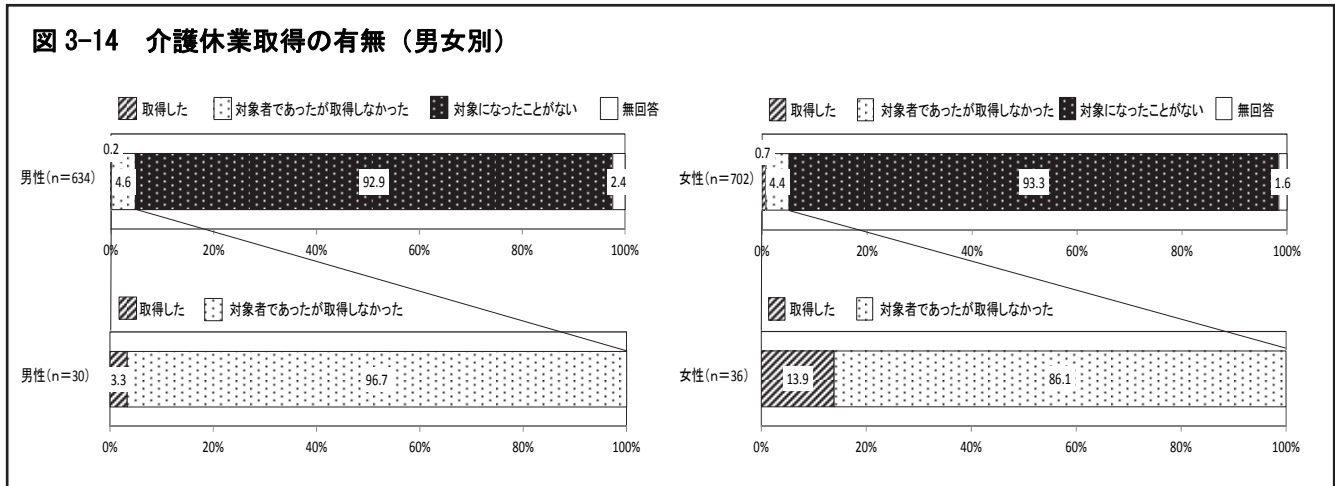


9 介護休業取得の有無

男女とも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 4.8%（取得した(0.2%) + 取得しなかった(4.6%)）、女性は 5.1%（同様に(0.7%) + (4.4%)）である。

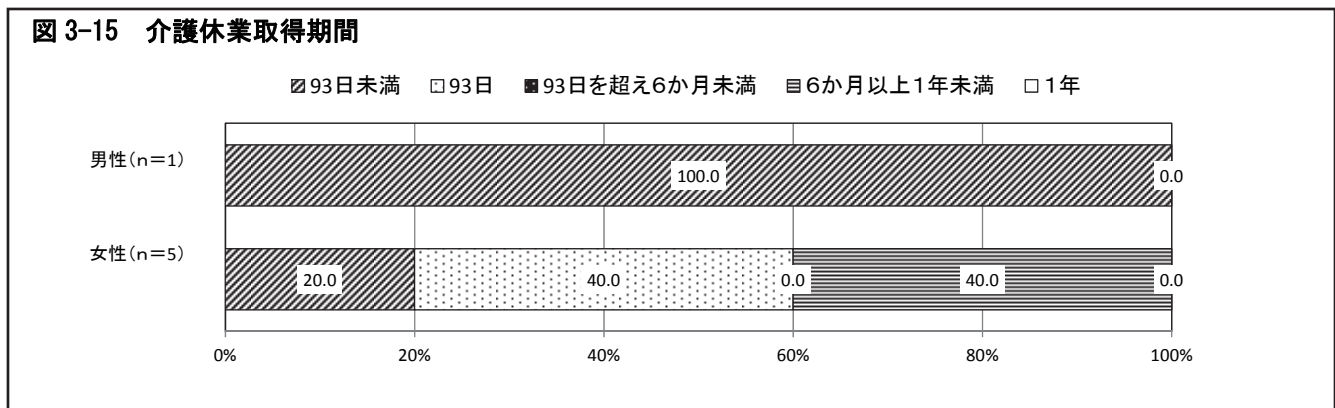
介護休業対象者（男性 n=30、女性 n=36）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性 3.3%（1名）、女性 13.9%（5名）である。（図 3-14）（参考：事業所回答 第 2 章 II-7 P33）



9-1 介護休業取得期間

「93日未満」「93日」「6か月以上1年未満」それぞれ2名ずつ

介護休業を取得したと回答した者（男性 n=1、女性 n=5）に、取得期間をたずねた。男性1名は「93日未満」、女性は「93日」、「6か月以上1年未満」がそれぞれ2名ずつ、「93日未満」が1名となっている。（図 3-15）



「従業員調査結果」

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58.3%と過半数を超えている。(図3-16)

規模別にみると、「知っていた」割合は、おおむね規模が大きくなるほど高く、「30~99人」の企業では、男性では3割台、女性では5割台であるのに対し、「1000人以上」の企業では、男女ともに7割を超えている。(図3-17)

図3-16 介護休暇制度の法定の認識（男女計）

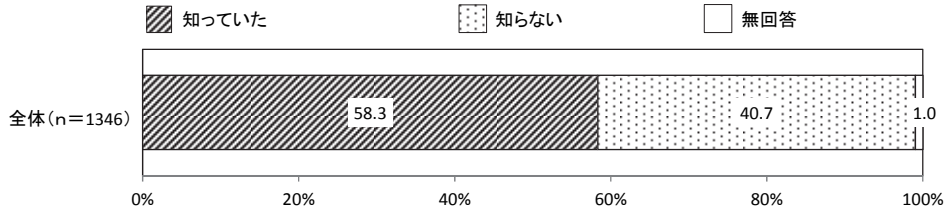
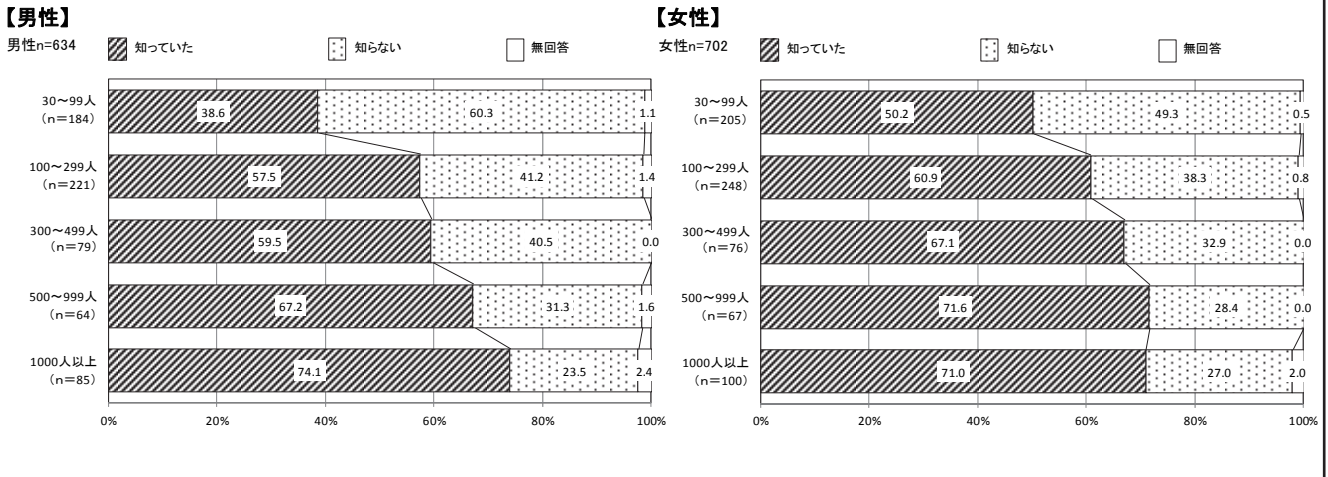


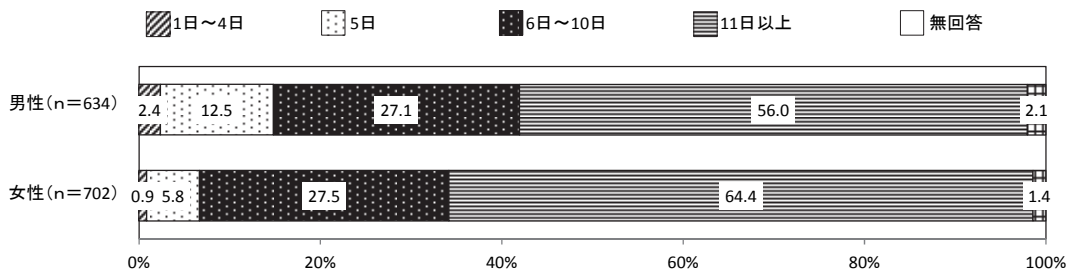
図3-17 介護休暇制度の法定の認識（男女別、規模別）



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56.0%、女性64.4%）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27.1%、女性27.5%）、「6日~10日」（男性27.1%、女性27.5%）、「5日」（男性12.5%、女性5.8%）となっている。男女とも、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3-18)（参考：事業所回答 第2章Ⅱ-8-1 P35）

図3-18 介護休暇の取得希望期間（男女別）



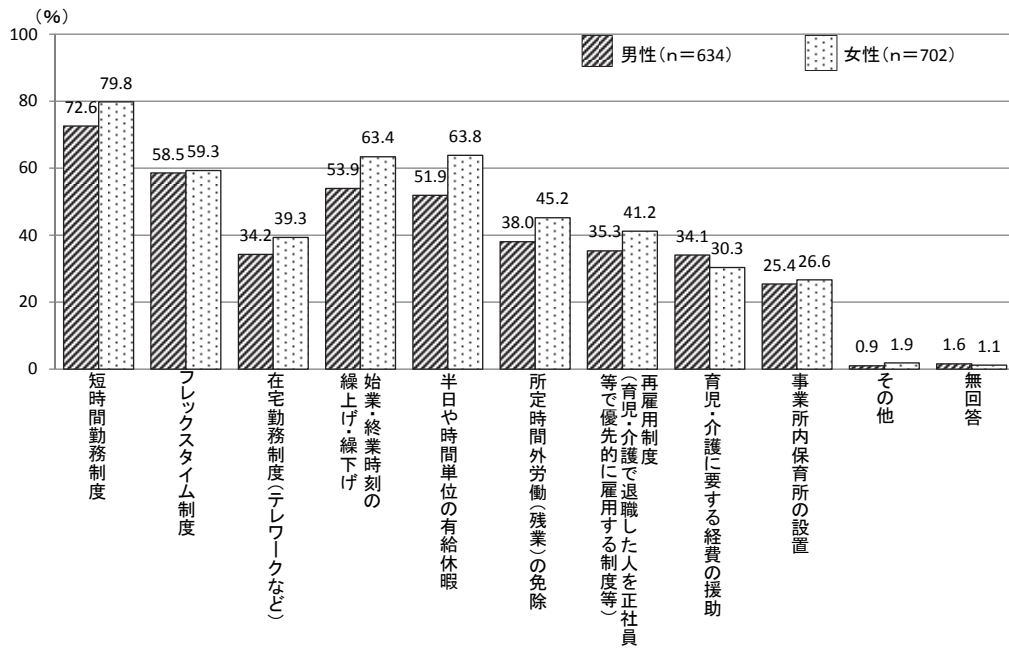
「従業員調査結果」

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 72.6%、女性 79.8%）が男女とも最も割合が高く、7割を超えている。次いで、男性では「フレックスタイム制度」（58.5%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（53.9%）、「半日や時間単位の有給休暇」（51.9%）、女性では「半日や時間単位の有給休暇」（63.8%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」（63.4%）、「フレックスタイム制度」（59.3%）となっており、上位にあげられる項目は同じような傾向となっている。（図 3-19）

図 3-19 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 職場のハラスメントに関する取り組みについて

1 セクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメントを受けた、見聞きした経験の有無（複数回答）

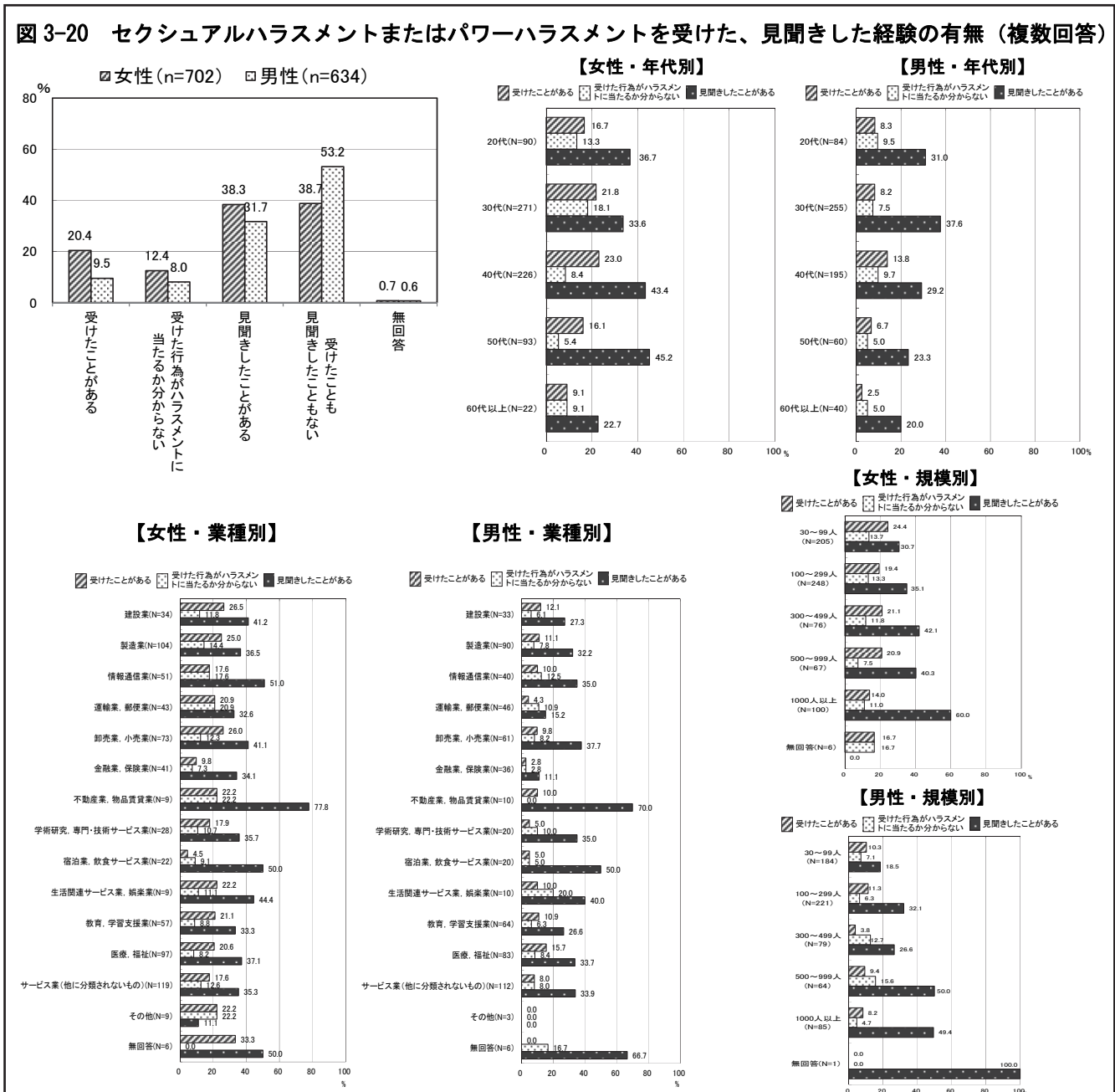
セクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメントを受けたことがあるのは、女性2割、男性1割

過去5年間に、職場でセクシュアルハラスメント（男性に対する行為も含む）またはパワーハラスメントを受けたこと、見聞きしたことがあるか従業員にたずねた（複数回答）。

セクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメントを「受けたことがある」は、女性が20.4%、男性が9.5%、「受けた行為がハラスメントに当たるか分からない」は、女性が12.4%、男性が8.0%である。また、「見聞きしたことがある」と回答したのは、女性38.3%、男性31.7%で、約3人に1人が職場でセクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメントを見聞きしている。

年代別にみると、「受けたことがある」と回答した割合が高いのは男女とも「40代」（女性23.0%、男性13.8%）で、「見聞きしたことがある」が高いのは女性「50代」（45.2%）、男性「30代」（37.6%）となっている。業種別にみると、男女とも「見聞きしたことがある」の割合が「不動産業、物品賃貸業」で最も高くなっている。規模別では、規模が大きい方が「見聞きしたことがある」が高くなる傾向がややみられる。（図3-20）（参考：事業所回答 第2章Ⅲ-1 P37）

図3-20 セクシュアルハラスメントまたはパワーハラスメントを受けた、見聞きした経験の有無（複数回答）



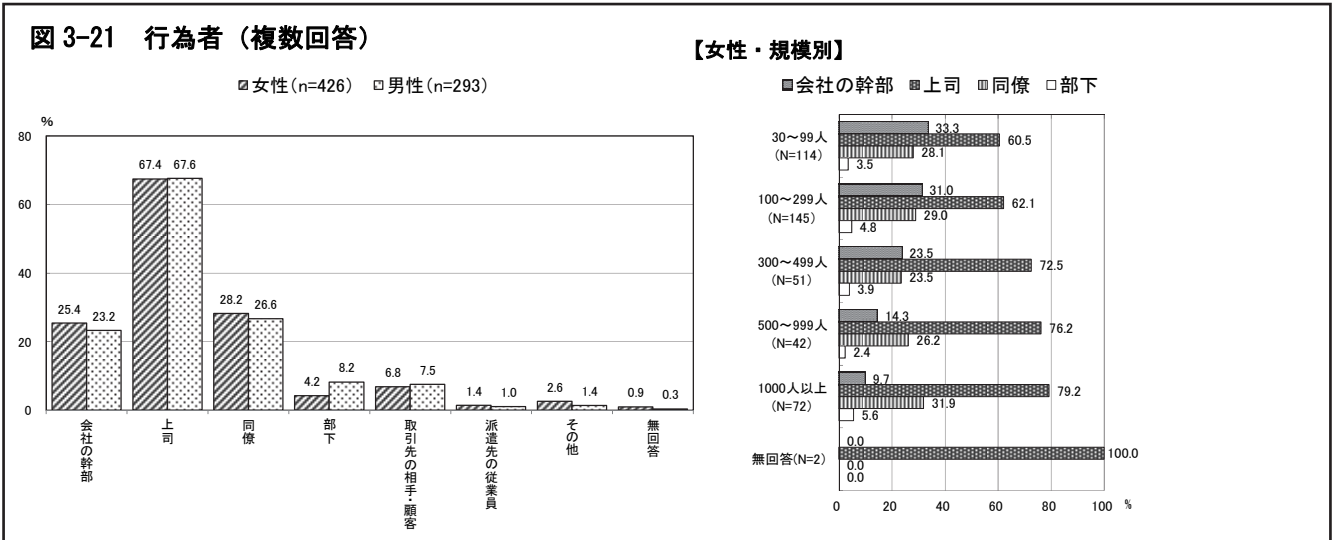
「従業員調査結果」

1-1 行為者（複数回答） 「上司」が約7割、「同僚」3割弱、「幹部」2割半ば

ハラスメントを「受けたことがある」、「受けた行為がハラスメントに当たるか分からない」、「見聞きしたことがある」と答えた者にハラスメントの行為者についてたずねた（複数回答）。

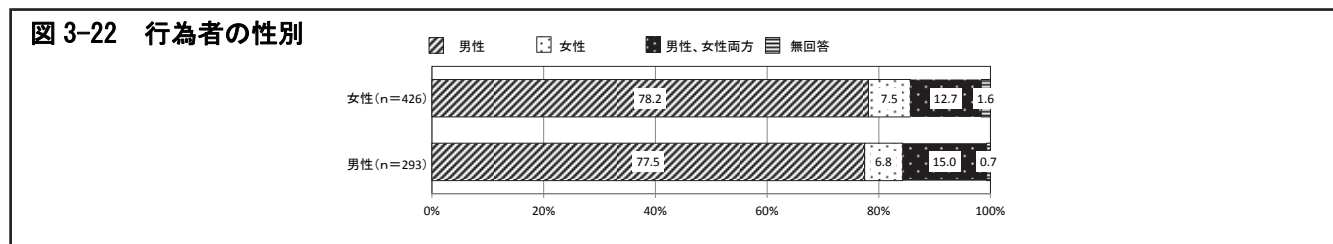
男女とも、「上司」（女性 67.4%、男性 67.6%）が最も多く、次いで、「同僚」（女性 28.2%、男性 26.6%）、「会社の幹部」（女性 25.4%、男性 23.2%）等と、ほぼ同様の傾向となっている。（図 3-21）

規模別に女性の回答をみると、どの規模でも「上司」の割合が最も高いが、規模が大きいほど「上司」の割合が高くなり、規模が小さいほど「会社の幹部」が高くなっている。（参考：事業所回答 第2章Ⅲ-1 P38）



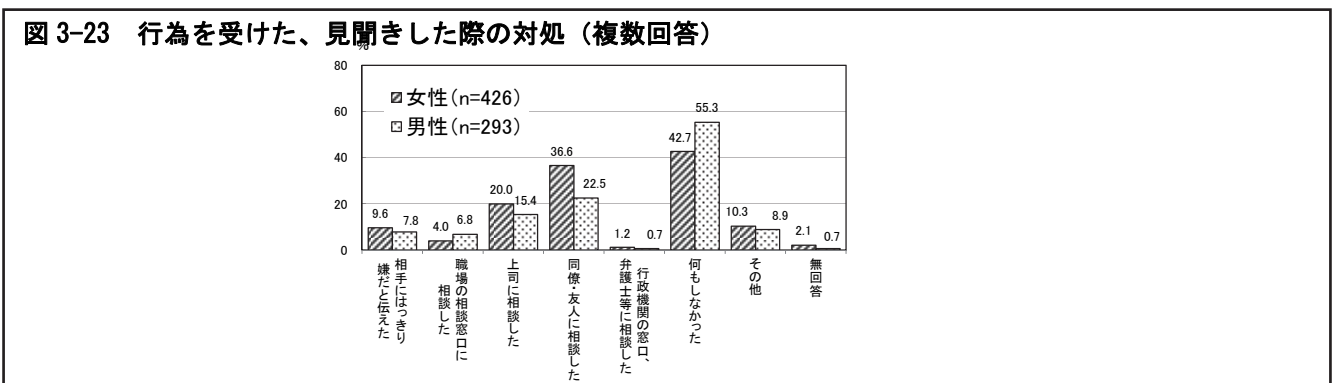
1-2 行為者の性別 行為者は男性が9割、女性が2割

行為者の性別についてたずねたところ、「男性」（女性 78.2%、男性 77.5%）、「男女両方」（女性 12.7%、男性 15.0%）、「女性」（女性 7.5%、男性 6.8%）の順となっており、「男性」と「男性と女性」を合わせると、行為者が男性と答えた割合は9割以上となる。一方で、「女性」と「男女両方」を合わせると2割程度は女性による行為となっている。（図 3-22）（参考：事業所回答 第2章Ⅲ-1 P38）



1-3 行為を受けた、見聞きした際の対処（複数回答） 「何もしなかった」が最も多い

行為を受けた、見聞きした際にどのような対応をしたかたずねた。男女とも「何もしなかった」（女性 42.7%、男性 55.3%）が最も多く、次いで「同僚・友人に相談した」（女性 36.6%、男性 22.5%）、「上司に相談した」（女性 20.0%、男性 15.4%）の順となっている。（図 3-23）



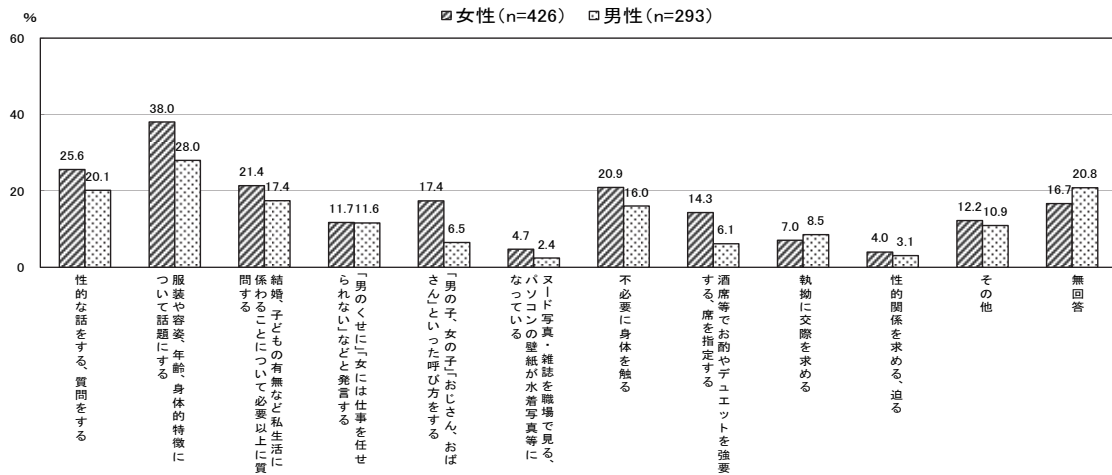
「従業員調査結果」

2 セクシュアルハラスメントの行為内容（複数回答）

「服装や容姿、年齢、身体的特徴について話題にする」が最も多い

セクシュアルハラスメントについて、受けた行為、または見聞きした行為がどのようなものかたずねた。男女とも「服装や容姿、年齢、身体的特徴について話題にする」（女性 38.0%、男性 28.0%）が最も多く、次いで「性的な話をする、質問をする」（女性 25.6%、男性 20.1%）、「結婚、子どもの有無など私生活に係わることについて必要以上に質問する」（女性 21.4%、男性 17.4%）、「不必要に身体を触る」（女性 20.9%、男性 16.0%）の順となっている。（図 3-24）

図 3-24 セクシュアルハラスメントの行為内容（複数回答）

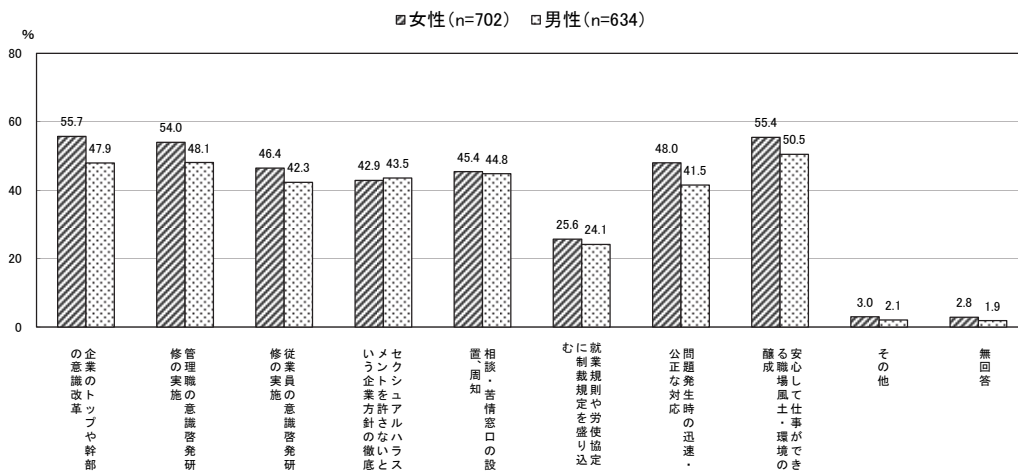


3 セクシュアルハラスメント防止に必要な取組（複数回答）

「制裁規定」以外すべての取組が4割以上の従業員に必要とされている

セクシュアルハラスメント防止のためにどのような取組が必要かたずねた（複数回答）。女性は、「企業のトップや幹部の意識改革」（55.7%）の回答が最も多く、男性は、「安心して仕事ができる職場風土・環境の醸成」（50.5%）が最も多い。また、男女とも「就業規則や労使協定に制裁規定を盛り込む」のみ2割台で、他の項目はすべて4～5割台の回答者が必要としている。（図 3-25）

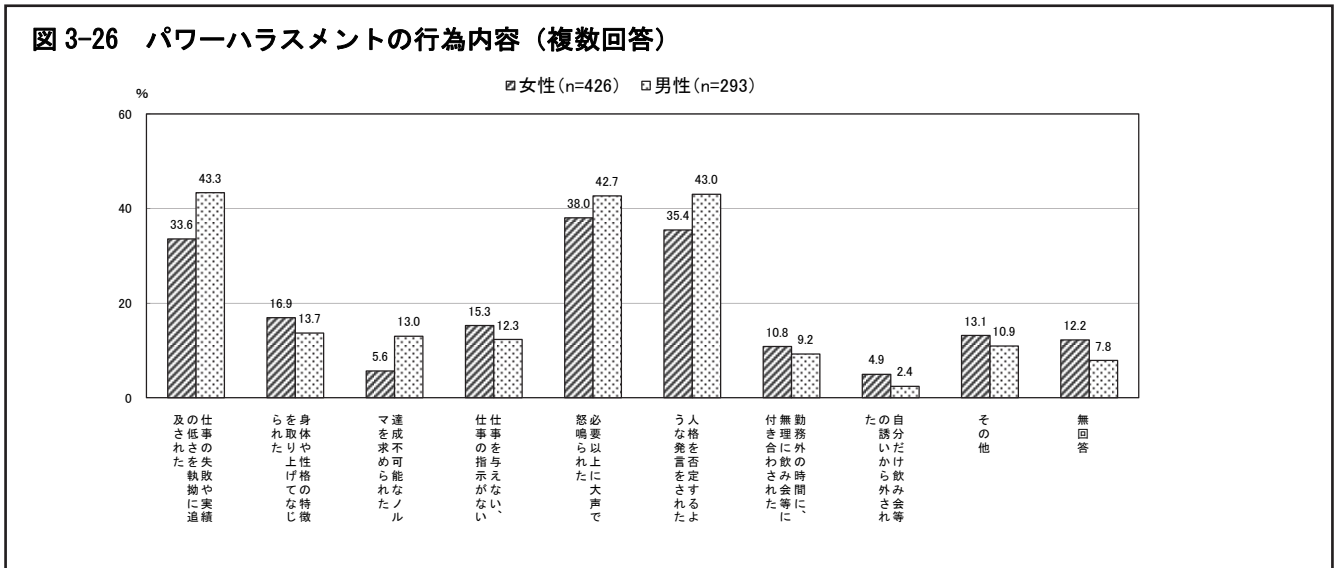
図 3-25 セクシュアルハラスメント防止に必要な取組（複数回答）



4 パワーハラスメントの行為内容（複数回答）

男女とも「仕事や実績を執拗に追及」「大声で怒鳴る」「人格を否定する発言」が上位3項目

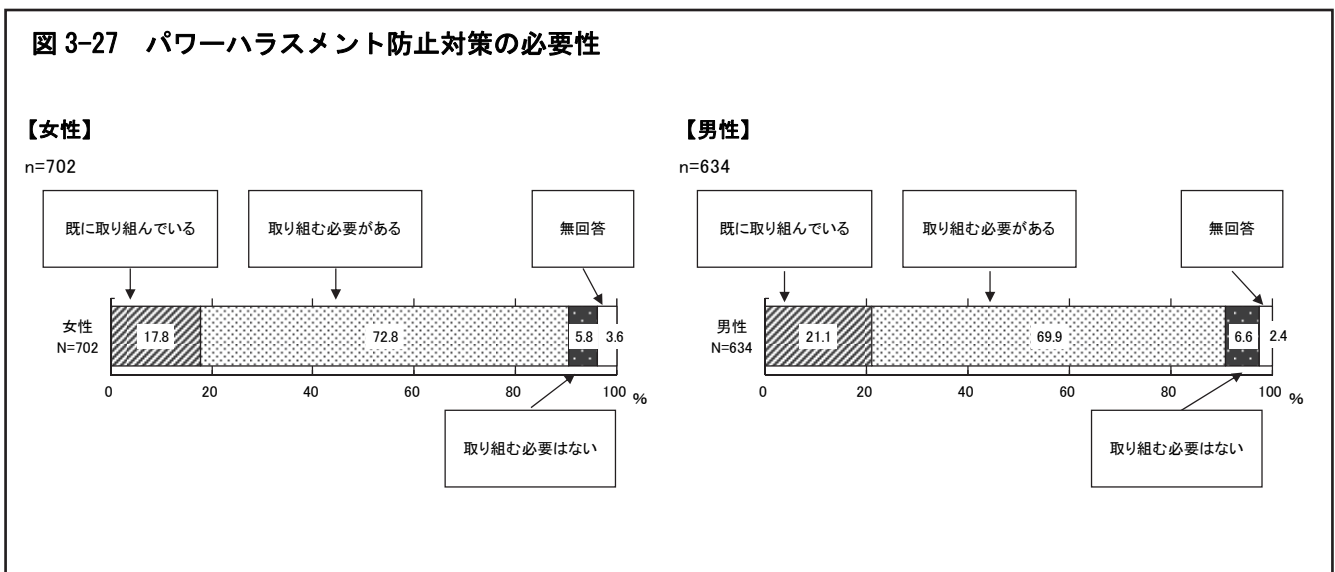
パワーハラスメントについて、受けた行為、または見聞きした行為がどのようなものかたずねた。女性は「必要以上に大声で怒鳴られた」（38.0%）が最も多く、次いで「人格を否定するような発言をされた」（35.4%）、「仕事の失敗や実績の低さを執拗に追及された」（33.6%）となった。男性は「仕事の失敗や実績の低さを執拗に追及された」（43.3%）、「人格を否定するような発言をされた」（43.0%）、「必要以上に大声で怒鳴られた」（42.7%）の順であり、上位3項目は男女とも同じとなった。（図 3-26）



5 パワーハラスメント防止対策の必要性

「取り組む必要がある」と考える従業員が7割

パワーハラスメント防止について、取り組む必要があるかどうかたずねた。男女とも「取り組む必要がある」（女性 72.8%、男性 69.9%）が最も多く、「すでに取り組んでいる」が女性 17.8%、男性 21.1%、「取り組む必要はない」が女性 5.8%、男性 6.6%となっている。（図 3-27）

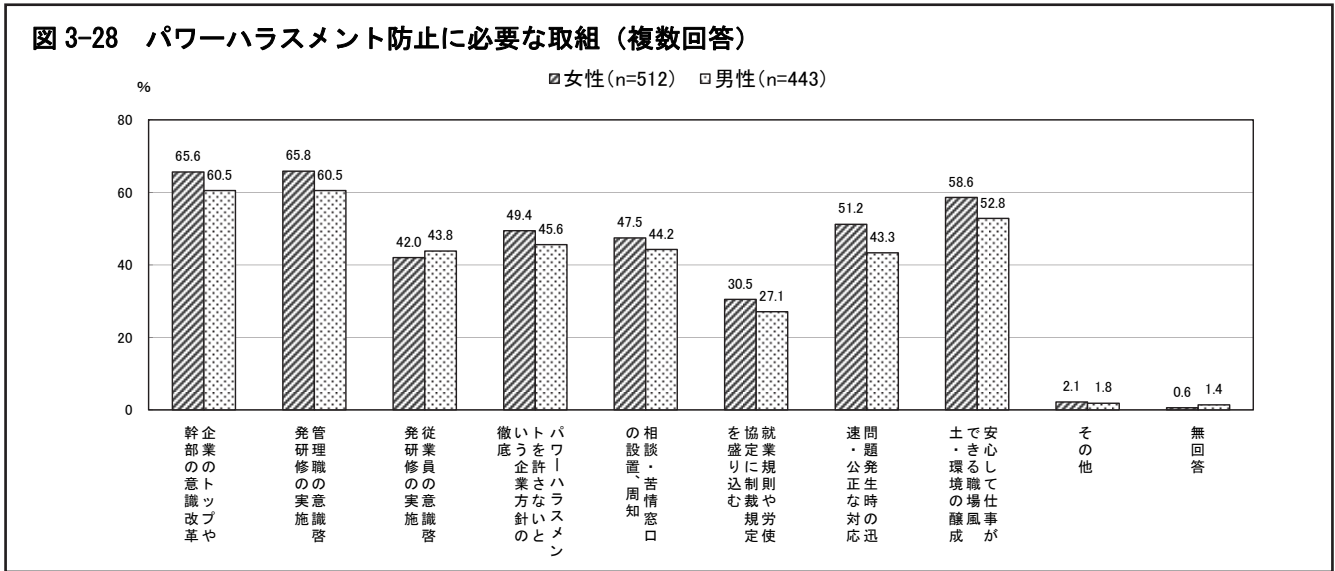


「従業員調査結果」

5-1 パワーハラスメント防止に必要な取組（複数回答）

男女とも6割以上が「トップや幹部の意識改革」「管理職の意識啓発」が必要

パワーハラスメント防止のために、どのような取組が必要かたずねた。男女とも「管理職の意識啓発研修の実施」（女性65.8%、男性60.5%）、「企業のトップや幹部の意識改革」（女性65.6%、男性60.5%）がほぼ並んで最も多く、「就業規則や労使協定に制裁規定を盛り込む」のみ3割程度となっているものの、男女とも他の項目はすべて4～5割台となっている。（図3-28）

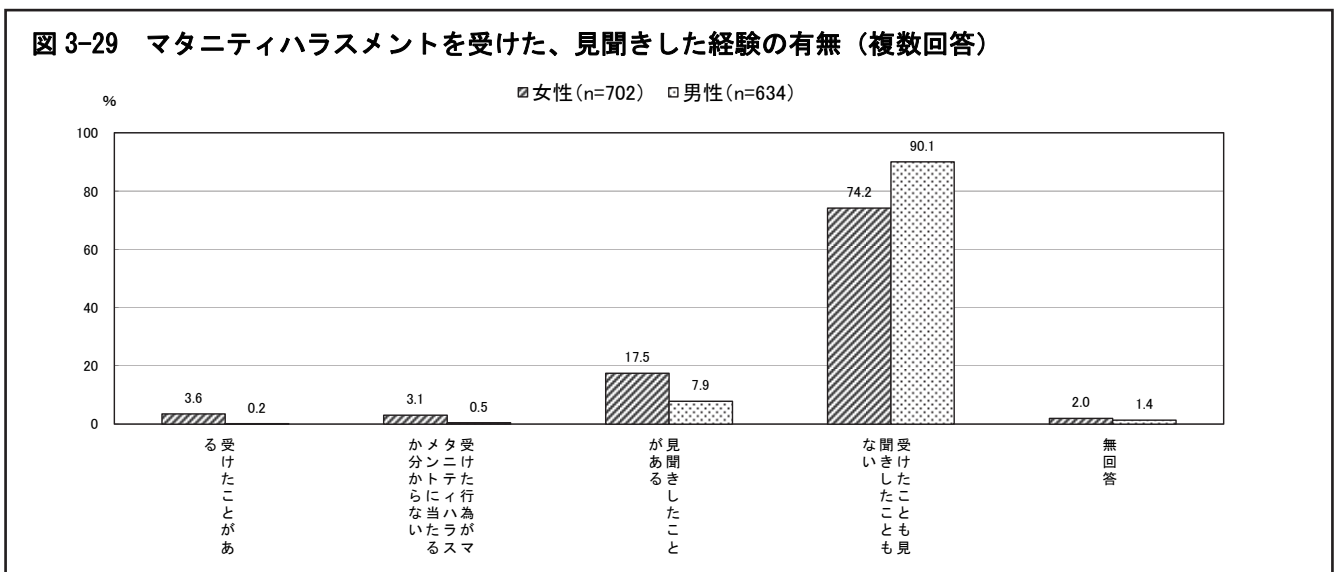


6 マタニティハラスメントを受けた、見聞きした経験の有無（複数回答）

マタニティハラスメントを見聞きしたことがあるのは、女性2割未満、男性1割未満

マタニティハラスメントを受けたこと、見聞きしたことがあるか従業員にたずねた（複数回答）。

「受けたことがある」女性は3.6%、「受けた行為がマタニティハラスメントに当たるか分からない」女性は3.1%にとどまった。また、「見聞きしたことがある」と回答したのは、女性17.5%、男性7.9%となっている。（図3-29）（参考：事業所回答 第2章Ⅲ-4 P43）

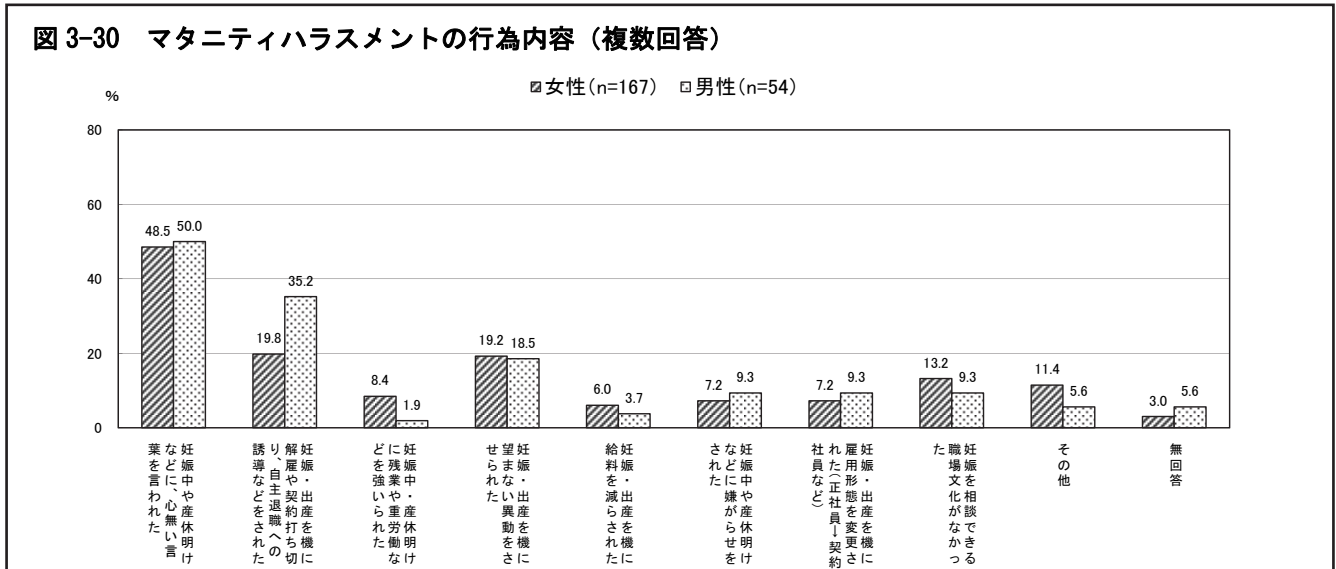


「従業員調査結果」

6-1 マタニティハラスメントの行為内容（複数回答）

「妊娠中や産休明けの心無い言葉」を半数の従業員が見聞きしている

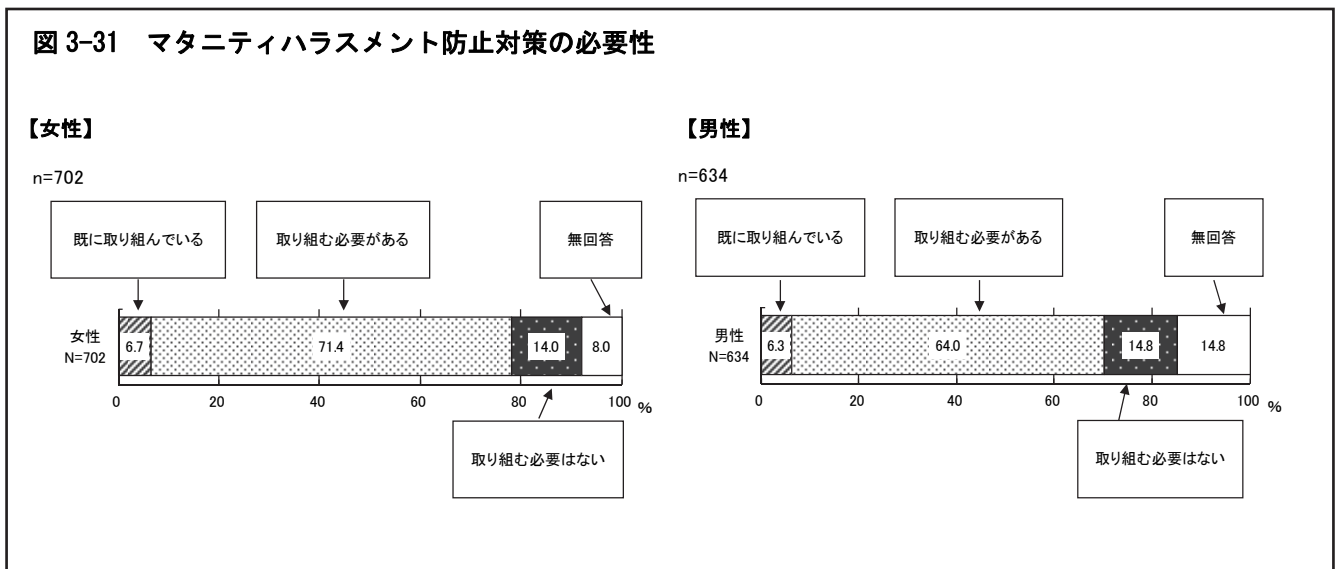
マタニティハラスメントについて、受けた行為、または見聞きした行為がどのようなものかたずねた。男女とも「妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた」（女性 48.5%、男性 50.0%）が最も多く、次いで「妊娠・出産を機に解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などをされた」（女性 19.8%、男性 35.2%）、「妊娠・出産を機に望まない異動をさせられた」（女性 19.2%、男性 18.5%）等となっている。（図 3-30）



7 マタニティハラスメント防止対策の必要性

「取り組む必要がある」と考える従業員が7割

マタニティハラスメント防止について、取り組む必要があるかどうかたずねた。男女とも「取り組む必要がある」（女性 71.4%、男性 64.0%）が最も多く、「すでに取り組んでいる」が女性 6.7%、男性 6.3%、「取り組む必要はない」が女性 14.0%、男性 14.8%となっている。（図 3-31）

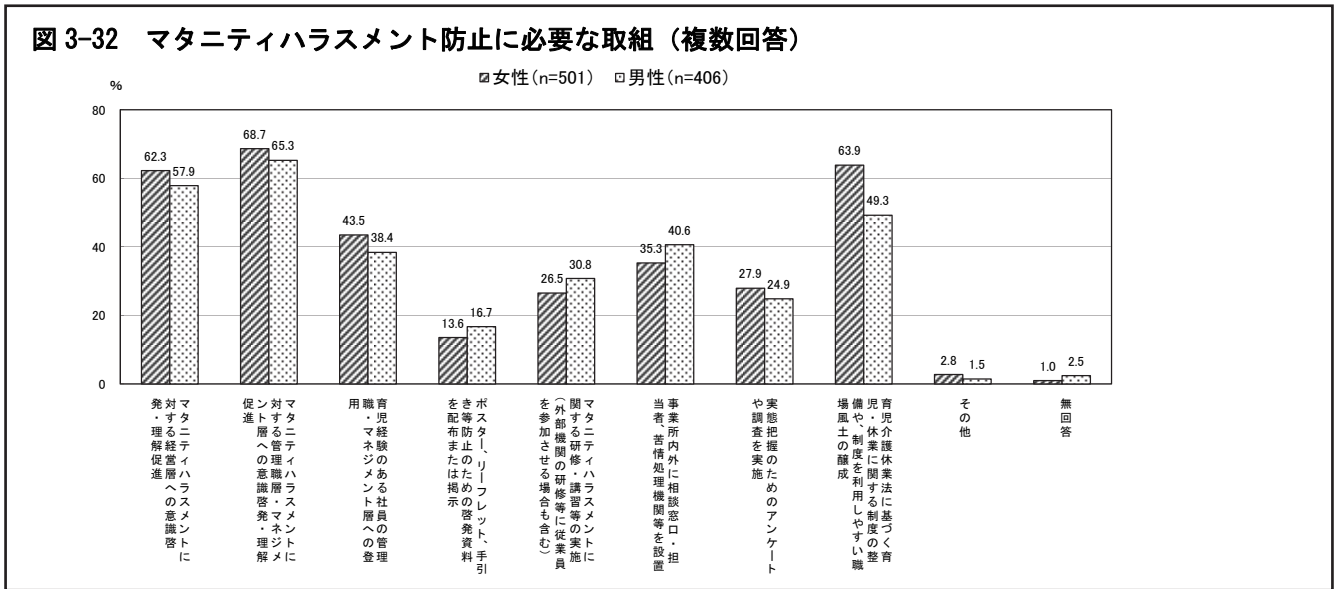


「従業員調査結果」

7-1 マタニティハラスメント防止に必要な取組（複数回答）

女性の6割以上が「制度の整備や職場風土の醸成」が必要としている

マタニティハラスメント防止のために、どのような取組が必要かたずねた。男女とも「マタニティハラスメントに対する管理職層・マネジメント層への意識啓発・理解促進」（女性 68.7%、男性 65.3%）が最も多いが、女性は「育児介護休業法に基づく育児・休業に関する制度の整備や、制度を利用しやすい職場風土の醸成」が63.9%で2位となっているのに対し男性は「マタニティハラスメントに対する経営層への意識啓発・理解促進」が57.9%で2位となっている。（図 3-32）（参考：事業所回答 第2章Ⅲ-6 P44）



「従業員調査結果」

IV 自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,346人（男性634人、女性702人、性別無回答10人））のうち、324人（男性122人、女性200人、性別無回答2人）、回答者の24.1%（男性19.2%、女性28.5%、性別無回答20.0%）の自由意見が寄せられた。

内容別に分類すると、「男女雇用平等に関すること」が101件（男性34件、女性67件）と最も多く、次いで「職場のハラスメントに関すること」が48件（男性16件、女性31件、性別不明1件）、「行政に望むこと」が47件（男性16件、女性30件、性別無回答1件）、「雇用環境や社会に関する要望」に関する意見が46件（男性20件、女性26件）、「育児・介護休業制度に関すること」が37件（男性16件、女性21件）等となっている。

1 男女雇用平等に関すること

【男性】

- ◆ 職業上男性スタッフが多く、女性スタッフに対して気を使ってケアしていることが多い。仕事では平等だと思うが体力など差がある部分があるため、配慮してスケジュールを組むことが必要である。男女問わず、人によってケアの仕方を考えるのは男女平等にも繋がると思う。また、男性の意識を変えることも必要である。（情報通信業 100～299人）
- ◆ 全員ではないにしろまだ男性が管理職や責任ある役職に就くべきだと考えている人も多いと思う。積極的に女性も責任ある仕事を任せ、それを応援してあげられる職場の雰囲気作りができれば更に良くなると思います。（卸売業、小売業 100～299人）

【女性】

- ◆ 男女平等であることは大切であるが、無理に女性管理職を増やそうという動きに疑問を感じる。皆、同じ土俵に立って比較すればよいと思う。そのためにも、男性も育児参加して、女性が同じ土俵で仕事ができるよう、仕事も家事も男性・女性がシェアできるような風土になれば自然と男女平等になるはずではないか。（サービス業（他に分類されないもの） 30～99人）
- ◆ 私の職場では「男女不平等」までとは感じませんがやはり雑務は女性という認識は未だに残っていますし、順調に昇格昇進してというのやはり男性と感じています。現在育児中ということで短時間勤務ですが、それが評価の妨げになっているというのはなんとなく感じます。評価を上げにくい業務ということもあると思います。私の場合は正社員で働いていたいとは思いますが、家庭、育児とのバランスに無理がない程度にという考えですので、評価についてはあきらめている部分もあります。ですが、家庭も育児もキャリアもと考える女性にとっては正当な評価を受けていない、対等な仕事ももらえないなどの葛藤もあると思います。（製造業 300～499人）

2 職場のハラスメントに関すること

【男性】

- ◆ 職場内での男女平等はそれなりに実行されていると思うが、セクハラ、パワハラについては問題意識はまだまだ薄いと感じる。直接の被害でなくても、間接的に見聞きすることで、嫌な思いや精神的苦痛を受けている人もいると思うので、日頃から意識する環境づくりが大切だと思う。東京都には専門講師の派遣や、せめて管理職だけでも必須受講のセミナー開催を希望します。（業種無回答 30～99人）
- ◆ 出産・育児に関しては、当人への配慮だけでなく、フォローする職場の人間へも配慮が必要で、現在

「従業員調査結果」

はそれが不足していると考え。当人が休業や時短でいる分の業務を既存のメンバーのみ（補充無し）で任っているケースが多く、不平等感が生じている。またこの現象がマタニティーハラスメントを生むきっかけになっているケースもあると思う。当人のサポートを行うメンバーへの対策（評価・手当・人員補充など）を行うことが、当人が気持ちよく子育てと仕事を両立できる環境を生むのではないかと感じる。（情報通信業 500～999人）

【女性】

- ◆ 「平等に」とはいえ、まだまだ男性優位にはかわりない。男性と同じよう、またはそれ以上に働いても、給与、待遇はなかなか同じとはならない。産休、育休を取得しても働くことが待遇面で良かったことなのかかわからない。マタニティーハラスメントは受けなかったが、妊娠中、職場では非妊娠時以上に周りに気を遣い働いていた。今思えばマタニティーハラスメントに合わないよう自分でも必死になっていた。（サービス業（他に分類されないもの） 30～99人）
- ◆ パワハラ・セクハラは認識していましたが、マタニティーハラスメントはごく最近知りました。労働問題を具体的な例で広く労使・管理職に周知させていく啓蒙活動が必要だと思います。特に労働者の立場が弱い零細企業では、相談窓口などの存在を知ってもらうことも必要。（サービス業（他に分類されないもの） 30～99人）
- ◆ 女性が多い職場である為男女差別のようなものはあまり感じません。女性が多いため育児やマタニティー休暇などにも理解はあるほうかと思えます。しかし逆に私の場合身体的な理由で子どもを持つことができないのですが、子どもがいない理由を根拠はほり聞かれたり子どももいないのに楽で良いね、一人ぐらいいないと、と毎日のように言われます。国全体が妊婦さんやママパパには優しく動いていますが、子どものいない人への配慮はとても少ないと思えます。子どもを育てる以上にかかる不妊治療費。欲しくてもできない苦しみ、周りからの心無い言葉。それもひとつのハラスメントだということをもっと周知してほしい。そういう人にも優しい国であってほしいです。（医療、福祉 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】

- ◆ 育児や介護は大きな日本の抱える問題。「育児や介護をしながらも、働ける」と実感できる社会に全くなっていない。実際に働ける環境にならないと少子高齢化の問題も解決する事はないと思う。安心して働ける環境、意識がある社会となるよう行政に取り組んでもらいたい。（医療、福祉 30～99人）
- ◆ 産休育休について、同僚に負担がかかることは事実で個人対個人の視点では不平や負担を感じることもあると思います。また子どもは親だけではなく社会全体の大事な財産だと思います。だからこそ育児は社会が全体でサポートしていくものだという認識を職場全体で共有することが第一歩かと思えます。（教育、学習支援業 1000人以上）

【女性】

- ◆ 男女平等といっても男性は絶対子どもは産めないし女性しかできないこともあります。平等ということで線引きするのはとっても難しいと思えます。男性が育児休暇をとっても女性がとっても会社はその人が休んでいる間は誰か代わりに人をいれるなりやりくりしなければならないので大変です。会社内の組織内で情報収集提供しながらやっていかないといけないとは分かっていますが、それぞれの立

「従業員調査結果」

場で見方は変わってくるので意識してもらうのは難しいと思います。（サービス業（他に分類されないもの） 30～99人）

- ◆ 毎日遅くまで残業するような会社の場合、女性は結婚はできても、子供を出産して育てていくような環境ではありません。弊社でもそれが理由で退社した女性がいます。大企業は妊娠、出産に対して理解があり、社員が多いため余裕がありますが、中小企業は人が足りないなのでその分を助けてあげられません。また私の友人は2人の子を育てながら正社員で働いていますが、子どもが3歳になると時短勤務ができず、パートになりたい旨を申し出たところ、退職するように言われたそうです。国は少子化対策と言いながら結局は何も変わってないです。男女は平等ではない、平等には働けないのだと感じます。（情報通信業 30～99人）
- ◆ 私は2回育児休業を取得しましたが、子をもうける権利と同時に子をもうけない権利も尊重すべきであり、過剰なまでの制度の充実は労働者間の不公平を生みかねないと考えます。生んでも働き続ける人生の選択肢を選べる女性が増えることは喜ばしく、もっとそうあるべきだと感じますが、一労働者として甘えは厳禁と感じる。現状の制度で不自由を感じなかった。会社と行政に感謝しなければならぬと感じる。（製造業 30～99人）

4 男性の育児参加に関すること

【男性】

- ◆ 男性ももっと育児に参加できる社会になってほしい。実際、自分は育児・家事に参加している。社会・会社も理解すべきと考える。（教育、学習支援業 100～299人）
- ◆ 短時間勤務について、3歳までとしています。対象となる年齢を引き上げたほうが良い。子が小学生になり、学童などで預けられない場合など時短制度を使うことで安心して働き続けられる。男性の育休取得については取得率が悪い会社へのペナルティーも考えるべき。経営層が本気で検討しない限り、日本で男性が育休をとることは難しいと考える。（学術研究、専門・技術サービス業 1000人以上）

【女性】

- ◆ 男性の育児参画をしても限界を感じる。男女平等も大切だがあくまで主体は母親だと思うので、形骸化するだけの制度を整えるよりも、行政側の手助けが重要だと思う。保育園や学童の開閉時間をのばす方が現実的だし、働く側として、そちらの方がありがたい。（サービス業（他に分類されないもの） 100～299人）
- ◆ 男女平等といってもまだまだ男性が育休を取る風土にはなっていない会社が多いと思う。日本の企業には残業が当たり前になっており男性が育休をとったり残業せず帰宅することを周囲の人が認めてくれる会社が今後増えてほしい。男性が育休を取ること、残業しなくても評価が下がることがない会社が世の中で評価される社会になっていくためには時間がかかると思うが、子育てしやすい社会になれば少子化にも歯止めがかかり一石二鳥になるのではと思う。（情報通信業 500～999人）

5 保育所に関すること

【男性】

- ◆ 保育園等子供を預けることができる場の充実をお願いします。まだまだ育児しながら働くことへの環境が充分とは言えない。待機児童の解消のために尽力願います（製造業 300～499人）

「従業員調査結果」

【女性】

- ◆ 私自身は出産復職して半年ですが、特に職場環境や仕事に関して幸いなことに不満はありません。ただ時短で働いている分基本給が下がるので給料面ではかなり下がり限られた時間で集中して働いていますがそこがもう少し考えてほしいと思います。（基本給は下げないようにするとか。）また出産した女性が安心して働けるようにするためには安心して保育園に預けられる環境をやはり整えて欲しいです。（卸売業、小売業 300～499人）
- ◆ 保育園や介護施設の数を早急に増やし、またこの様な施設で働く人達の賃金も上げたほうが良いと思う。（サービス業（他に分類されないもの） 100～299人）

6 行政に望むこと

【男性】

- ◆ 男女平等とはとても難しい概念だと思います。仕事をしたい人が能力にあった仕事をできるようにすることが大切だと思います。もちろん育児休暇を取得した立場からすると、積極的な男性の育児参加は進めるべきだし、そうあってほしいと願います。是非、雇用面、保障（金銭的）面、環境（保育施設）面での全面バックアップをお願いします。（製造業 300～499人）
- ◆ 特に出産に携わる女性に対しては平等というのは容易に成立しない社会だと考えています。少子化をくい止めるためにも、制度面から確実な仕組みを検討していく必要があるのではないのでしょうか。（製造業 100～299人）

【女性】

- ◆ 子育て、介護、仕事に対する男女同等に負担し合っていく意識と社会認識を形成していただきたいです。男性の社会的評価（昇進など）に、育休取得や介護休暇取得実績がある方が有利など、女性の社会進出に伴う負担を軽減し、平等にやるのが当たり前の社会を一日も早く実現していただきたいです。（運輸業、郵便業 100～299人）
- ◆ 女性の育休制度の活用は増えているが、体調の回復や保育の問題に職場復帰の大変さを見受ける。育児に限らず、介護の環境を考えた時も、社会的支援の充実や社会（周囲）の意識を高めていかないと、成り立っていかないとと思うので、行政の環境整備に期待したい。（卸売業、小売業 300～499人）
- ◆ 男女平等と言っても産休育休で休職する女性はその期間においては仕方がないと思う。ただ、保育園不足、延長時間が短い、学童の整備が整っていないので、復帰後も時短や残業できない状況なのは不平等。安易に男女平等をうたうのではなく環境を先に整えてほしい。今の状況で女性管理職の比率を増やすのは、子供を産めないキャリア女性を増加させるだけで少子化にとっては逆効果です。（サービス業（他に分類されないもの） 30～99人）

7 雇用環境や社会に対する要望

【男性】

- ◆ 仕組みの構築も大切であるが、仕組みができてそれを取得できる雰囲気や醸成されなければ意味がない。風土として社員が周りの社員を助ける流れを各企業が作っていくべき。（金融業、保険業 30～99人）
- ◆ 産休、育休等の制度については法定であり、社則（就業規則）でも制度化されているが、実際は大変取りにくい（代替要員がない、周囲が協力的でないなど）。したがって子供がほしいために退職する女性社員もいる。難しいとは思いますが、やはり職場全体の理解と風土の改善が必要だと思う。（教

「従業員調査結果」

育，学習支援業 30～99人)

【女性】

- ◆ 子供は社会全体の宝として、皆で育てるものという意識がなかなか根付いていかないのは残念だと思う。男性の育休取得も制度はあれど、取得できる環境が整っていなければ、ないものと同じです。(卸売業，小売業 300～499人)
- ◆ 女性の社会進出は大切なことである。ただ、仕事の内容によっては働くことが難しかったり、育児に集中したい時期があるために働くことをあきらめる人も多いと思う。仕事の多様化と男性の育児参加が進むことを望む。また、女性の晩婚化が大きな問題である。企業の若手社員への対応や学生に対する妊娠・出産などのライフプランニング、女性の体についての教育にもっと力をいれるべきである。(サービス業 (他に分類されないもの) 300～499人)
- ◆ 男女雇用機会均等法が成立して30年経つが、未だ「女性管理職登用を向上させる」といった今更とも言える話が目に留まる。他の先進国に比して日本が遅れをとっているというのであれば、それは男性の意識改革が足りないということ以前に女性の強い意識改革、キャリアに対する意識がまだまだ薄いのではないかと同性として感じる。ガラスの天井と言った女性であるがゆえの職場での差別、昇進の阻害といったことは今後も声を大にして組織的に改善すべきである。一方で女性自身の意識改革は個々人の育ってきた環境、教育(親、学校)に拠る所が大きいし、性格にも左右されると思うので、一概に数字目標を掲げていうのはむしろ疑問や違和感を感じる。(金融業，保険業 100～299人)