

Ⅱ 調査結果

1 労働者の状況

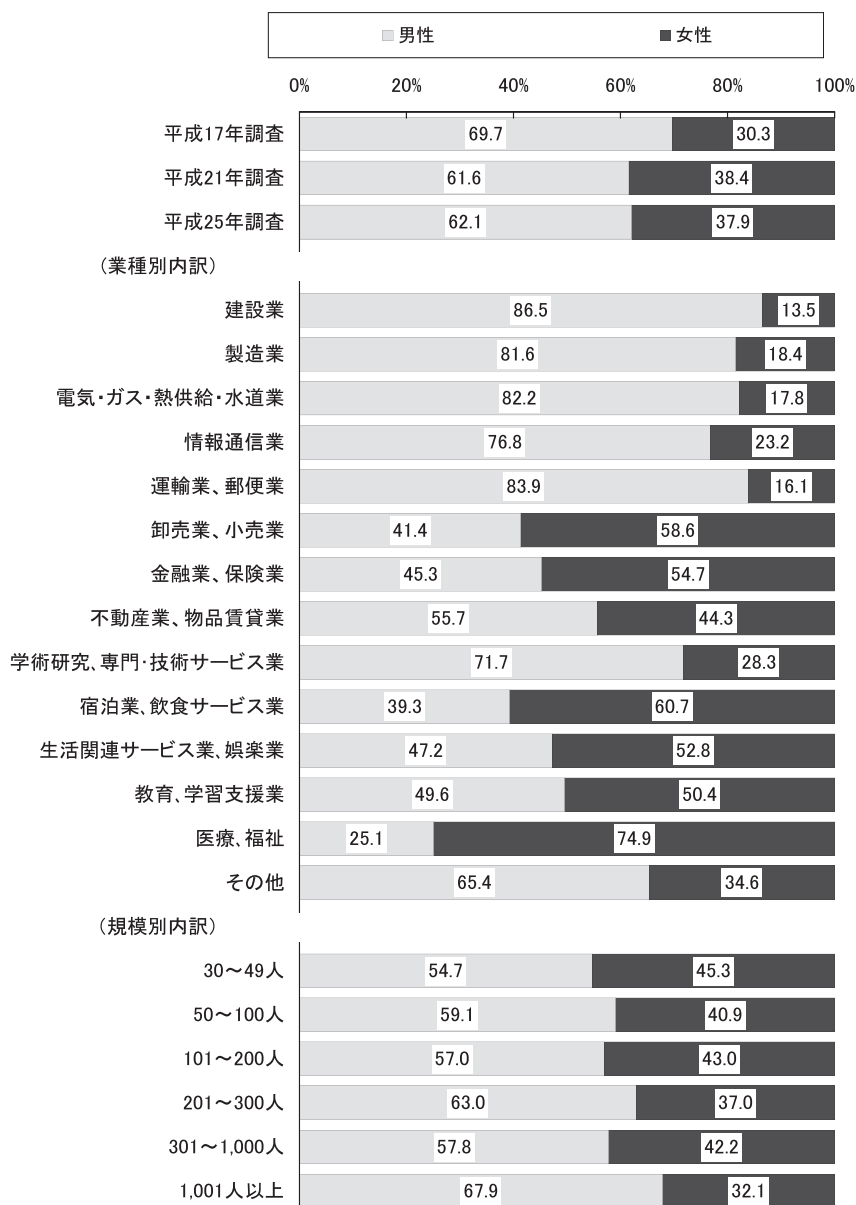
(1) 常用労働者に占める男女別割合

全常用労働者に占める男女別の割合を見ると、男性は62.1%、女性は37.9%となり、前回調査（男性61.6%、女性38.4%）と比べ、女性が0.5ポイント減少している。

業種別にみると、女性労働者の割合が高いのは「医療、福祉」（74.9%）、「宿泊業、飲食サービス業」（60.7%）の2業種で、女性労働者の割合が6割を超えている。

企業規模でみると、女性労働者の割合が高いのは、「30～49人」（45.3%）、「101～200人」（43.0%）、「301～1,000人」（42.2%）であった。

図表3 常用労働者に占める男女別割合（業種別、企業規模別）

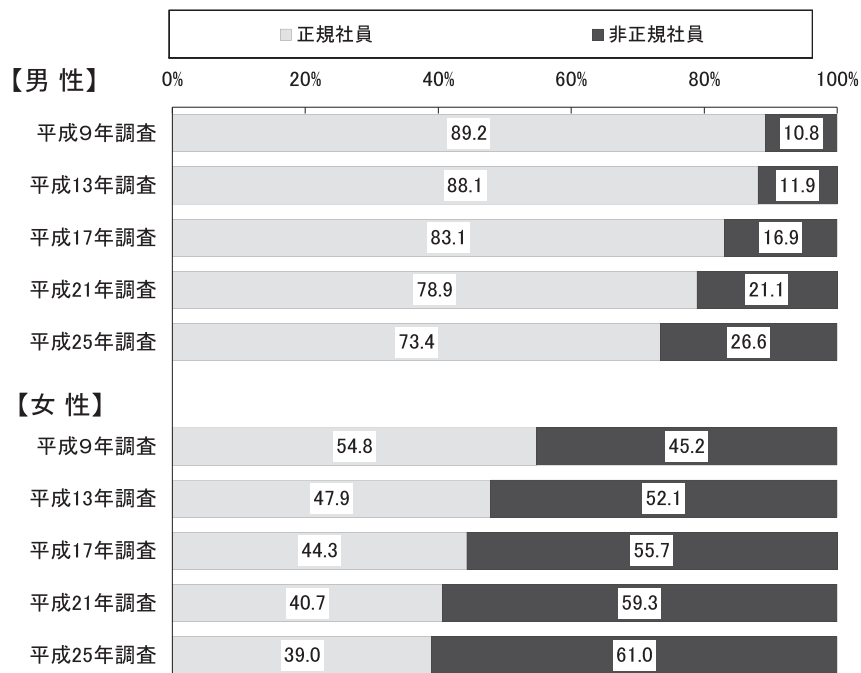


(2) 男女別雇用形態別労働者の状況

常用労働者の男女別雇用形態をみると、男性は正規社員が 73.4%、非正規社員が 26.6%、女性正規社員が 39.0%、非正規社員が 61.0%であった。

経年でみると、男女共に正規社員の割合が減少傾向にあり、前回調査と比較すると、正規社員の割合は男性で 5.5 ポイント、女性で 1.7 ポイント減少している。

図表 4 男女別雇用形態別常用労働者の推移

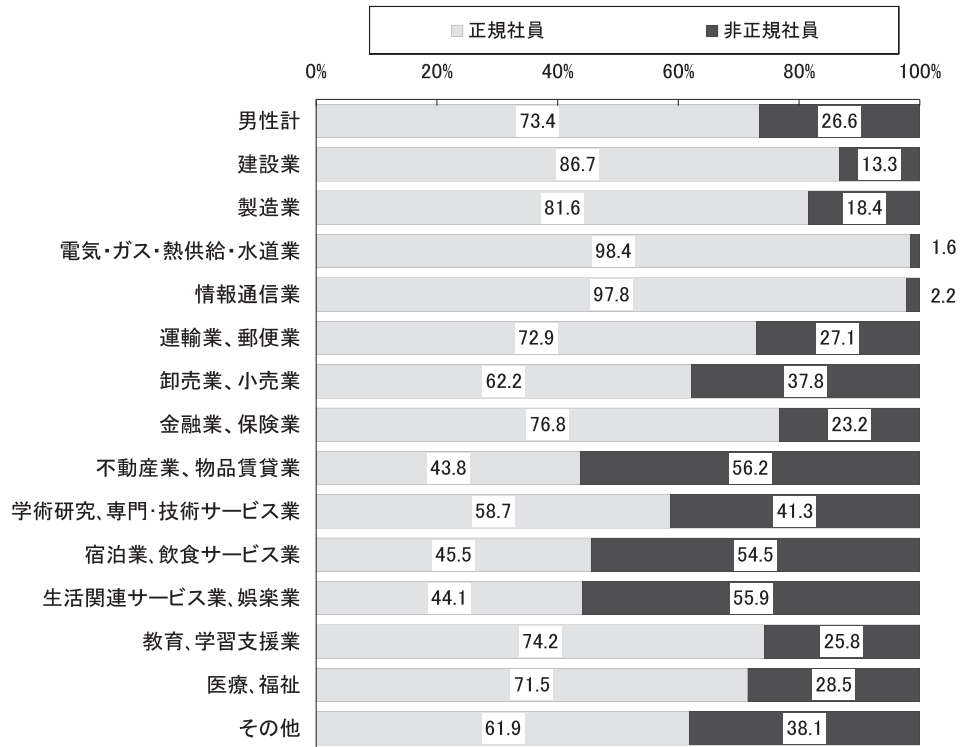


業種別の雇用形態をみると、男性労働者で最も正規社員の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」で 98.4%、次いで「情報通信業」で 97.8%となっている。

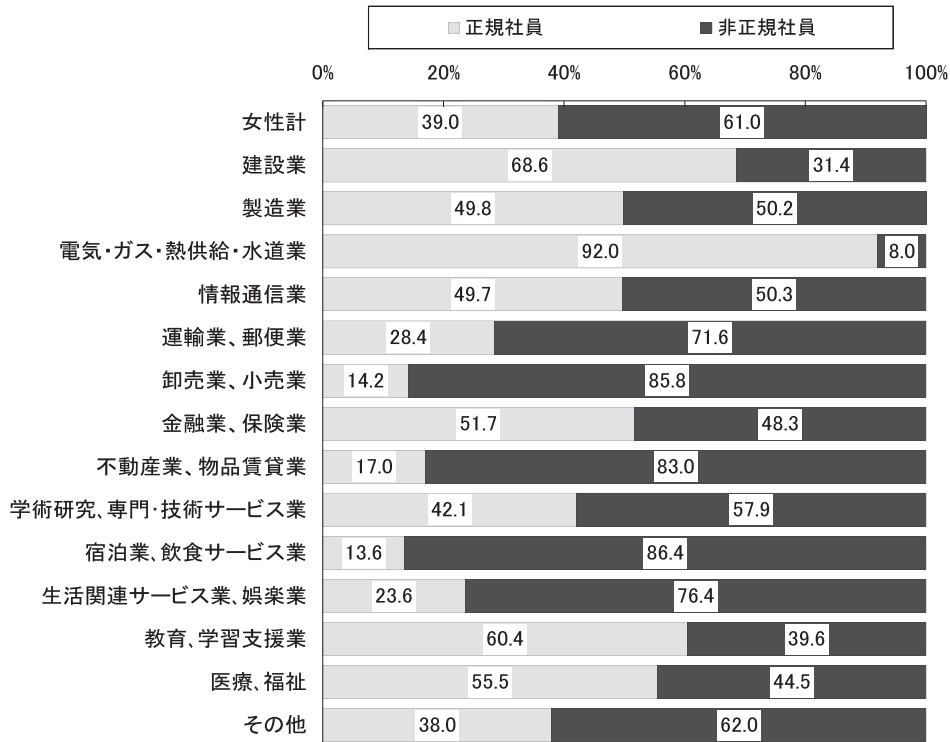
女性労働者で最も正規社員の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」の 92.0%であり、次いで「建設業」が 68.6%となっている。

一方、正規社員の割合が最も低いのは、男性では「不動産業、物品賃貸業」が 43.8%、女性では「宿泊業、飲食サービス業」が 13.6%となっている。

図表 5 - 1 男性労働者の雇用形態（業種別）



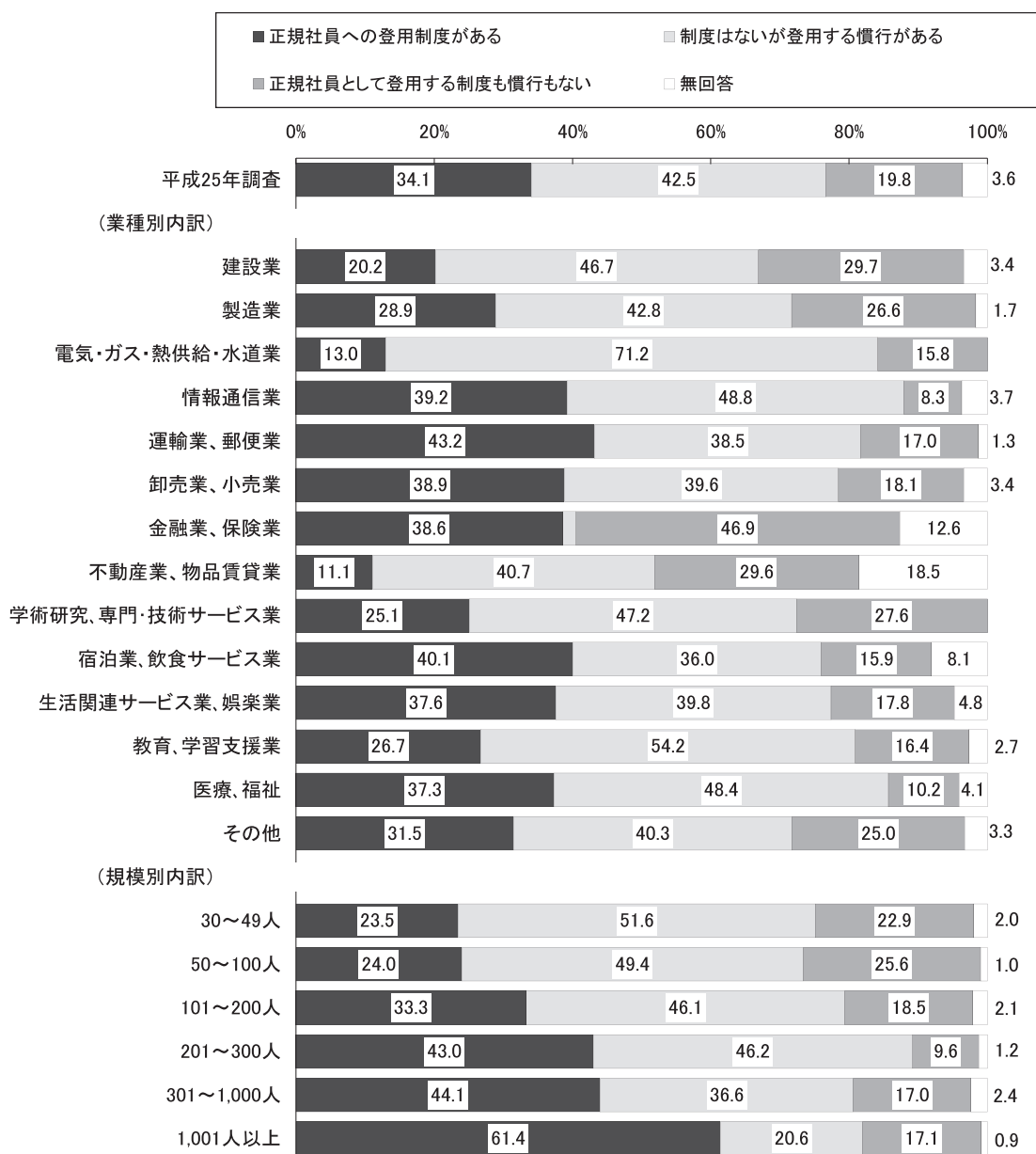
図表 5 - 2 女性労働者の雇用形態（業種別）



(3) 正規社員への登用制度

非正規社員から正規社員への登用制度の有無をみると、「登用制度がある」は34.1%、「制度はないが登用する慣行がある」は42.5%であった。一方、「登用する制度も慣行もない」と回答した事業所は19.8%であった。

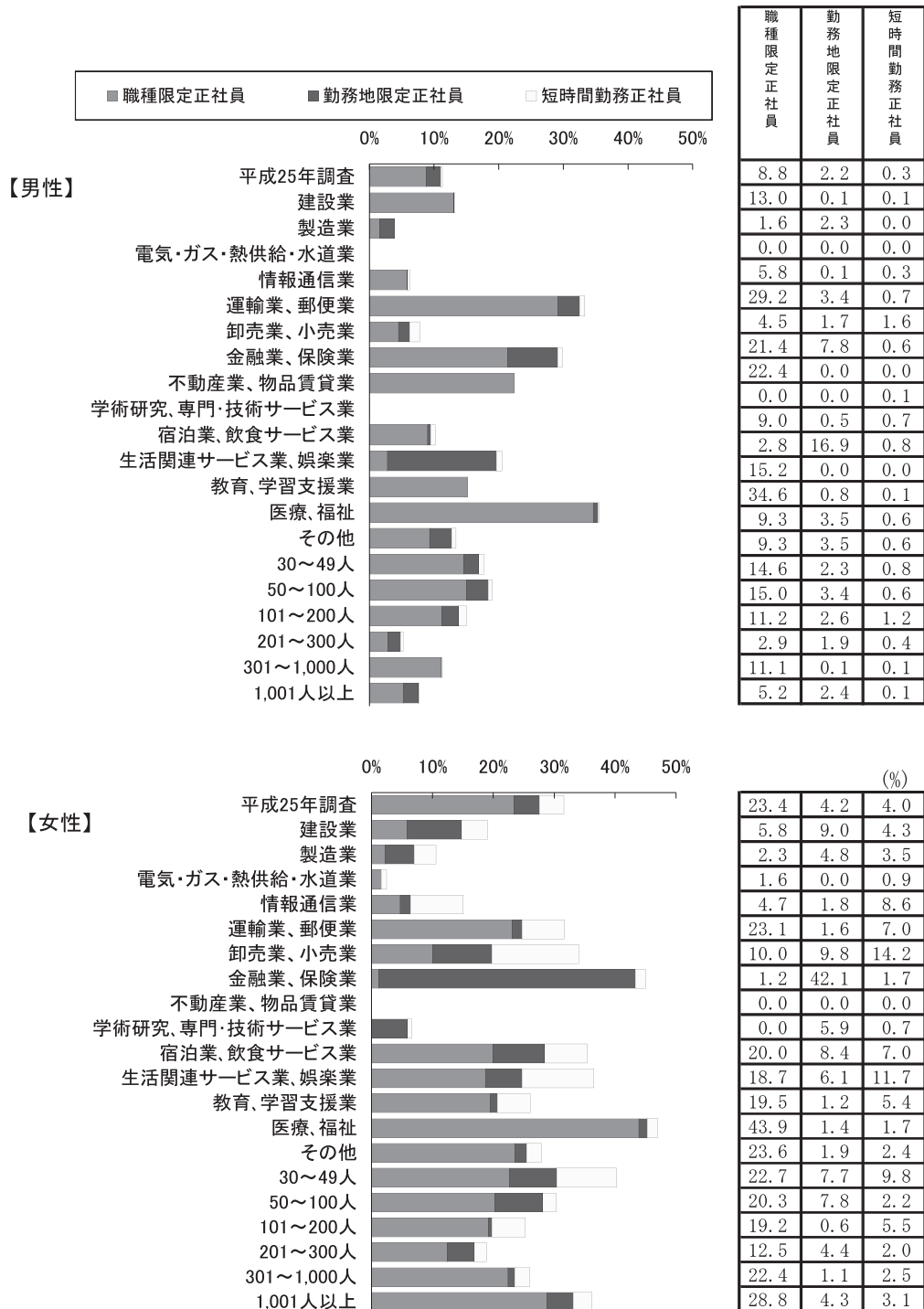
図表6 正規社員への登用制度の有無(業種別、企業規模別)



(4) 男女正規社員に占める限定正社員の割合

男女正規社員に占める限定正社員の割合をみると、男性では職種限定正社員（8.8%）、勤務地限定正社員（2.2%）、短時間勤務正社員（0.3%）となっており、女性では職種限定正社員（23.4%）、勤務地限定正社員（4.2%）、短時間勤務正社員（4.0%）となっている。

図表7 男女正規社員に占める限定正社員の割合

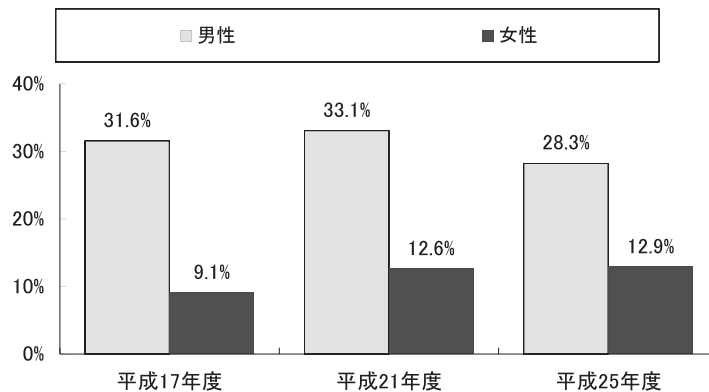


2 職場における女性の活躍推進の現状

(1) 男女正規社員に占める管理職の割合

正規社員のうち、係長相当職以上の管理職に就いている社員の割合は、男性が28.3%、女性が12.9%となっている。前回調査と比較すると、女性においては、正規社員に占める管理職の割合は0.3ポイント増加している。

図表 8-1 男女正規社員に占める管理職の割合



役職区分別にみると、女性管理職の割合が最も高いのは「係長相当職」(6.5%)となっている。

管理職者計を業種別でみると、女性管理職の割合が高いのは「不動産業、物品賃貸業」(20.7%)、「金融業、保険業」(19.5%)で、企業規模別で見ると、規模の小さい区分で女性管理職の割合が高くなっている。

図表 8-2 男女正規社員に占める管理職の割合 (業種別、企業規模別)

	管理職者計		役員		部長相当職		課長相当職		係長相当職		
	男性 (%)	女性 (%)	男性 (%)	女性 (%)	男性 (%)	女性 (%)	男性 (%)	女性 (%)	男性 (%)	女性 (%)	
全体	28.3	12.9	2.5	1.7	5.2	1.2	11.8	3.5	8.9	6.5	
業種別	建設業	39.8	13.1	3.7	4.5	7.0	0.9	16.2	3.6	13.0	4.0
	製造業	30.3	10.2	1.4	0.8	4.5	0.3	14.6	2.8	9.8	6.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	31.4	10.7	1.0	2.6	1.9	0.0	10.4	1.3	18.1	6.8
	情報通信業	26.6	9.8	1.9	1.7	8.2	1.3	10.2	3.0	6.4	3.9
	運輸業、郵便業	13.2	17.3	2.1	4.2	2.2	1.2	4.0	3.8	4.9	8.1
	卸売業、小売業	31.6	17.1	4.7	3.3	6.0	1.6	10.5	3.7	10.3	8.4
	金融業、保険業	65.1	19.5	5.5	0.0	17.1	0.1	23.3	4.8	19.2	14.6
	不動産業、物品賃貸業	42.9	20.7	3.9	0.0	6.7	0.0	19.2	11.5	13.1	9.2
	学術研究、専門・技術サービス業	22.5	12.3	2.2	0.7	4.2	0.3	9.8	4.9	6.2	6.3
	宿泊業、飲食サービス業	38.7	10.1	5.1	0.7	5.7	0.2	18.6	5.0	9.5	4.1
	生活関連サービス業、娯楽業	32.8	18.2	8.3	3.9	6.3	1.1	9.7	3.0	8.5	10.2
	教育、学習支援業	25.3	13.7	4.7	1.9	8.1	2.5	8.0	4.2	4.6	5.2
	医療、福祉	27.4	13.2	4.3	1.3	6.6	1.7	7.5	3.8	9.0	6.4
その他	26.3	10.1	2.9	2.5	5.3	0.8	10.4	2.3	7.7	4.5	
企業規模別	30～49人	32.8	19.4	7.6	6.6	6.3	2.1	9.8	3.7	9.0	6.9
	50～100人	30.8	16.9	5.4	3.8	5.9	1.3	10.1	4.3	9.4	7.5
	101～200人	29.9	12.7	4.5	1.3	6.5	1.9	11.0	2.8	7.9	6.6
	201～300人	28.3	13.9	2.7	0.8	6.4	1.6	11.3	5.2	7.9	6.4
	301～1,000人	24.3	10.2	1.8	0.3	4.9	0.7	9.7	3.6	7.8	5.6
	1,001人以上	27.4	9.7	0.5	0.1	4.3	0.6	13.3	3.0	9.2	6.0
無回答	70.1	30.4	8.6	3.2	8.5	4.7	28.4	4.5	24.6	18.0	

(2) 管理職に占める女性の割合

係長相当職以上の管理職に就いている社員に占める女性の割合は、12.9%になっている。各階層の管理職では、係長相当職に占める女性の割合が19.2%と最も高くなっており、役員が17.8%で続いている。

係長相当職以上に占める女性管理職の割合を業種別にみると、「医療、福祉」が52.6%で最も高くなっており、「教育、学習支援業」が31.0%で続いている。

企業規模別にみると、企業規模が小さいほど、係長相当職以上に占める女性管理職の割合が高くなる傾向がある。

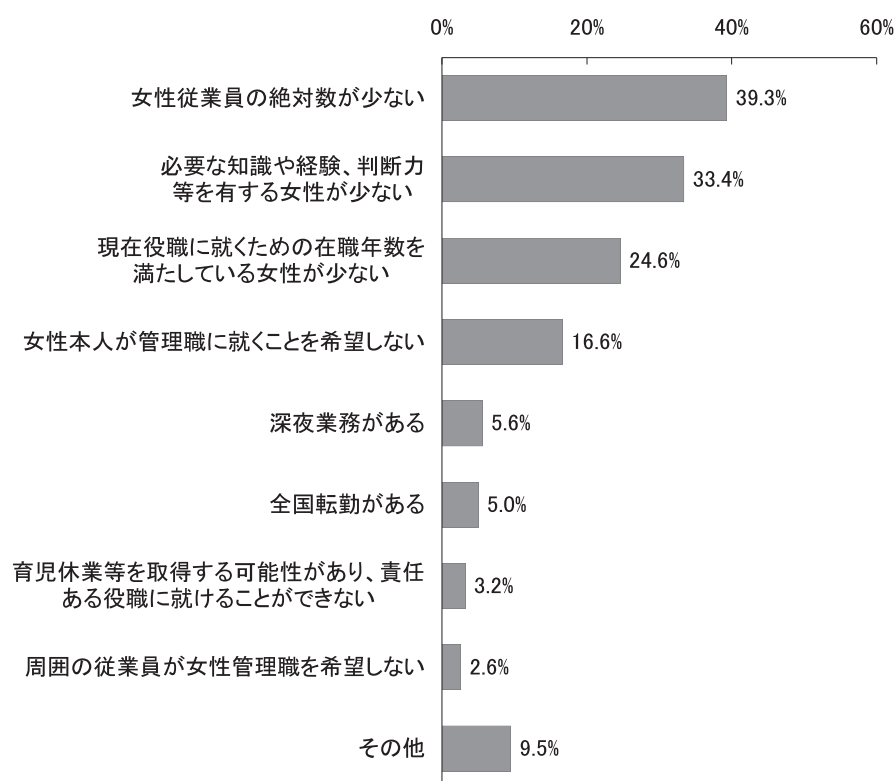
図表9 管理職に占める女性の割合（業種別、企業規模別）

		（%）					
		役員に占める女性の割合	部長相当職に占める女性の割合	課長相当職に占める女性の割合	課長相当職以上（役員含む）に占める女性の割合	係長相当職に占める女性の割合	係長相当職以上（役員含む）に占める女性の割合
全 体		17.8	7.0	8.9	9.7	19.2	12.9
業 種 別	建設業	13.1	1.6	2.7	4.0	3.7	3.9
	製造業	7.0	1.0	2.5	2.5	8.2	4.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	33.5	0.0	2.5	5.6	7.1	6.5
	情報通信業	12.0	2.3	4.3	4.3	8.6	5.4
	運輸業、郵便業	13.3	3.9	6.6	7.7	11.0	8.9
	卸売業、小売業	18.6	8.0	10.3	11.6	20.8	14.9
	金融業、保険業	0.0	0.6	14.4	8.1	38.1	19.6
	不動産業、物品賃貸業	0.0	0.0	15.6	10.6	17.8	12.9
	学術研究、専門・技術サービス業	8.1	2.2	12.5	9.4	22.3	13.4
	宿泊業、飲食サービス業	6.2	1.9	11.1	8.6	16.8	10.7
	生活関連サービス業、娯楽業	21.9	9.7	15.6	16.5	41.8	24.9
	教育、学習支援業	24.6	20.4	30.5	25.5	48.4	31.0
	医療、福祉	40.8	36.7	53.8	45.7	62.4	52.6
	その他	21.8	4.5	6.6	8.8	16.0	11.1
企 業 規 模 別	30～49人	27.3	12.7	14.1	18.5	24.8	20.3
	50～100人	22.3	7.8	14.6	15.0	24.3	18.1
	101～200人	11.6	11.8	10.4	11.1	27.4	16.0
	201～300人	8.6	7.9	13.4	11.1	21.4	14.3
	301～1,000人	6.4	5.5	13.2	10.3	22.7	14.7
	1,001人以上	3.3	3.1	4.9	4.4	12.8	7.4
	無回答	20.3	27.5	9.8	15.7	33.3	22.9

(3) 管理職に占める女性の割合が低い理由

管理職に占める女性の割合が低い（係長相当職以上の役職区分で女性の割合が1割未満の区分が1つでもある）事業所にその理由をたずねたところ、最も割合が高かったのは、「女性従業員の絶対数が少ない」（39.3%）、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない」（33.4%）、「現在役職に就くための在職年数を満たしている女性が少ない」（24.6%）となっている。

図表 10 女性管理職が少ない理由（複数回答）

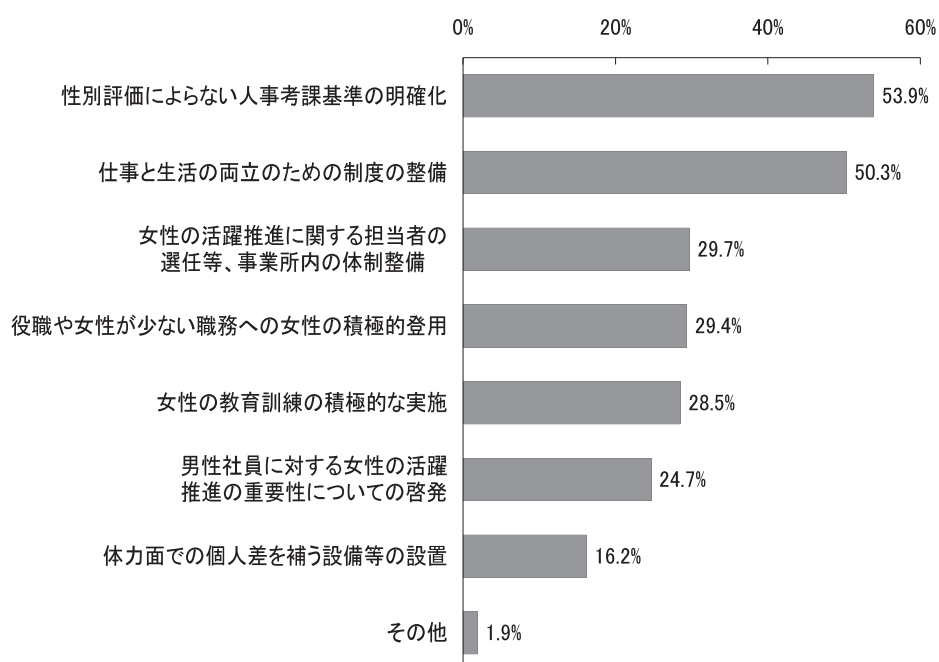


(4) 女性の活躍推進の取組と効果

ア 女性の活躍推進の取組実施状況

女性の活躍を推進する取組として、「実施している」と回答した割合が最も高いのは、「性別評価によらない人事考課基準の明確化」(53.9%)であり、次いで、「仕事と生活の両立のための制度の整備」(50.3%)であった。

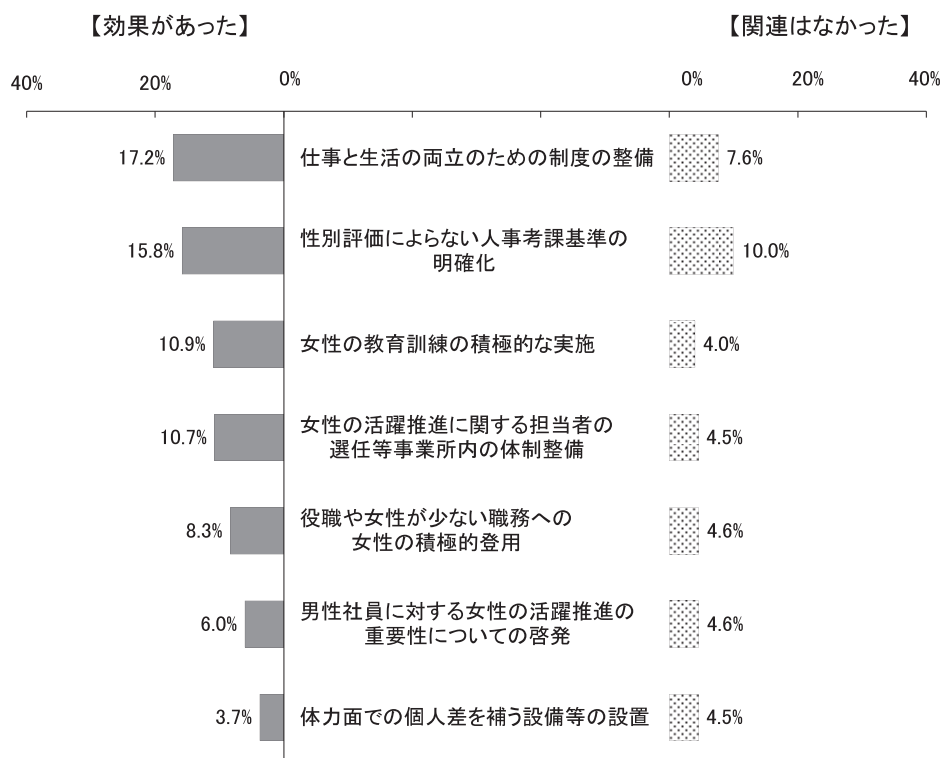
図表 11 女性の活躍推進の取組実施状況
(「実施している」と回答した事業所の割合)



イー〔1〕 女性の活躍を推進する取組の効果〔企業業績との関連〕

女性の活躍を推進する取組のうち、企業業績の向上に「効果があった」と回答した割合が高かったのは、「仕事と生活の両立のための制度の整備」(17.2%)、「性別評価によらない人事考課基準の明確化」(15.8%)であった。

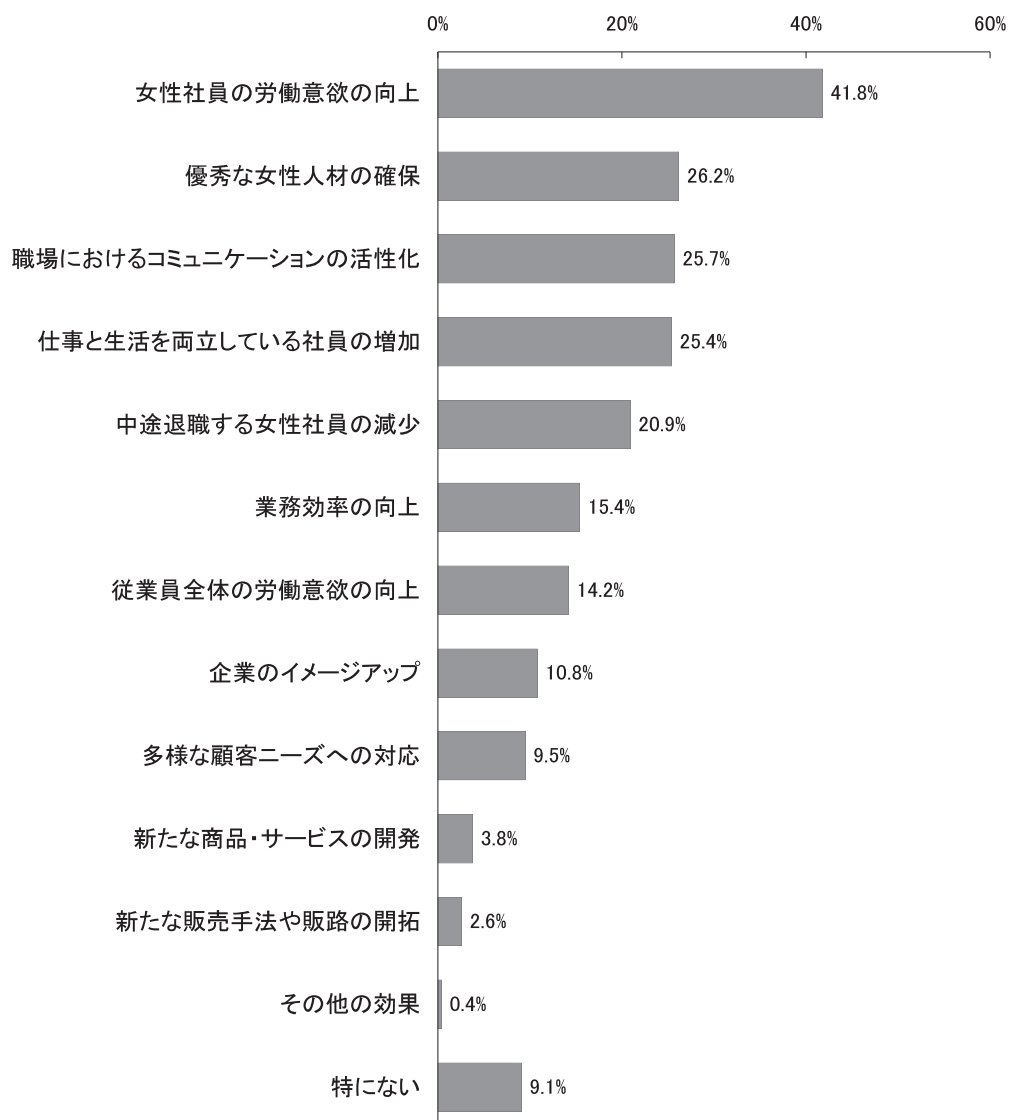
図表 12 女性の活躍を推進する取組と企業業績の向上



イー〔2〕 女性の活躍を推進する取組の効果〔企業業績以外との関連〕

女性の活躍を推進する取組の企業業績の向上以外の効果として、回答の割合が高かったのは、「女性社員の労働意欲の向上」(41.8%)、「優秀な女性人材の確保」(26.2%)、「職場におけるコミュニケーションの活性化」(25.7%)、「仕事と生活を両立している社員の増加」(25.4%)であった。

図表 13 女性の活躍を推進する取組の効果〔企業業績以外〕 (複数回答)

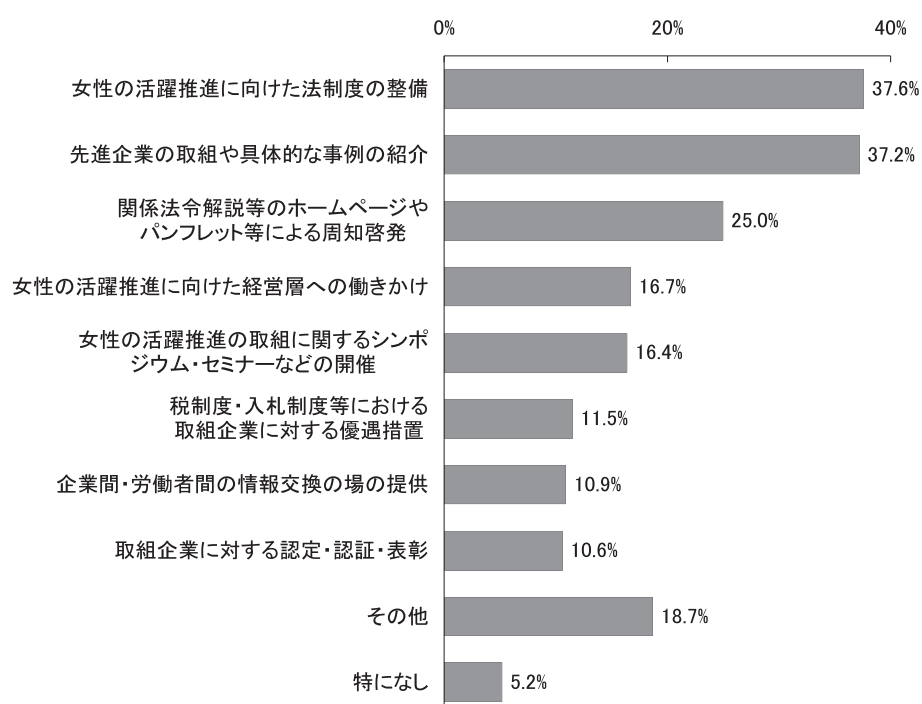


(5) 女性の活躍推進のために期待する行政の取組

女性の活躍推進のために行政に期待する取組をたずねたところ、最も割合が高かったのは、「女性の活躍推進に向けた法制度の整備」(37.6%)で、次いで「先進企業の取組や具体的な事例の紹介」(37.2%)となっている。

なお、「その他」(18.7%)のうち、最も割合が高かったのは、「保育施設の充実等の子育て支援」となっており、「その他」の64.8%、事業所全体の12.1%を占める。

図表 14 女性の活躍推進のために期待する行政の取組（複数回答）



3 育児・介護休業制度等に関する状況

(1) 育児休業制度

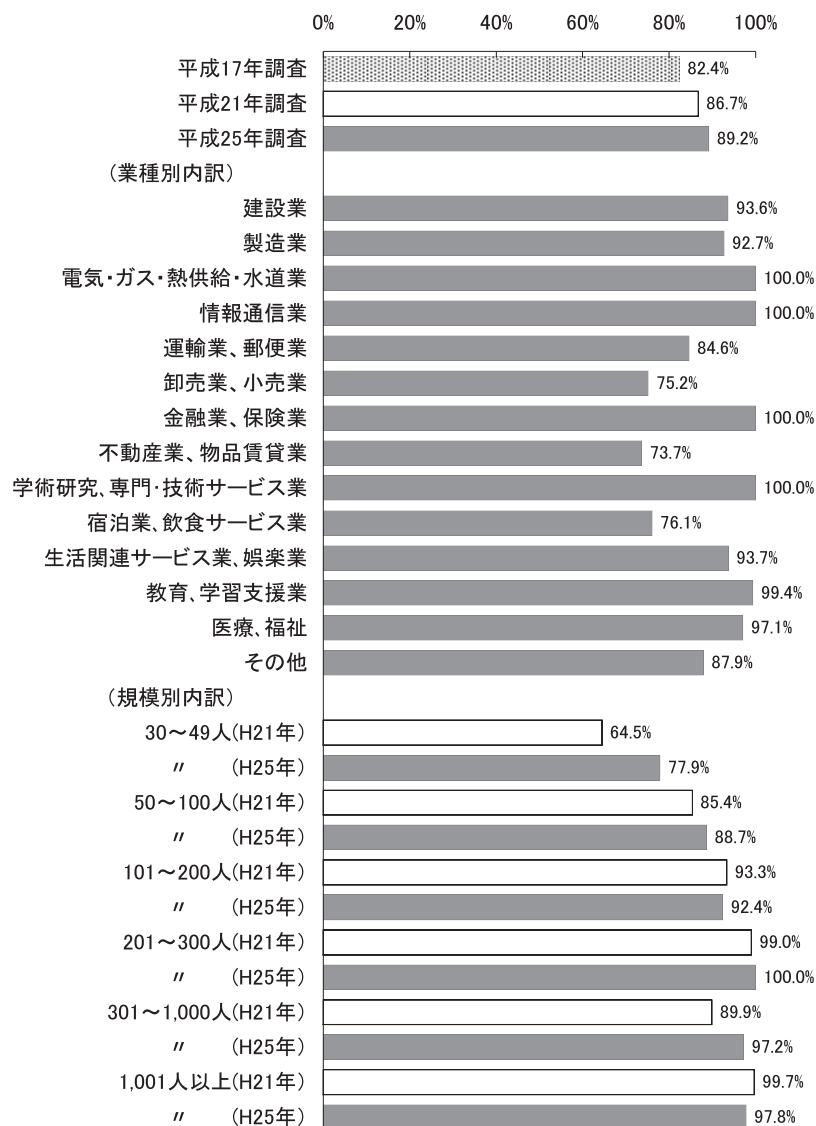
ア 育児休業制度の規定の有無

「育児休業制度」を就業規則等に規定している事業所は、全体の89.2%を占め、前回調査と比較すると、2.5ポイント増加している。

業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」では、回答したすべての事業所で規定している。一方、規定している割合が最も低いのは、「不動産業、物品賃貸業」の73.7%であった。

企業規模でみると、規定している企業の割合は増えているものの、企業規模100人以下の企業では9割に達していない。

図表 15 育児休業制度の規定状況（業種別、企業規模別）
（「規定がある」と回答した事業所の割合）



(注) 無回答を除いた事業所を100とした割合

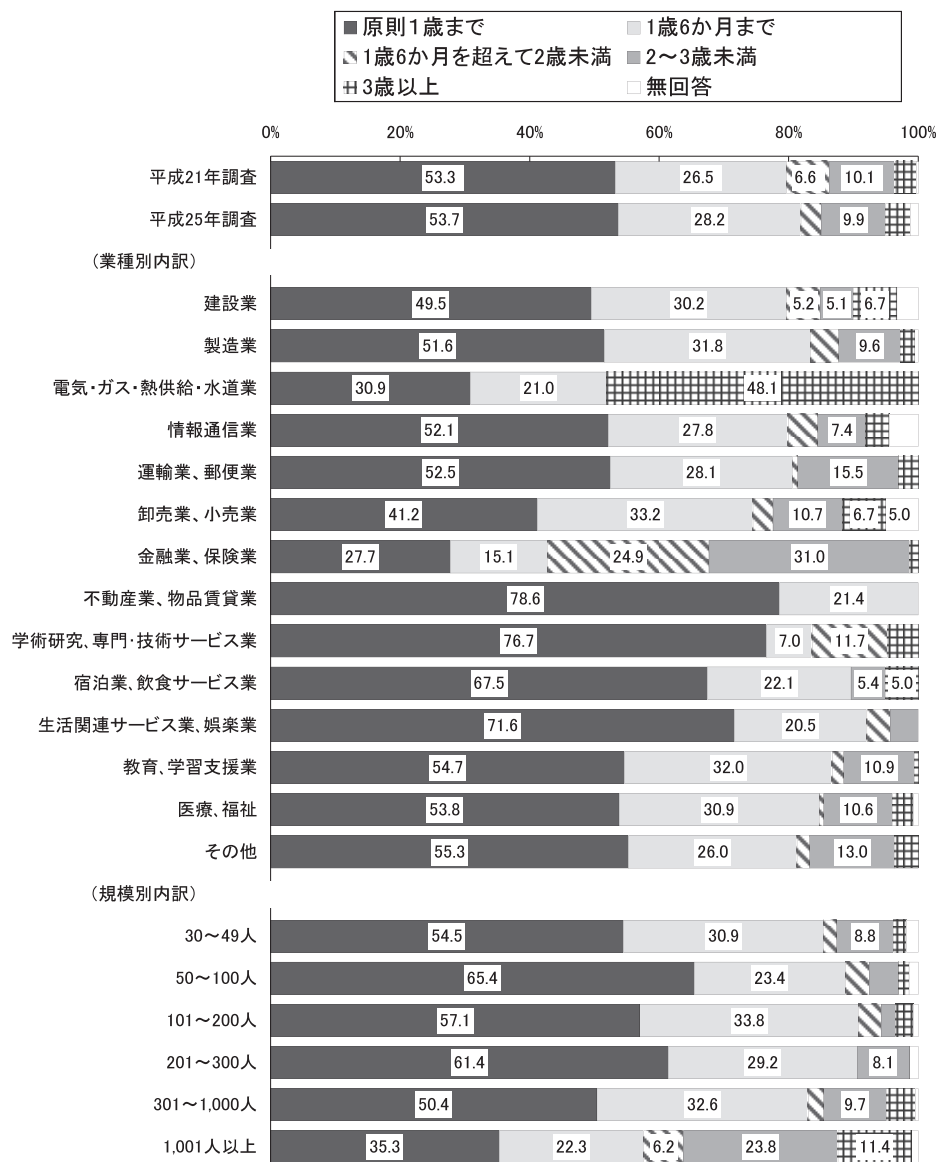
イ 取得可能な育児休業期間

育児休業制度に規定する休業期間において、最も割合が高いのは、法定の「1歳まで」（育児・介護休業法に規定する特定の事情がある場合に1歳6か月まで取得できる場合を含む）で、53.7%であった。また、特定の事情がなくても「1歳6か月まで」としている事業所は28.2%であった。

業種別にみると、法定以上の規定をしている割合が高いのは「金融業、保険業」で、「1歳6か月を超えて2歳未満」、「2～3歳未満」および「3歳以上」の計が57.2%となっている。

企業規模でみると、「1,001人以上」で、「1歳6か月を超えて2歳未満」、「2～3歳未満」および「3歳以上」の計が41.4%となっている。

図表 16 育児休業可能な子の年齢（業種別、企業規模別）

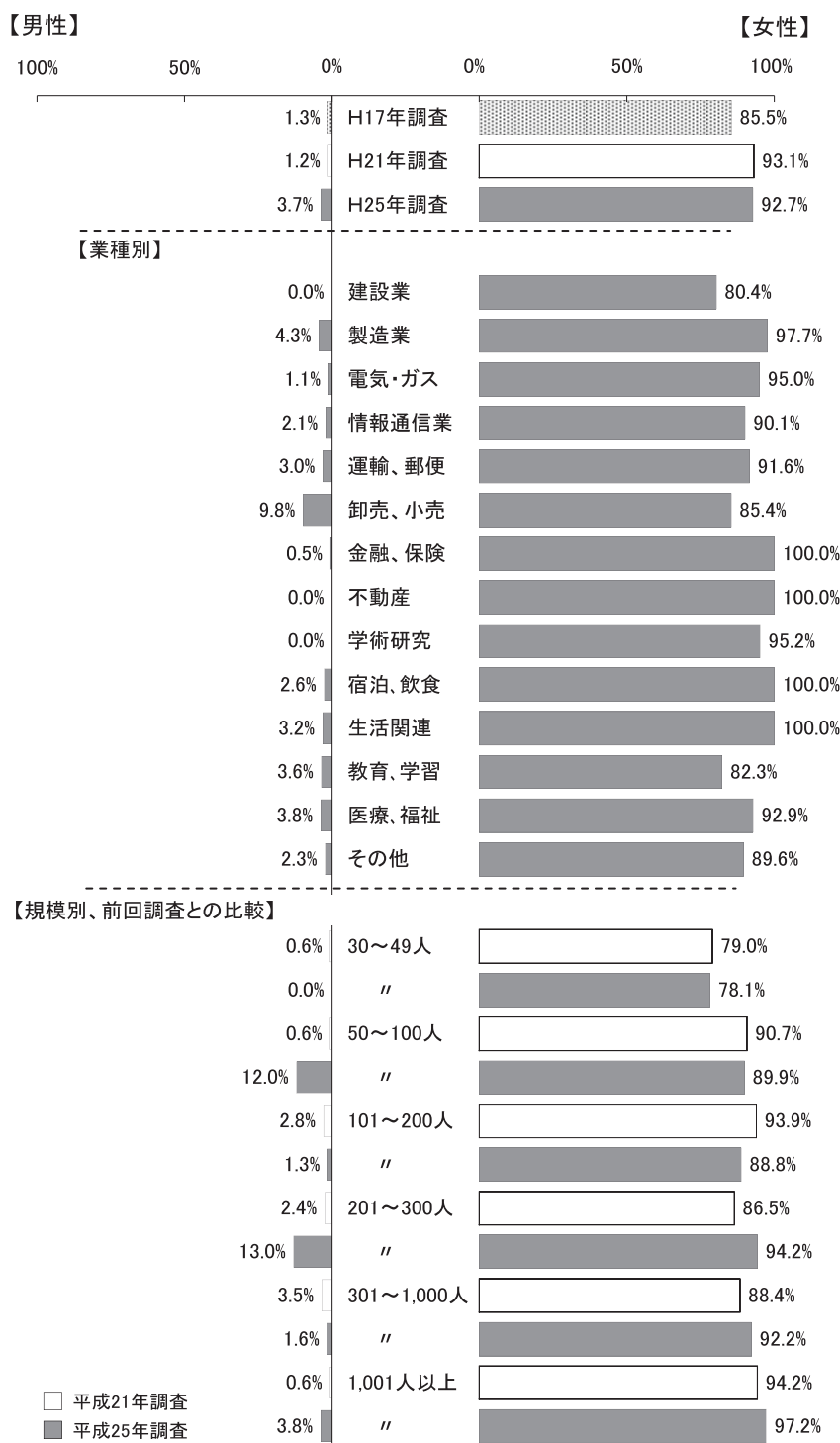


5%未満の数値はグラフ上に表示していない

ウ 育児休業の取得状況

平成24年4月1日から平成25年3月31日までの期間における、出産者（男性の場合は配偶者）に占める育児休業を開始した人の割合を性別にみると、男性は3.7%、女性は92.7%となっており、前回調査と比較すると、男性は2.5ポイント増加、女性は0.4ポイント減少している。

図表17 育児休業の取得状況（性別、業種別、企業規模別）

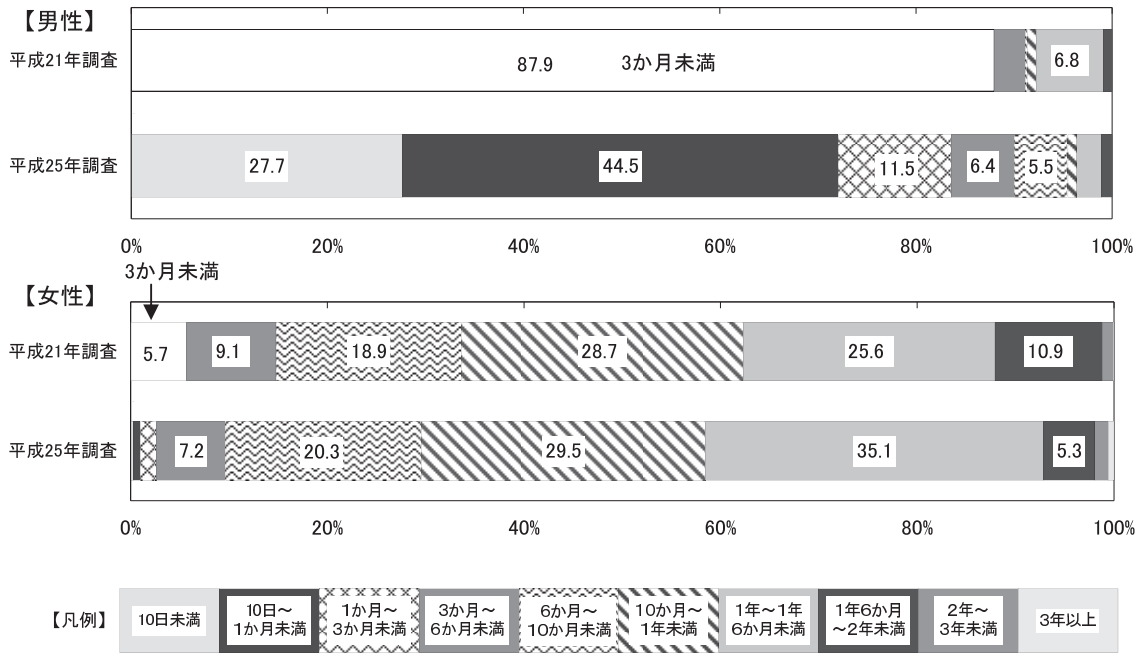


エ 取得した育児休業の期間

平成24年4月1日から平成25年3月31日までの期間に育児休業を終了し復職した男性の休業期間は、「10日～1か月未満」（44.5%）の割合が最も高く、次いで「10日未満」（27.7%）の割合が高くなっている。

女性は、「1年～1年6か月未満」が35.1%と最も高く、次いで「10か月～1年未満」が29.5%と続く。

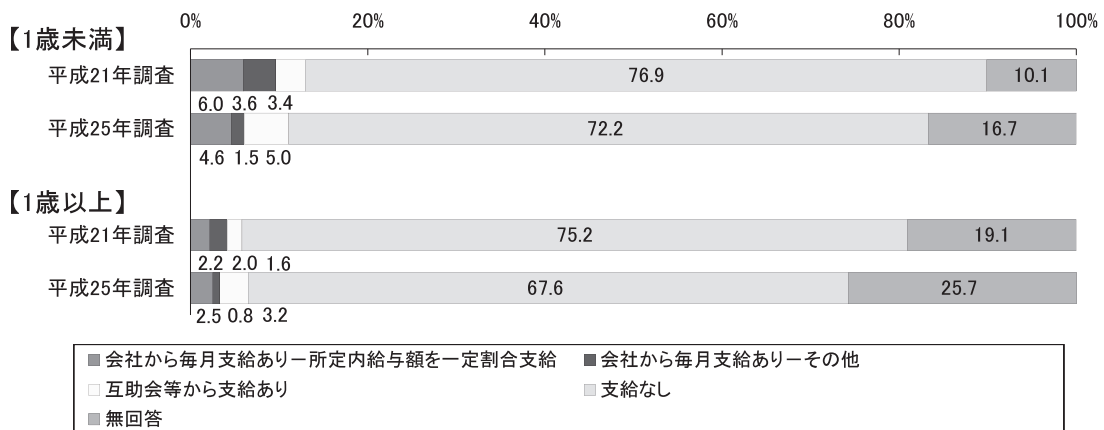
図表 18 育児休業取得者の休業期間（性別）



オ 育児休業中の会社等からの給与等の支給

育児休業中に、会社等から給与等の支給があるかどうかたずねたところ、1歳未満、1歳以上ともに「支給なし」が最も割合が高かった。

図表 19 育児休業中の会社等からの給与等の支給



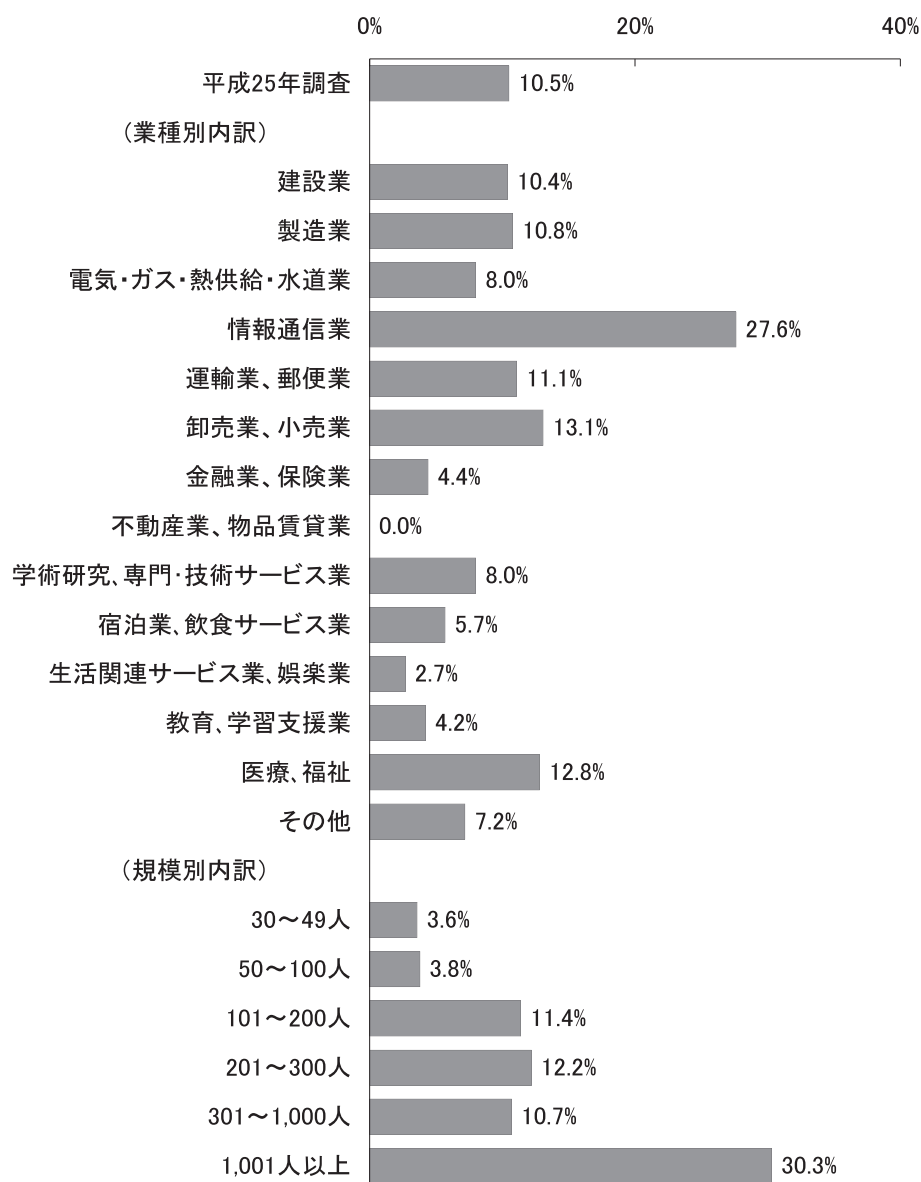
カ 男性の育児休業取得を推進する取組の実施状況

男性の育児休業取得を推進する取組の実施についてたずねたところ、「実施している」は10.5%であった。

業種別にみると、「実施している」の割合が高いのは「情報通信業」で27.6%となっている。

企業規模でみると、「1,001人以上」が30.3%で最も高かった。

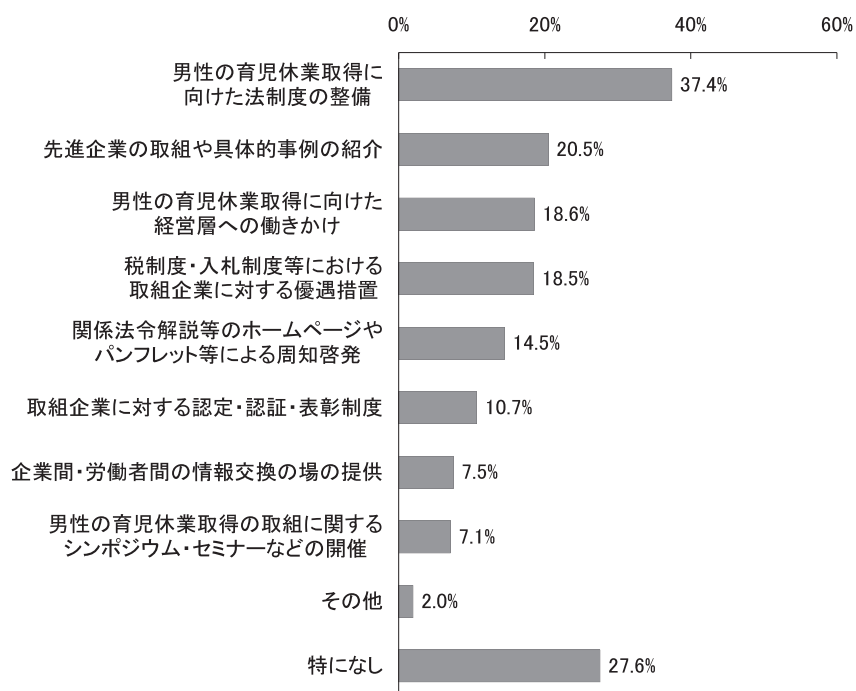
図表 20 男性の育児休業取得を推進する取組の実施状況（業種別、企業規模別）
（「実施している」と回答した事業所の割合）



キ 男性の育児休業取得推進のために期待する行政の取組

男性の育児休業取得推進のために行政に期待する取組をたずねたところ、最も割合が高かったのは、「男性の育児休業取得に向けた法制度の整備」(37.4%)で、次いで「先進企業の取組や具体的な事例の紹介」(20.5%)となっている。

図表 21 男性の育児休業取得推進のために期待する行政の取組 (複数回答)



(2) 子の看護休暇制度

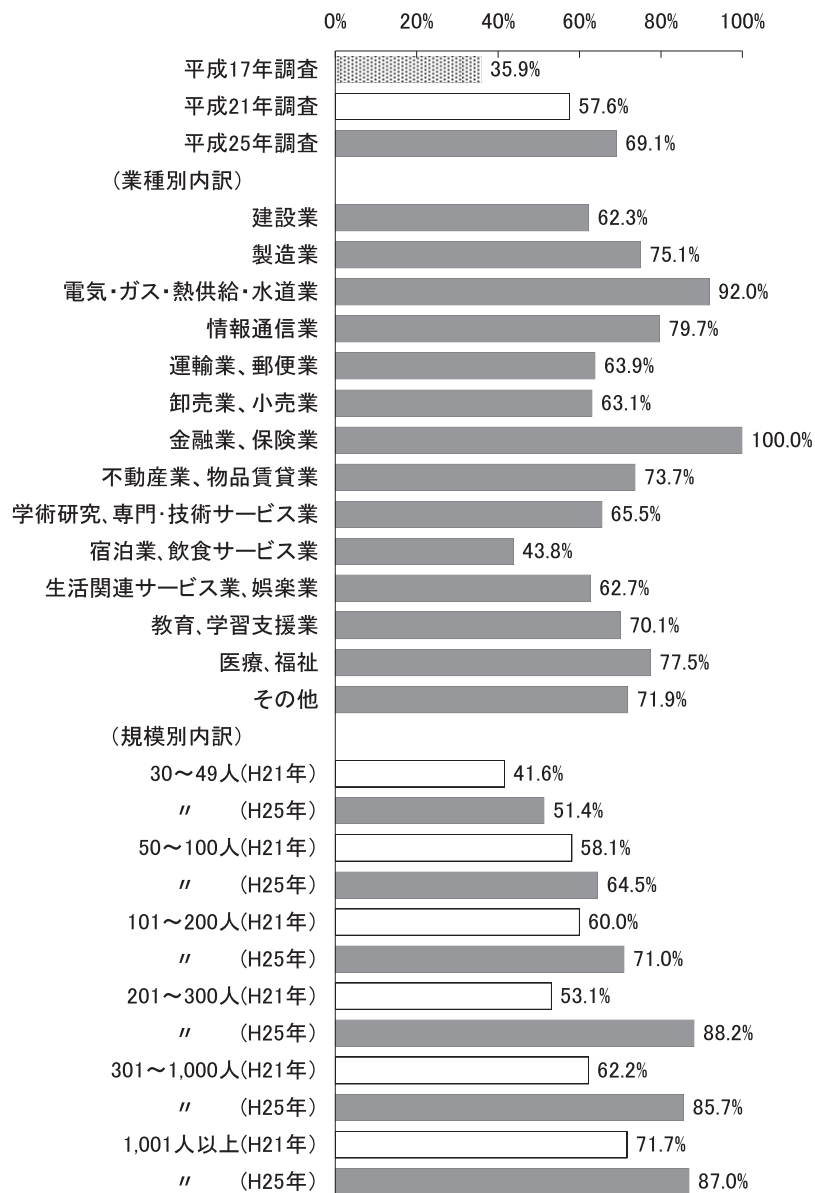
ア 子の看護休暇の規定の有無

「子の看護休暇制度」を就業規則等に規定している事業所の割合は、69.1%であり、前回調査より 11.5 ポイント増加している。

業種別にみると、「金融業、保険業」(100%) は全事業所が規定しており、「電気・ガス・熱供給・水道業」(92.0%) も 9 割を超えている。

企業規模別にみると、「201 人以上」の区分では、規定のある事業所が 8 割を超えている。

図表 22 子の看護休暇の規定状況（業種別、企業規模別）
（「規定がある」と回答した事業所の割合）



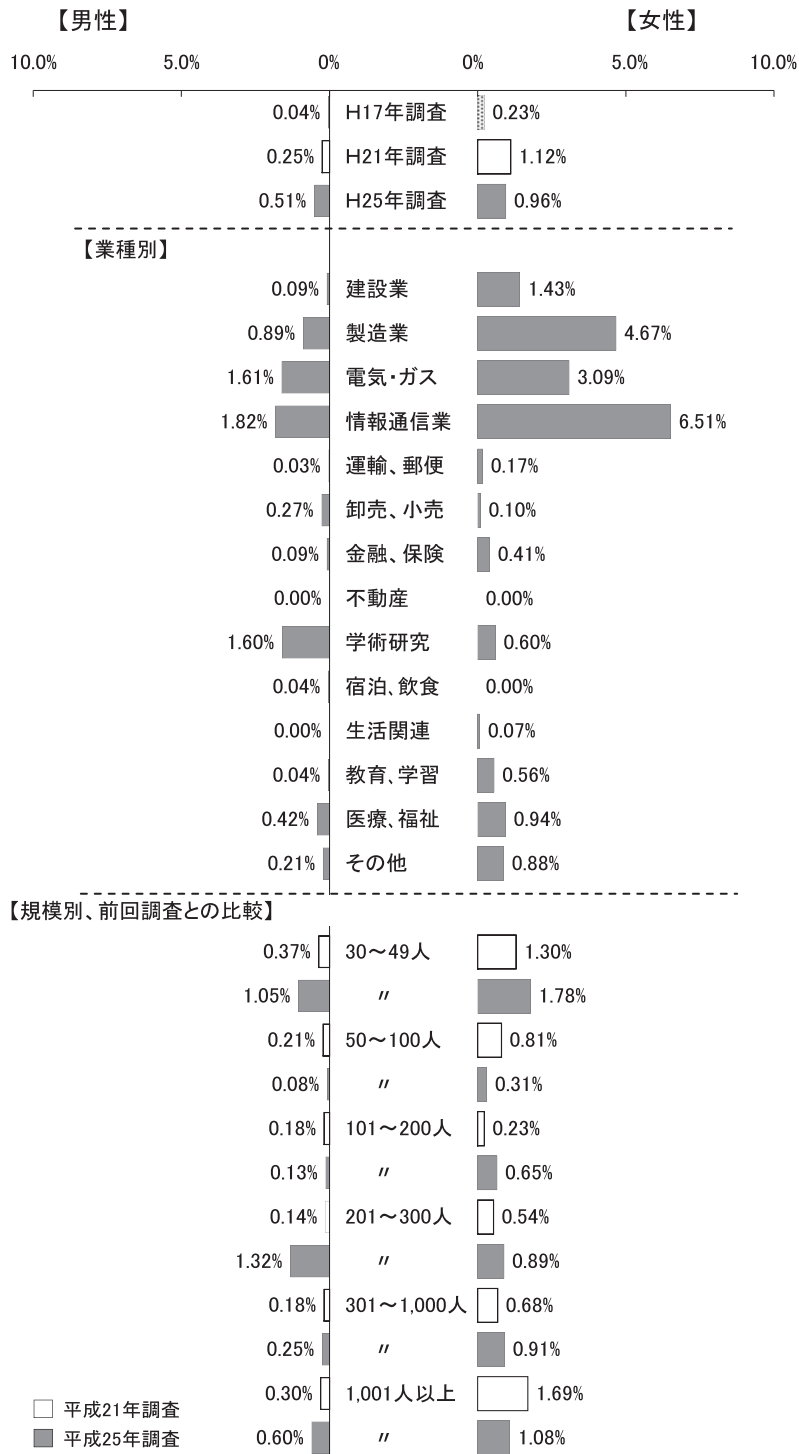
(注) 無回答を除いた事業所を 100 とした割合

イ 子の看護休暇の取得状況

常用労働者に占める平成24年4月1日から平成25年3月31日までの期間に子の看護休暇を取得した人の割合は、男性が0.51%、女性が0.96%であった。

前回調査と比較すると、男性は0.26ポイント増加、女性は0.16ポイント減少している。

図表 23 子の看護休暇の取得状況（性別、業種別、企業規模別）



(3) 介護休業制度

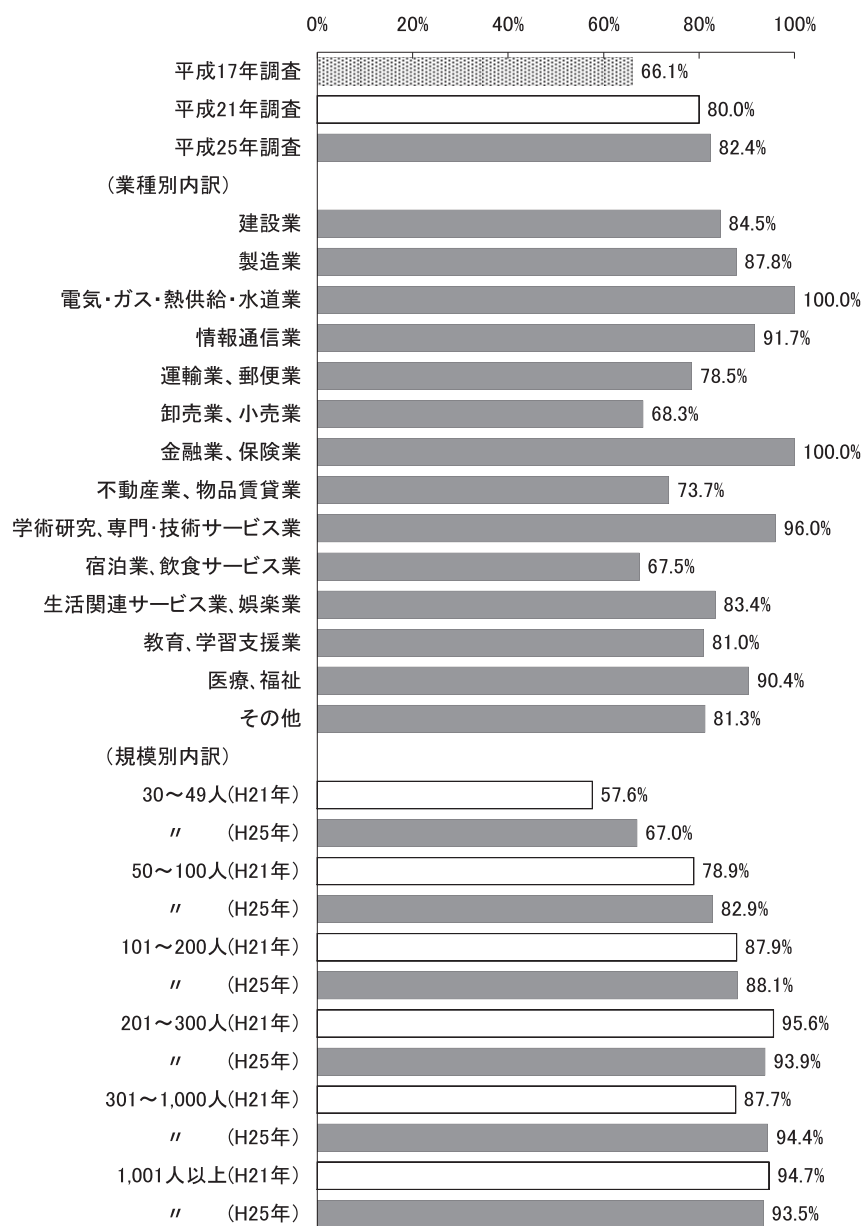
ア 介護休業制度の規定の有無

「介護休業制度」を就業規則等に規定している事業所は 82.4%であり、前回調査より 2.4ポイント増加している。

業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」では、回答を寄せたすべての事業所で規定している。

企業規模でみると、企業規模が 201 人以上の事業所では、規定している割合が 9 割を超えている。

図表 24 介護休業制度の規定状況（業種別、企業規模別）
（「規定がある」と回答した事業所の割合）



(注) 無回答を除いた事業所を 100 とした割合

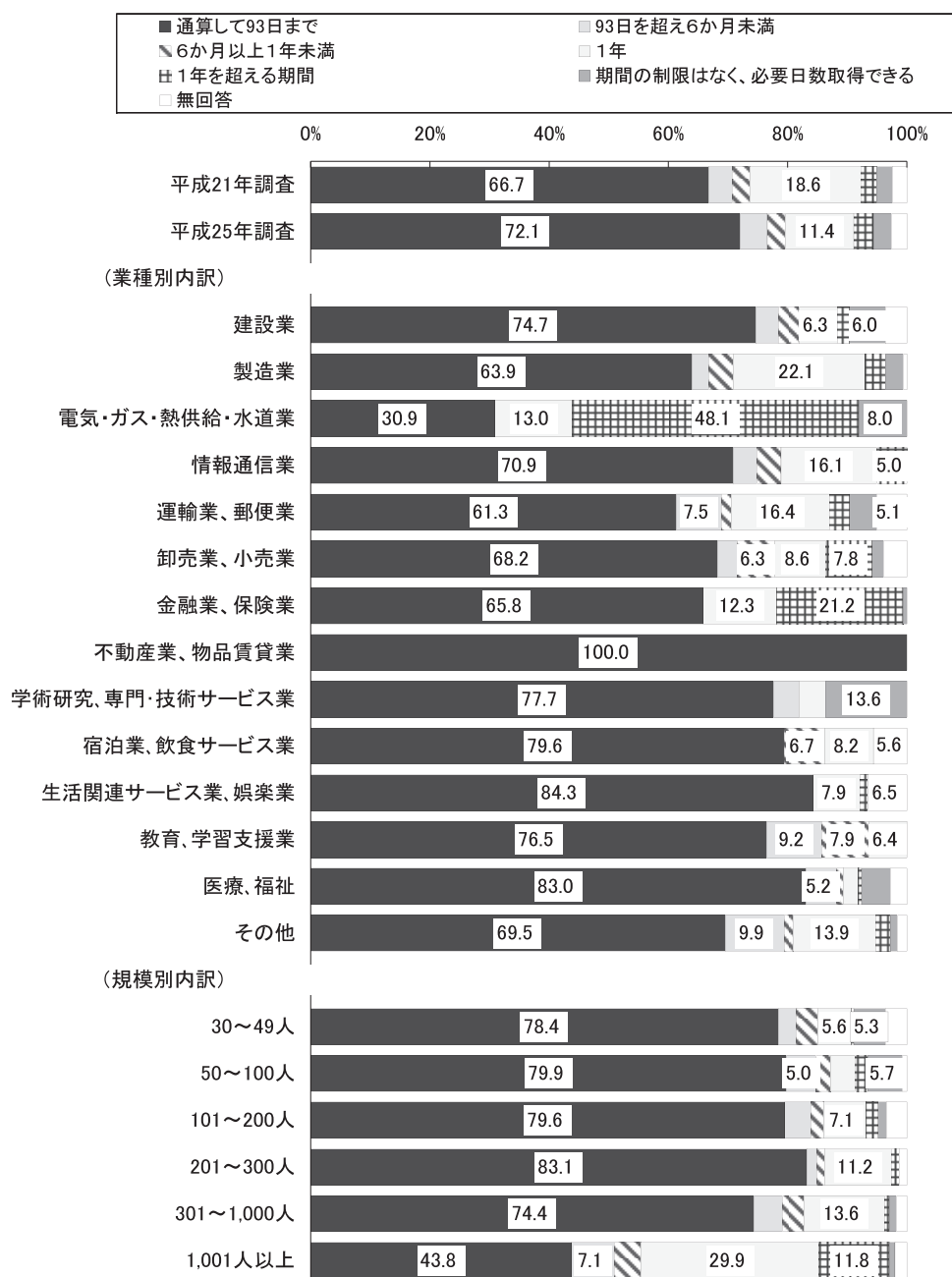
イ 取得可能な介護休業期間

介護休業制度に規定する休業期間は、法定の「93日まで」とする事業所の割合が最も高く、72.1%となっている。

業種別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」では、「1年を超える期間」が48.1%と、法定以上の期間を設定している事業所の割合が高くなっている。

企業規模でみると、「1,001人以上」の事業所で29.9%が「1年」と回答しており、法定以上の休業期間を設定している割合が高い。

図表 25 取得可能な介護休業期間（業種別、企業規模別）

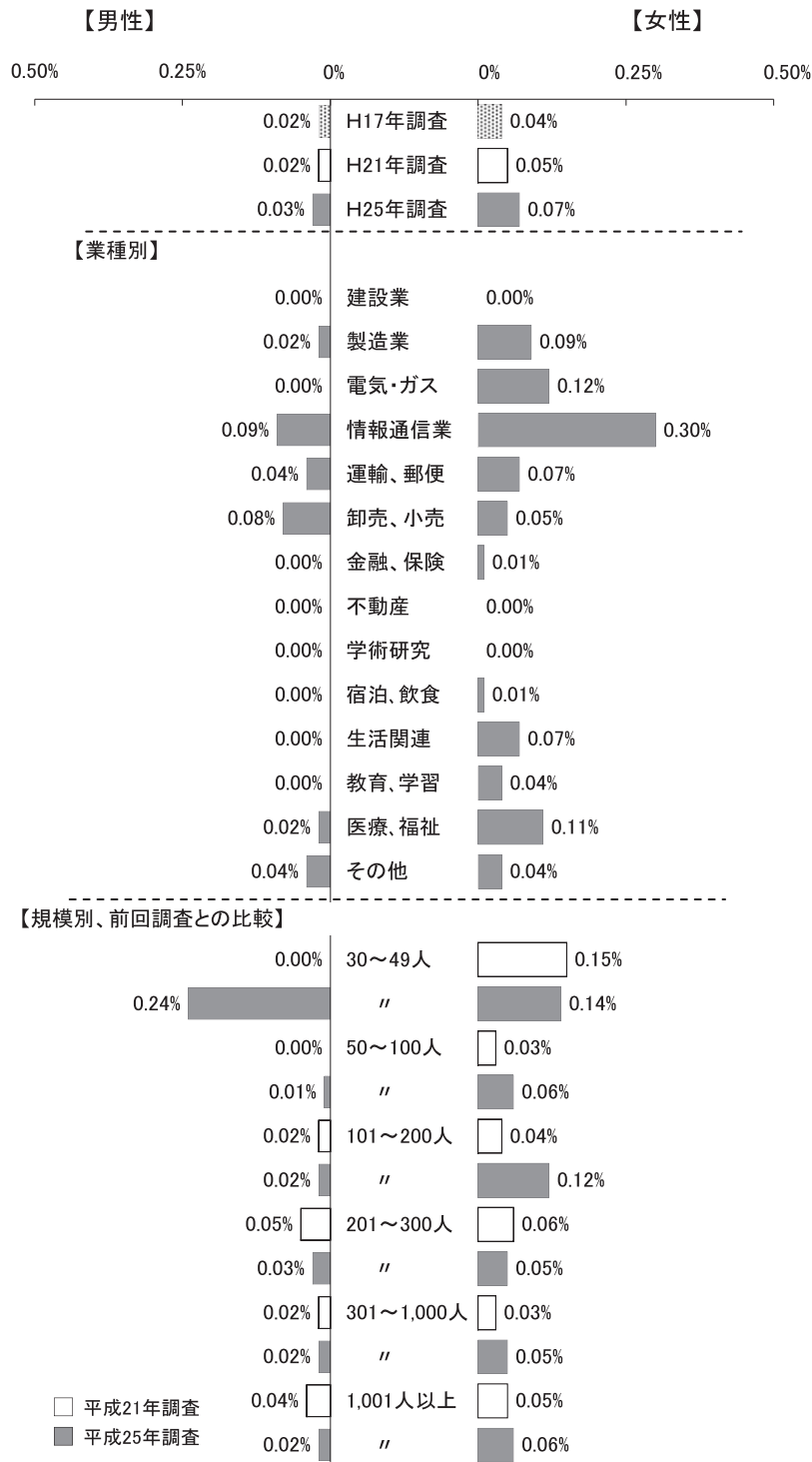


5%未満の数値はグラフ上に表記していない

ウ 介護休業の取得状況

常用労働者に占める介護休業取得者（平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間に介護休業を開始した方）の割合は、男性が0.03%、女性が0.07%で、前回調査と比較すると、男性が0.01ポイント、女性が0.02ポイント増加しているが、いずれも僅少である。

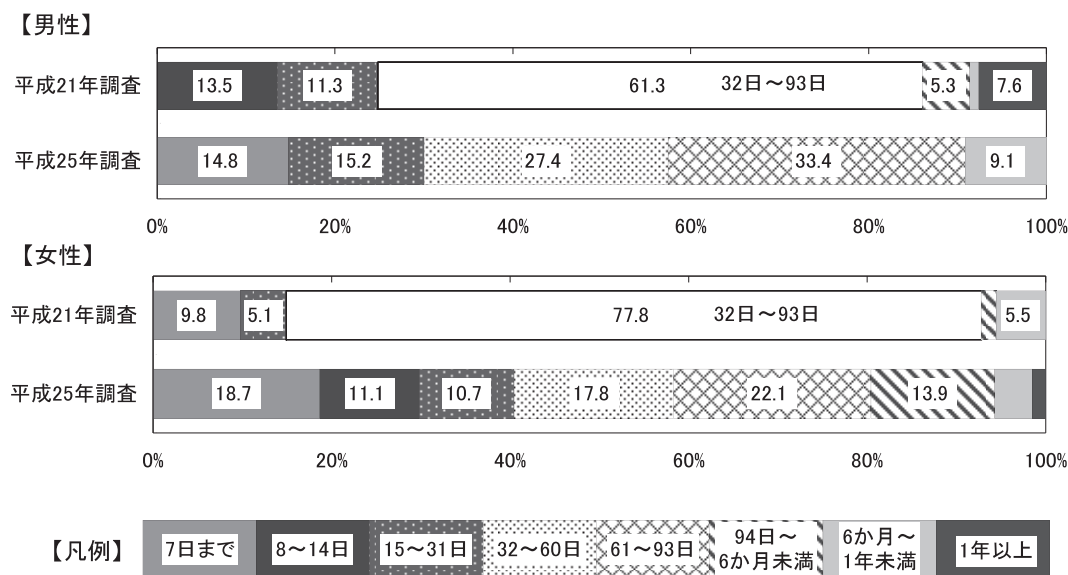
図表26 介護休業の取得状況（性別、業種別、企業規模別）



エ 取得した介護休業の期間

平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間に介護休業を終了し復職した方の休業期間は、男女共に「61～93日まで」と回答した割合が最も高い（男性：33.4%、女性：22.1%）。次いで、「32～60日」（男性：27.4%、女性17.8%）が高くなっている。

図表 27 介護休業取得者の休業期間（性別）

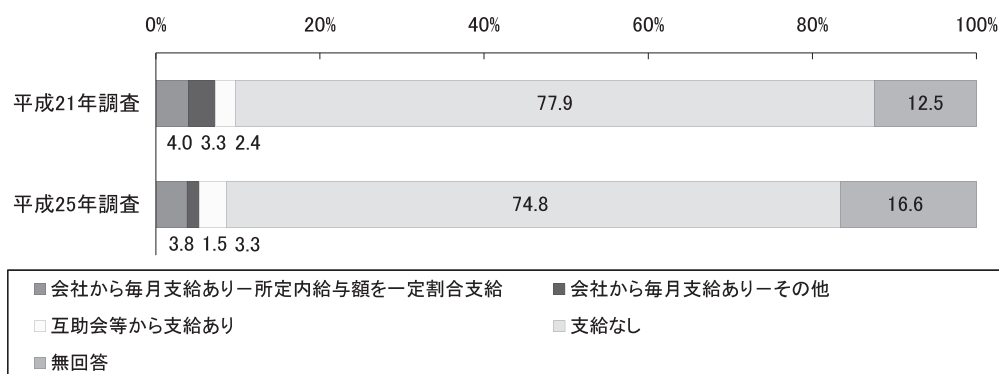


5%未満の数字はグラフ上に表示していいない

オ 介護休業中の会社等からの給与等の支給

介護休業中の会社等からの給与等の支給についてたずねたところ、最も割合が高かったのは、「支給なし」で74.8%となっている。

図表 28 介護休業中の会社等からの給与等の支給



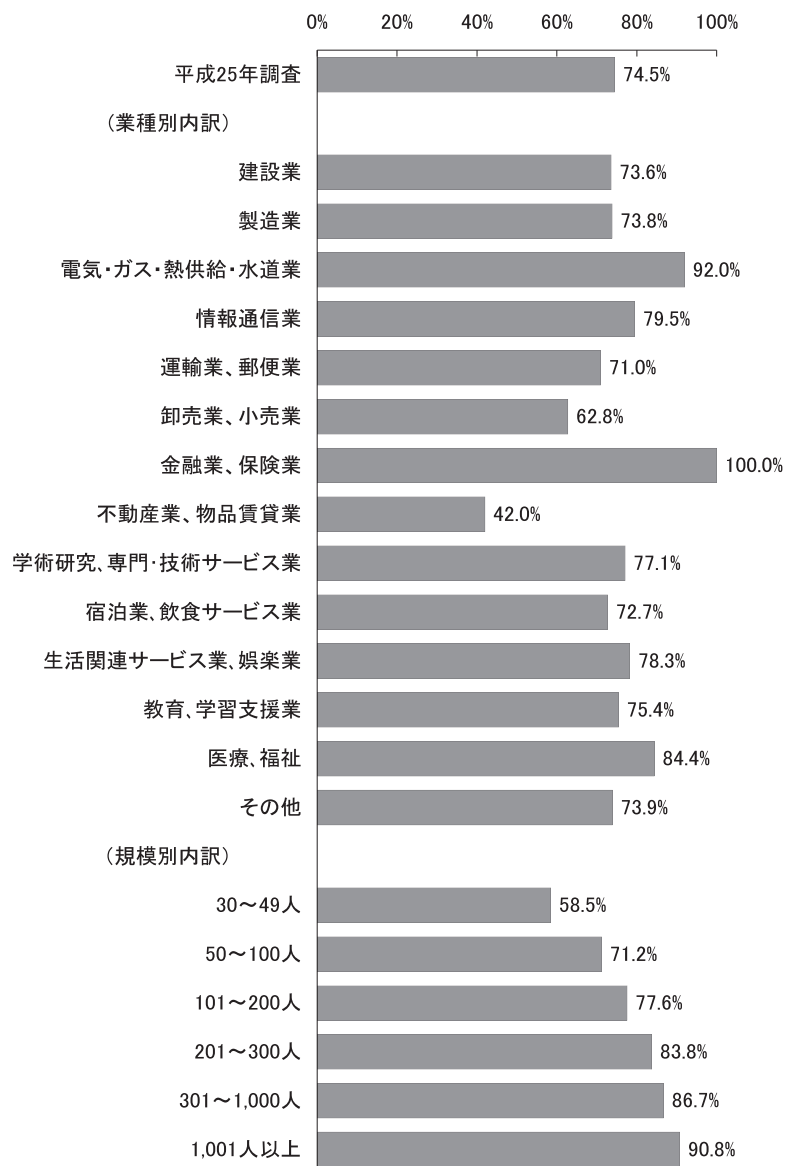
(4) 介護休暇制度

ア 介護休暇制度の規定の有無

「介護休暇制度」を就業規則等で規定している事業所は74.5%である。

業種別にみると、「金融業、保険業」はすべての事業所で規定しており、「電気・ガス・熱供給・水道業」(92.0%)も9割を超えている。

図表 29 介護休暇制度の規定状況（業種別、企業規模別）
（「規定がある」と回答した事業所の割合）

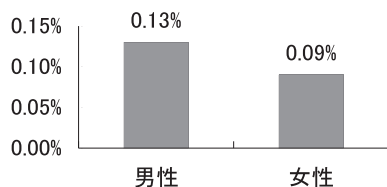


(注) 無回答を除いた事業所を100とした割合

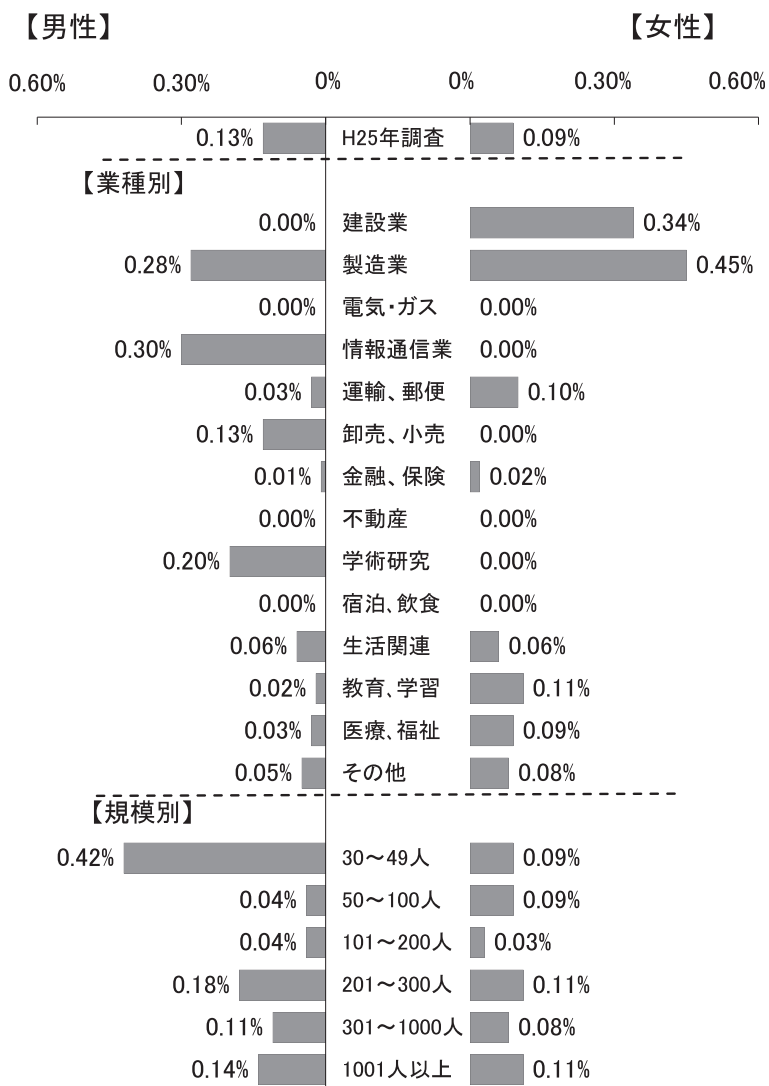
イ 介護休暇の取得状況

常用労働者に占める介護休暇取得者（平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間に介護休暇を開始した方）の割合を性別で見ると、男性が0.13%、女性が0.09%であった。

図表 30-1 介護休暇の取得状況



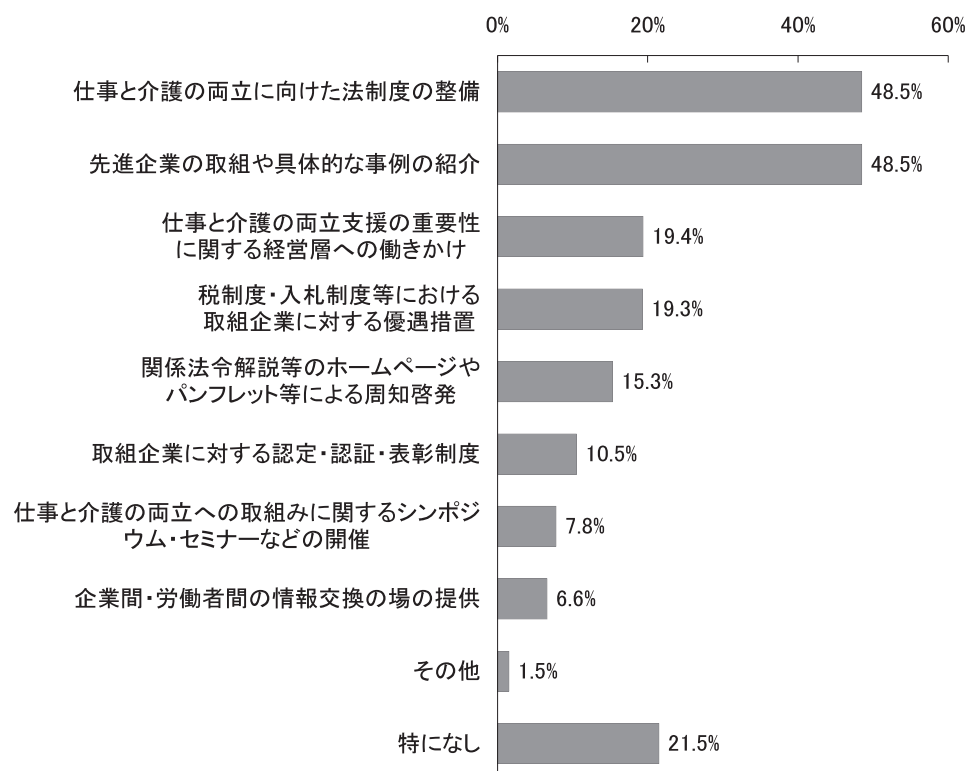
図表 30-2 介護休暇の取得状況（性別、業種別、企業規模別）



(5) 仕事と介護の両立のために期待する行政の取組

仕事と介護の両立を進めるにあたり行政に期待する取組をたずねたところ、最も割合が高かったのは、「仕事と介護の両立に向けた法制度の整備」と「先進企業の取組や具体的な事例の紹介」が48.5%で並んでいる。

図表 31 仕事と介護の両立のために期待する行政の取組（複数回答）



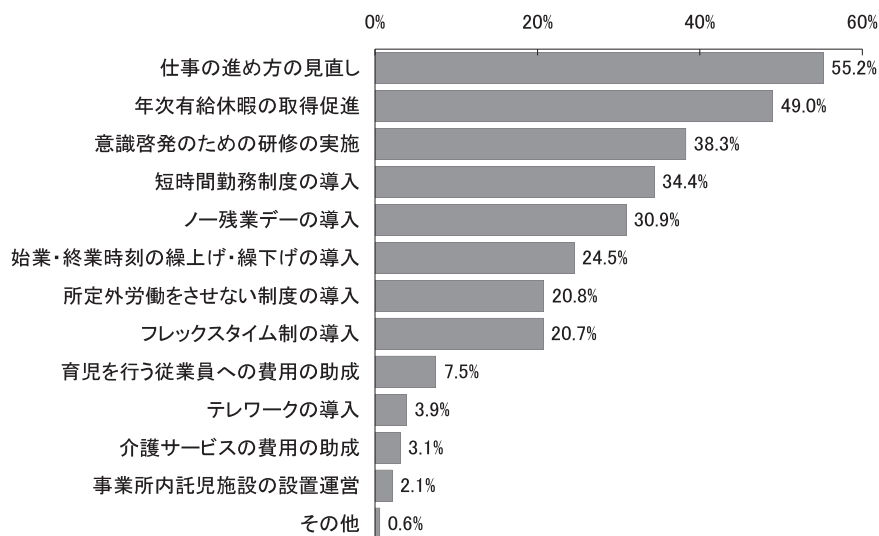
4 ワーク・ライフ・バランスの状況について

(1) ワーク・ライフ・バランス推進の取組と効果

ア ワーク・ライフ・バランス推進の取組実施状況

ワーク・ライフ・バランス推進に向け「実施している」割合が最も高い取組は、「仕事の進め方の見直し」(55.2%)であった。次いで「年次有給休暇の取得促進」(49.0%)、「意識啓発のための研修の実施」(38.3%)、「短時間勤務制度の導入」(34.4%)、「ノー残業デーの導入」(30.9%)が3割を超えている。

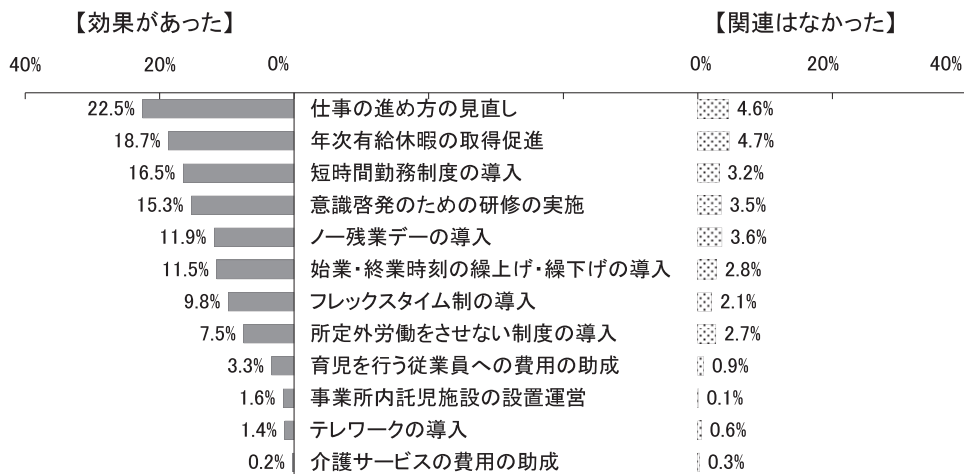
図表 32 ワーク・ライフ・バランス推進の取組実施状況



イ ワーク・ライフ・バランス推進の取組の効果〔企業業績との関連〕

ワーク・ライフ・バランス推進に向け、企業業績の向上に最も「効果があった」と回答している割合が高かった取組は、「仕事の進め方の見直し」(22.5%)、「年次有給休暇の取得促進」(18.7%)、「短時間勤務制度の導入」(16.5%)となっている。

図表 33 ワーク・ライフ・バランス推進の取組と企業業績の向上



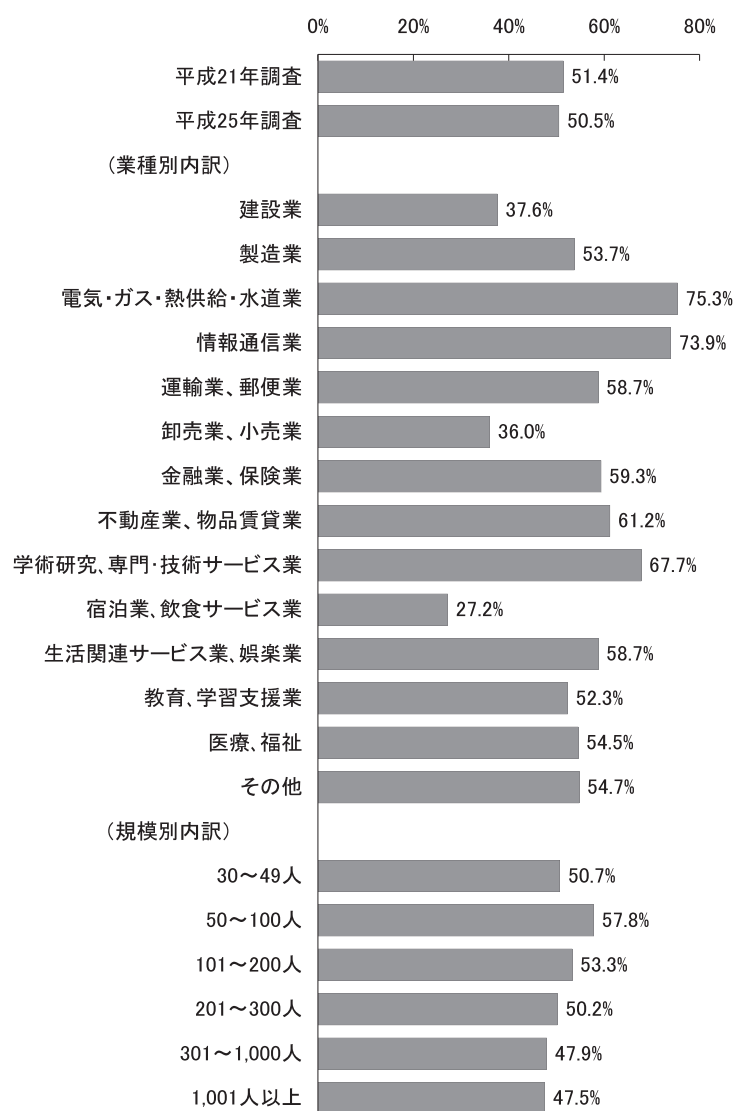
(2) 年次有給休暇の平均取得率

正規社員の年次有給休暇の平均取得率は、50.5%となっており、前回調査と比較すると、0.9ポイント減少している。

業種別にみると、最も取得率が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」(75.3%)、次いで「情報通信業」(73.9%)でいずれも7割を超えている。

一方、最も低いのは、「宿泊業、飲食サービス業」(27.2%)となっている。

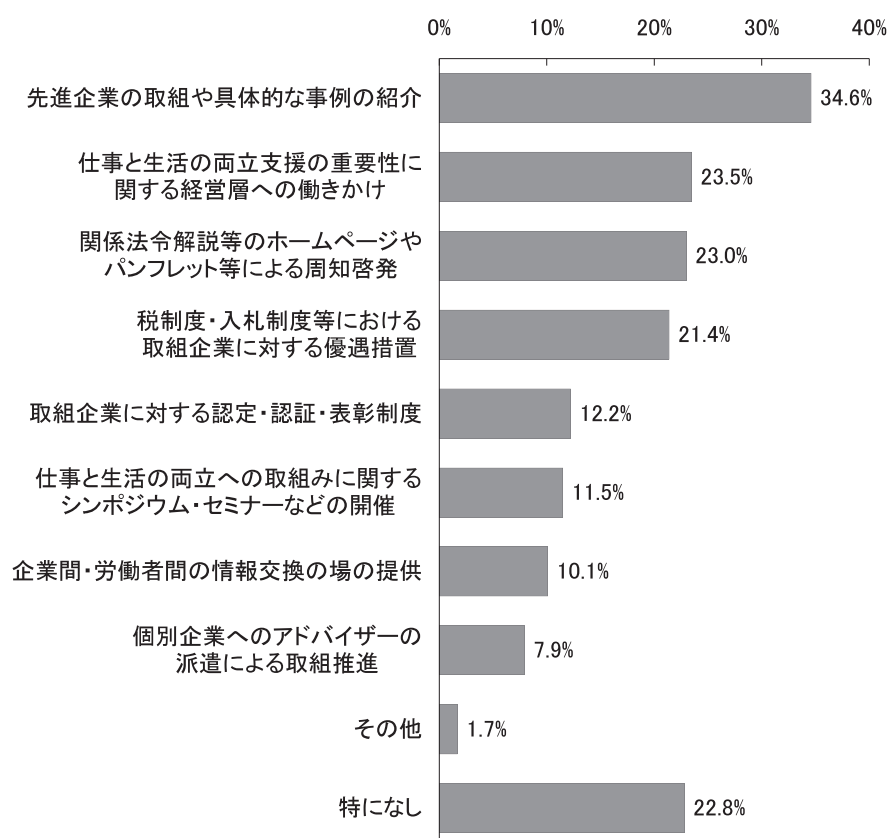
図表 34 年次有給休暇の平均取得率（業種別、企業規模別）



(3) ワーク・ライフ・バランス推進のために期待する行政の取組

ワーク・ライフ・バランス推進において、行政に期待する取組をたずねたところ、最も割合が高いのは、「先進企業の取組や具体的な事例の紹介」(34.6%)であった。次いで「仕事と生活の両立支援の重要性に関する経営層への働きかけ」(23.5%)、「関係法令解説等のホームページやパンフレット等による周知啓発」(23.0%)、「税制度・入札制度等における取組企業に対する優遇措置」(21.4%)となっている。

図表 35 ワーク・ライフ・バランスの推進のために期待する行政の取組 (複数回答)



5 個別記載回答内容について

個別具体的に記載をいただいた「男性の育児休業取得に向けた取組」及び「自由意見」について、主な意見を以下に記載する。

(1) 男性の育児休業取得に向けた取組

調査票の問16で男性の育児休業取得を推進する取組を「実施している」と回答した事業所の取組内容から、主な取組事例を掲載した。

ア 就業規則等への規定

- 育児休業規程をイントラに載せ誰でもそれを検討できる環境を用意している。
- 入社時、両立支援制度の取組内容の説明及び育児休業規則の周知を行っている。

イ 広報による啓発（社内報・リーフレット・研修）

- 取得者を社内報で紹介するなどの啓発活動
- 男性の育児休業取得促進のため、関連する資料を男性従業員に配布
- 「育児、介護応援ガイドブック」を作成し、配布
- 制度の理解を深め、浸透を促進するセミナー開催
- 男性の育児参加に関する情報発信、セミナーの開催
- 他事業所で育児休業を取得した男性を紹介する記事を載せた配布物を所内に回覧する。

ウ 男性の育児休業取得促進に向けた社内制度の規定

- 2日間を有給とする。
- 3ヶ月未満の育休取得者の給与を一部有給化
- 配偶者の出産2週間前～出産後8週間まで有給の育児休暇5日を取得可能とする。
- 男女とも休業開始から14日間は給与を支給
- 生後1.5年に達しない子を育てる場合の有給休暇、小学校3年までの子を養育する者への勤務時間の短縮等の措置、時間外労働、海外出張の制限、やむをえず海外出張する場合の養育支援推進、ベビーシッター利用の際、費用の一部負担
- 有効期限2年を越えた年次有給休暇を保存年次有給休暇とし、育児休業を取得する際に使用することができる。

エ 取得目標の設定

- 「両立広場」HPに当社策定の行動計画を掲載し、継続的な推進を行っている。
- 次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画の中に取得目標を盛り込んでいる。

オ 該当者・上司等への働きかけ

- 配偶者が出産した従業員に口頭で説明
- 配偶者が出産した男性従業員に対して、社内の関連制度を一覧化したパンフレットを配布している。
- 該当者とその上長に対し、人事部より取得促進メールを個別に送付している。

カ 相談窓口の設置

- 育児休業についての具体的な説明や相談にのる部署を設けている。
- 相談窓口の設置などを行い、男性も取得できることを浸透させるようにしている。

キ その他

- 本人の希望を確認した上で相談に応じる。
- 父親通信、父親会推進
- 父親になったことを宣言するデスク用ツール配布等
- 朝礼、ミーティングでの周知、掲示物の掲出等により、取得勧奨を行っている。

(2) 自由意見

調査の回答者から寄せられた自由意見のうち、以下に主なものを掲載した。

ア 女性の活躍促進について

- 能力があり働く意欲のある主婦や女性が潜在的に多くいると思います。そのような女性達を企業が採用しやすいような法整備を期待します。(建設業/30~49人)
- 元々女性が少ない会社の中で、女性の活躍推進は非常に良いことと思います。ただし能力以上に女性昇進、昇級推進すると弊害が出る可能性あり。(建設業/1001人以上)
- 女性が結婚、出産というライフイベントも含めた上でどう働いていくことができるのかを自分で考えることができるような啓発も必要です。(学術研究等/301~1000人)
- 女性の活躍どころよりどれだけの質と量の仕事ができるかがポイント。性別よりも仕事内容で判断すべきです。例えば体力の必要な仕事で女性が劣るのは当然です。そういった職場で男性が役職につきやすいのは当然です。(医療、福祉/30~49人)
- 女性の社会・職場での活躍を進めるには男性の働き方の変化がなくては無理。男性の年休取得・育児取得が進んでいない企業にはペナルティがあるぐらいでなければならない。(医療・福祉/101~200人)
- 意図的に女性を登用する働きかけや、優遇措置が必要。(医療、福祉/301~1000人)
- 法律的に定められても実現出来る体制が整わなければ活躍の場は広がらない。(医療、福祉)

イ 仕事と育児・介護の両立について

- 社員数が少なく規定はあっても実際の利用が出来ない。給与体系の見直しが直近の課題だが実現出来ていない。(製造業/30~49人)
- 人員の関係で、中小企業には導入しづらい制度です。とはいえ、これらの制度導入はこれからの少子化対策として不可避ですので、経営層の考え次第で流れは大きく変わります。トップの意識改革を望みます。(製造業/50~100人)
- 女性の活躍は事業所の活性化につながり、推進中。育児・介護に関する休業(休暇)制度も、規定している。実際、取得者が、複数重なった場合、運営面で悩ましい面もある。(製造業/1001人以上)
- 施設、人材不足を含め、企業と行政の連結した情報提供やサービスが今後益々必要となってくると思います。(情報通信業/30~49人)
- 各制度は充実しているが有効取得者は少ないのが実態であり推進する機会を作るよう努力したい。(情報通信業/1001人以上)

- 女性が育児に携わる場合、会社内に保育所が併設されれば勤務時間等に融通が効いてもっと活躍出来ると思います。（運輸業／50～100人）
- 正規社員でも大きな悩みが3才以下の幼児を預ける施設が見つからず、退職するしかないのが実状。（卸売・小売業／201～300人）
- 育児休業給付金100%補填。介護休業についての給付金100%補填。
（学術研究等／101～200人）
- 規定もしっかりとしていますが、あえて育児休暇を申請したり、介護休暇を申請したりする方はほとんどありません。今回のアンケートに対して一事業所としてお答えできるのは規定はあるけど利用する人はいないという事です。
（宿泊業、飲食サービス業／1001人以上）
- 育児休暇制度は何ら手当も出ず、これでは逆効果。少子化に拍車をかける。制度として改善してもらいたい。（宿泊業、飲食サービス業／1001人以上）
- 就業規則の中に介護休暇制度があるが、実際にはこの休暇制度を使用した方がいません。今年の6月に親の介護でこの制度を使用するか検討した職員がおりましたが、いつまで介護するかどうかわからないこと、最終的に退職されていきました。
（医療、福祉／30～49人）
- 国・県等による給与・賞与の100%保証が必要。（医療・福祉／30～49人）
- 数年前はスタッフの数名が産休～育休ラッシュでそのフォローが大変でした。回りの自己犠牲なしには育児ママを支援することはできません。もうやりたくないのが本音です。
（医療・福祉／30～49人）
- 育児、介護中の女性に対する休業制度の多様化(日数、短時間、連続、不連続etc.)を図れる様な政策が必要だと思います。（医療、福祉／50～100人）
- 子育てをしながら働ける環境づくりの1つとして、男性の残業を減らすことで家事への取り組みや意識が変わるのではと思います。現場の想いが経営層へ伝わる為にも、トップ層への働きかけが重要であると思います。（その他／301～1000人）
- 個人経営としては非常に困難な事柄です。ぎりぎりの人力で賄っているのが空いたらもう大変です。より一層の組織としての取組を考えなければなりません。（宿泊業、飲食サービス業／30～49人）
- 育児休暇や育児時間が思うように取れない人がたくさんいる。就業規則にはあるが取れない人が多い。（医療、福祉／101～200人）
- 生活のある程度犠牲にしなければならないことも多く両立が難しいのが現状。（医療、福祉／1001人以上）
- 法律ばかりが先行していて、事情に合わないものを要求されている。大企業向けの制度といえるのでは。中小企業は、人も豊富ではない中、1人1人の役割が大きい。誰もが重要な、他の人には変われない仕事をしている。（製造業／30～49人）

ウ ワーク・ライフ・バランスについて

- ワーク・ライフ・バランスについては、当社でも推進していく事で職員のモチベーションアップへ繋がる手段の一つとして検討したいと考えている。
(建設業／301～1000人)
- ワーク・ライフ・バランスの重要性は認識していますが、中小企業での実現は人員面から難しいと感じます。(建設業／301～1000人)
- ライフステージによっても仕事と家庭の優先順位は変わると思いますので、ダイバーシティブな考え、価値の多様性を尊重するフレキシブルな働き方が選べる制度と職場の理解、職場の意識改革の推進を並行して行っていくことが大切だと思います。(製造業／301～1000人)
- CSRとしてのWLBではなく、企業戦略としてのWLBとはどういうものなのか、といった、企業実績に活かせる考えや施策を知りたい。(製造業／1001人以上)
- 会社を休まない、残業を多くする社員が「優秀」と言う観念が強くあり、有給休暇の翌日等に残業している。会社としては有給で支払い残業でさらに支払っており、矛盾を感じています。(卸売・小売業／50～100人)
- 実施していて、成功している会社を紹介したら良いと思う。(保険業・金融業／30人未満)
- 経営状況の厳しい中小企業では、現実離れた内容。
(宿泊業、飲食サービス業／101～200人)
- 保育、教育、介護に関わる場所でのボランティア活動を社内評価する。(医療・福祉／30人未満)
- 中年の職員に理解されないことが多く、3年以上言い続けやっと理解いただけるようになったところです。(医療・福祉／50～100人)
- 企業努力で「女性の～ワーク・ライフ・バランス」を整えることが新たな人材の確保、育成につながるポイントとは思いますが、実際問題、小さな法人・施設では難しい。法制度の充実、「働きながら～できる」という環境をまずは整えて欲しい。
(医療、福祉／50～100人)
- 1年に1度、1人が1週間連続休暇が取得できればリフレッシュできたり、仕事への意欲にもつながると思います。(その他／301～1000人)
- 仕事が毎年減っていく中でワーク・ライフ・バランスという言葉が絵空事に思われる。
(卸売・小売業／30～49人)

エ 行政への意見

- 製造業では経験がないと代替要員の手配ができません。その代替(引継)時にはコストが2倍かかりますので、収益性が下落します。その点のサポートがあればと思います。
(製造業／30～49人)

- 保育所の増設と受入人員(特に0才児)の増員をお願いしたい。夫婦が正社員で働いていると保育所(公立)への入園が難しく、すぐに復帰ができない状況がある。(製造業/101~200人)
- 行政主導の福祉制度全体への取り組みを期待します。世界が未だ経験したことのない少子化高齢化への対策をお願いします。(情報通信業/50~100人)
- 企業だけの取組では限界があり、行政の取組強化が必要である。当面は保育園に円滑に入園できるように取り組んで欲しい。ワーク・ライフ・バランスの取組企業に対し助成金を出すなどの制度が必要であると思われる。(情報通信業/301~1000人)
- 女性従業員が50%を超える企業などは託児所を必ず設けるなどの法律を制定して頂きたい。(卸売小売業/301~1000人)
- 制度推進にはまず助成金支給が必要と思われます。また、アンケートも重要だが、個別の企業への聞きとりや訪問などの実態調査も必要だと思います。
(卸売小売業/1001人以上)
- 妊娠時のマタニティハラスメントに悩む女性の救済、対策を早急に考える必要があると思います。心身への影響と、その後のケアが心配です。(医療・福祉/30~49人)
- 社会保障(自立支援給付費)と雇用環境の整備はセットで考えていただきたい。(医療・福祉/50~100人)
- 安心して子どもを預けて働ける環境が整っていないければ、育児休業制度があっても育児のために退職を余儀なくせざるをえない。企業の制度も大切だが、インフラがしっかりしていない状況を何とかすべき。介護施設も同じ。働く環境より「働ける環境」を整備するのは行政の仕事。(医療、福祉/301~1000人)
- 制度の推進を図るには、法または条例の整備、強化(罰則)とともに、事業所や企業への優遇措置や補助金等も必要と考える。(医療、福祉/301~1000人)
- 減税制度を設けて、企業側にメリットがある様に仕向ける。優遇税制を新設する。(その他/50~100人)