

Ⅱ 調査結果

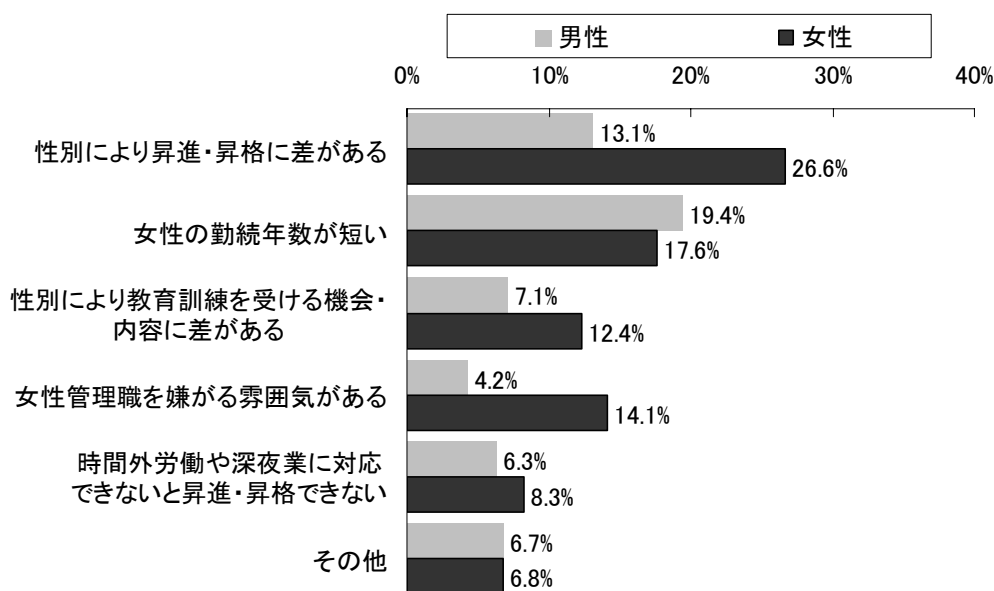
1 職場における人材活用の状況について

(1) 職場での人材活用の状況

性別で見ると、男性と女性で回答の割合の差が大きいのは、「性別により昇進・昇格に差がある」(男性 13.1%、女性 26.6%)、「女性管理職を嫌がる雰囲気がある」(男性 4.2%、女性 14.1%) となっている。

業種別に見ると、「性別により昇進・昇格に差がある」と回答した割合が高いのは、「建設業」(29.2%)、「製造業」(28.8%) となっており、「女性の勤続年数が短い」と回答した割合が高いのは、「金融業、保険業」(40.5%)、「宿泊業、飲食サービス業」(27.5%) となっている。

図表 9-1 職場での人材活用の状況 (性別：複数回答)



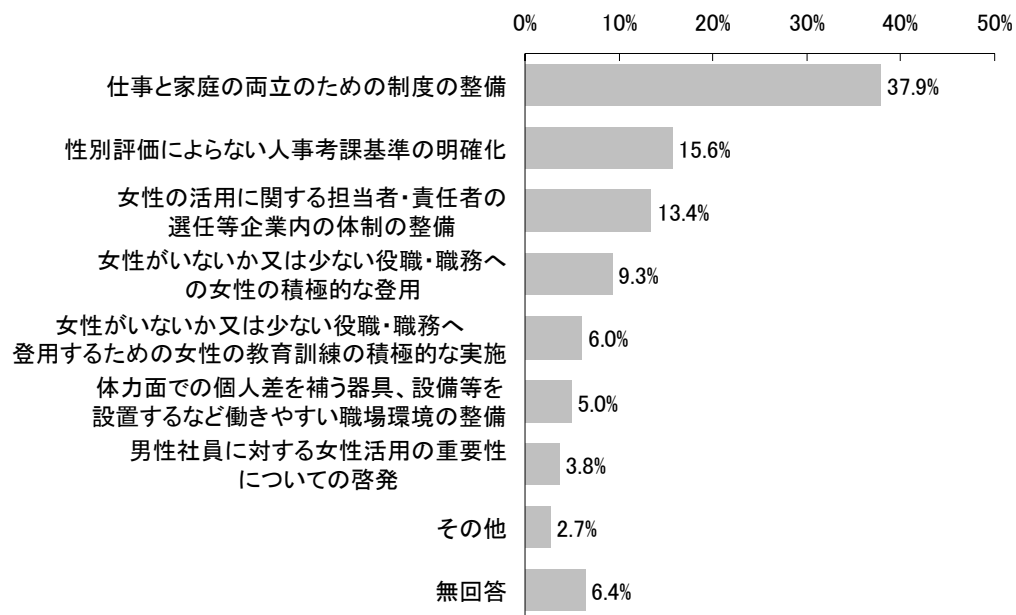
図表 9-2 職場での人材活用の状況 (業種別：複数回答) (%)

業種	性別により昇進・昇格に差がある	女性が短い勤続年数	性別により教育訓練を受ける機会・内容に差がある	女性管理職を嫌がる雰囲気がある	時間外労働や深夜業に対応できないと昇進・昇格できない	その他
合計	20.0	18.5	9.8	9.3	7.3	6.8
建設業	29.2	16.5	18.9	14.8	7.6	7.6
製造業	28.8	21.8	14.7	12.6	7.1	8.9
電気・ガス・熱供給・水道業	25.2	18.9	26.0	13.4	5.5	7.1
情報通信業	10.3	23.7	2.8	4.0	8.7	7.5
運輸業、郵便業	20.2	17.3	12.9	6.7	8.5	7.3
卸売業、小売業	19.2	24.8	9.4	8.5	7.8	4.6
金融業、保険業	15.7	40.5	8.4	6.2	4.7	5.1
不動産業、物品賃貸業	28.1	20.2	14.9	7.0	6.1	7.9
宿泊業、飲食サービス業	21.8	27.5	8.8	12.4	13.5	5.2
その他	15.1	11.6	6.4	8.0	6.2	6.4
無回答	11.9	15.3	5.1	6.8	10.2	10.2

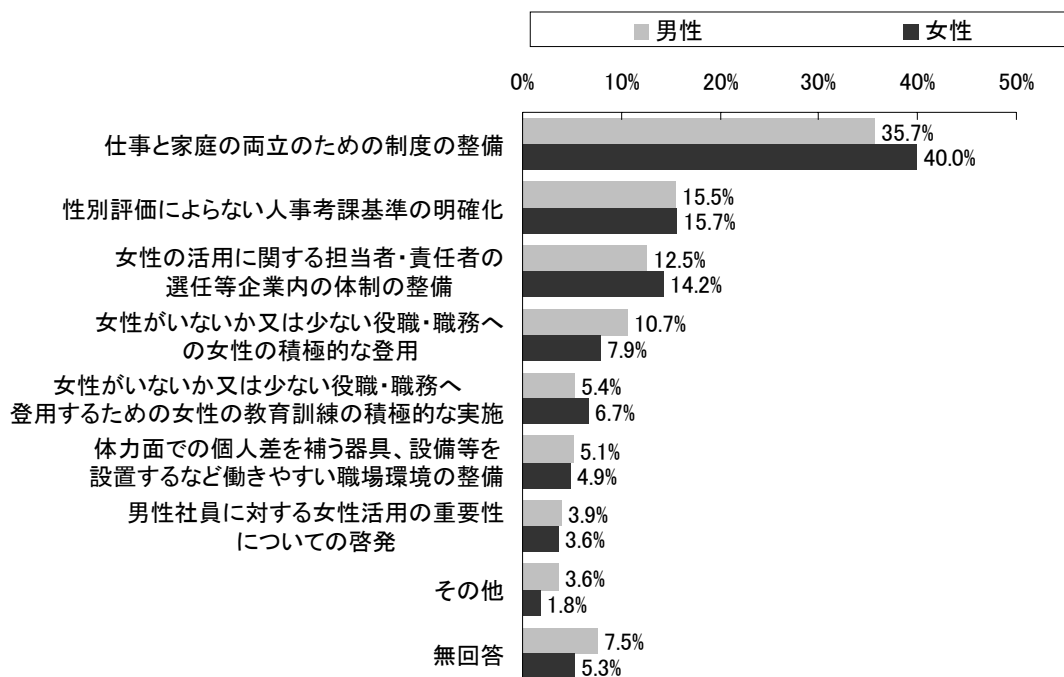
(2) 女性が職場で活躍するために必要なこと

女性が職場で活躍するために必要なこととして、回答の割合が高かったのは、「仕事と家庭の両立のための制度の整備」(37.9%)、「性別評価によらない人事考課基準の明確化」(15.6%)、「女性の活用に関する担当者・責任者の選任等企業内の体制の整備」(13.4%)となっている。

図表 10-1 女性が職場で活躍するために必要なこと



図表 10-2 女性が職場で活躍するために必要なこと(性別)



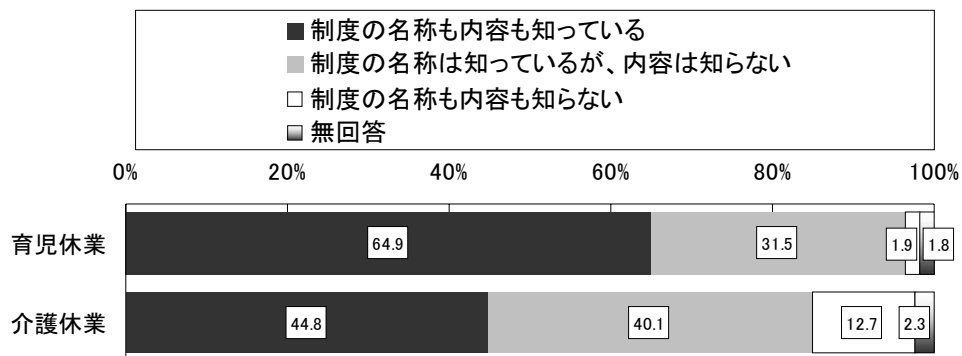
2 育児・介護休業制度等について

(1) 育児・介護休業制度の認知度

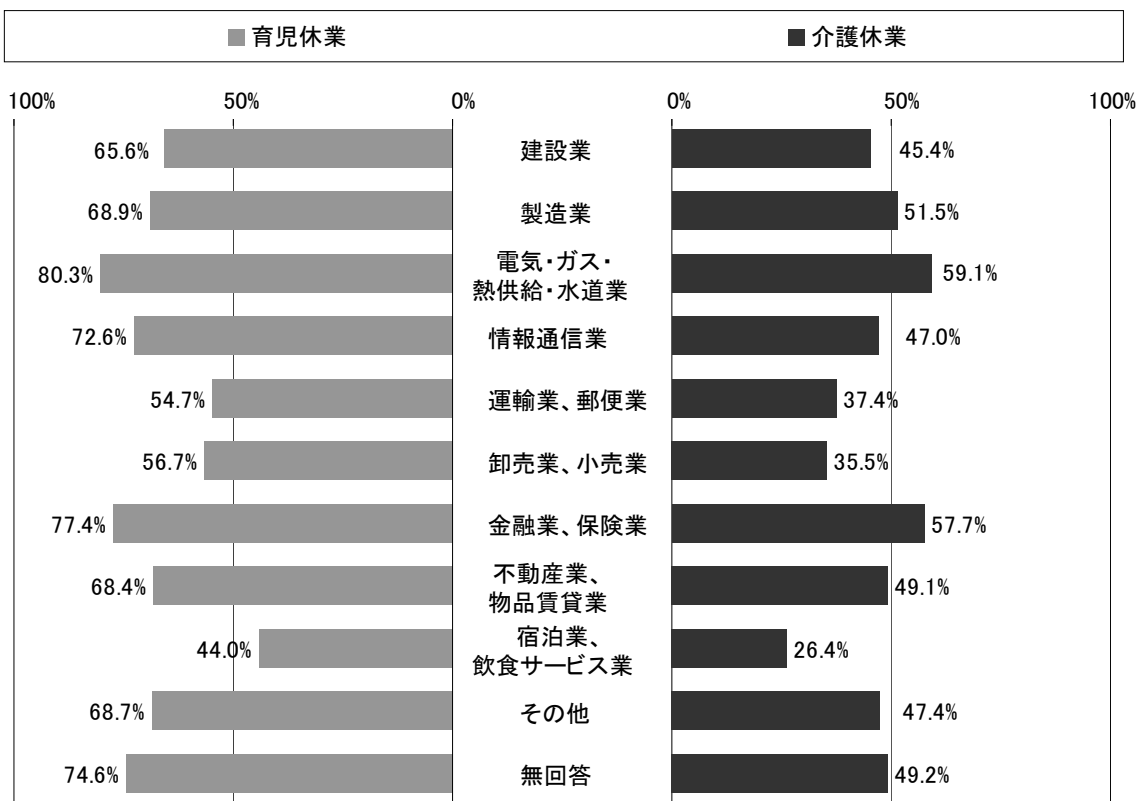
育児休業制度について「制度の名称も内容も知っている」と回答したのは64.9%であり、業種別でみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(80.3%)、「金融業、保険業」(77.4%)の割合が高く、「宿泊業、飲食サービス業」(44.0%)の割合が低い。

介護休業制度について「制度の名称も内容も知っている」と回答したのは44.8%となっており、業種別でみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(59.1%)及び「金融業、保険業」(57.7%)で割合が高く、「宿泊業、飲食サービス業」(26.4%)で割合が低い。

図表 11-1 育児休業・介護休業の認知度



図表 11-2 育児・介護休業の認知度（業種別）
 （「制度の名称も内容も知っている」と回答した割合）

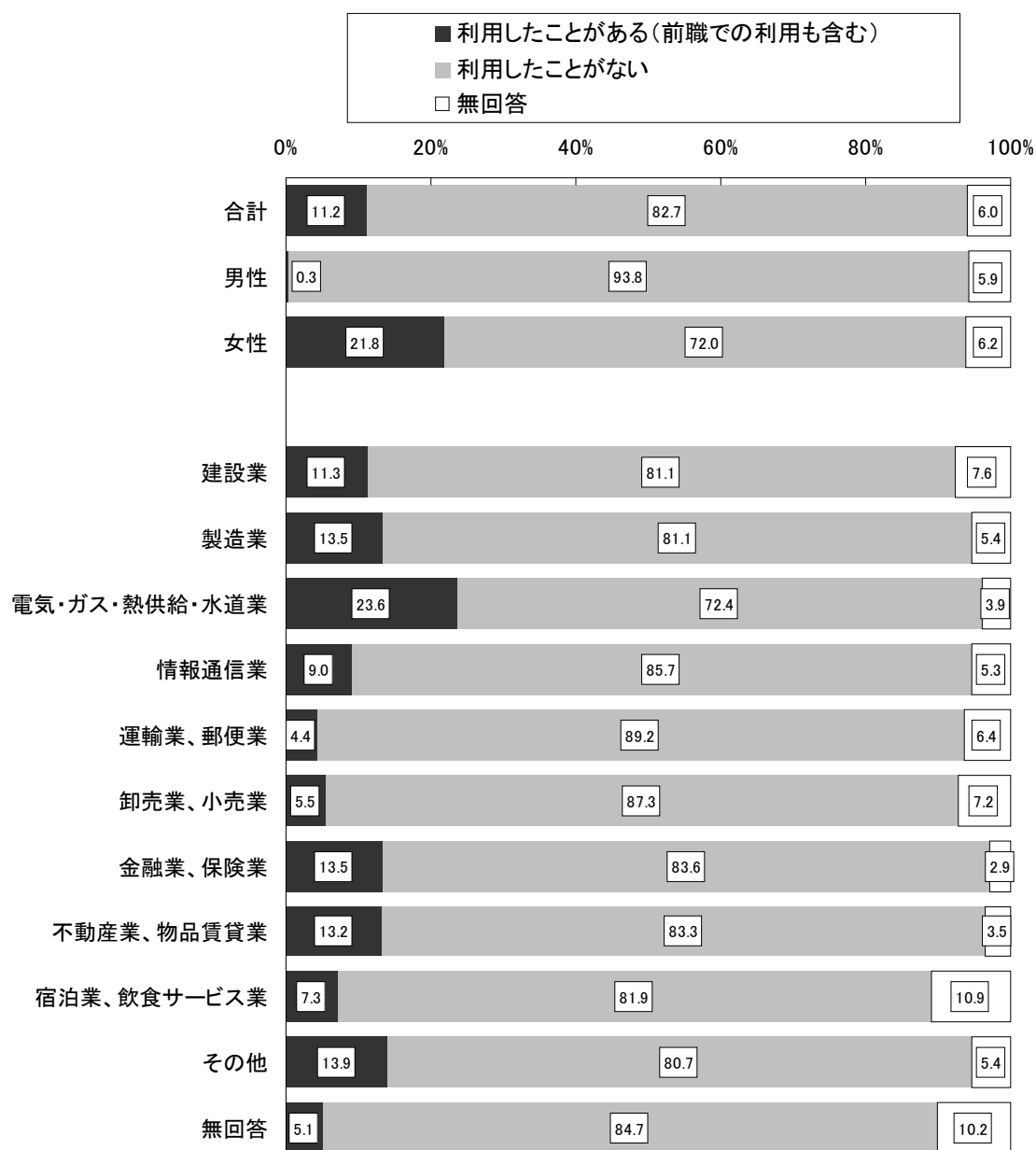


(2) 育児休業の取得経験

育児休業を利用したことがあると回答したのは全体で 11.2%、性別で見ると、男性は 0.3%、女性は 21.8%となっている。

業種別にみると、育児休業を利用したことがあると回答した割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」(23.6%)、次いで「その他」(13.9%)となっている。

図表 12 育児休業の取得経験（性別、業種別）

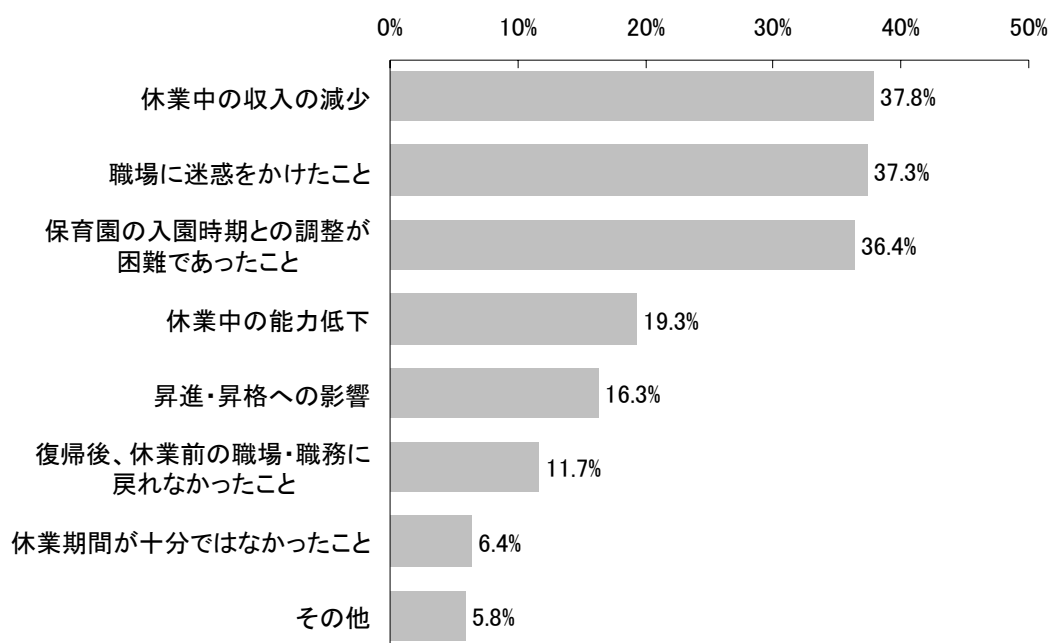


(3) 育児休業取得時に課題と感じたこと

育児休業の取得経験が「ある」と回答した方のうち、育児休業取得時の課題（2つまで複数回答可）をたずねたところ、「休業中の収入の減少」（37.8%）、「職場に迷惑をかけたこと」（37.3%）、「保育園の入園時期との調整が困難であったこと」（36.4%）と回答した割合が高かった。

業種別に見ると、「休業中の収入の減少」の割合が高いのは「運輸業、郵便業」（53.3%）、「職場に迷惑をかけたこと」の割合が高いのは「その他」（42.9%）の業種となっている。

図表 13-1 育児休業取得時の課題（2つまで複数回答）



図表 13-2 育児休業取得時の課題（業種別：2つまで複数回答） (%)

業種	休業中の収入の減少	職場に迷惑をかけたこと	保育園調整が入園時期と困難であったこと	休業中の能力低下	昇進・昇格への影響	復帰後、職務に戻れなかったこと	休業期間が十分ではなかったこと	その他
合計	37.8	37.3	36.4	19.3	16.3	11.7	6.4	5.8
建設業	42.4	30.3	24.2	21.2	18.2	15.2	9.1	6.1
製造業	30.9	32.0	33.0	19.6	24.7	18.6	5.2	8.2
電気・ガス・熱供給・水道業	46.7	23.3	63.3	13.3	26.7	10.0	3.3	3.3
情報通信業	17.2	41.4	34.5	41.4	10.3	17.2	0.0	10.3
運輸業、郵便業	53.3	13.3	40.0	13.3	13.3	6.7	13.3	6.7
卸売業、小売業	41.2	41.2	52.9	17.6	11.8	11.8	5.9	5.9
金融業、保険業	35.1	29.7	29.7	40.5	13.5	5.4	8.1	2.7
不動産業、物品賃貸業	13.3	40.0	33.3	33.3	26.7	13.3	13.3	0.0
宿泊業、飲食サービス業	42.9	28.6	21.4	14.3	28.6	0.0	21.4	7.1
その他	41.4	42.9	37.1	17.1	11.4	8.6	5.7	4.3
無回答	0.0	0.0	100.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0

(4) 育児休業の再取得の希望

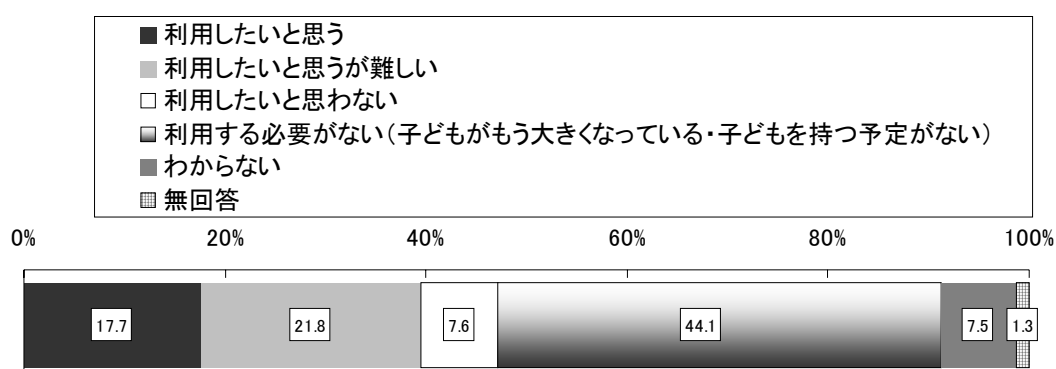
育児休業取得者のうち、「再度利用したい」と回答した割合は96.4%となっている。

(5) 育児休業の利用意向

育児休業を利用したことがない方のうち、育児休業の利用意向をみると、「利用する必要がない」と回答した割合が44.1%と高い。

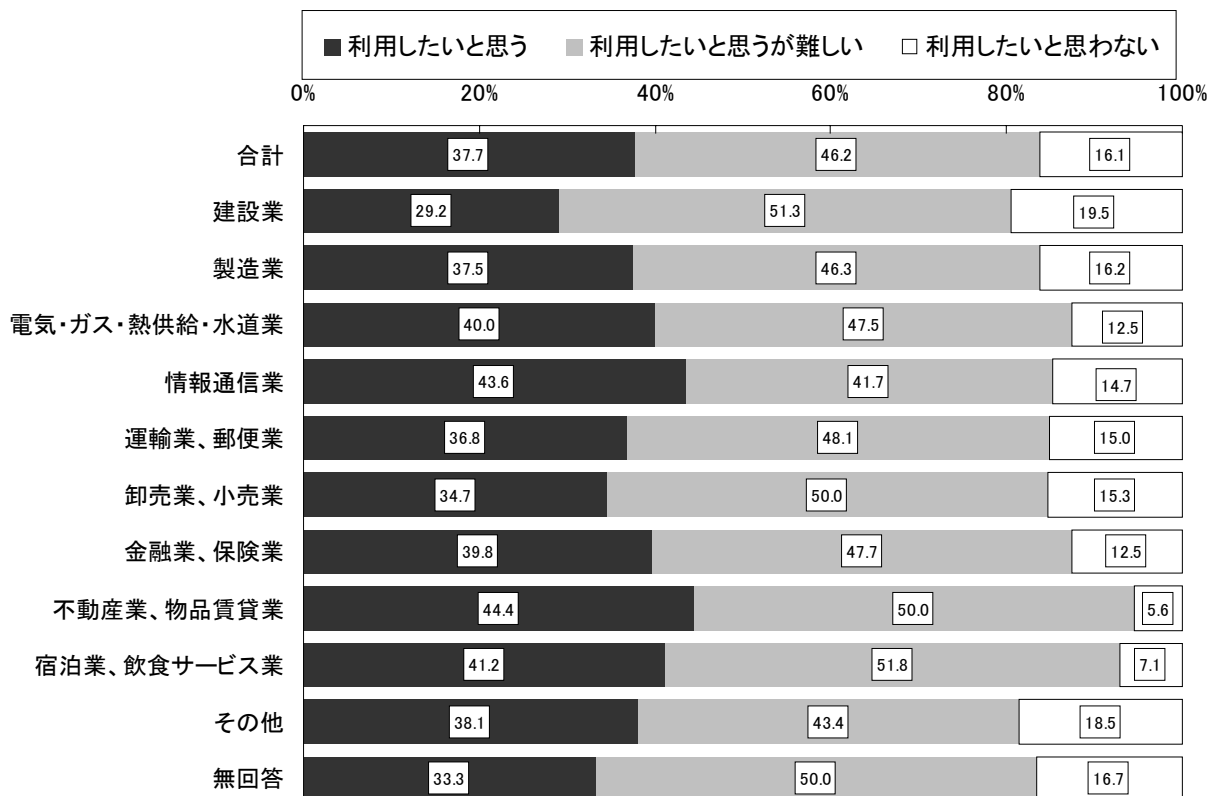
「利用する必要がない」を除いた「利用したいと思う」「利用したいと思うが難しい」「利用したいと思わない」の内訳を業種別で見ると、「利用したいと思うが難しい」と回答した割合が高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」(51.8%)、次いで「建設業」(51.3%)となっている。

図表 14-1 育児休業の利用意向



図表 14-2 育児休業の利用意向（業種別）

(「利用したい」「利用したいと思うが難しい」「利用したいと思わない」の内訳)

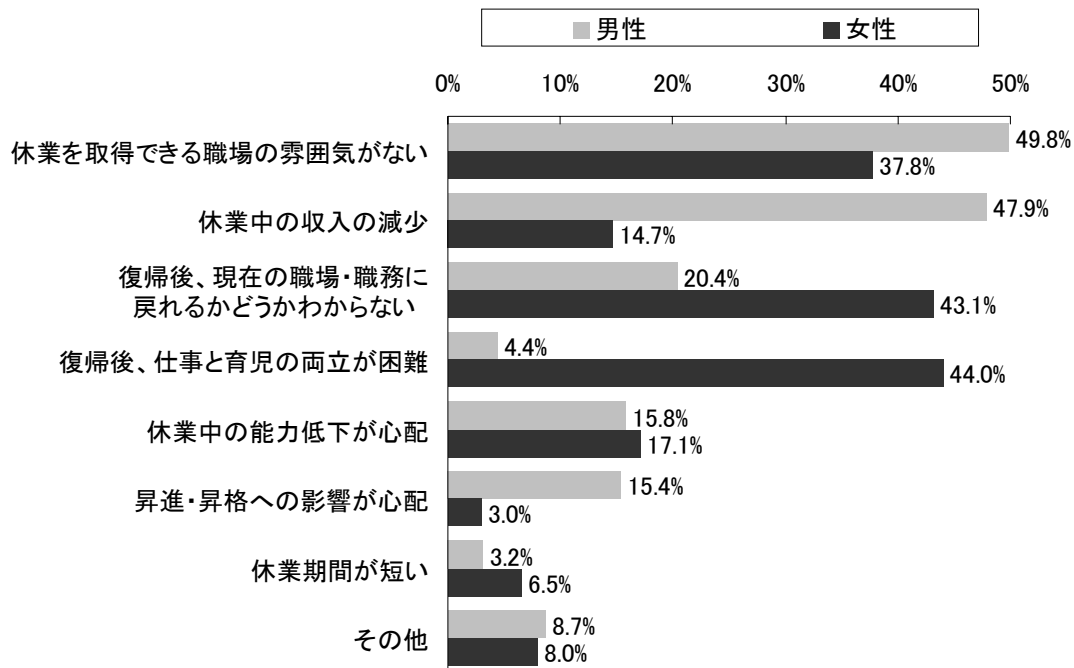


(6) 育児休業制度を利用できない理由

育児休業の利用意向で、「利用したいと思うが難しい」と回答した方のうち、育児休業を利用できない理由を性別でみると、男性で最も高いのは、「休業を取得できる職場の雰囲気がない」(49.8%)であり、女性では、「復帰後、仕事と育児の両立が困難」(44.0%)となっている。

業種別でみると、「休業を取得できる職場の雰囲気がない」の割合が高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」(63.6%)、「休業中の収入の減少」の割合が高いのは、「電気・ガス・熱供給・水道業」(47.4%)となっている。

図表 15-1 育児休業を利用できない理由（性別：2つまで複数回答）



図表 15-2 育児休業を利用できない理由（業種別：2つまで複数回答） (%)

	休業 職場の 雰囲気 がない	休業 中の 収入の 減少	復 帰 後、 戻 れ な い 現 場 ・ 職 務	復 帰 後、 両 立 が 困 難 と 育 児	休 業 中 の 能 力 低 下	昇 進 が 心 配 ・ 昇 格 へ の 影 響	休 業 期 間 が 短 い	そ の 他
合計	46.0	37.1	27.8	17.3	16.2	11.3	4.3	8.4
業種								
建設業	62.1	25.9	32.8	19.0	19.0	19.0	1.7	5.2
製造業	49.2	34.1	27.8	21.4	12.7	11.9	4.0	5.6
電気・ガス・熱供給・水道業	47.4	47.4	10.5	15.8	21.1	5.3	10.5	31.6
情報通信業	29.4	32.4	29.4	23.5	22.1	16.2	2.9	10.3
運輸業、郵便業	46.9	43.8	26.6	12.5	9.4	1.6	7.8	3.1
卸売業、小売業	46.8	40.3	33.9	11.3	19.4	21.0	1.6	6.5
金融業、保険業	31.0	28.6	33.3	19.0	33.3	14.3	2.4	2.4
不動産業、物品賃貸業	44.4	38.9	38.9	16.7	22.2	11.1	0.0	16.7
宿泊業、飲食サービス業	63.6	20.5	45.5	13.6	6.8	15.9	6.8	2.3
その他	41.5	41.5	20.7	18.3	18.3	6.1	4.9	13.4
無回答	33.3	44.4	22.2	11.1	0.0	11.1	11.1	22.2

(7) 介護休業の取得経験

介護休業を取得したことがあるのは、全体の0.2%で、5人である。

介護休業取得者に関する設問については、サンプル数が少ないため、分析は行わない。

以下に参考として、回答者の回答内容を掲載する。

参 考

～介護休業取得経験者の状況～

1 介護休業の取得日数

介護休業取得者に、取得した日数を尋ねたところ、「30日間」が3人、「36日間」が1人、「60日間」が1人であった。

2 介護休業取得時の課題（2つまで複数回答可）

介護休業の取得時の課題としては、5人中4人が「職場に迷惑をかけたこと」と回答し、その他、「休業中の収入の減少」、「昇進・昇格への影響」、「要介護者の状況に合わせて柔軟に取得できなかったこと」が挙げられた。

3 介護休業の再取得意向

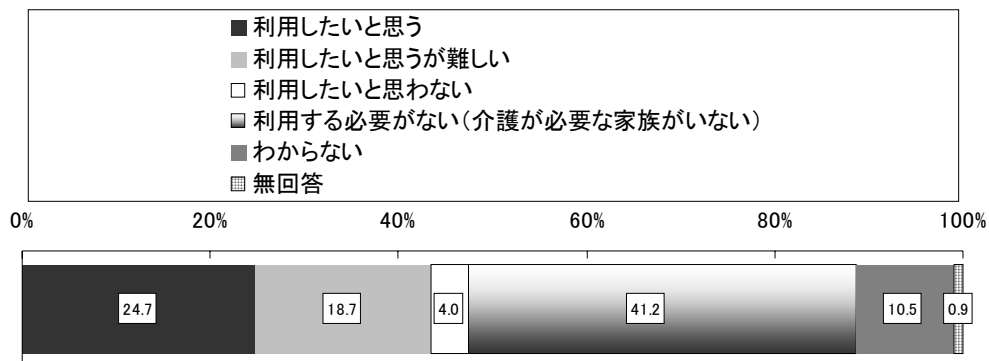
全員が「再度利用したい」と回答した。

(8) 介護休業の利用意向

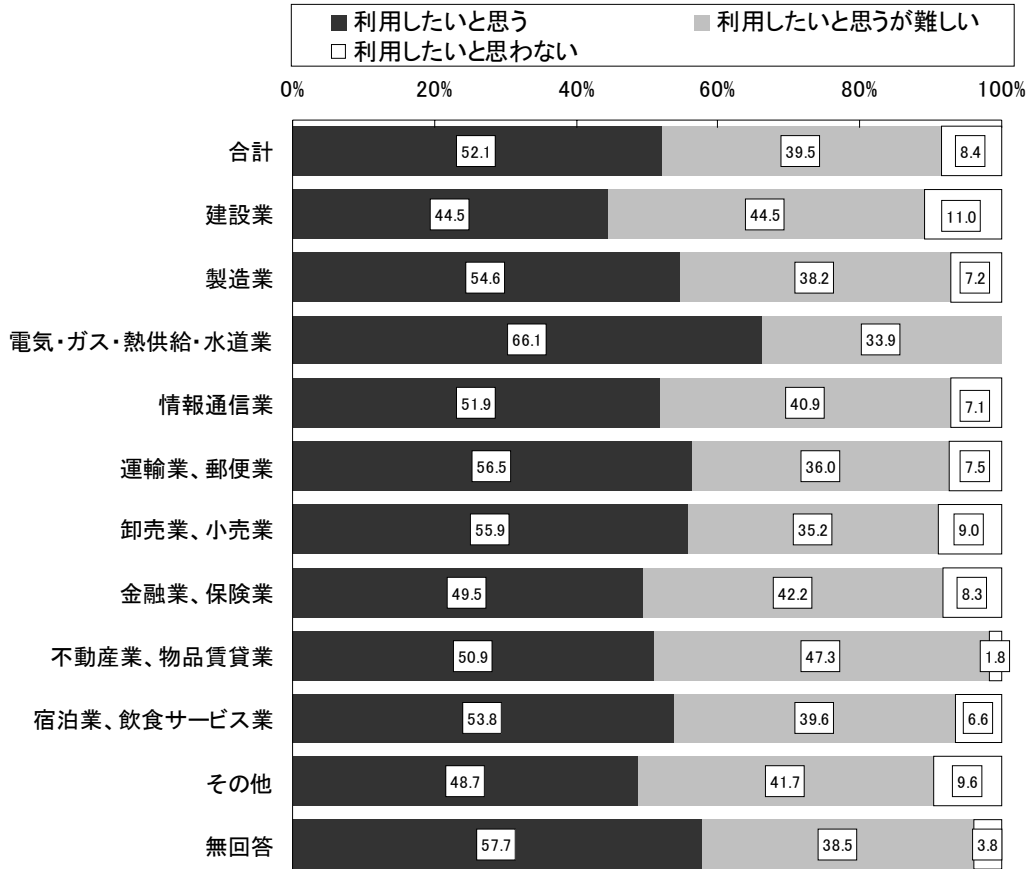
介護休業を利用したことがない方のうち、介護休業の利用意向をみると、「利用する必要がない」と回答した割合が41.2%と高い。

「利用する必要がない」を除いた「利用したいと思う」「利用したいと思うが難しい」「利用したいと思わない」の内訳を業種別で見ると、「利用したいと思うが難しい」と回答した割合が高いのは、「不動産業、物品賃貸業」(47.3%)、「建設業」(44.5%)となっている。

図表 16-1 介護休業の利用意向



図表 16-2 介護休業の利用意向 (業種別)
 (「利用したい」「利用したいと思うが難しい」「利用したいと思わない」の内訳)

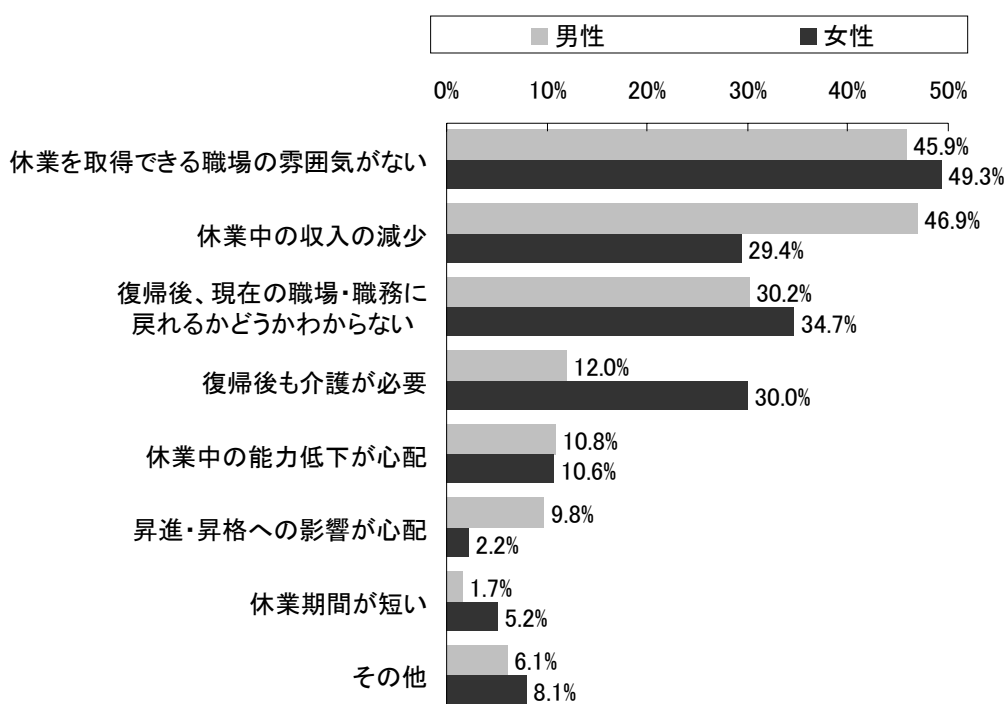


(9) 介護休業制度を利用できない理由

介護休業の利用意向で、「利用したいと思うが難しい」と回答した方のうち、介護休業を利用できない理由（2つまで複数回答可）を性別で見ると、男性は、「休業中の収入の減少」（46.9%）が最も高く、女性は、「休業を取得できる職場の雰囲気がない」（49.3%）が最も高い。

業種別で見ると、「休業を取得できる職場の雰囲気がない」は「建設業」（66.2%）で最も高く、「休業中の収入の減少」は「不動産業、物品賃貸業」（50.0%）で最も高い。

図表 17-1 介護休業を利用できない理由（性別：2つまで複数回答）



図表 17-2 介護休業を利用できない理由（業種別：2つまで複数回答）

業種	理由 (%)							
	休業を取得できない職場の雰囲気	休業中の収入の減少	復帰後、現在の職場・職務に戻れるかどうか分からない	復帰後も介護が必要	休業中の能力低下	昇進・昇格への影響	休業期間が短い	その他
合計	47.8	37.1	32.7	22.0	10.7	5.6	3.6	7.2
建設業	66.2	30.8	27.7	16.9	12.3	12.3	4.6	4.6
製造業	40.5	31.9	29.3	25.9	7.8	4.3	4.3	8.6
電気・ガス・熱供給・水道業	38.1	47.6	33.3	19.0	14.3	0.0	4.8	14.3
情報通信業	44.4	33.3	36.5	23.8	9.5	6.3	1.6	6.3
運輸業、郵便業	46.6	44.8	25.9	19.0	6.9	1.7	1.7	8.6
卸売業、小売業	56.9	27.5	39.2	21.6	7.8	9.8	3.9	3.9
金融業、保険業	56.5	28.3	26.1	28.3	10.9	10.9	2.2	2.2
不動産業、物品賃貸業	61.5	50.0	19.2	15.4	7.7	7.7	0.0	11.5
宿泊業、飲食サービス業	61.1	36.1	30.6	16.7	5.6	8.3	8.3	2.8
その他	44.8	42.7	34.4	21.9	14.6	4.2	3.1	8.3
無回答	30.0	60.0	50.0	10.0	0.0	0.0	10.0	10.0

3 職場の環境について

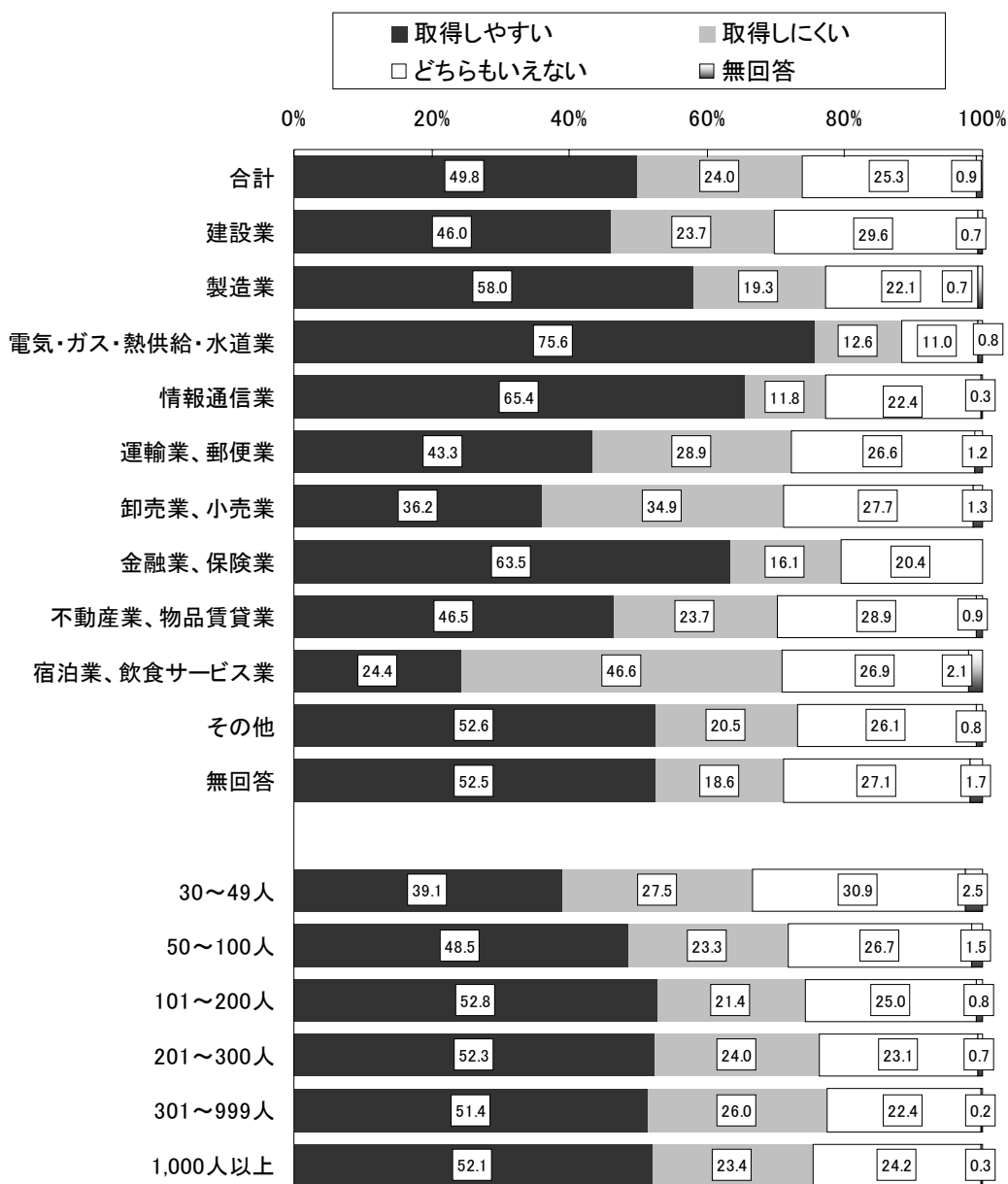
(1) 年次有給休暇の取得しやすさ

年次有給休暇を「取得しやすい」と回答したのは、全体の49.8%であった。業種別で見ると、「電気・ガス・熱供給・水道業」(75.6%)、「情報通信業」(65.4%)、「金融業、保険業」(63.5%)で、他の業種と比較して高い割合となっている。

一方、「取得しにくい」と回答した割合が高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」(46.6%)、「卸売業、小売業」(34.9%)となっている。

企業規模別で見ると、規模が大きい方が「取得しやすい」と回答した割合が高い。

図表 18 年次有給休暇の取得しやすさ（業種別、企業規模別）

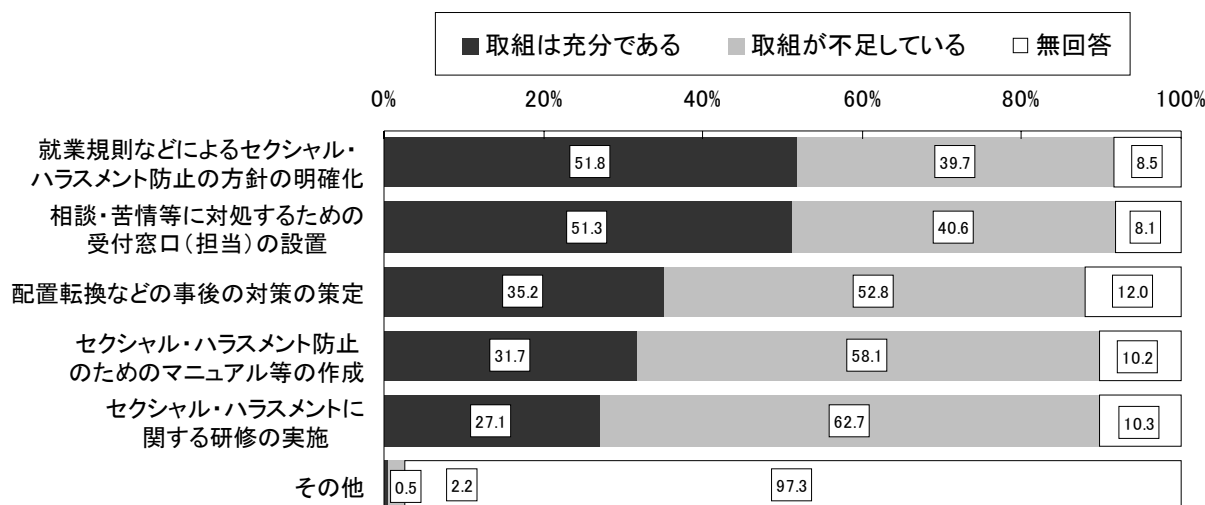


(2) セクシャル・ハラスメント対策の満足度

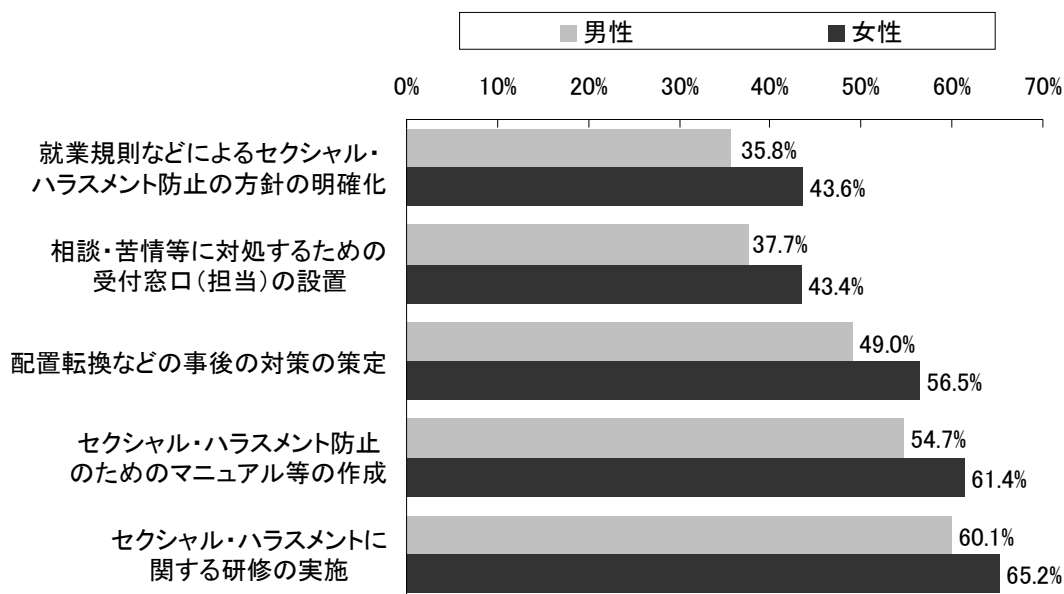
セクシャル・ハラスメントの対策として、「取組は充分である」と回答した割合が高いのは、「就業規則などによるセクシャル・ハラスメント防止の方針の明確化」(51.8%)となっている。一方、「取組が不足している」と回答した割合が高いのは、「セクシャル・ハラスメントに関する研修の実施」(62.7%)となっている。

「その他」として、「必要がないため、取組をしていない」との意見がある一方、「制度はあるが、形式的である」や「窓口はあっても、守秘義務が守られていない」、「セクシャル・ハラスメントの認知度が低い」などの意見があった。

図表 19-1 セクシャル・ハラスメント対策の満足度



図表 19-2 セクシャル・ハラスメント対策の満足度(性別)
(「取組が不足している」回答割合)



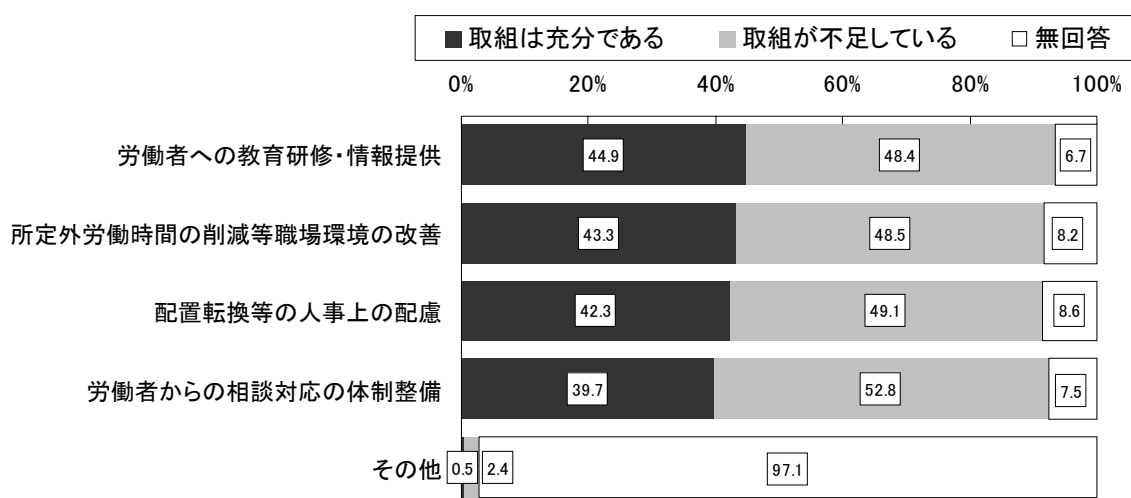
(3) メンタルヘルス対策の満足度

メンタルヘルスの対策として、「取組は充分である」と回答した割合が高いのは、「労働者への教育研修・情報提供」(44.9%)となっている。

一方、「取組が不足している」と回答した割合が高いのは、「労働者からの相談対応の体制整備」(52.8%)となっている。

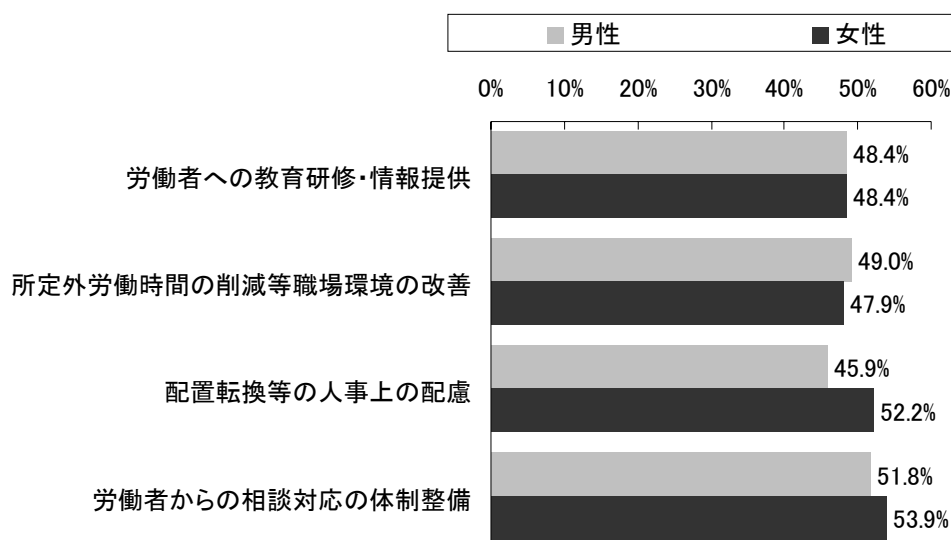
「その他」の意見として、「定期的に産業医がきている」、「制度は十分に整備されている」との意見がある一方、「うつ病患者がいるのに対策は整備されない」、「制度はあるが、形式的なものである」、「相談する場所がない」などの意見もあった。

図表 20-1 メンタルヘルス対策の満足度



図表 20-2 メンタルヘルス対策の満足度(性別)

(「取組が不足している」回答割合)



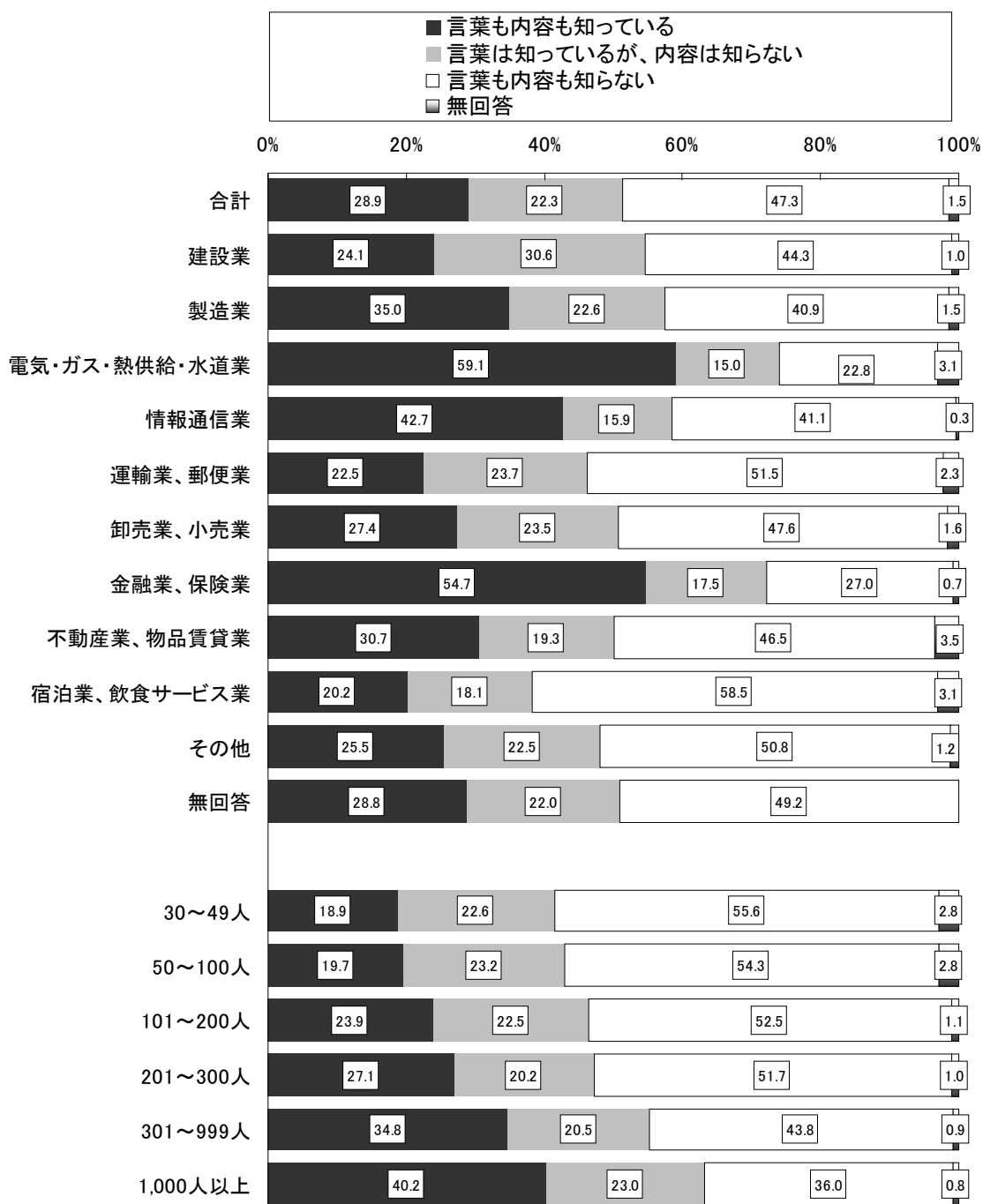
4 ワーク・ライフ・バランスの状況について

(1) ワーク・ライフ・バランスの認知度

ワーク・ライフ・バランスについて「言葉も内容も知っている」と回答したのは28.9%であり、特に「電気・ガス・熱供給・水道業」は59.1%、「金融業、保険業」は54.7%と高い。

企業規模別にみると、規模の大きい企業に勤務している従業員の認知度が高い。

図表 21 ワーク・ライフ・バランスの認知度（業種別、企業規模別）



(2) ワーク・ライフ・バランスの現状

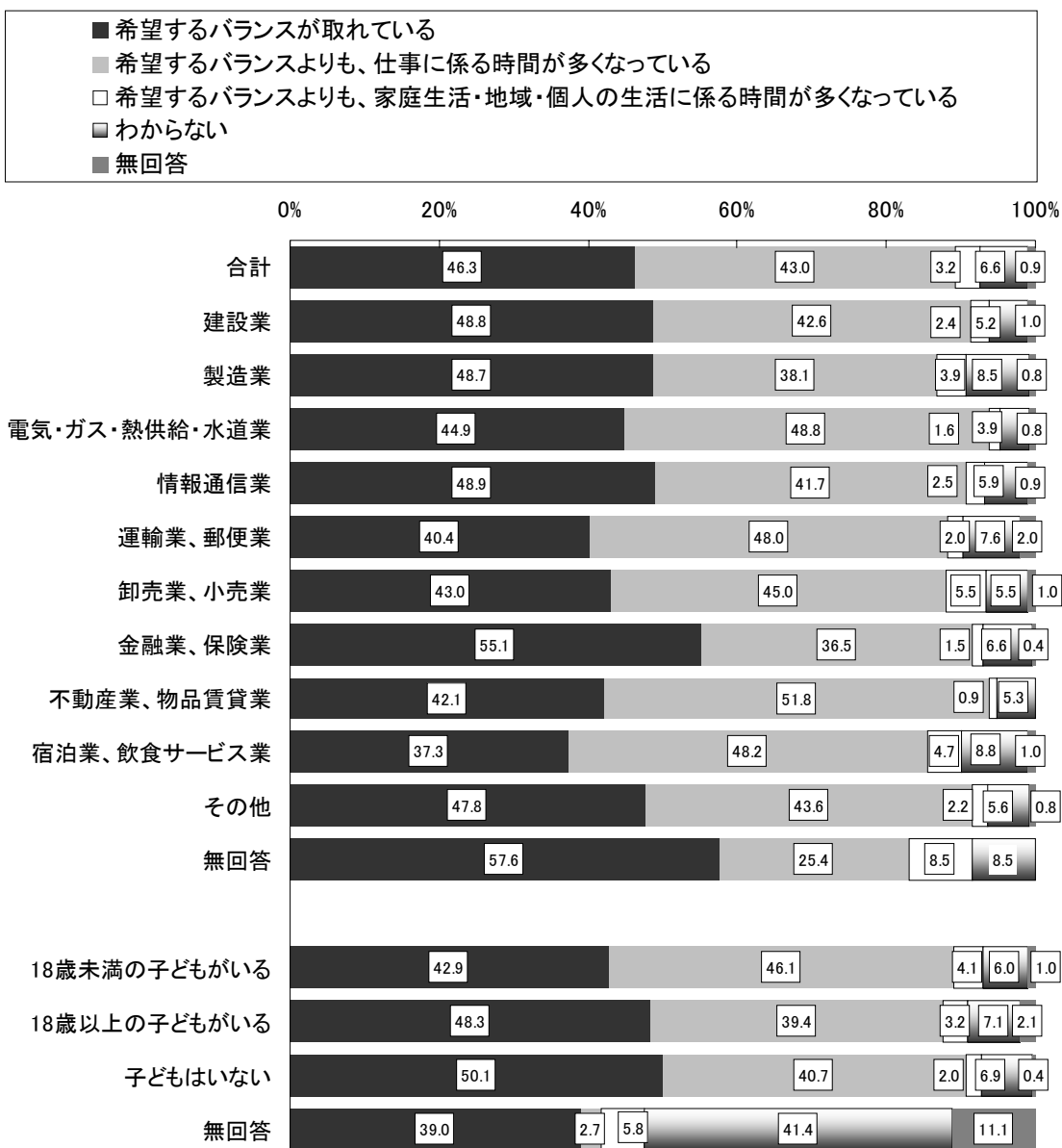
仕事と仕事以外の生活のバランスに対して、「希望するバランスが取れている」と回答したのは46.3%であり、「希望するバランスよりも、仕事に係る時間が多くなっている」(43.0%)より高い割合となっている。

業種別に見ると、「希望するバランスが取れている」と回答した割合は、「金融業、保険業」(55.1%)、「情報通信業」(48.9%)で高くなっている。

一方、「希望するバランスよりも、仕事に係る時間が多くなっている」と回答した割合が高いのは、「不動産業、物品賃貸業」(51.8%)、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」(48.8%)となっている。

子の有無別に見ると、「希望するバランスよりも、仕事に係る時間が多くなっている」の割合が高いのは、「18歳未満の子どもがいる」(46.1%)となっている。

図表 22 ワーク・ライフ・バランスの現状（業種別、子の有無別）

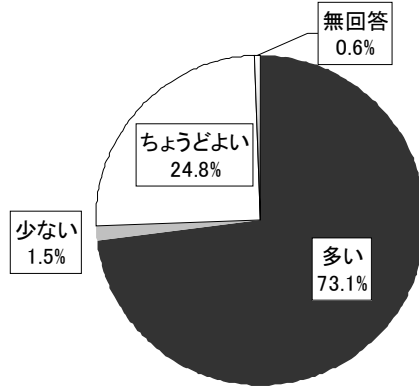


(3) 希望するバランスよりも仕事の比重が高い理由等

ア 仕事の量の状況

「希望するバランスよりも、仕事に係る時間が多くなっている」と回答した方に現在の仕事量についてたずねたところ、「多い」と回答した割合は73.1%となっている。

図表 23 現在の仕事の量

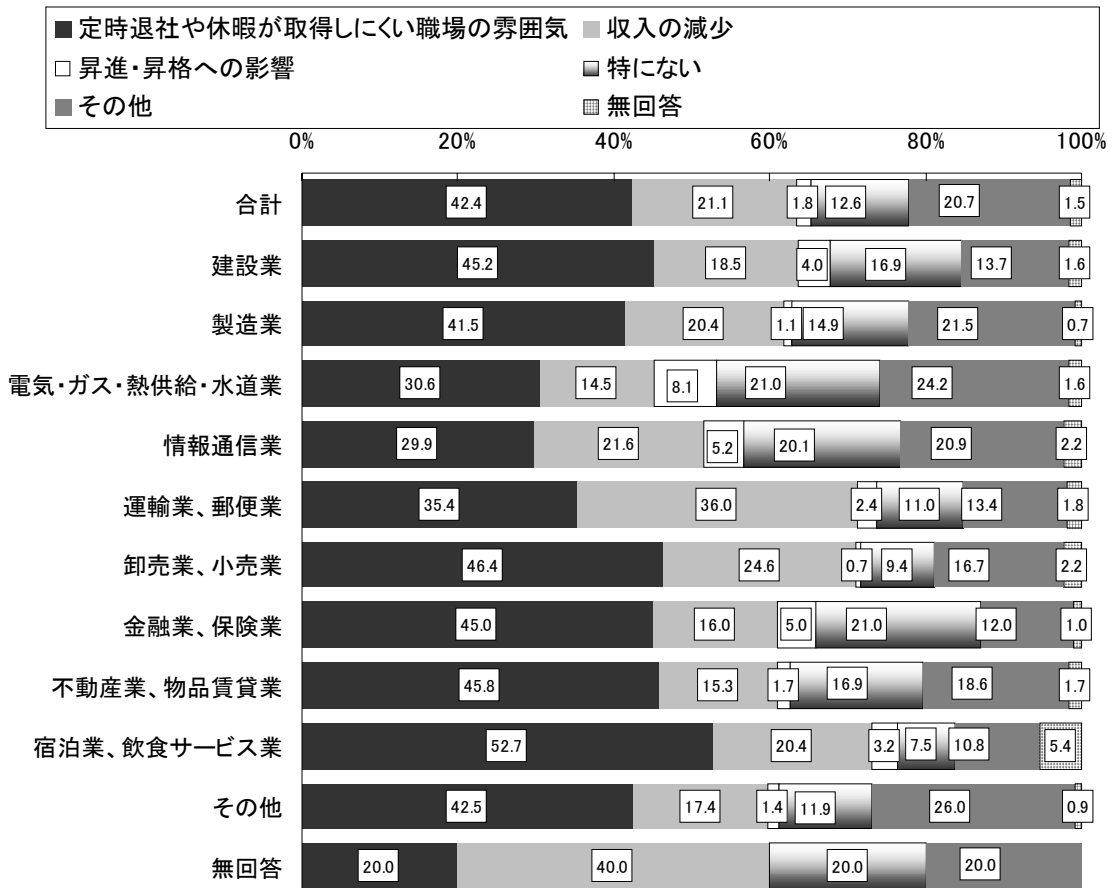


イ 障害となっていること

仕事と仕事以外（家庭・地域・個人生活）の生活のバランスが取れない理由として、「定時退社や休暇が取得しにくい職場の雰囲気」（42.4%）と回答した割合が最も高く、次いで、「収入の減少」（21.1%）となっている。

業種別で見ると、「定時退社や休暇が取得しにくい職場の雰囲気」と回答した割合が高いのは「宿泊業、飲食サービス業」（52.7%）で、「収入の減少」と回答した割合が高いのは「運輸業、郵便業」（36.0%）となっている。

図表 24 障害となっていること（業種別）

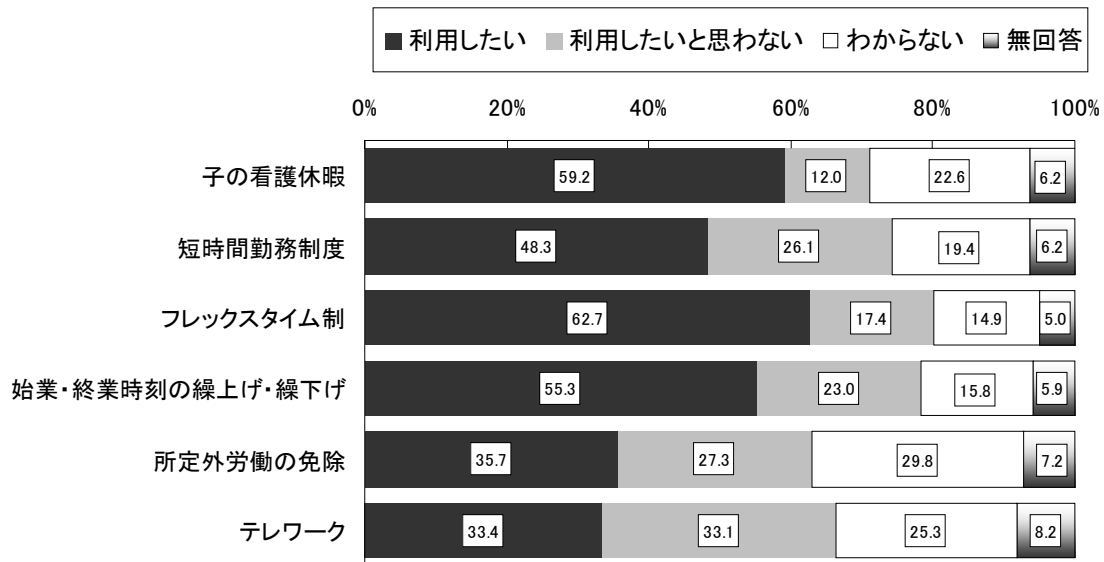


(4) ワーク・ライフ・バランス支援策の利用意向

ワーク・ライフ・バランスの支援策として、「利用したい」と回答した割合が高いのは、「フレックスタイム制」(62.7%)、「子の看護休暇」(59.2%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(55.3%)となっている。

業種別にみると、「所定外労働の免除」については「宿泊業、飲食サービス業」で44.0%、「テレワーク」については「情報通信業」で51.4%と高い割合になっている。

図表 25-1 ワーク・ライフ・バランス支援策の利用意向



図表 25-2 ワーク・ライフ・バランス支援策の利用意向

(業種別「利用したい」制度)

(%)

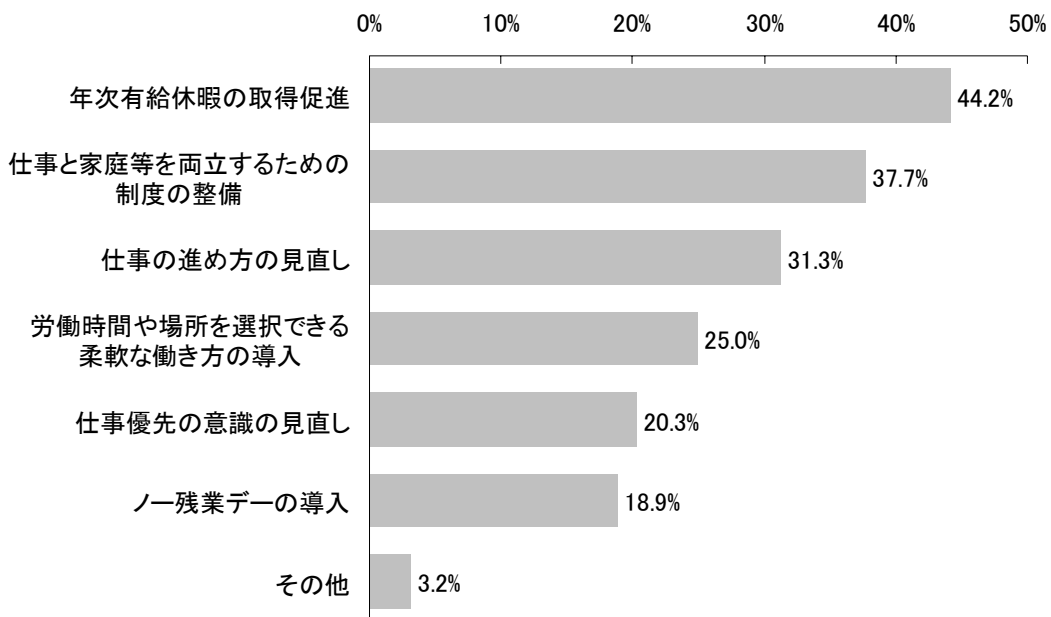
業種	子の看護休暇	短時間勤務制度	フレックスタイム制	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	テレワーク
	合計	59.2	48.3	62.7	55.3	35.7
建設業	59.5	54.6	62.2	61.5	36.8	35.4
製造業	60.3	47.4	68.4	53.3	34.1	36.6
電気・ガス・熱供給・水道業	74.0	59.1	82.7	66.1	39.4	46.5
情報通信業	66.4	47.7	75.7	60.4	31.8	51.4
運輸業、郵便業	49.7	43.6	55.0	50.3	33.3	28.9
卸売業、小売業	59.3	50.8	55.4	53.1	37.5	33.2
金融業、保険業	51.1	37.6	49.3	47.8	26.3	27.0
不動産業、物品賃貸業	58.8	46.5	64.0	57.9	38.6	39.5
宿泊業、飲食サービス業	61.7	51.3	53.9	54.4	44.0	24.9
その他	59.4	48.2	63.7	57.4	35.9	31.3
無回答	47.5	47.5	72.9	62.7	33.9	40.7

(5) ワーク・ライフ・バランス実現のために有効な取組

ワーク・ライフ・バランス実現の「有効な取組」として回答の割合が高いのは、「年次有給休暇の取得の促進」(44.2%)、「仕事と家庭等を両立するための制度の整備」(37.7%)となっている。

役職別にみると、部長相当職以上(40.9%)で「仕事の進め方の見直し」が有効であると回答した割合が、他の役職より大幅に高くなっている。

図表 26-1 ワーク・ライフ・バランス実現のために有効な取組
(2つまで複数回答可)



図表 26-2 ワーク・ライフ・バランス実現のために有効な取組
(役職別：2つまで複数回答可)

		年次有給休暇の取得促進	仕事と家庭等を両立するための制度の整備	仕事の進め方の見直し	労働時間や場所を選択できる柔軟な働き方の導入	仕事優先の意識の見直し	ノー残業デーの導入	その他
合計		44.2	37.7	31.3	25.0	20.3	18.9	3.2
役職	一般社員(職員)	45.0	42.5	29.2	27.2	18.2	16.5	3.0
	係長相当職	42.9	27.7	35.2	22.9	23.9	23.9	3.8
	課長相当職	41.3	26.2	37.1	19.0	25.3	25.7	5.2
	部長相当職以上	40.8	17.5	40.9	15.7	30.2	25.2	1.1
	無回答	45.9	41.7	28.6	18.9	20.6	15.2	0.6