

第 2 章 事業所調査結果

「事業所調査結果」

【回答者（事業所）の属性】

(1) 業種

	件数	構成比(%)
建設業	55	7.7
製造業	83	11.6
情報通信業	53	7.4
運輸業、郵便業	56	7.9
卸売業、小売業	99	13.9
金融業、保険業	29	4.1
不動産業、物品賃貸業	21	2.9
学術研究、専門・技術サービス業	24	3.4
宿泊業、飲食サービス業	16	2.2
生活関連サービス業、娯楽業	17	2.4
教育、学習支援業	42	5.9
医療、福祉	112	15.7
サービス業（他に分類されないもの）	106	14.9
全体	713	100.0

(2) 企業全体の常用労働者数

		件数	構成比(%)
合計	30～99人	191	26.8
	100～299人	246	34.5
	300～499人	85	11.9
	500～999人	76	10.7
	1,000人以上	115	16.1
	無回答	0	0.0
	全体	713	100.0
	全体の平均	1056.3人	
男性労働者	0人	0	0.0
	1～99人	330	46.3
	100～299人	192	26.9
	300～499人	57	8.0
	500～999人	55	7.7
	1,000人以上	77	10.8
	無回答	2	0.3
	全体	713	100.0
男性従業員の平均	653.6人		
女性労働者	0人	1	0.1
	1～99人	414	58.1
	100～299人	174	24.4
	300～499人	36	5.0
	500～999人	49	6.9
	1,000人以上	37	5.2
	無回答	2	0.3
	全体	713	100.0
女性従業員の平均	405.6人		

(3) 事業所の性格別

	件数	構成比(%)
単独事業所	213	29.9
本社・本店	358	50.2
支社・支店	123	17.3
無回答	19	2.7
全体	713	100.0

(4) 常用労働者に占める女性比率（企業全体）

	件数	構成比(%)
0～20%未満	192	26.9
20～40%未満	206	28.9
40～60%未満	121	17.0
60%以上	192	26.9
無回答	2	0.3
事務所計	713	100.0
全体平均	40.2%	

(5) 労働組合の有無

	件数	構成比(%)
有	231	32.4
無	476	66.8
無回答	6	0.8
全体	713	100.0

(6) 常用労働者数と正社員（企業全体）

上段：人数 下段：%	常用労働者	正社員	非正社員
男性	464,711	359,235	105,476
	100.0	77.3	22.7
女性	288,411	133,504	154,907
	100.0	46.3	53.7
合計	753,122	492,739	260,383
	100.0	65.4	34.6

「事業所調査結果」

(7) 男女正社員比率×業種 (%)

	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業(他に分類されないもの)
男性正社員比率	92.1	90.8	95.6	64.5	93.2	85.3	73.1	89.6	28.8	82.6	57.9	80.7	70.2
女性正社員比率	79.0	77.0	79.3	18.0	74.3	62.6	65.2	57.2	15.7	64.6	50.7	74.6	33.2

(8) 業種×常用労働者規模 (企業全体)

上段：実数 下段：%		事業所計	30~99人	100~299人	300~499人	500~999人	1,000人以上	無回答
全体		713	191	246	85	76	115	0
		100.0	26.8	34.5	11.9	10.7	16.1	0.0
業 種 別	建設業	55	19	14	4	8	10	0
		100.0	34.5	25.5	7.3	14.5	18.2	0.0
	製造業	83	17	15	6	15	30	0
		100.0	20.5	18.1	7.2	18.1	36.1	0.0
	情報通信業	53	12	27	5	3	6	0
		100.0	22.6	50.9	9.4	5.7	11.3	0.0
	運輸業、郵便業	56	12	23	10	3	8	0
		100.0	21.4	41.1	17.9	5.4	14.3	0.0
	卸売業、小売業	99	22	34	21	8	14	0
		100.0	22.2	34.3	21.2	8.1	14.1	0.0
	金融業、保険業	29	11	7	2	3	6	0
		100.0	37.9	24.1	6.9	10.3	20.7	0.0
	不動産業、物品賃貸業	21	7	7	3	3	1	0
		100.0	33.3	33.3	14.3	14.3	4.8	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	24	8	5	3	5	3	0
		100.0	33.3	20.8	12.5	20.8	12.5	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	16	4	6	2	0	4	0
		100.0	25.0	37.5	12.5	0.0	25.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	17	4	4	3	2	4	0
		100.0	23.5	23.5	17.6	11.8	23.5	0.0
教育、学習支援業	42	18	14	0	7	3	0	
	100.0	42.9	33.3	0.0	16.7	7.1	0.0	
医療、福祉	112	35	47	10	9	11	0	
	100.0	31.3	42.0	8.9	8.0	9.8	0.0	
サービス業(他に分類されないもの)	106	22	43	16	10	15	0	
	100.0	20.8	40.6	15.1	9.4	14.2	0.0	

「事業所調査結果」

(9) 業種×女性労働者比率（企業全体）

上段：実数 下段：%		事業所計	0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上	無回答
全体		713	192	206	121	192	2
		100.0	26.9	28.9	17.0	26.9	0.3
業 種 別	建設業	55	45	9	1	0	0
		100.0	81.8	16.4	1.8	0.0	0.0
	製造業	83	38	30	11	4	0
		100.0	45.8	36.1	13.3	4.8	0.0
	情報通信業	53	15	27	6	5	0
		100.0	28.3	50.9	11.3	9.4	0.0
	運輸業、郵便業	56	36	14	5	1	0
		100.0	64.3	25.0	8.9	1.8	0.0
	卸売業、小売業	99	14	45	23	16	1
		100.0	14.1	45.5	23.2	16.2	1.0
	金融業、保険業	29	2	9	11	6	1
		100.0	6.9	31.0	37.9	20.7	3.4
	不動産業、物品賃貸業	21	3	13	5	0	0
		100.0	14.3	61.9	23.8	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術 サービス業	24	7	10	6	1	0
		100.0	29.2	41.7	25.0	4.2	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	16	0	3	4	9	0
		100.0	0.0	18.8	25.0	56.3	0.0
	生活関連サービス業 娯楽業	17	1	2	6	8	0
		100.0	5.9	11.8	35.3	47.1	0.0
教育、学習支援業	42	0	14	10	18	0	
	100.0	0.0	33.3	23.8	42.9	0.0	
医療、福祉	112	0	0	15	97	0	
	100.0	0.0	0.0	13.4	86.6	0.0	
サービス業 (他に分類されないもの)	106	31	30	18	27	0	
	100.0	29.2	28.3	17.0	25.5	0.0	

(10) 常用労働者規模（企業全体）×女性労働者比率（企業全体）

上段：実数 下段：%		事業所計	0～20%未満	20～40%未満	40～60%未満	60%以上	無回答
全体		713	192	206	121	192	2
		100.0	26.9	28.9	17.0	26.9	0.3
常 用 労 働 者 数 （ 企 業 全 体 ） 別	30～99人	191	49	41	42	59	0
		100.0	25.7	21.5	22.0	30.9	0.0
	100～299人	246	59	77	41	69	0
		100.0	24.0	31.3	16.7	28.0	0.0
	300～499人	85	24	30	13	18	0
		100.0	28.2	35.3	15.3	21.2	0.0
	500～999人	76	19	26	12	19	0
		100.0	25.0	34.2	15.8	25.0	0.0
	1,000人以上	115	41	32	13	27	2
		100.0	35.7	27.8	11.3	23.5	1.7
無回答	0	0	0	0	0	0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

I 雇用管理の概況

1 採用

(1) 新規学卒者（高等学校卒を含む。以下同じ）採用状況

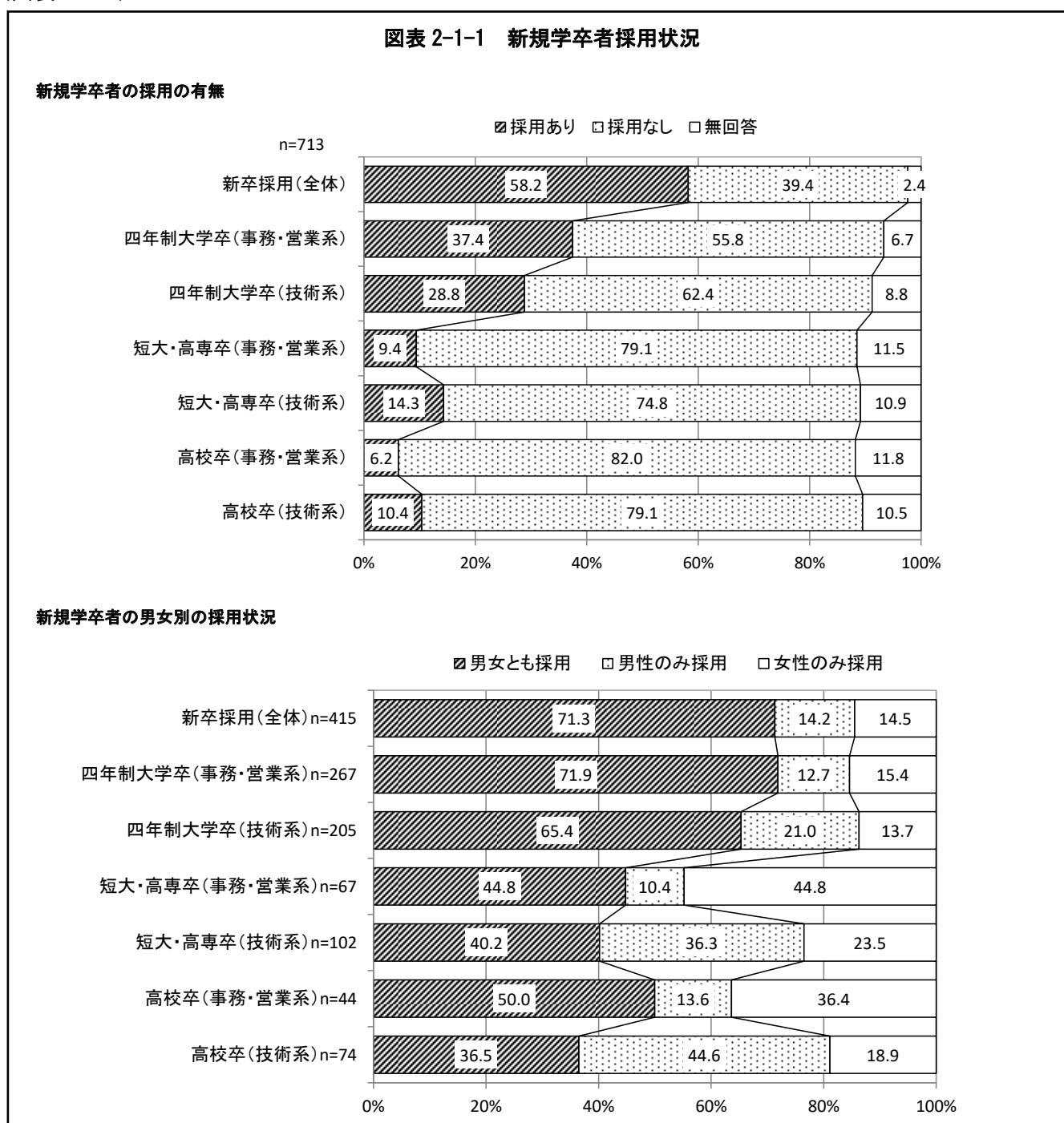
令和2年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は5割後半、うち「男女とも採用した」は約7割

令和2年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は全体で58.2%、「採用していない」事業所は39.4%である。

新規採用を行った事業所（n=415）のうち、男女とも採用した事業所が71.3%と最も多く、男性のみを採用した事業所は14.2%、女性のみを採用した事業所は14.5%である。

新規採用を行った事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況を見ると、「四年制大学卒」では「事務・営業系」で、「男女とも採用」の割合が7割を超えている。「男性のみ採用」が、「短大・高専卒」と「高校卒」の「事務・営業系」では1割台であるのに対し、「技術系」ではそれぞれ3割半ば、4割半ばとなっている。

(図表 2-1-1)



(2) 中途採用の状況

中途採用を行った事業所は7割半ば、そのうち、「男女とも採用した」事業所は約7割

過去1年間（平成31年4月1日～令和2年3月31日）に、中途採用を行った事業所は全体で76.2%、「採用していない」事業所は19.9%である。採用区分別にみると、「採用あり」の割合は「事務・営業系」が59.7%、「技術系」が48.9%である。

中途採用を行った事業所（n=543）のうち、男女とも採用した事業所が71.6%と最も多く、男性のみを採用した事業所は19.9%、女性のみを採用した事業所は8.5%である。

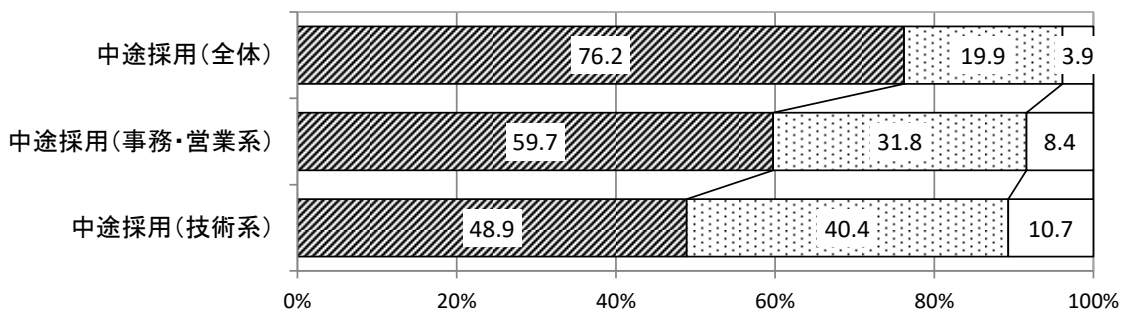
中途採用を行った事業所の中で、採用区分ごとに男女の採用状況をみると、「事務・営業系」では「男女とも採用」の割合が66.7%と高い割合を占めているが、「技術系」では「男女とも採用」の59.0%に次いで、「男性のみ採用」が35.5%と割合が高くなっている。（図表2-1-2）

図表 2-1-2 中途採用の状況

中途採用の有無

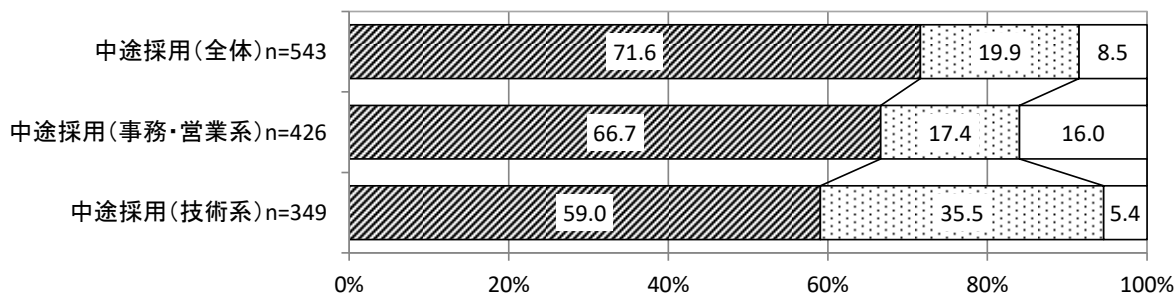
n=713

■採用あり □採用なし □無回答



中途採用の男女別採用状況

■男女とも採用 □男性のみ採用 □女性のみ採用



2 従業員の平均年齢・平均勤続年数

「男女別でみると、女性の平均年齢は3.9歳低く、平均勤続年数も2.8年短い」

男女労働者（常用労働者）の平均年齢は、女性（41.5歳）の方が男性（45.4歳）より3.9歳低い。平均勤続年数は女性（9.3年）の方が男性（12.1年）より2.8年短くなっている。

女性について推移をみると、平成26年度以降は平均年齢、平均勤続年数ともに、ほぼ横ばいとなっている。

（図表 2-2-1）

図表 2-2-1

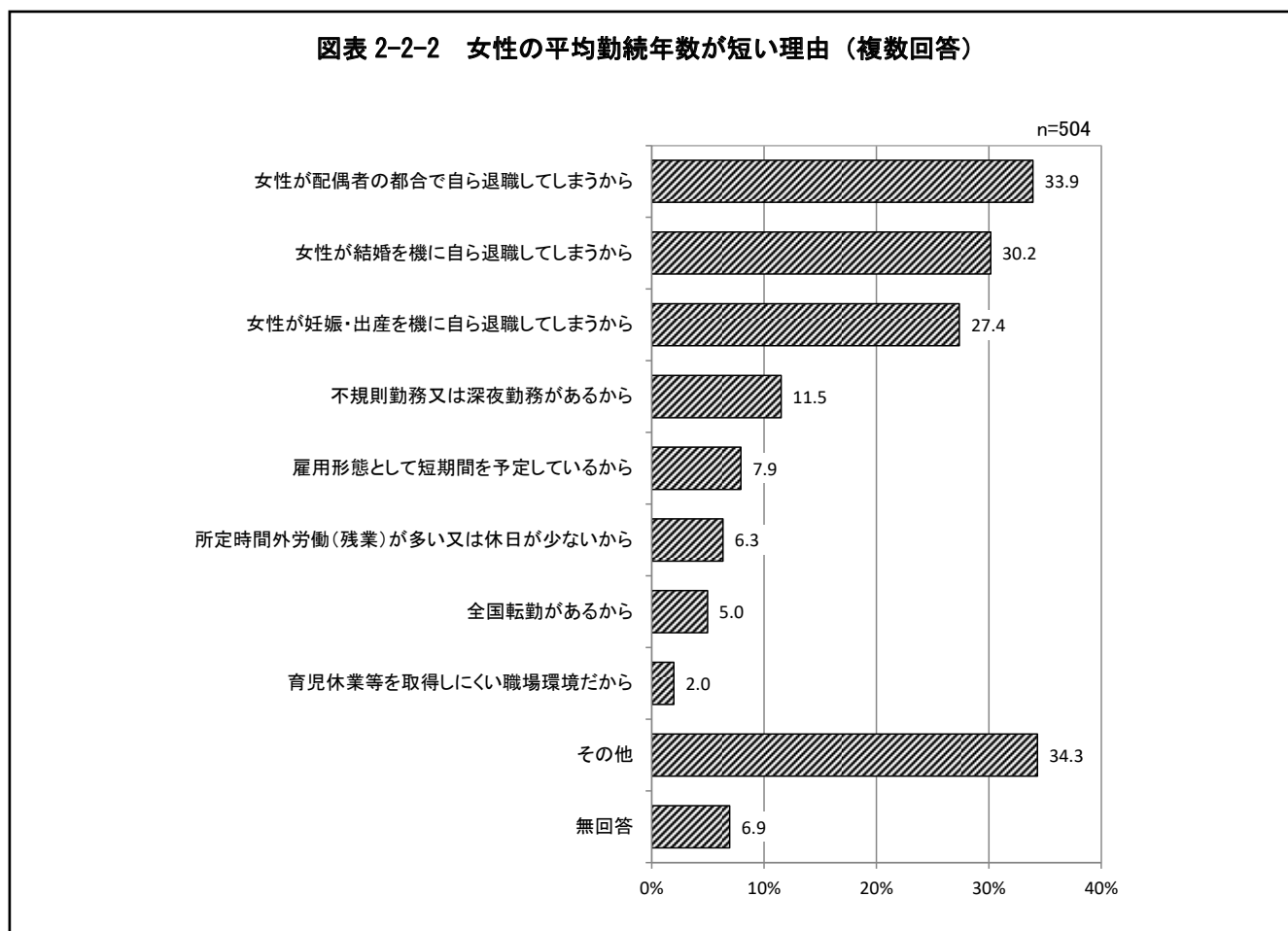
		平均年齢	平均勤続年数
男性		45.4歳	12.1年
女性		41.5歳	9.3年
推移	R1年度(女性)	41.1歳	9.0年
	H30年度(女性)	40.8歳	9.2年
	H29年度(女性)	40.2歳	9.0年
	H28年度(女性)	40.4歳	8.8年
	H27年度(女性)	40.1歳	9.2年
	H26年度(女性)	40.4歳	9.3年
	H16年度(女性)	37.1歳	8.2年
	H5年度(女性)	33.9歳	6.2年

2-1 女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）

「配偶者の都合で自ら退職」、「結婚を機に自ら退職」、「妊娠・出産を機に自ら退職」を挙げる事業所が多い

女性の平均勤続年数が男性より短い事業所（n=504）に対し、短い理由についてたずねたところ、「女性が配偶者の都合で自ら退職してしまうから」（33.9%）、「女性が結婚を機に自ら退職してしまうから」（30.2%）、「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」（27.4%）との回答が多く、結婚、出産などライフステージの変化をきっかけに退職する割合が高い。（図表 2-2-2）

図表 2-2-2 女性の平均勤続年数が短い理由（複数回答）



3 コース別雇用管理制度

コース別雇用管理制度が「ある」事業所は2割半ばで、規模が大きいほど制度がある割合が高い傾向

コース別雇用管理制度が「ある」（コース転換制度あり、なしの合計。以下同様）事業所は26.5%、「以前はあったが廃止した」事業所は2.7%、「導入したことはない」事業所は69.0%である。

業種別にみると制度が「ある」割合が高いのは、「卸売業、小売業」（45.5%）、「不動産業、物品賃貸業」（42.8%）である。一方、「導入したことはない」割合が高いのは、「医療、福祉」（91.1%）、「情報通信業」（83.0%）である。規模別にみると、規模が小さいほど「導入したことはない」割合が高くなる傾向にある。

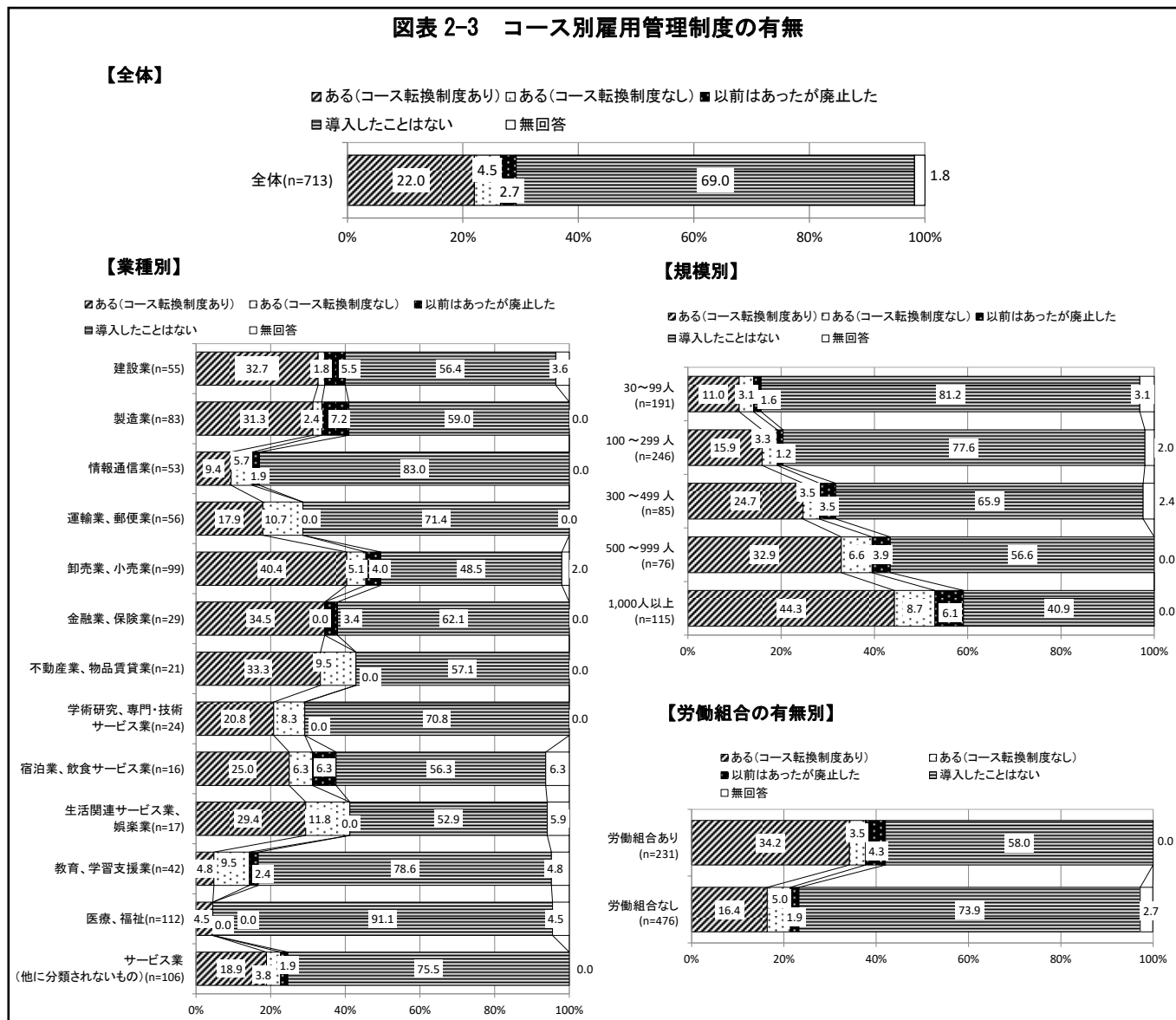
（図表 2-3）

コース別管理雇用制度（コース別人事制度）は、複線型人事制度または進路選択制度とも呼ばれる。複数の職掌や進路を設定しておき、コース別に人材を活用、評価、処遇する制度であり、以下のようなものがある。

- ① 総合職と一般職
- ② ライン系列の管理職、スタッフ系列の専門職及び現場のエキスパートである専門職
- ③ 通常勤務地制（全国社員）と限定勤務地制（地域限定社員）

近年の労務管理制度は、単線型から多線型（複線型）に移行していると言われている。

図表 2-3 コース別雇用管理制度の有無



4 女性管理職

管理職に占める女性の割合は1割前半、女性管理職が全くいない事業所は1割後半

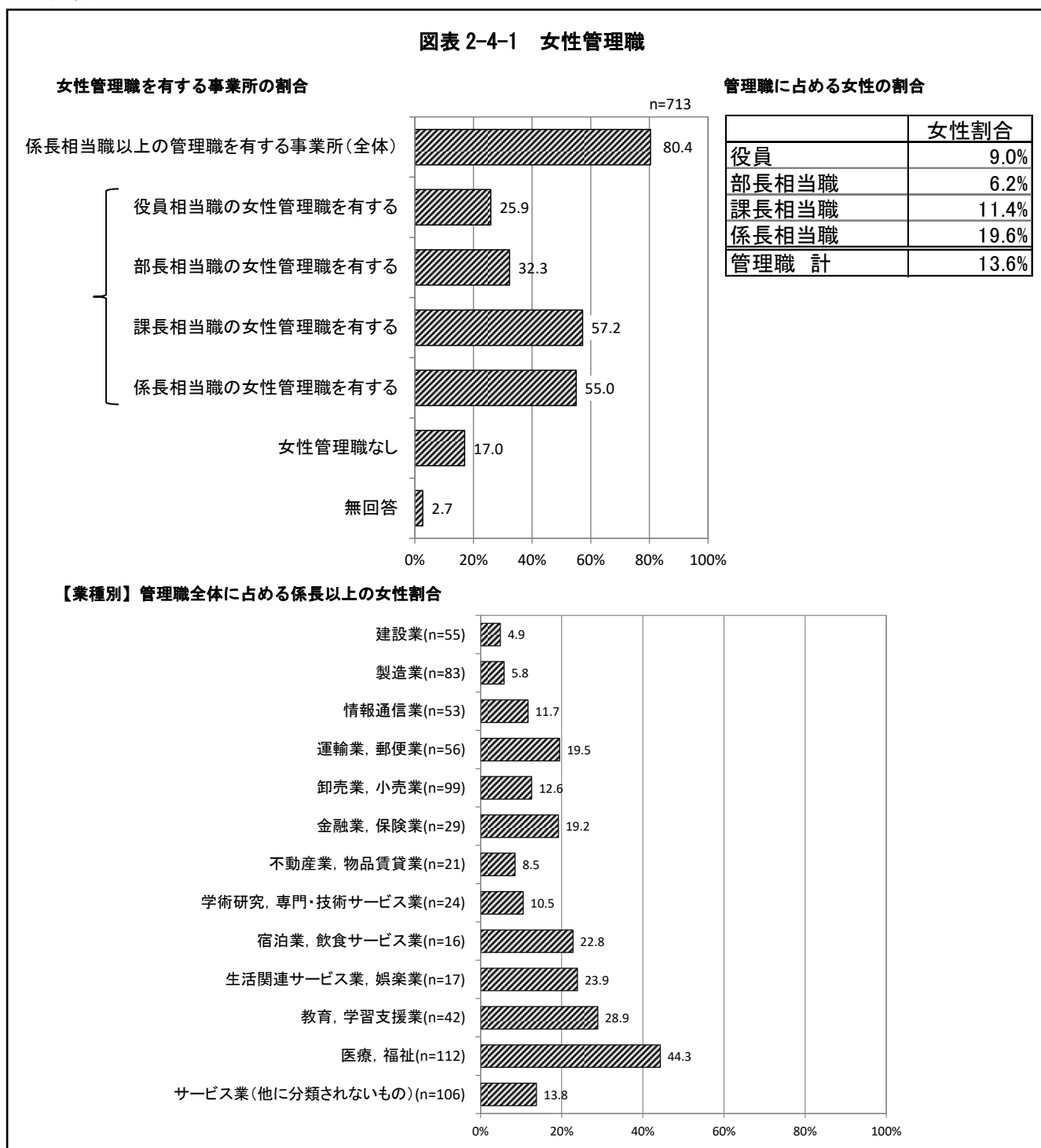
(一般的に管理職は「課長相当職」以上であるが、本設問の集計方法では事務遂行の指揮命令者である「係長相当職」も管理職に含めた。)

女性管理職の有無についてたずねたところ、80.4%の事業所に女性管理職(「係長相当職」以上)がいるとの回答であった。一方、女性管理職のいない事業所は17.0%である。

管理職に占める女性の割合は全体で13.6%であり、比較的女性の多い「係長相当職」で19.6%と約2割で、「課長相当職」では約1割、その他の役職では1割未満である。

業種別では「医療、福祉」が44.3%と最も高く、次いで「教育、学習支援業」(28.9%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(23.9%)と続く。一方、「建設業」(4.9%)、「製造業」(5.8%)が低い。

(図表 2-4-1)



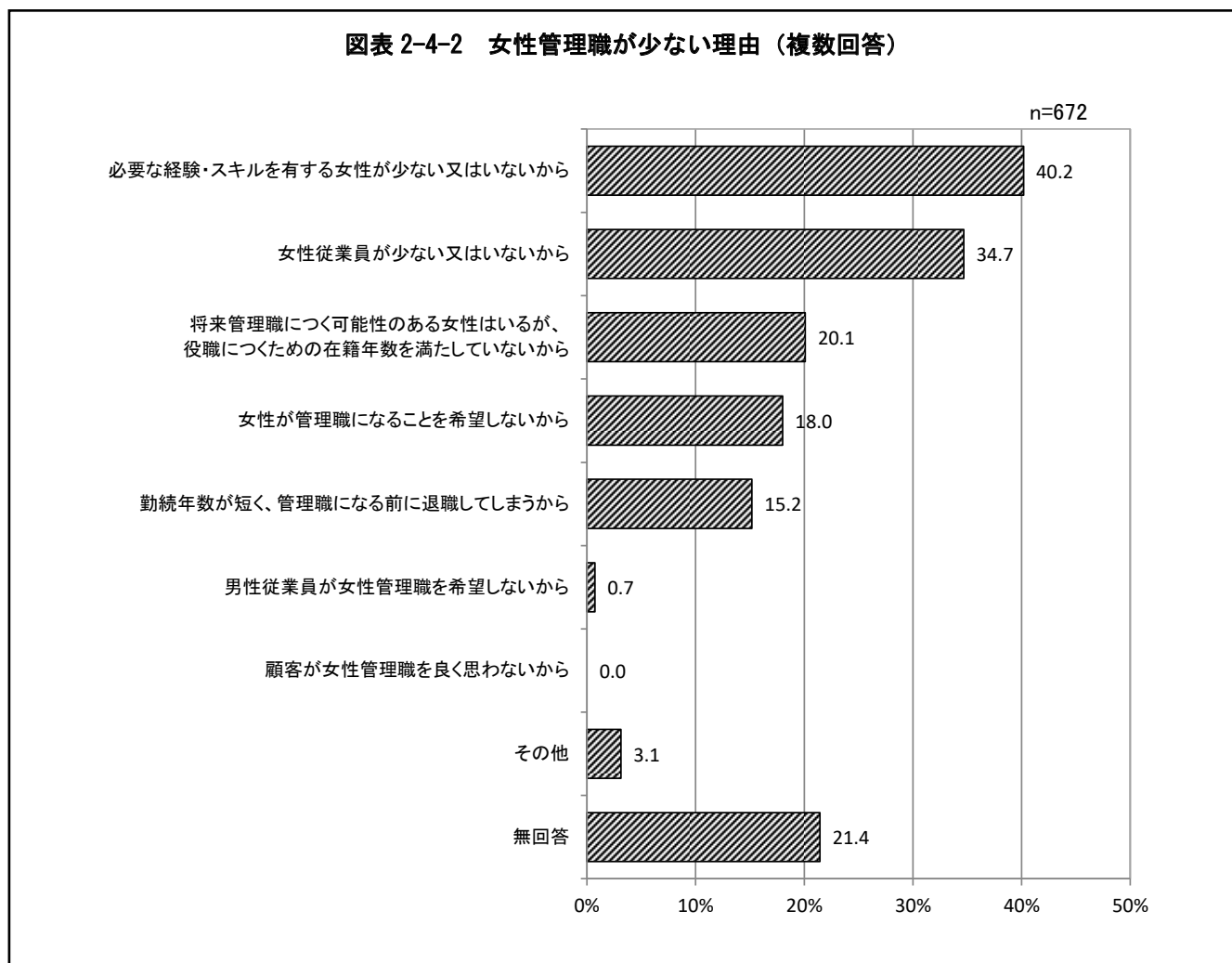
4-1 女性管理職が少ない理由（複数回答）

「必要な経験・スキルを有する女性が少ない又はいないから」、「女性従業員が少ない又はいないから」が3割以上

女性管理職が少ない（1割未満）又は全くいない役職区分が1つでもある事業所（n=672）に対し、女性管理職が少ない理由についてたずねた。

「必要な経験・スキルを有する女性が少ない又はいないから」が40.2%で最も割合が高く、以下、「女性従業員が少ない又はいないから」（34.7%）、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」（20.1%）、「女性が管理職になることを希望しないから」（18.0%）、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから」（15.2%）の順となっている。

（図表 2-4-2）



5 母性保護等に関する制度

労働基準法、男女雇用機会均等法に定める制度を、すべて有している事業所の割合は3割前半（32.1%）

（1）労働基準法の制度

3つすべての制度を有している事業所は約7割

労働基準法で定められた3つの母性保護の項目について、それぞれ制度の有無、給与の支給状況をたずねたところ、「制度あり」の割合は高い順に「産前産後休暇」（94.5%）、「生理休暇」（86.3%）、「育児時間」（75.2%）である。（図表 2-5-1）

3つすべての制度を有している事業所は71.0%であり、1つも制度を有していない事業所は2.5%である。

（図表 2-5-2）

給与の支給について、「有給（全額支給+一部支給）」の割合は、「生理休暇」（43.4%）、「育児時間」（34.7%）、「産前産後休暇」（29.6%）の順に高い。（図表 2-5-3）

産前産後休暇：女性労働者の請求により出産予定日の6週間前（多胎妊娠は14週間）から産前休業を取ることができます。また、出産の翌日から原則8週間は就業が禁止されています。

育 児 時 間：1歳に満たない子を養育する女性労働者から請求があった場合、1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。

生 理 休 暇：生理日の就業が著しく困難な女性労働者から休業の請求があったときには、会社はその労働者を就業させてはなりません。

（2）男女雇用機会均等法の制度

5つすべてを有している事業所は3割半ば、1つも制度がない事業所は2割前半

男女雇用機会均等法で定められた5つの母性保護の項目について、それぞれ制度の有無、給与の支給状況をたずねたところ、「制度あり」の割合は高い順に、「妊娠中の通勤緩和措置」（68.0%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（59.5%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（51.2%）、「妊娠障害休暇」（47.8%）、「出産障害休暇」（41.2%）である。（図表 2-5-1）

5つすべての制度を有している事業所は35.8%であり、かつ労働基準法の3つのすべての制度も有している事業所は32.1%である。一方、1つも有していない事業所は2.1%である。（図表 2-5-2）

給与の支給について、「有給（全額支給+一部支給）」の割合は、「妊娠中の通勤緩和措置」（48.7%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（40.1%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（37.6%）、「妊娠障害休暇」（34.6%）、「出産障害休暇」（26.6%）の順に高い。（図表 2-5-3）

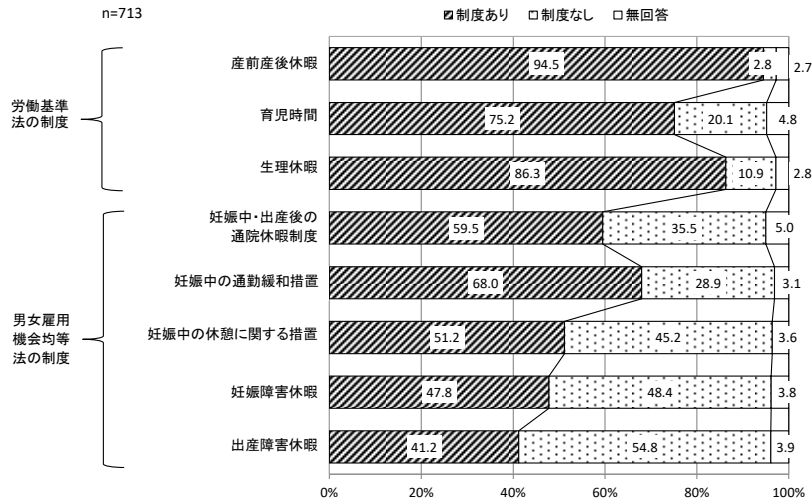
通院休暇制度：妊娠中および産後1年を経過していない女性労働者が請求すれば、母子健康法に定める保健指導または健康診査を受けるために必要な通院休暇を取得できます。

通勤緩和措置、妊娠中の休憩に関する措置、妊娠障害休暇、出産障害休暇

：保健指導または健康診査を受け、医師等から指導を受けた労働者から申し出があった場合、事業主はその指導事項を守ることができるような措置をとらなければなりません。

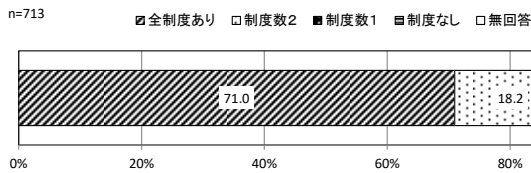
これらはその措置として代表的なものです。

図表 2-5-1 母性保護等に関する制度の有無

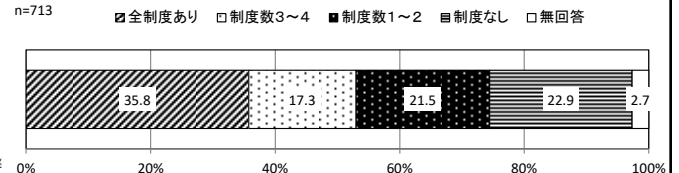


図表 2-5-2 母性保護等に関する制度数

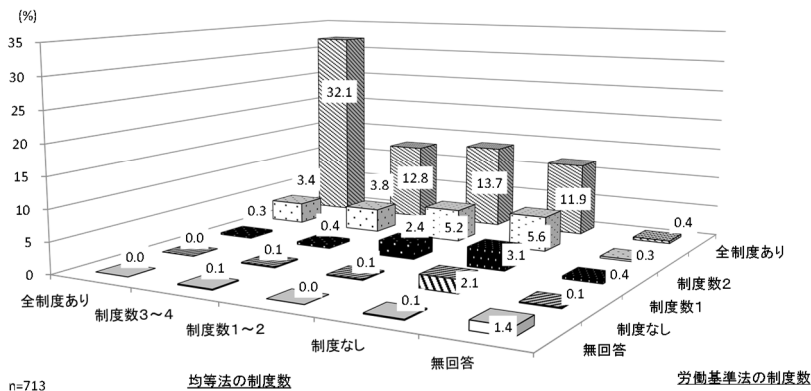
【労働基準法の制度数】



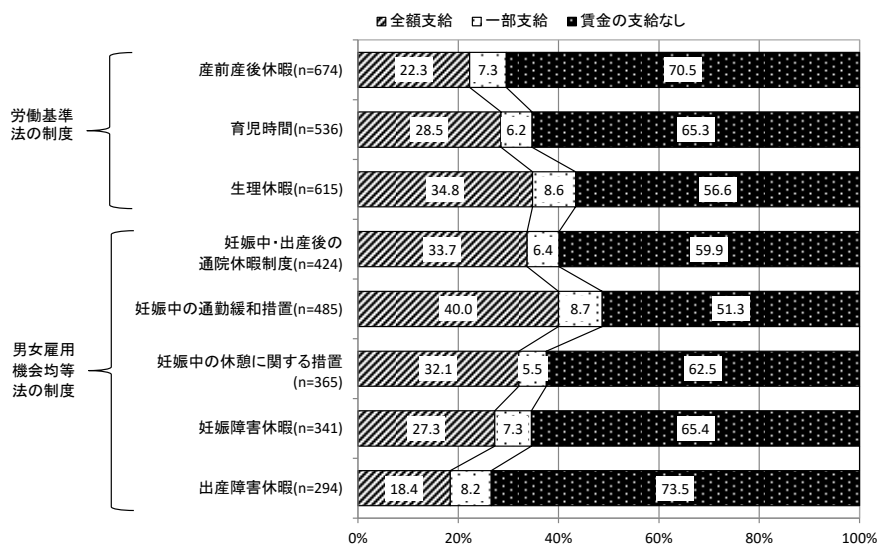
【男女雇用機会均等法の制度数】



【両制度の制度数】



図表 2-5-3 母性保護等に関する制度の給与支給の状況



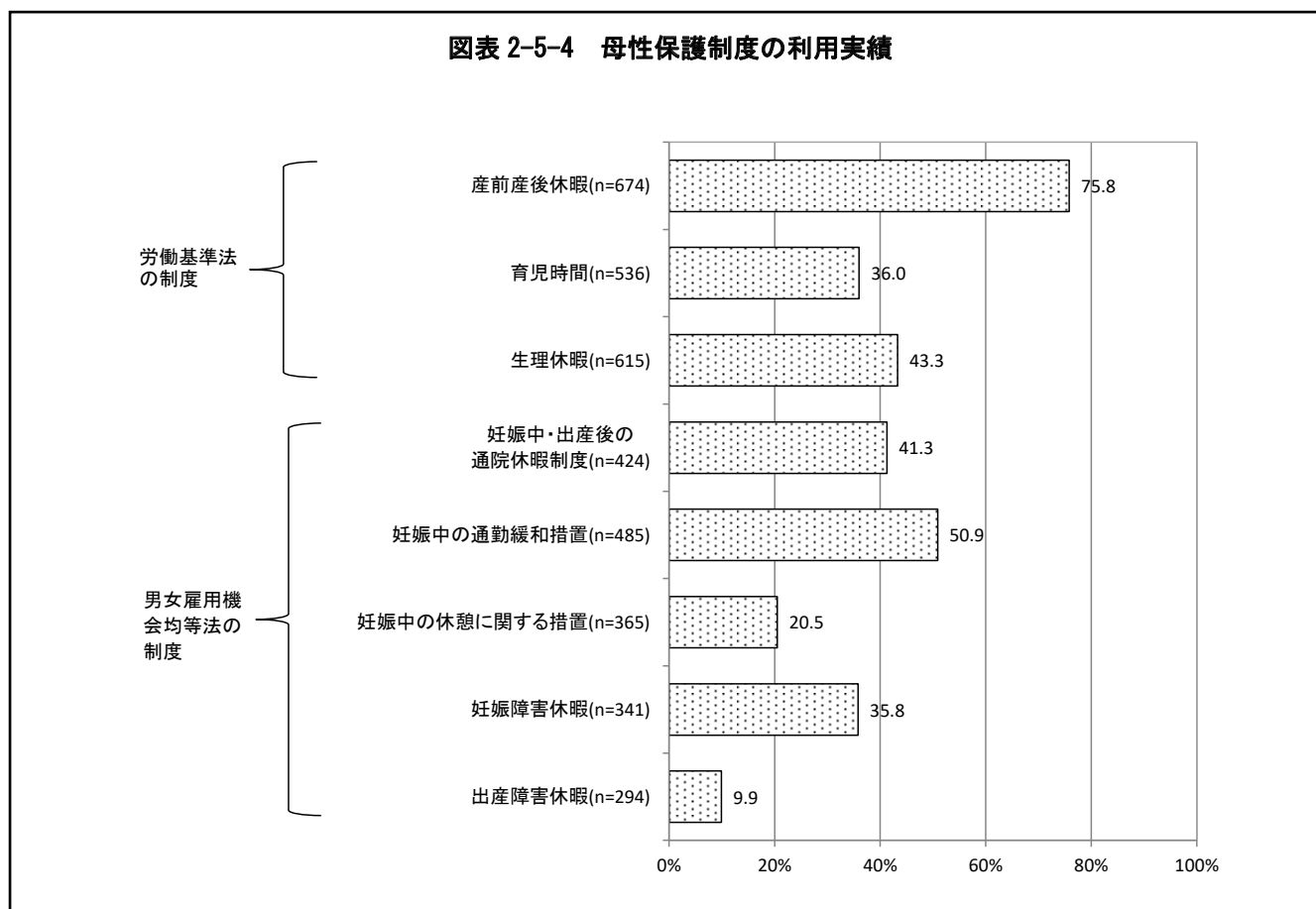
5-1 母性保護制度の過去3年間の利用実績

最も利用実績があるのは「産前産後休暇」で7割半ば

母性保護制度の過去3年間の利用実績についてたずねた。

労働基準法に基づく制度の利用実績の割合は、「産前産後休暇」(75.8%)、「生理休暇」(43.3%)、「育児時間」(36.0%)の順に高い。

男女雇用機会均等法に基づく制度の利用実績の割合は、「妊娠中の通勤緩和措置」(50.9%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(41.3%)、「妊娠障害休暇」(35.8%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(20.5%)、「出産障害休暇」(9.9%)の順になっている。(図表 2-5-4)



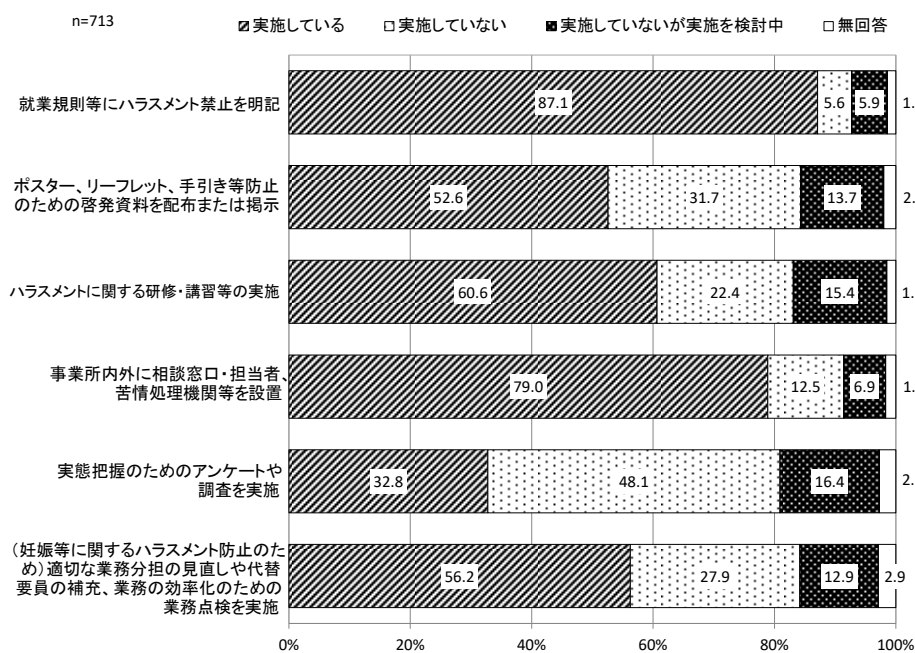
6 ハラスメント防止策の実施状況

最も多いのは「就業規則等にハラスメント禁止を明記」で8割後半

ハラスメント防止策の実施状況については、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」が87.1%で最も多く、次いで「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置」(79.0%)、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」(60.6%)の順となっている。防止策の取組数は「取組数4～6」が58.8%で最も多く、次いで「取組数1～3」(35.6%)となっている。また、規模が大きくなるほど取組数が多い。(図表 2-6-1)

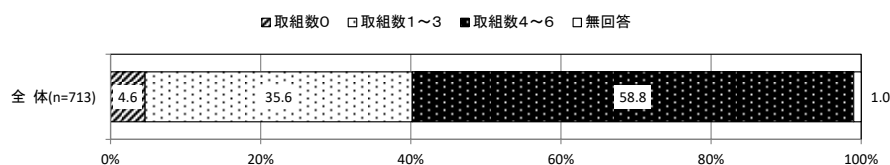
図表 2-6 ハラスメント防止策の実施状況

ハラスメント防止策の実施状況

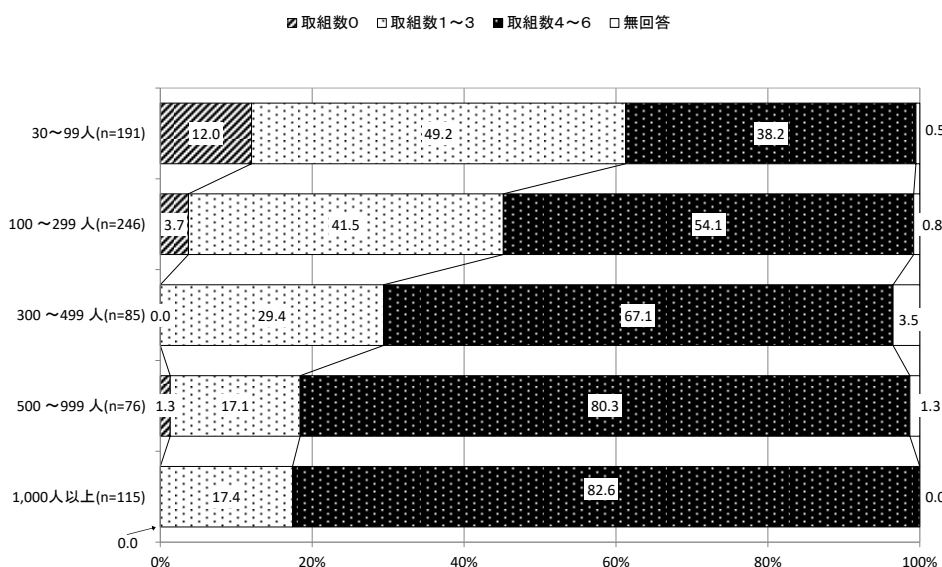


ハラスメント防止策の取組数

【全体】



【規模別】

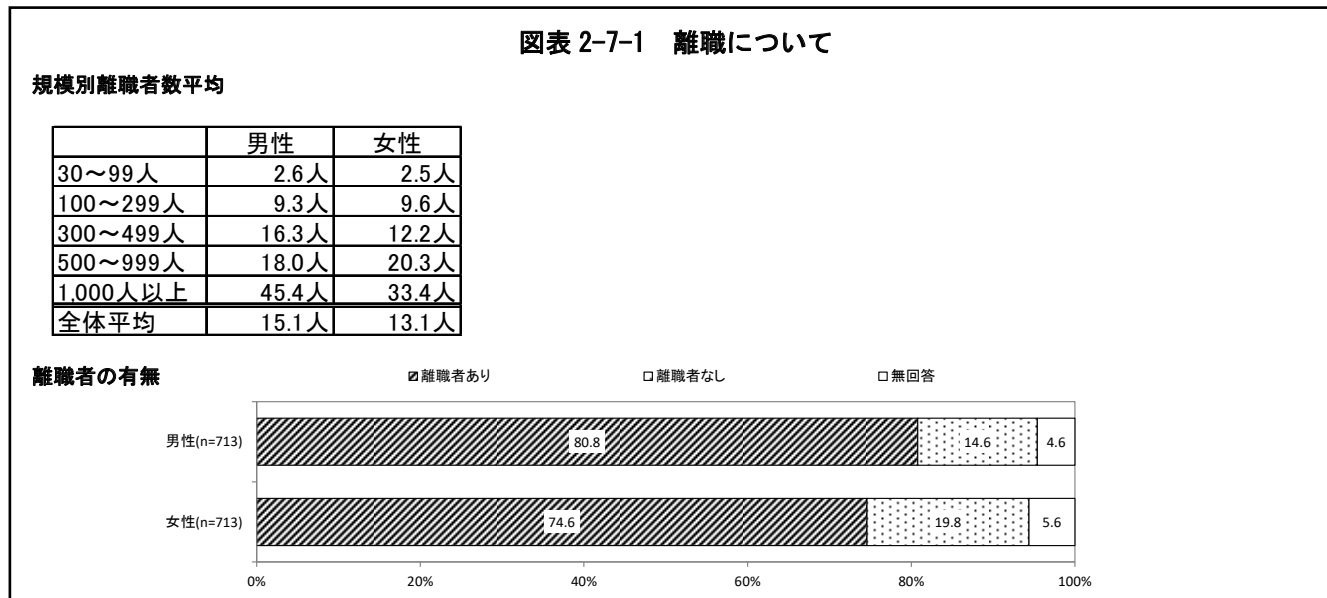


7 離職について

離職者数平均は男性 15.1 人、女性 13.1 人。男性の離職者がいた事業所は約 8 割、女性は 7 割半ば

過去 1 年間（平成 31 年 4 月 1 日～令和 2 年 3 月 31 日）における離職者数の平均は、男性が 15.1 人、女性が 13.1 人となっている。

男性の離職者がいた事業所は 80.8%、女性の離職者がいた事業所は 74.6%となっている。（図表 2-7-1）

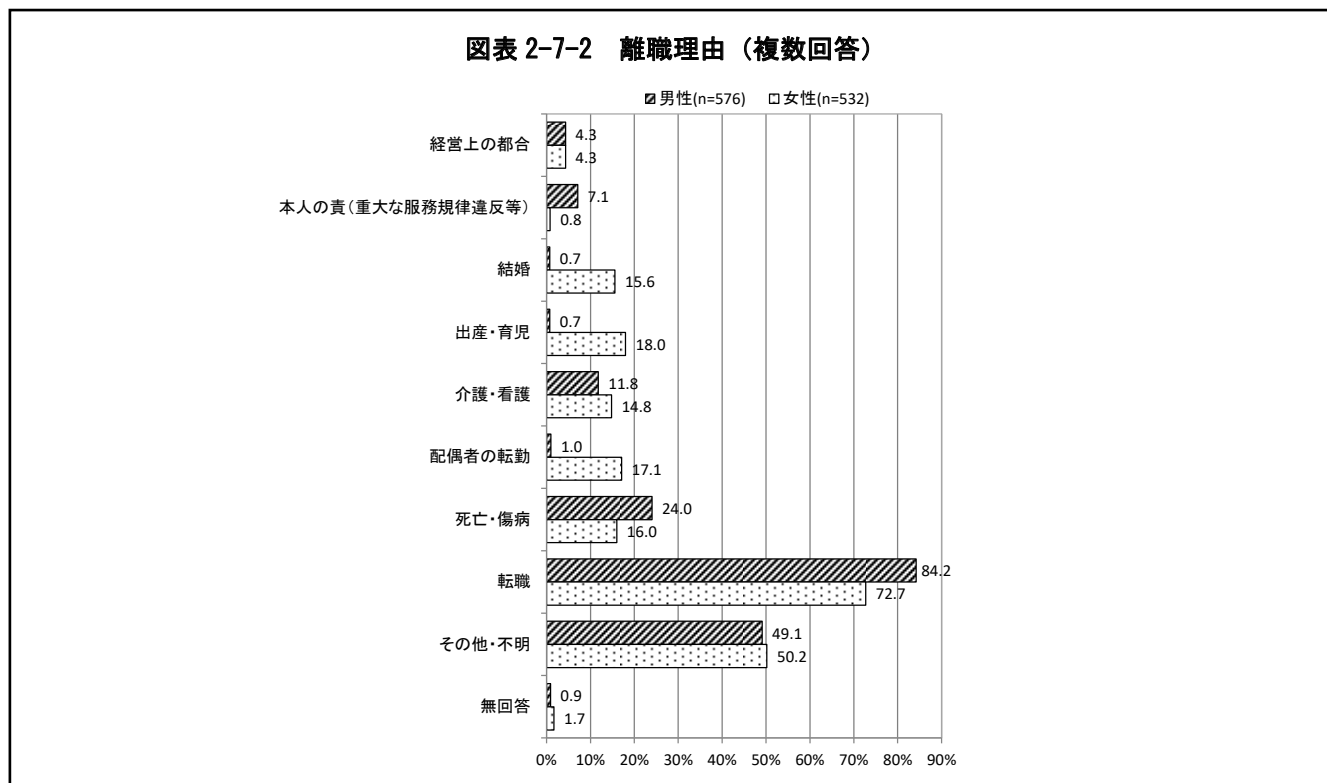


7-1 離職理由（複数回答）

離職理由は男女とも「転職」が7割以上で最多

離職者がいた事業所（男性 n=576、女性 n=532）に対してその理由をたずねた。

男女とも「転職」が最も多く、男性で 84.2%、女性で 72.7%となっている。「その他・不明」を挟んで男性は「死亡・傷病」24.0%、「介護・看護」11.8%と続くが、女性は「出産・育児」18.0%、「配偶者の転勤」17.1%、「死亡・傷病」16.0%、「結婚」15.6%と続く。（図表 2-7-2）



Ⅱ 育児・介護休業法等に関する事項

1 育児休業の取得可能期間

育児休業規定がない事業所が3.1%、取得可能期間を法定未満（最長が2歳未満）としている事業所が32.4%

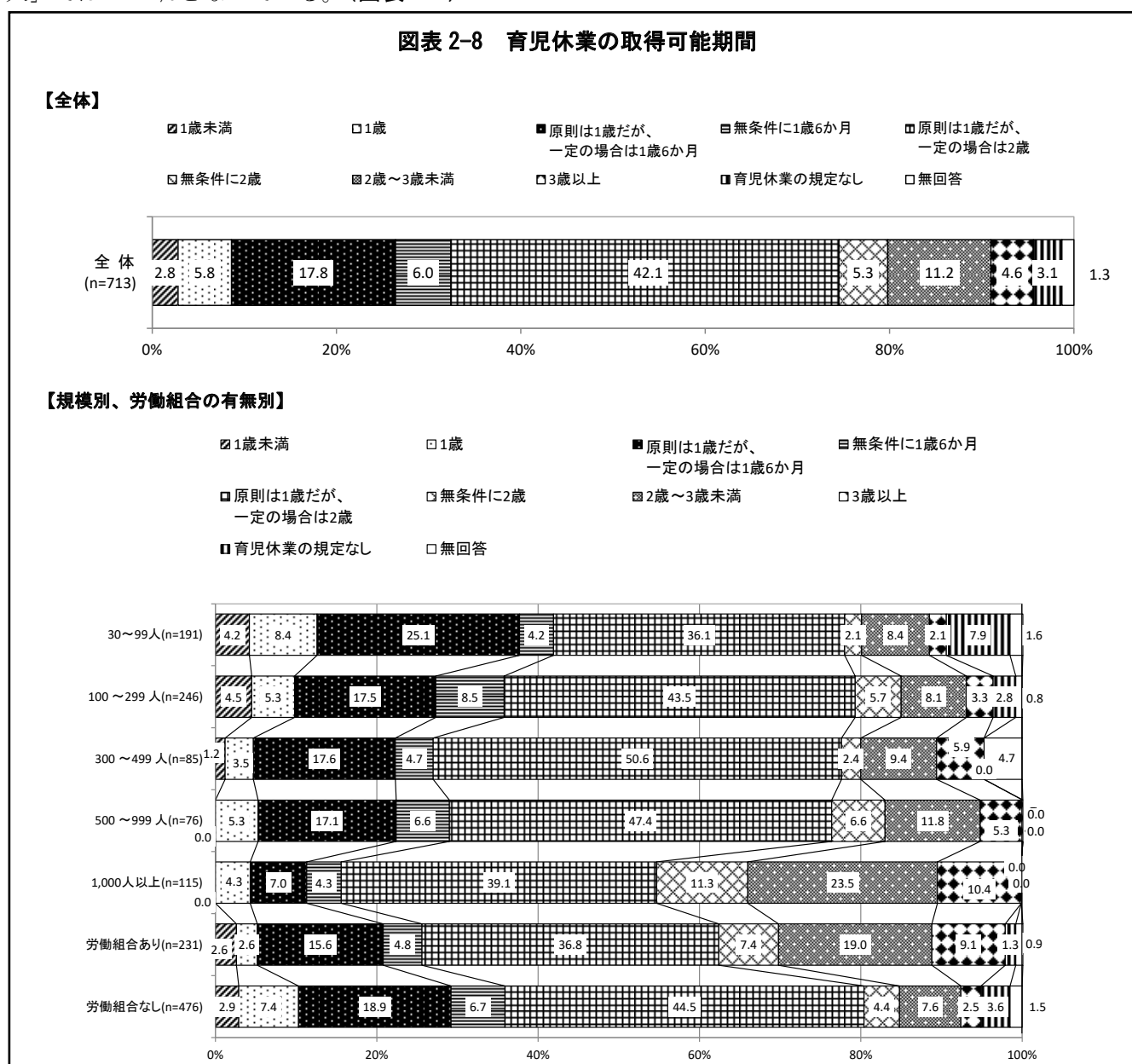
育児休業は、原則として、子が出生した日から1歳に達する日までの間で、労働者が申し出た期間取得することができます。

また、父母がともに育児休業を取得する場合は、1歳2か月まで、保育園に入所できない等の場合には、1歳6か月または2歳まで休業を延長できます。（育児・介護休業法第9条）

就業規則上、育児休業規定があるか、ある場合は、最長で子どもが何歳になるまで育児休業を取得できるかをたずねた。育児休業規定がない事業所は、全体（n=713）の3.1%で、「30～99人」の事業所では、7.9%の事業所が規定を設けていない。また育児休業の取得可能期間は、法定どおり「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」とする事業所が42.1%と最も高い。また2歳を超える等、法定を上回る期間の休業が可能な事業所は、合わせて21.1%となっている。一方、取得可能期間を法定未満（最長が2歳未満）とする事業所は、合わせて32.4%となっている。

規模別にみると、「1,000人以上」では84.3%の事業所が法定以上の期間を定めているのに対し、「30～99人」では48.7%となっている。（図表2-8）

図表2-8 育児休業の取得可能期間



2 育児休業の利用人数・取得率

育児休業取得率は、男性 14.5%、女性 94.8%と男女差が大きい

過去1年間（平成31年4月1日～令和2年3月31日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は50.6%で、そのうち男性の育児休業取得者がいた事業所は36.0%である。また、出産した女性がいた事業所は56.4%で、そのうち女性の育児休業取得者がいた事業所は97.3%である。育児休業取得率は男性14.5%、女性94.8%であり、男性の育児休業取得率は、前年度調査（11.8%）から2.7ポイント上昇した。（図表2-9-1）

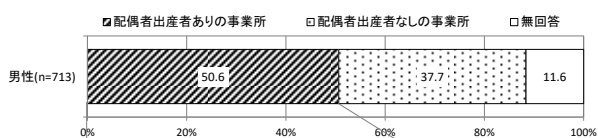
図表 2-9-1 育児休業の利用人数・取得率

育児休業取得者の有無

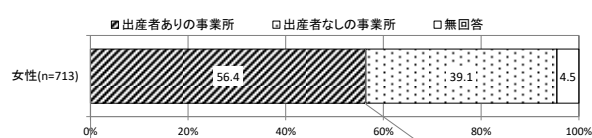
	男性	女性
①出産者数(男性は配偶者が出産)	3,323人	2,153人
②育児休業取得者数	481人	2,040人
③育児休業取得率	14.5%	94.8%

出産者の有無・育児休業取得者の有無

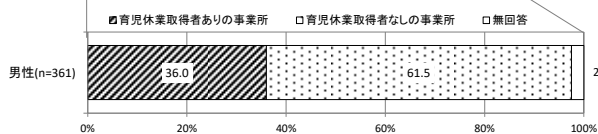
【配偶者が出産した男性従業員の有無】



【出産した女性従業員の有無】



【うち育児休業取得者の有無】



【うち育児休業取得者の有無】



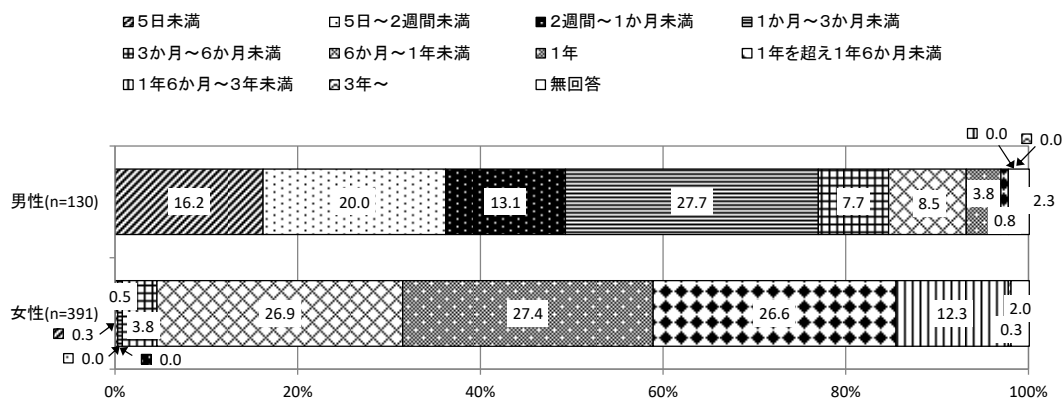
2-1 育児休業の取得期間

女性は「1年」、男性は「1か月～3か月未満」が最も多い

育児休業取得者および申し出た従業員が1人でもいたと回答した事業所（男性n=130、女性n=391）に対し、取得者（申し出）が最も多かった育児休業取得期間をたずねた。

男性では「1か月～3か月未満」（27.7%）が最も多く、次いで「5日～2週間未満」（20.0%）となっている。女性では「1年」（27.4%）が最も多く、次いで「6か月～1年未満」（26.9%）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い傾向がある。（図表2-9-2）

図表 2-9-2 育児休業の取得期間



3 男性が育児に参加することについての考え

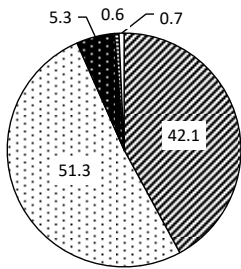
男性の育児参加に前向きな事業所は9割前半

全体では「積極的に参加したほうがよい」42.1%と「仕事に支障がない範囲で参加したほうがよい」51.3%で合計すると93.4%の事業所が男性の育児参加に前向きである。

規模別でみると、規模が大きい方が「積極的に参加したほうがよい」の割合が高くなる傾向があるが、「仕事に支障がない範囲で参加したほうがよい」も加えると、すべての規模で8割以上が参加したほうがよいと考えている。業種別、労働組合の有無別でも全ての区分で8割以上が育児に参加したほうがよいと考えている。(図表 2-10)

図表 2-10 男性が育児に参加することについての考え

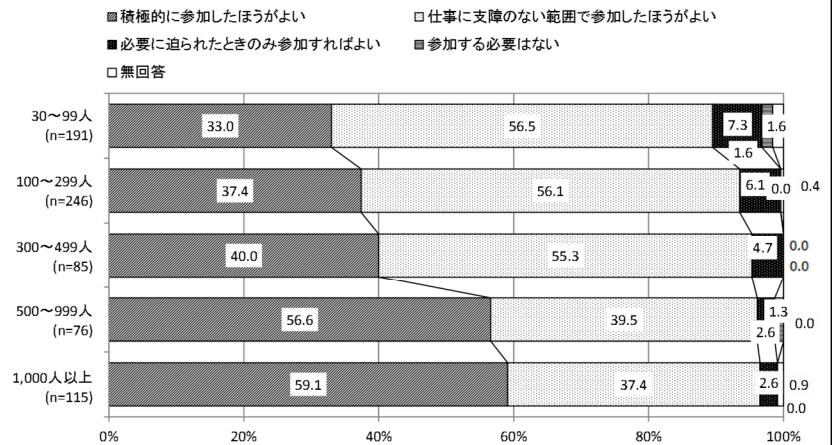
【全体】



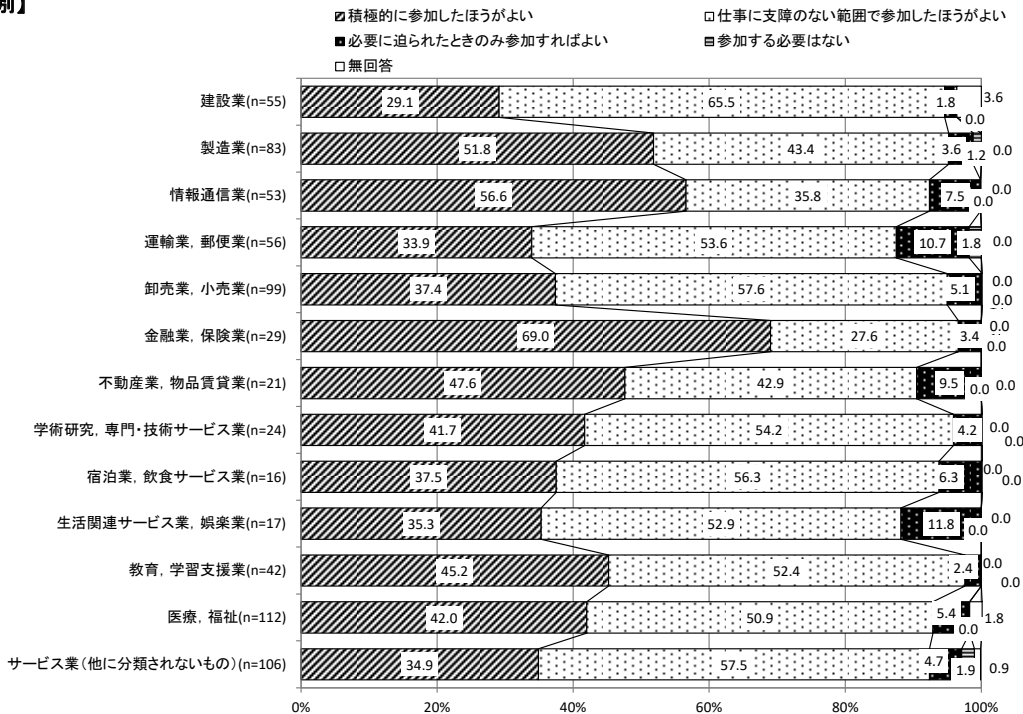
n=713

- 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

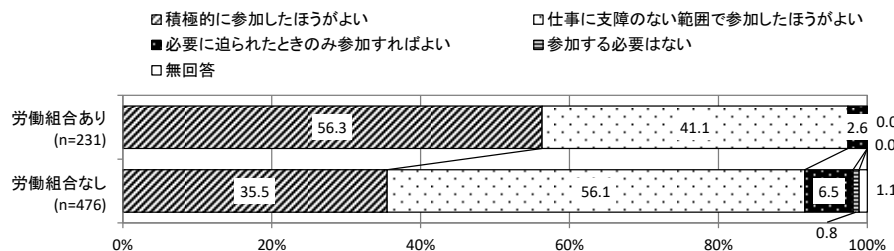
【規模別】



【業種別】



【労働組合の有無別】

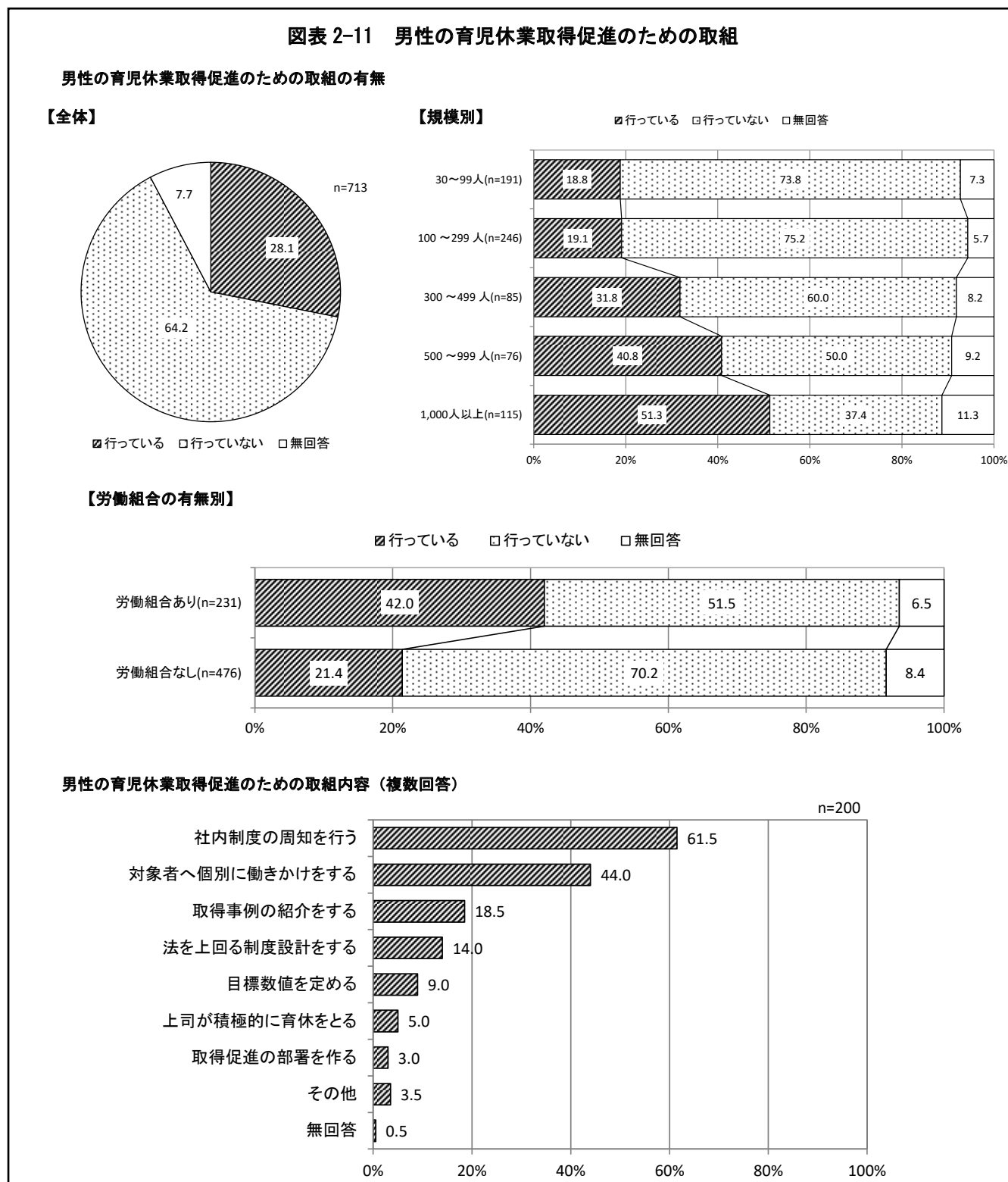


4 男性の育児休業取得促進のための取組

取組を行っている事業所は2割後半、取組内容は「社内制度の周知を行う」が約6割と最も多い

男性の育児休業取得促進のための取組の有無、取組内容についてたずねた。取組を「行っている」は全体で28.1%にとどまる。規模別では「1,000人以上」が51.3%、労働組合の有無別では「あり」が42.0%とそれぞれ割合が高くなっている。

取組を「行っている」事業所（n=200）での取組の内容は「社内制度の周知を行う」が61.5%で最も多く、次いで「対象者へ個別に働きかけをする」（44.0%）、「取得事例の紹介をする」（18.5%）、「法を上回る制度設計をする」（14.0%）と続いている。（図表2-11）

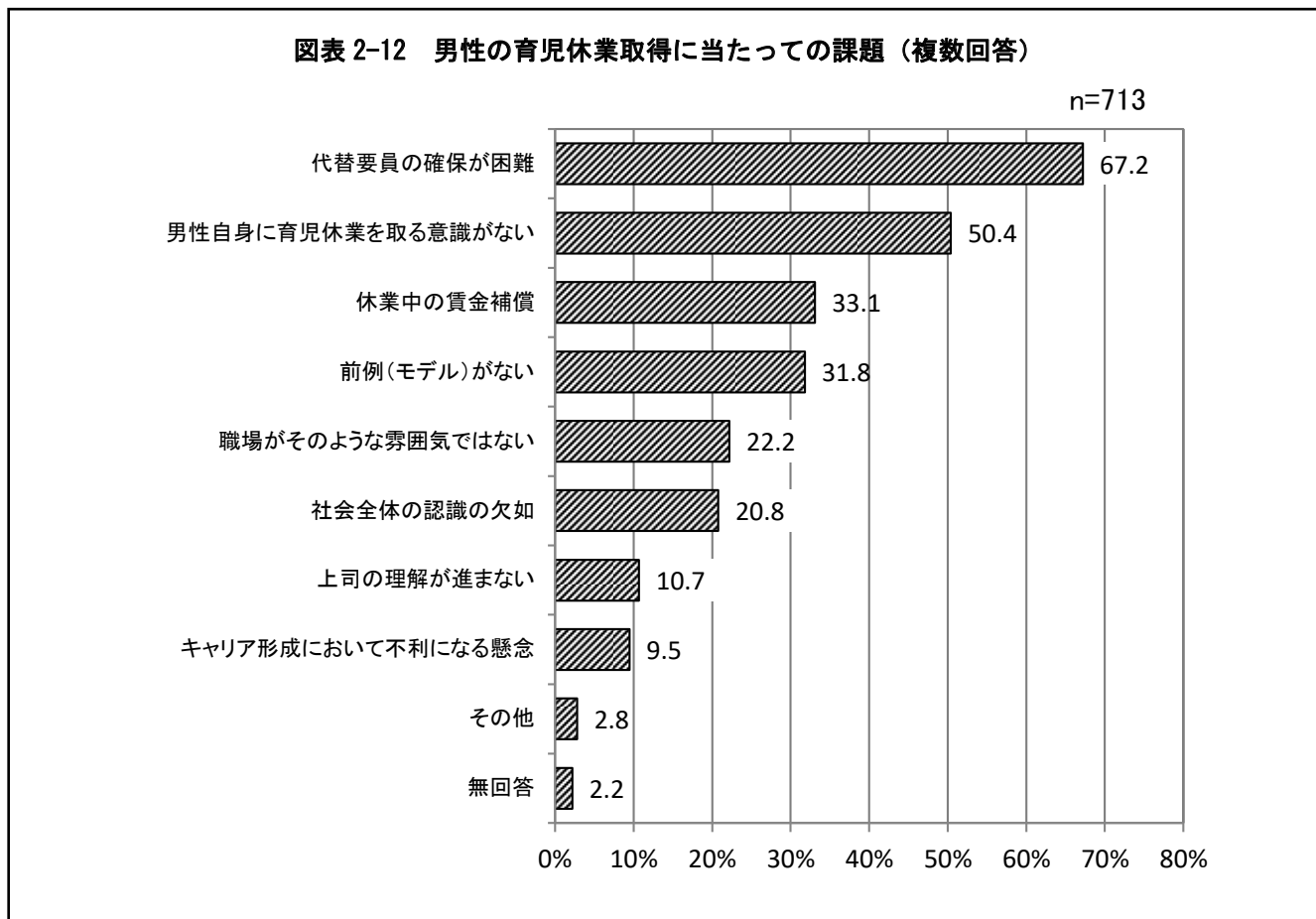


5 男性の育児休業取得に当たっての課題（複数回答）

「代替要員の確保が困難」が6割後半

男性従業員の育児休業取得に当たっての課題をたずねた。

「代替要員の確保が困難」（67.2%）が最も多く、次いで「男性自身に育児休業を取る意識がない」（50.4%）、
「休業中の賃金補償」（33.1%）、「前例（モデル）がない」（31.8%）の順に割合が高い。（図表 2-12）



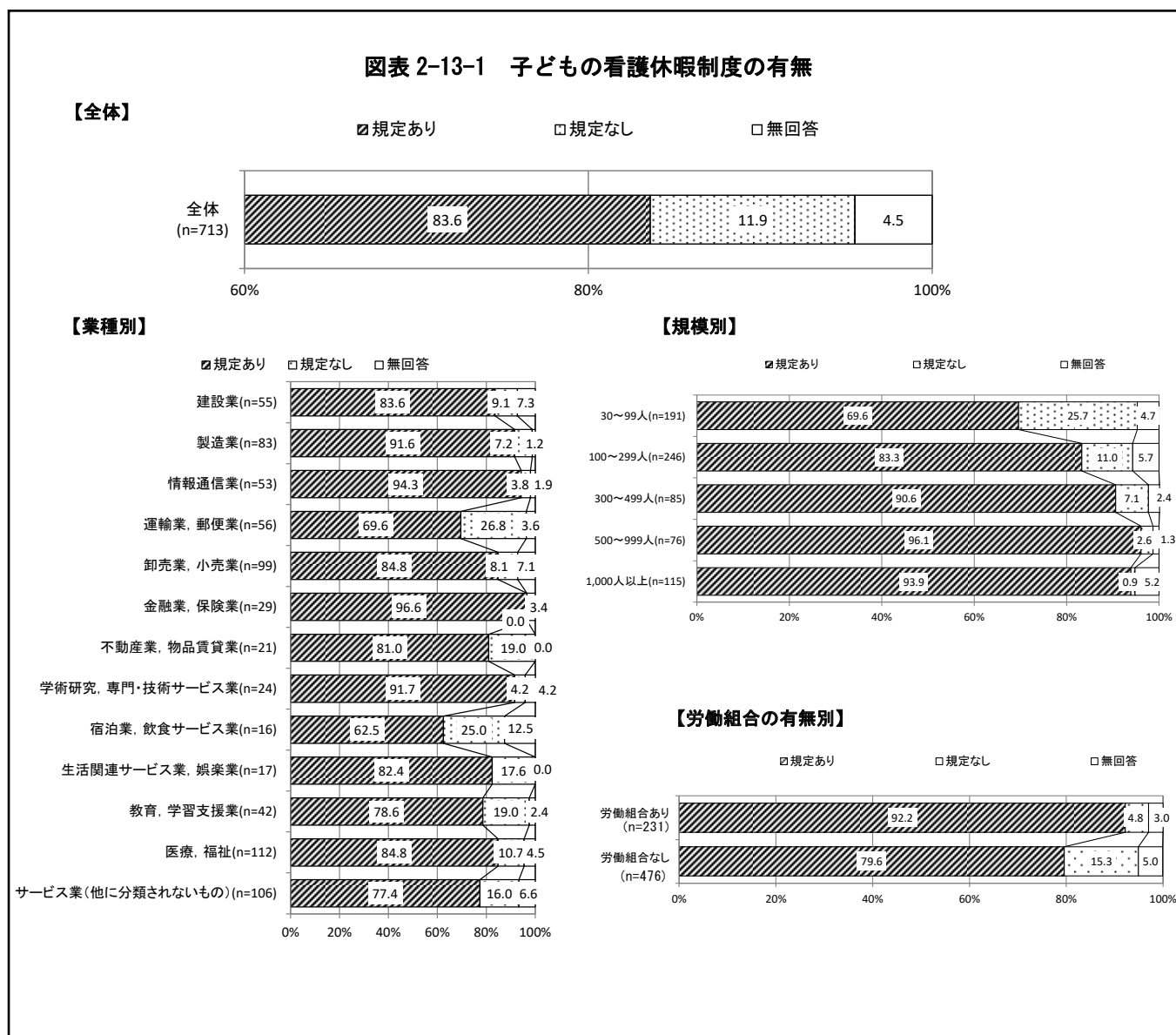
6 子どもの看護休暇について

小学校就学前の子を養育する労働者は申し出ること、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます（育児・介護休業法第16条の2、3）。事業主は子の看護休暇の制度があらかじめ導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針）。また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

（1）子どもの看護休暇制度の有無

「規定あり」の事業所は8割前半

子どもの看護休暇制度の規定の有無についてたずねたところ、「規定あり」と回答した事業所は83.6%、「規定なし」は11.9%である。業種別にみると、「規定あり」の割合が高いのは、「金融業、保険業」（96.6%）、「情報通信業」（94.3%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（91.7%）、「製造業」（91.6%）である。規模別にみると、「500～999人」では96.1%である一方で、「30～99人」では69.6%である。労働組合の有無別では「あり」が92.2%、「なし」が79.6%である。（図表2-13-1）



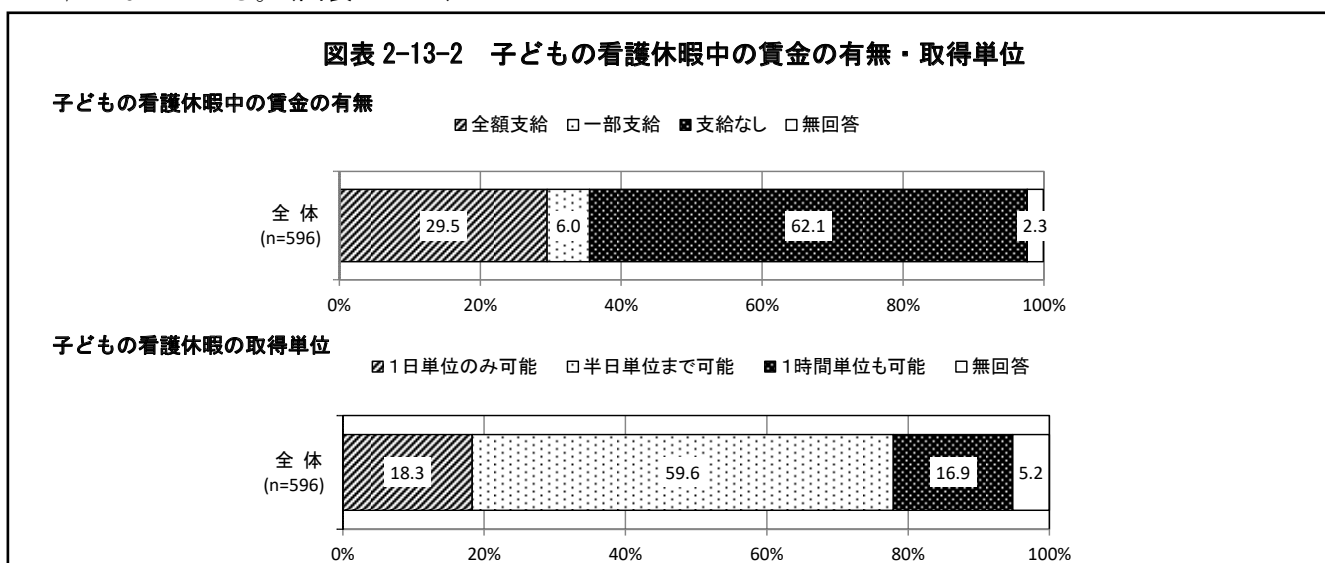
(2) 子どもの看護休暇中の賃金の有無・取得単位

看護休暇中の賃金の支払いについては、法律で定められていません。労使の話し合いによります。
 看護休暇の取得単位については、令和3年1月から、時間単位での取得が可能になりました（育児・介護休業法第16条の2、施行規則第34条）。

休暇中に給与を支給している事業所は3割半ば

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=596）に、看護休暇期間中の賃金の有無と休暇取得単位についてたずねた。賃金の支給がある事業所は35.5%（全額支給（29.5%）+一部支給（6.0%））、一方、支給のない事業所は62.1%である。

取得単位については、「半日単位まで可能」（59.6%）とする事業所が最も多く、「1日単位のみ可能」とする事業所が18.3%と続いている。一方、令和3年1月から法定となった「1時間単位も可能」とする事業所は16.9%となっている。（図表2-13-2）



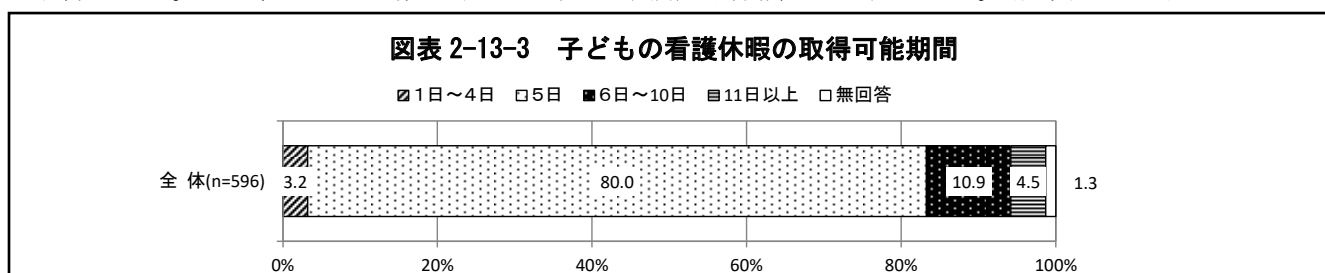
6-1 子どもの看護休暇の取得可能期間

労働者は事業主に申し出ること、小学校就学前の子が1人であれば、年5日、2人以上であれば、年10日まで、看護休暇を取得することができます（育児・介護休業法第16条の2）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

法定（5日）以上の休暇を付与している事業所が9割半ば

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=596）に、看護休暇の日数についてたずねた。

法定どおり、年5日としている事業所が80.0%であり、さらに法定を上回る6日以上（6～10日（10.9%）+11日以上（4.5%））で、合計95.4%の事業所が法定（5日）以上の休暇を取得できる。一方、法定の日数を下回る（5日未満）事業所は3.2%である。（図表2-13-3）



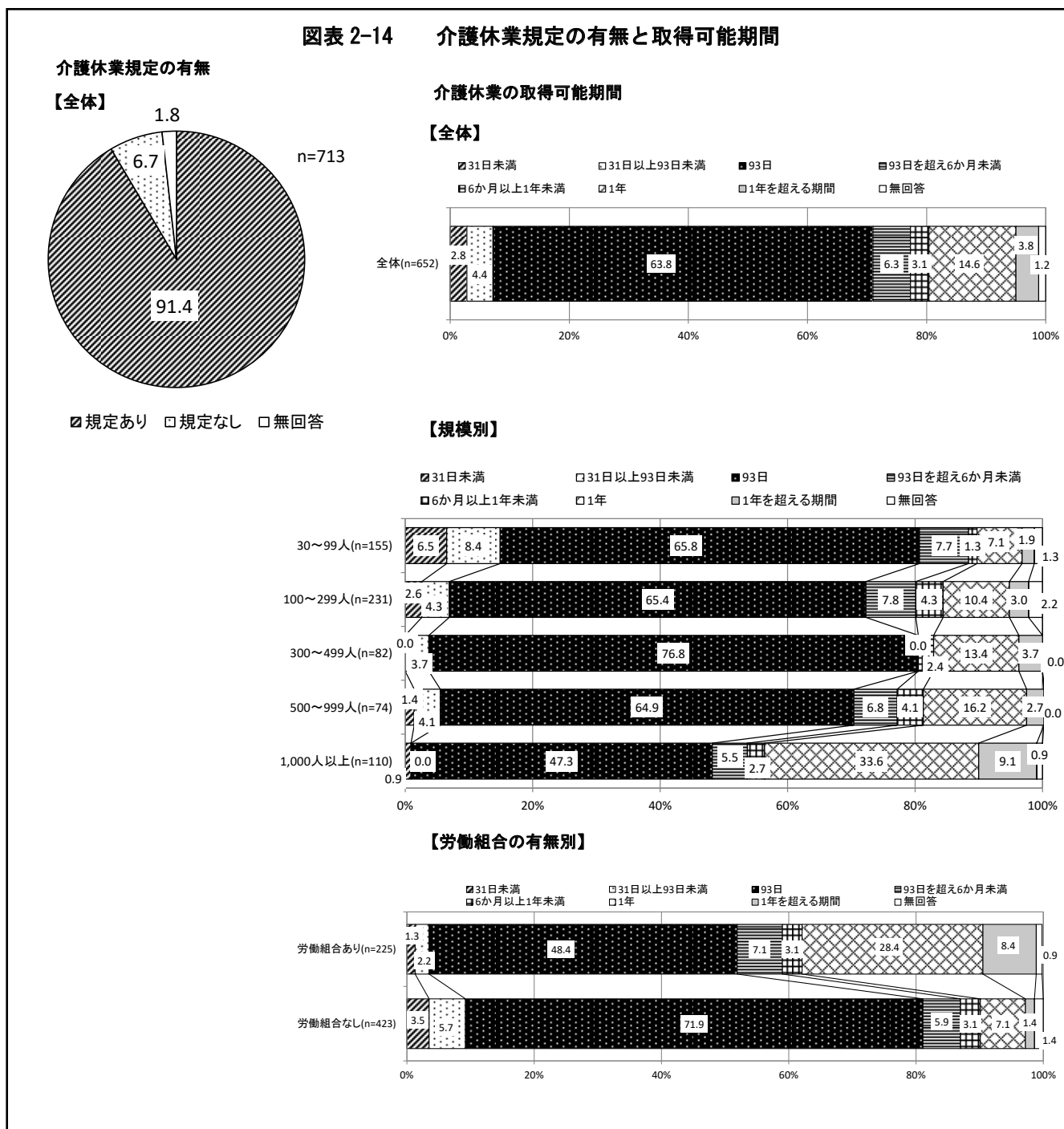
7 介護休業規定の有無と取得可能期間

労働者が取得できる介護休業期間は、対象となる家族1人につき、通算して（のべ）93日までです（育児・介護休業法15条）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

規定がない事業所は6.7%、法定基準（93日）を満たしている事業所は約9割

就業規則上、介護休業規定があるか、ある場合は取得できる期間についてたずねた。介護休業規定がない事業所は、全体（n=713）の6.7%となっている。

また、規定のある事業所の介護休業制度の取得可能期間は、法定どおりの「93日」が最も多く63.8%である。法定を上回る94日以上の休業が取得できる事業所は27.8%で、合わせて91.6%の事業所が法定基準を満たしている。一方、「93日未満」とした事業所は7.2%である。規模別にみると、規模が大きいほど93日以上の休業が可能な割合が高い傾向にある。（図表2-14）



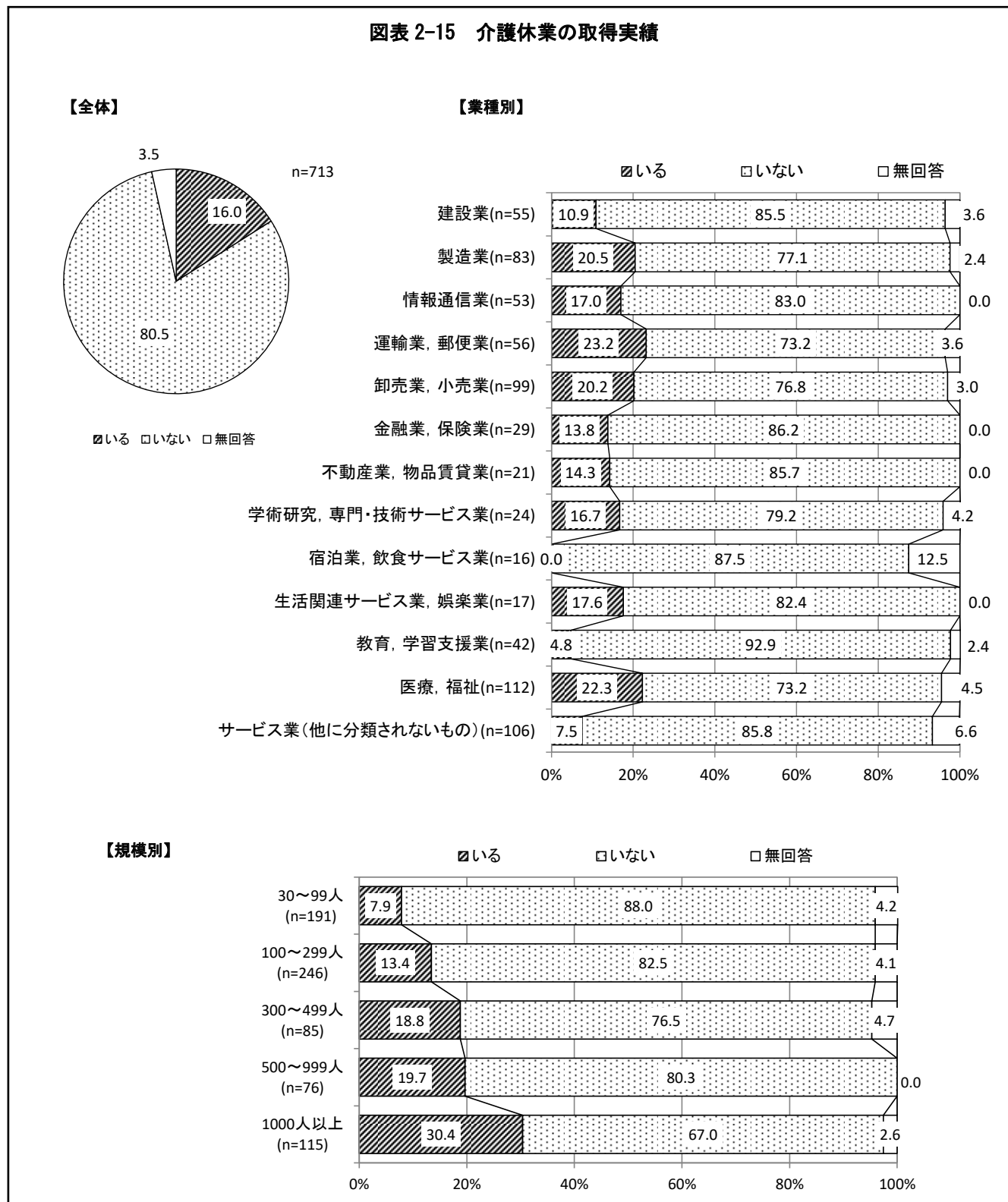
8 介護休業の取得実績

介護休業取得者がいた事業所は1割半ば

過去1年間（平成31年4月1日～令和2年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は16.0%であり、介護休業取得者がいない事業所は80.5%である。

業種別にみると「運輸業、郵便業」（23.2%）、「医療、福祉」（22.3%）、「製造業」（20.5%）、「卸売業、小売業」（20.2%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（17.6%）の順に介護休業取得者がいる割合が高い。規模別にみると、規模が大きいほど介護休業取得者がいる割合が高い。（図表2-15）

図表 2-15 介護休業の取得実績



9 介護休暇について

要介護状態の対象家族を介護する労働者は申し出ること、介護のために、休暇を取得することができます。（育児・介護休業法第16条の5）

事業主は、介護休暇の制度があらかじめ導入され、就業規則に記載されるべきものであることに留意してください。（指針）

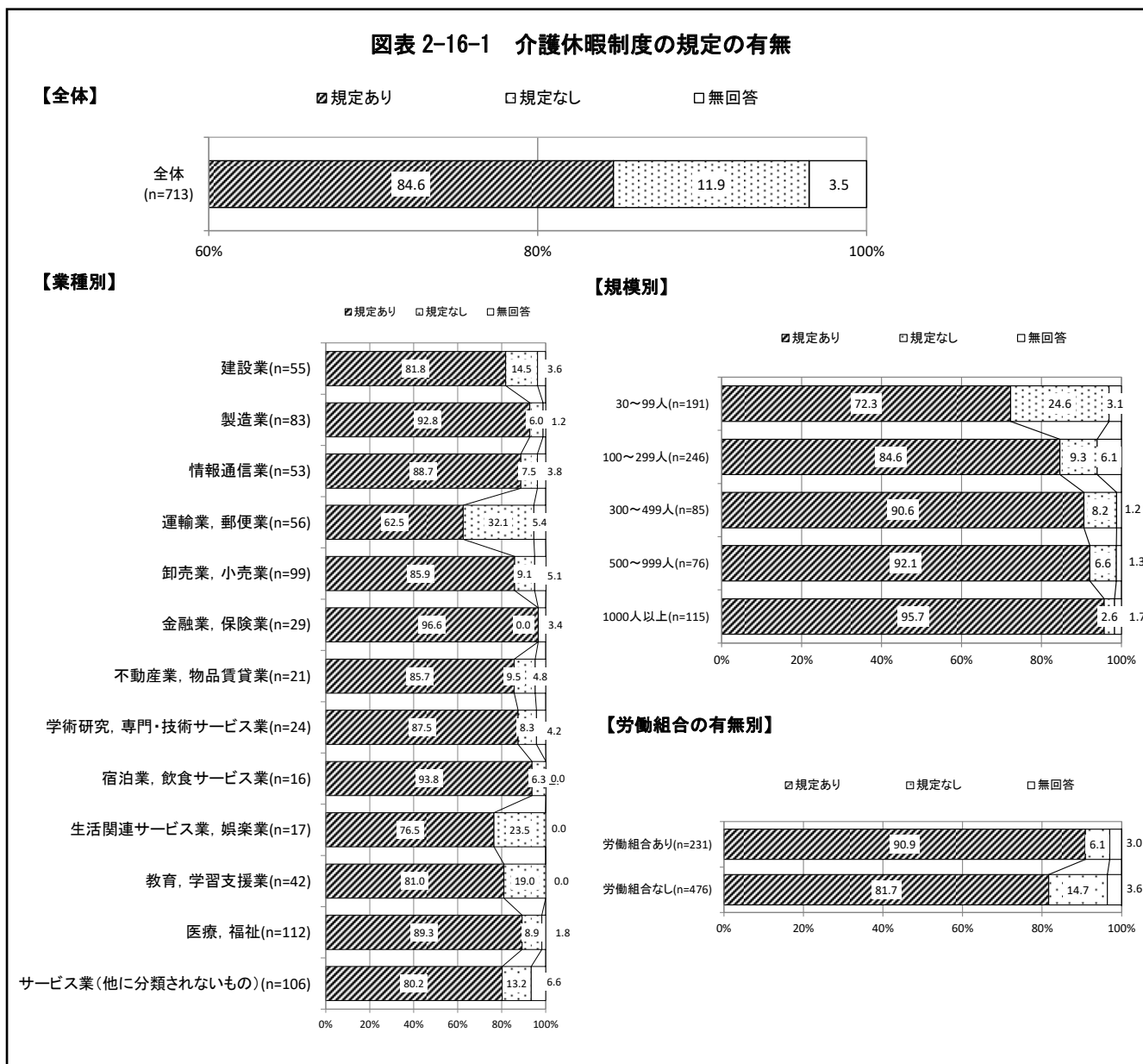
また、この休暇は年次有給休暇とは別に与える必要があります。

(1) 介護休暇制度の有無

「規定あり」の事業所は8割半ば

介護休暇制度の規定の有無についてたずねたところ、「規定あり」と回答した事業所は84.6%、「規定なし」は11.9%である。業種別にみると「規定あり」の割合が最も高いのは「金融業、保険業」で96.6%、最も低いのは「運輸業、郵便業」で62.5%である。規模別にみると、「30人～99人」は72.3%であるが、300人以上の規模ではいずれも9割を超えている。（図表2-16-1）

図表 2-16-1 介護休暇制度の規定の有無



(2) 介護休暇中の賃金の有無・取得単位

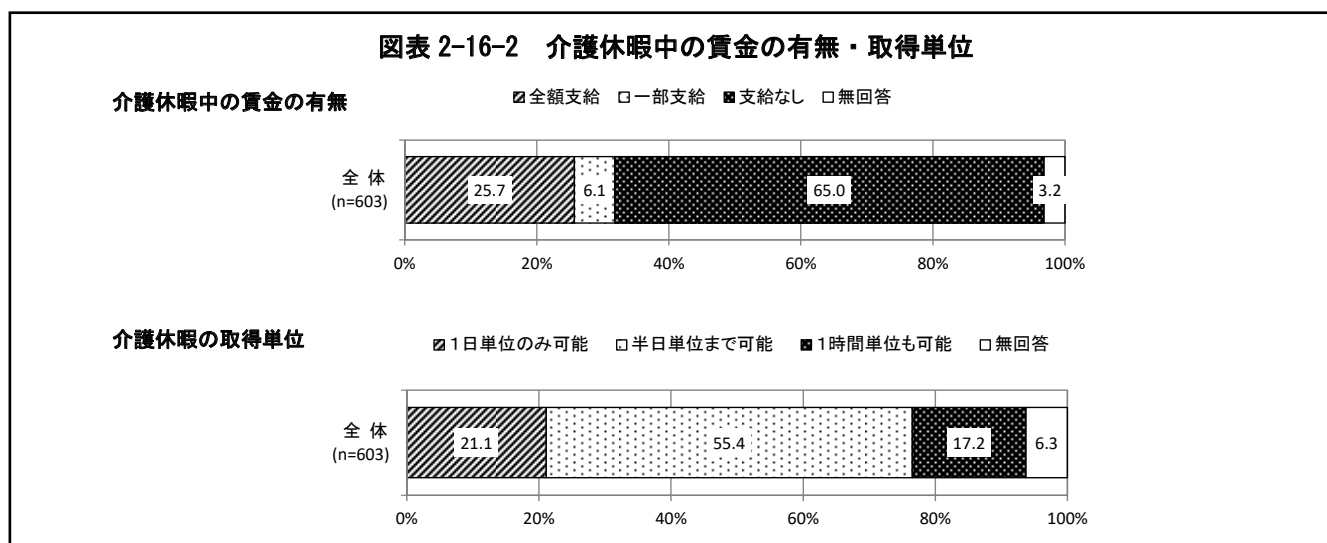
介護休暇の賃金の支払については、法律で定められていません。労使の話し合いによります。

介護休暇の取得単位については、令和3年1月から、時間単位での取得が可能になりました（育児・介護休業法第16条の5、施行規則第40条）。

休暇中に給与を支給している事業所は約3割、取得単位は「半日単位まで可能」が5割半ば

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=603）に、介護休暇期間中の賃金の有無と休暇取得単位についてたずねた。賃金の支給がある事業所は31.8%（全額支給（25.7%）+一部支給（6.1%））、一方、支給のない事業所は65.0%である。

取得単位については、「半日単位まで可能」（55.4%）とする事業所が最も多く、「1日単位のみ可能」とする事業所が21.1%と続いている。一方、令和3年1月から法定となった「1時間単位も可能」とする事業所は17.2%となっている。（図表2-16-2）



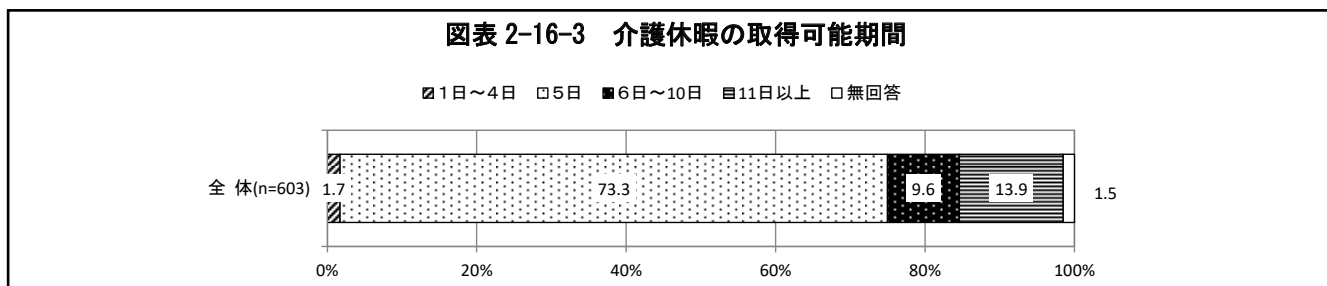
9-1 介護休暇の取得可能期間

労働者は事業主に申し出ること、要介護状態の対象家族が1人であれば、年5日、2人以上であれば、年10日間まで、介護休暇を取得することができます（育児・介護休業法第16条の5）。なお、法定期間を上回る日数の取得を可能とすることは差し支えありません。

法定（5日）以上の休暇を付与している事業所が9割半ば

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=603）に、介護休暇の日数についてたずねた。

法定どおり、年5日としている事業所が73.3%であり、さらに法定を上回る6日以上（6～10日（9.6%）+11日以上（13.9%））で、合計96.8%の事業所が法定（5日）以上の休暇を取得できる。一方、法定の日数を下回る（5日未満）事業所は1.7%である。（図表2-16-3）



Ⅲ 多様な働き方に関する事項

1 時間外労働削減・年次有給休暇取得促進について

(1) 時間外労働削減のための取組

「行っている」事業所は約9割、取組内容は「年次有給休暇の取得促進」が7割後半と最も高い

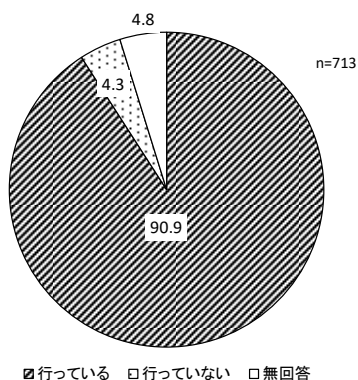
時間外労働削減のための取組の有無、取組内容についてたずねた。取組を「行っている」は全体の90.9%である。規模別にみると、「1,000人以上」では96.5%が「行っている」のに対し、「30人～99人」では86.4%となっている。業種別にみると、「不動産、物品賃貸業」(100%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(95.8%)の順で「行っている」の割合が高い。

取組を「行っている」事業所(n=648)での取組の内容は、「年次有給休暇の取得促進」(77.9%)が最も高く、次いで「時間外労働の管理の徹底」(75.2%)となっている。(図表2-17)

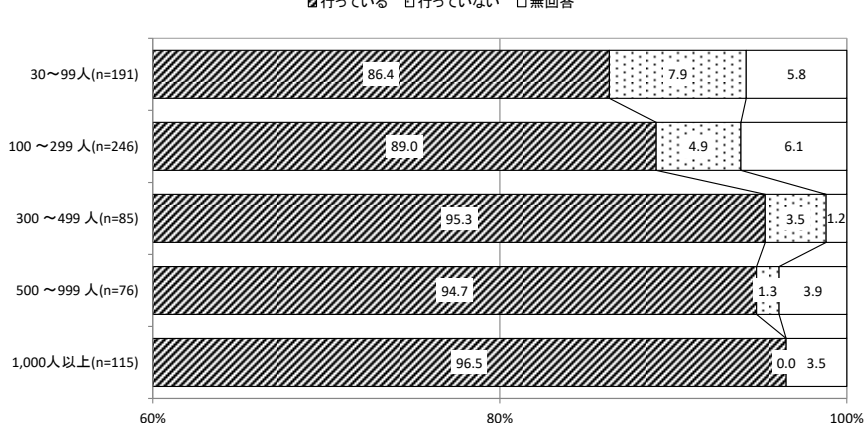
図表 2-17 時間外労働削減のための取組

時間外労働削減のための取組の有無

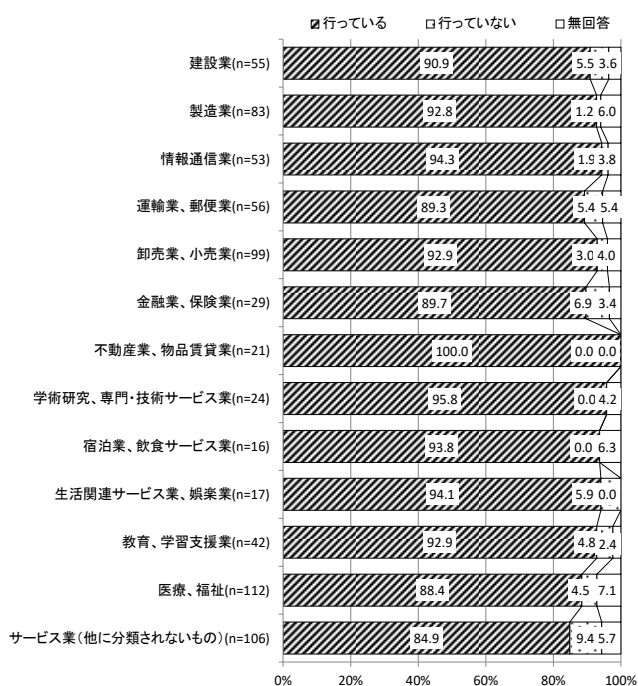
【全体】



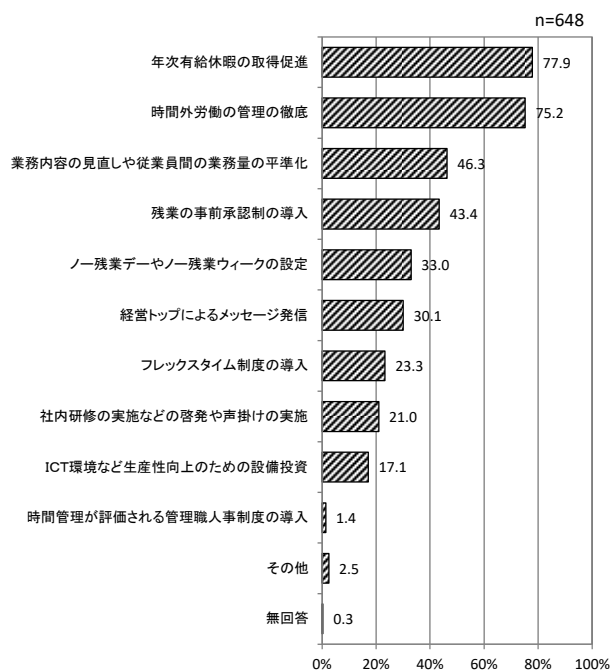
【規模別】



【業種別】



時間外労働削減のための取組内容(複数回答)



(2) 年次有給休暇取得促進のための取組

「行っている」事業所は約9割、取組内容は「休暇取得状況の管理の徹底」が8割前半と最も高い

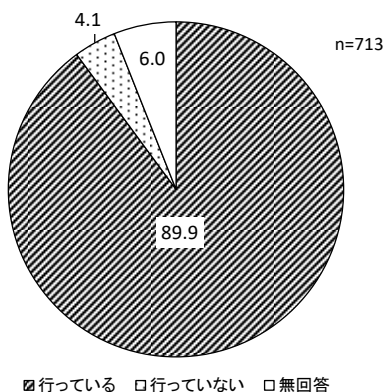
年次有給休暇取得促進のための取組の有無、取組内容についてたずねた。取組を「行っている」は全体の89.9%である。規模別にみると、「300人以上」では97.6%が「行っている」のに対し、「30人～99人」では85.3%となっている。業種別にみると、「不動産、物品賃貸業」(95.2%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(94.1%)の順で「行っている」の割合が高い。

取組を「行っている」事業所(n=641)での取組の内容は、「休暇取得状況の管理の徹底」(83.8%)が最も高く、次いで「半日や時間単位の有給休暇の導入」(69.4%)となっている。(図表2-18)

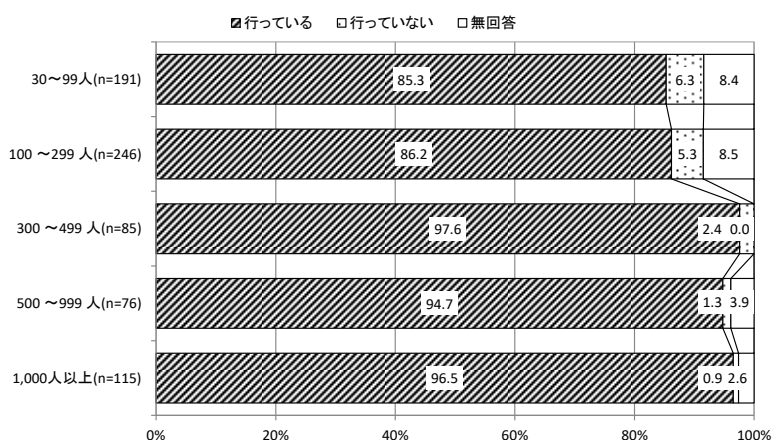
図表 2-18 年次有給休暇取得促進のための取組

年次有給休暇取得促進のための取組の有無

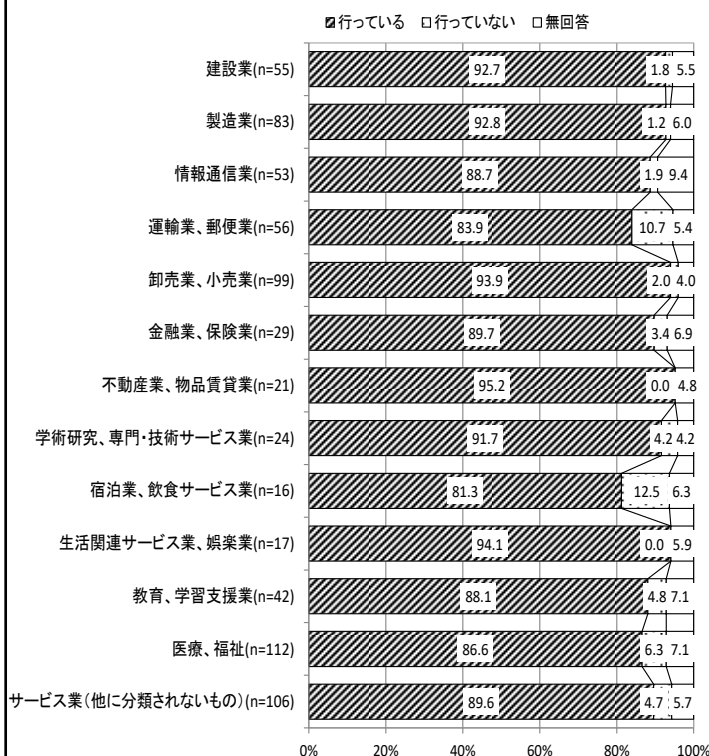
【全体】



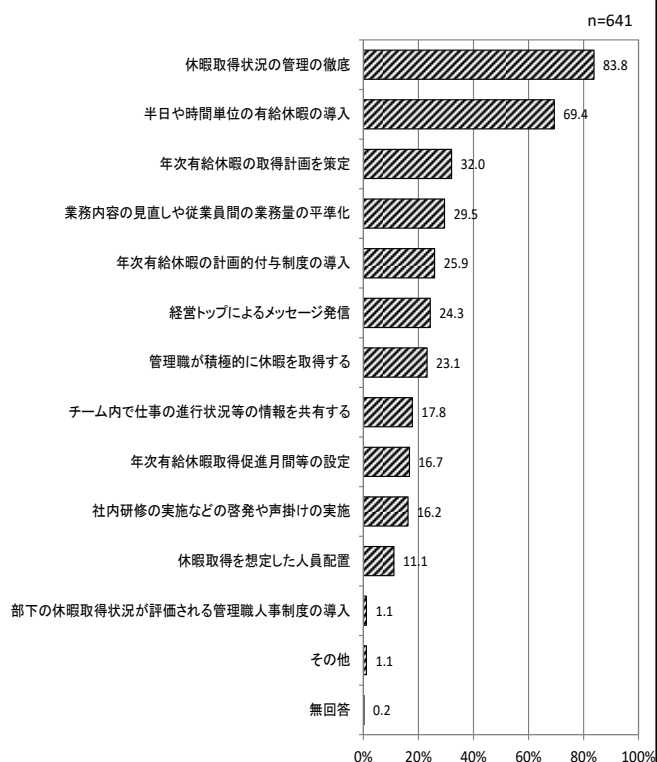
【規模別】



【業種別】



年次有給休暇取得促進のための取組内容(複数回答)

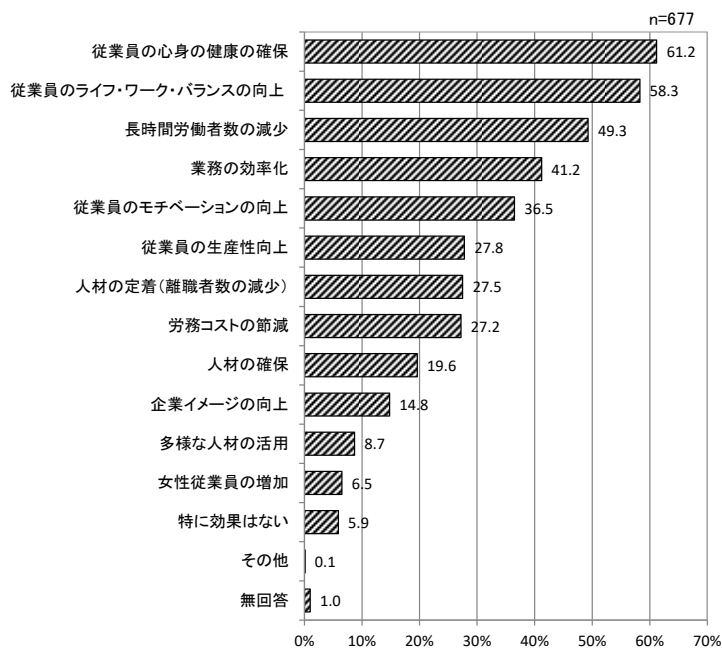


(3) 時間外労働削減・年次有給休暇取得促進のための取組の効果（複数回答）

「従業員の心身の健康の確保」が最も高い

時間外労働削減、又は年次有給休暇取得促進のための取組によりどのような効果があった、又は見込まれるかたずねた。「従業員の心身の健康の確保」が61.2%で最も割合が高く、次いで「従業員のライフ・ワーク・バランスの向上」(58.3%)、「長時間労働者数の減少」(49.3%)の順となっている。(図表2-19)

図表 2-19 時間外労働削減・年次有給休暇取得促進のための取組の効果（複数回答）



2 多様な働き方について

(1) 制度の有無

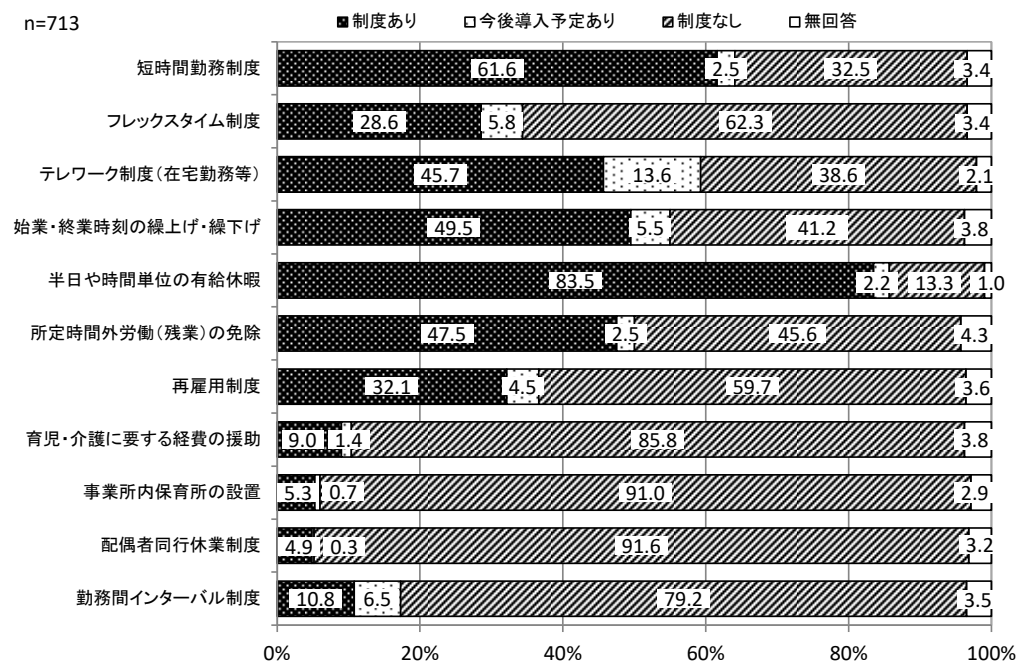
「制度あり」が最も高いのは「半日や時間単位の有給休暇」

多様な働き方の制度 11 項目を挙げて、それぞれの制度の有無をたずねた。制度がある割合が高いのは、「半日や時間単位の有給休暇」(83.5%)、「短時間勤務制度」(61.6%)である。制度がない割合が高いのは、「配偶者同行休業制度」(91.6%)、「事業所内保育所の設置」(91.0%)、「育児・介護に要する経費の援助」(85.8%)となっている。多様な働き方の制度数は、「制度数4～6」(42.1%)、「制度数1～3」(40.8%)の順で割合が高い。規模別にみると、規模が大きいほど制度数が多い傾向にある。(図表 2-20-1)

図表 2-20-1 多様な働き方に関する制度の有無

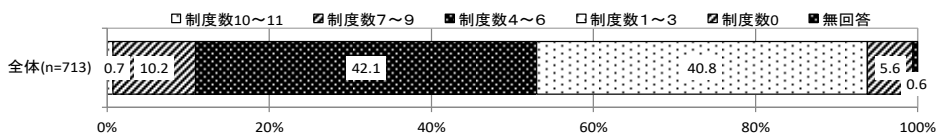
多様な働き方に関する制度の有無

n=713

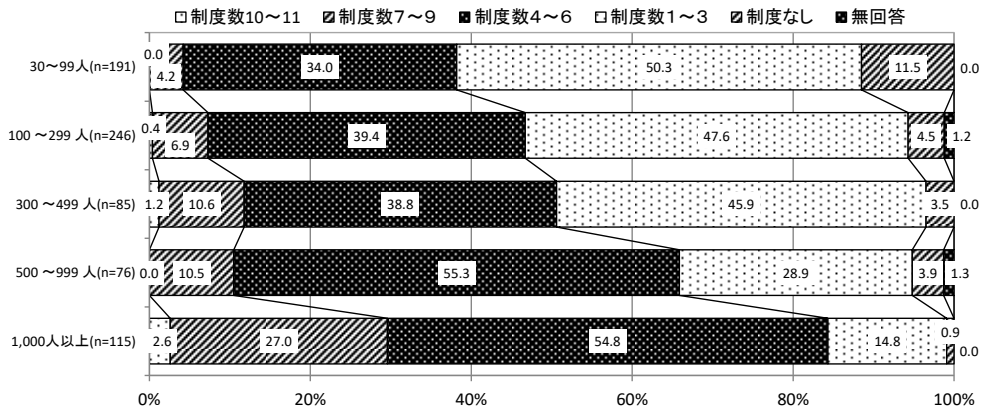


多様な働き方に関する制度の数

【全体】



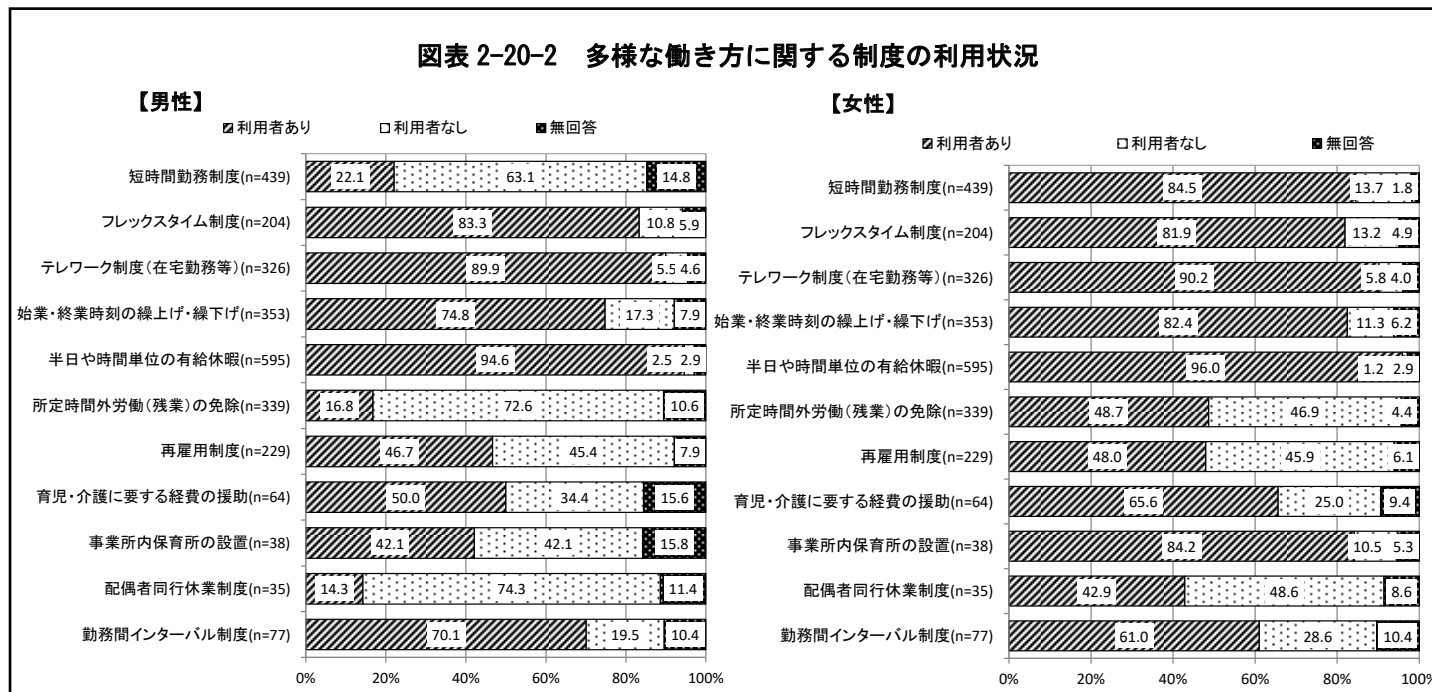
【規模別】



(2) 利用実績

利用者の割合が最も高いのは「半日や時間単位の有給休暇」

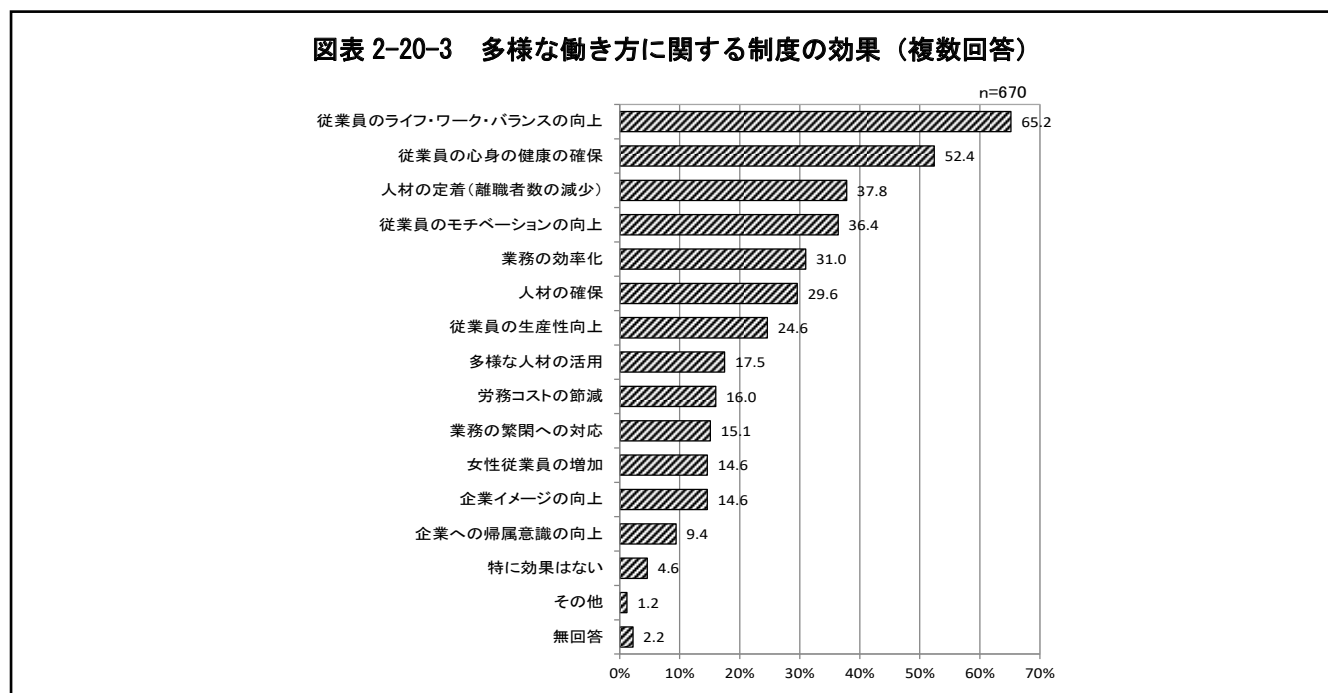
「制度あり」と回答した事業所に、利用者の有無をたずねた。「利用者あり」の割合が高いのは、「半日や時間単位の有給休暇」(男性 94.6%、女性 96.0%)、「テレワーク制度(在宅勤務等)」(男性 89.9%、女性 90.2%)の順となっている。一方「短時間勤務制度」は男女の利用割合の差が大きい(男性 22.1%、女性 84.5%)。(図表 2-20-2)



(3) 制度の効果(複数回答)

「従業員のライフ・ワーク・バランスの向上」が最も高い

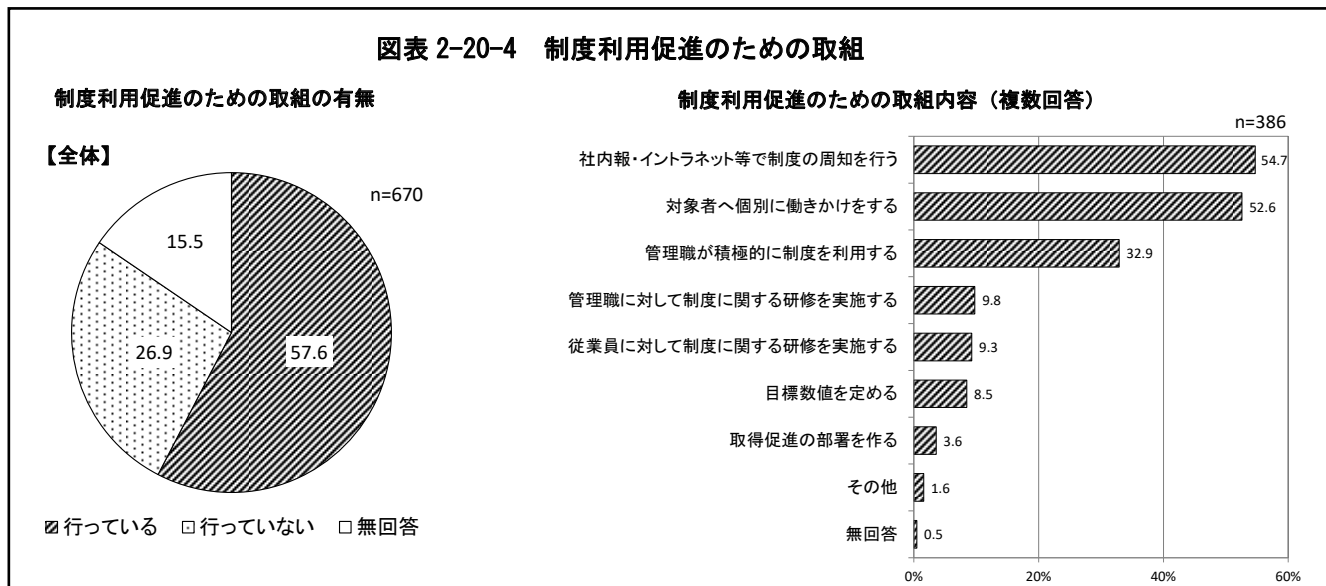
「制度あり」とひとつでも回答した事業所(n=670)に、制度を設けたことで得られた効果をたずねたところ、「従業員のライフ・ワーク・バランスの向上」(65.2%)が最も高く、次いで「従業員の心身の健康の確保」(52.4%)となっている。(図表 2-20-3)



(4) 制度利用促進のための取組

「行っている」事業所は5割後半、取組内容は「社内報・イントラネット等で制度の周知を行う」が5割半ばと最も高い

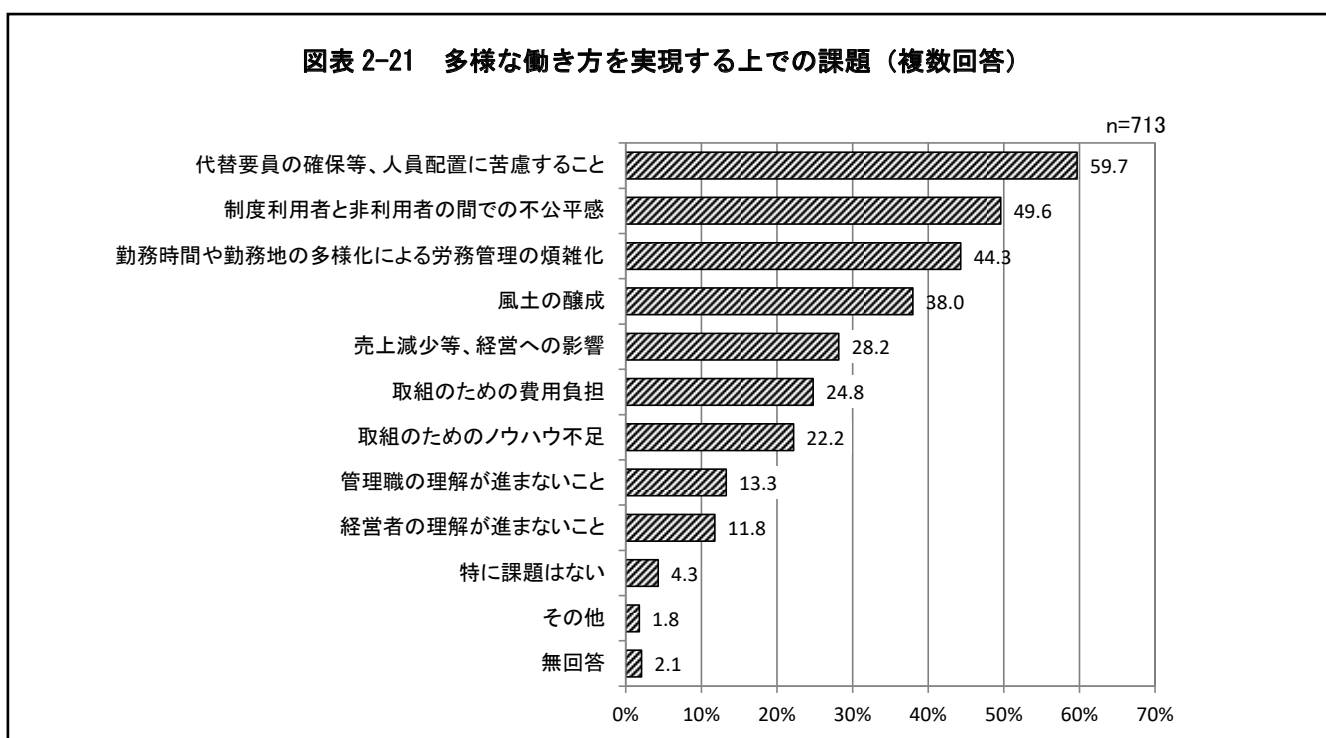
「制度あり」とひとつでも回答した事業所（n=670）に、制度利用促進のための取組の有無、取組内容についてたずねたところ、「行っている」は57.6%、「行っていない」は26.9%である。取組を「行っている」事業所（n=386）での取組内容は、「社内報・イントラネット等で制度の周知を行う」（54.7%）、「対象者へ個別に働きかけをする」（52.6%）の順で割合が高い。（図表 2-20-4）



(5) 多様な働き方を実現する上での課題（複数回答）

「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が最も高い

多様な働き方を実現する上での課題をたずねたところ、「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」（59.7%）が最も高く、次いで「制度利用者と非利用者の間での不公平感」（49.6%）となっている。（図表 2-21）



IV 自由意見（事業所（人事労務担当者）の意見）

事業所調査の回答者（713人）のうち、83人（回答者の11.6%）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37件と最も多く、次いで「行政に望むこと」が14件、「育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること」が7件、「保育所に関すること」が5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

- ◆ 制度における不平等はないが、男女雇用機会均等法制化前から社会に出ていた世代は、不平等の風土の下でキャリアを考えていた時期が少なからずあってその感覚が残っているので、同じ社内の中でもジェネレーションによる意識の差は現存している。次の世代交代の波では、現状と異なる状況が期待できると思う。（情報通信業 100～299人）
- ◆ 女性従業員の比率も高いことから、女性の管理職登用もあり、キャリアにおいて大きく不平等に感じることはない。ただし、育児休業が子育て時期での女性のキャリア形成に影響を及ぼすことについて、一般的な一定の課題（昇進時期の遅れ）はあるものと認識している。（教育、学習支援業 1,000人以上）
- ◆ 上層部の意識改革が必要。女性従業員のモデルがない為、女性の意識も低い。ただ、国や自治体に言われて形だけ役職をつけても意味はない。長い年月で変えていくしかない。（卸売業、小売業 30～99人）
- ◆ さまざまな業態の職場があるので、目指していく男女平等にばらつきがでてくると思います。平等であるべきという考えに異論はありませんが、職場においてはむしろ、適材適所、公正な能力評価に基づく昇任等により、法人の方向性、意向と個人の尊重のバランスを考えていきたいと思っております。（医療、福祉 100～299人）
- ◆ 男女平等、女性活躍の言葉で偏見を持つ方も多いので、ダイバーシティ、インクルージョンといった考え方がもっと普通に広がっていけばよいと思います。（学術研究、専門・技術サービス業 1,000人以上）

2 多様な働き方に関すること

- ◆ 様々な制度があり、休職、復職がしやすい状況となっている。一方でその負担は、会社やその部署の従業員が担っているのも現実。制度を促すのであれば、その負担軽減も併せてすべきではないか？（卸売業、小売業 500～999人）
- ◆ 様々な制度の利用に関して、利用者、非利用者間での不公平感は課題。（建設業 500～999人）
- ◆ 時短勤務をしている限りは、時間内にどれだけハイパフォーマンスをしても一定の評価しかされない印象がある。（卸売業、小売業 1,000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

- ◆ 男女とも例えば育児休業の取得は進めるべきと思うが、残業代などの減少による収入減があっては、なかなか育休取得は進まないと思われる。休業前と同等の収入が確保される見通しがなければ、取得は進まないのではなかろうか。（情報通信業 100～299人）

「事業所調査結果」

- ◆ 育児、介護で短時間になった職員を支える通常時間労働の人員が過度の負担にならないよう合せて制度をつくる必要があるように思われます。（今のままだと一方的に通常労働している人間に短時間の職員の仕事がプラスされるだけ）（医療、福祉 100～299 人）
- ◆ 介護に関する休業補償が、育児に比べて極端に低いため、将来的に問題になると考えられる。（卸売業、小売業 300～499 人）
- ◆ 育児休業、育児短時間勤務制度について、現状、法定通り整備されているものの、選択肢を増やすという意味で、コスト、人員、キャリア等の課題をクリアした上で、養育する子の年齢の上限を引き上げられると良いと感じる。（教育、学習支援業 1,000 人以上）

4 男性の育児参加に関すること

- ◆ 育児休業についてはまだまだ女性が取得するもの、という意識があり、男性は取得していない。また育休中の代替要員も不足していることから、制度を知っていても取得しにくい雰囲気があるのは確か。業務の効率化も含め、様々な側面から男性の育休取得についても積極的にとりこんでいきたい。（卸売業、小売業 300～499 人）
- ◆ 育児休業・看護休暇を使用するのは、結果女性のみ。社会の意識が変わらないと男性の使用は難しい。当社の女性社員は使用するが、女性社員の夫は全く使用出来ない。この状態では中小企業では女性を採用しづらくなり逆効果になってしまいます。（製造業 30～99 人）
- ◆ 家事・育児は女性がするものという考えが根強くあると感じる。育児休職においては、制度を定めても取得する男性は、ほぼいない。育児に参加している男性はいるが、有休の範囲である。無休の休暇は生活面の心配があると思う。（情報通信業 1,000 人以上）

5 保育所に関すること

- ◆ 保育園への入園が叶わず、職場復帰が遅れる従業員もいることから、都への要望として、保育園の整備等、待機児童問題の改善をお願いしたい。（教育、学習支援業 1,000 人以上）
- ◆ 育児休職から早期に復職を希望する女性が増えた。1才を過ぎると保育園に入れられない現状がある。復職するにも保育園に入れず困っている社員が多い。（情報通信業 1,000 人以上）
- ◆ 待機児童問題の対応などの解消に向けた取り組みを引きつづき行ってほしい。また、乳幼児期以外の子供をもつ家庭への支援も検討してほしい。去年は夫婦共働きの女性従業員で小学生の子供がおり、子供の学童保育がはずれてしまったことで退職になってしまった者がいました。（情報通信業 100～299 人）

6 行政に望むこと

- ◆ 育休や短時間勤務など、女性が取得するのが、あたり前だ！という風土が根強い。女性自身も含め固定観念（アンコンシャスバイアス）の払しょくなど、意識改革につながるセミナーを開催してほしい。（できれば無料、訪問有など）また企業で取扱えるような勉強ツールなどがあると、個々で理解度を深められるのでありがたいです。（卸売業、小売業 1,000 人以上）
- ◆ 女性が結婚、出産などによる離職がない職場を実現できる様、国、東京都などの行政機関による啓蒙とともに助成金、休業補償などの支援をすすめて欲しい。現実には企業と健康保険組合等の努力によるもの。（情報通信業 30～99 人）