

### 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			無回答	全体	性別			無回答		
		男性	女性	無回答			男性	女性	無回答			
全体	1,353 100.0 (100.0)	655 100.0 (48.4)	689 100.0 (50.9)	9 100.0 (0.7)	63 100.0 (100.0)	22 100.0 (34.9)	40 100.0 (63.5)	1 100.0 (1.6)				
年代	10代	1 0.1 (100.0)	0 0.0 (0.0)	1 0.1 (100.0)	0 0.0 (0.0)	0 0.0 (0.0)	0 0.0 (0.0)	0 0.0 (0.0)				
	20代	178 13.2 (100.0)	80 12.2 (44.9)	98 14.2 (55.1)	0 0.0 (0.0)	4 6.3 (100.0)	1 4.5 (25.0)	3 7.5 (75.0)	0 0.0 (0.0)			
	30代	479 35.4 (100.0)	256 39.1 (53.4)	221 32.1 (46.1)	2 22.2 (0.4)	5 7.9 (100.0)	1 4.5 (20.0)	4 10.0 (80.0)	0 0.0 (0.0)			
	40代	441 32.6 (100.0)	196 29.9 (44.4)	244 35.4 (55.3)	1 11.1 (0.2)	16 25.4 (100.0)	1 4.5 (6.3)	15 37.5 (93.8)	0 0.0 (0.0)			
	50代	203 15.0 (100.0)	92 14.0 (45.3)	111 16.1 (54.7)	0 0.0 (0.0)	16 25.4 (100.0)	5 22.7 (31.3)	11 27.5 (68.8)	0 0.0 (0.0)			
	60代以上	43 3.2 (100.0)	30 4.6 (69.8)	13 1.9 (30.2)	0 0.0 (0.0)	21 33.3 (100.0)	14 63.6 (66.7)	7 17.5 (33.3)	0 0.0 (0.0)			
	無回答	8 0.6 (100.0)	1 0.2 (12.5)	1 0.1 (12.5)	6 66.7 (75.0)	1 1.6 (100.0)	0 0.0 (0.0)	0 0.0 (0.0)	1 100.0 (100.0)			

(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	1,353 100.0	655 100.0	689 100.0	9 100.0
建設業	102 7.5	50 7.6	52 7.5	0 0.0
製造業	169 12.5	81 12.4	86 12.5	2 22.2
情報通信業	102 7.5	51 7.8	51 7.4	0 0.0
運輸業、郵便業	92 6.8	48 7.3	44 6.4	0 0.0
卸売業、小売業	155 11.5	76 11.6	78 11.3	1 11.1
金融業、保険業	59 4.4	26 4.0	32 4.6	1 11.1
不動産業、物品賃貸業	40 3.0	18 2.7	22 3.2	0 0.0
学術研究、専門・技術サービス業	60 4.4	30 4.6	30 4.4	0 0.0
宿泊業、飲食サービス業	31 2.3	14 2.1	15 2.2	2 22.2
生活関連サービス業、娯楽業	25 1.8	12 1.8	13 1.9	0 0.0
教育、学習支援業	89 6.6	44 6.7	45 6.5	0 0.0
医療、福祉	204 15.1	102 15.6	102 14.8	0 0.0
サービス業（他に分類されないもの）	195 14.4	88 13.4	107 15.5	0 0.0
その他	19 1.4	10 1.5	9 1.3	0 0.0
無回答	11 0.8	5 0.8	3 0.4	3 33.3

(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	1,353 100.0	655 100.0	689 100.0	9 100.0
30～99人	332 24.5	161 24.6	171 24.8	0 0.0
100～299人	436 32.2	212 32.4	221 32.1	3 33.3
300～499人	175 12.9	85 13.0	90 13.1	0 0.0
500～999人	134 9.9	67 10.2	67 9.7	0 0.0
1,000人以上	262 19.4	125 19.1	134 19.4	3 33.3
無回答	14 1.0	5 0.8	6 0.9	3 33.3

「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	1,353 100.0	655 100.0	689 100.0	9 100.0
専門・技術職（技術者、看護師、教員等）	229 16.9	135 20.6	94 13.6	0 0.0
事務職（経理事務、オペレーター等）	830 61.3	301 46.0	526 76.3	3 33.3
営業職	121 8.9	99 15.1	21 3.0	1 11.1
販売・サービス職（店員等）	31 2.3	13 2.0	16 2.3	2 22.2
技能・労務職（運転手、作業員等）	46 3.4	36 5.5	10 1.5	0 0.0
管理職（課長相当職以上）	76 5.6	61 9.3	15 2.2	0 0.0
その他	16 1.2	10 1.5	6 0.9	0 0.0
無回答	4 0.3	0 0.0	1 0.1	3 33.3

(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	1,353 100.0	123 9.1	153 11.3	381 28.2	484 35.8	210 15.5	2 0.1
男性	655 100.0	59 9.0	81 12.4	193 29.5	219 33.4	102 15.6	1 0.2
女性	689 100.0	63 9.1	72 10.4	183 26.6	263 38.2	107 15.5	1 0.1
無回答	9 100.0	1 11.1	0 0.0	5 55.6	2 22.2	1 11.1	0 0.0

(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	1,353 100.0	685 50.6	305 22.5	178 13.2	98 7.2	44 3.3	30 2.2	13 1.0
男性	655 100.0	261 39.8	151 23.1	110 16.8	78 11.9	37 5.6	12 1.8	6 0.9
女性	689 100.0	419 60.8	152 22.1	68 9.9	19 2.8	7 1.0	17 2.5	7 1.0
無回答	9 100.0	5 55.6	2 22.2	0 0.0	1 11.1	0 0.0	1 11.1	0 0.0

(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	1,353 100.0	1283 94.8	30 2.2	33 2.4	7 0.5
男性	655 100.0	631 96.3	7 1.1	15 2.3	2 0.3
女性	689 100.0	645 93.6	22 3.2	18 2.6	4 0.6
無回答	9 100.0	7 77.8	1 11.1	0 0.0	1 11.1

「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	1,353 100.0	318 23.5	464 34.3	266 19.7	271 20.0	22 1.6	6 0.4	6 0.4
男性	655 100.0	102 15.6	197 30.1	152 23.2	183 27.9	14 2.1	6 0.9	1 0.2
女性	689 100.0	213 30.9	264 38.3	111 16.1	88 12.8	8 1.2	0 0.0	5 0.7
無回答	9 100.0	3 33.3	3 33.3	3 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0

(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	1,353 100.0	42 3.1	218 16.1	454 33.6	295 21.8	268 19.8	61 4.5	15 1.1
男性	655 100.0	15 2.3	127 19.4	245 37.4	144 22.0	100 15.3	18 2.7	6 0.9
女性	689 100.0	26 3.8	89 12.9	206 29.9	149 21.6	167 24.2	43 6.2	9 1.3
無回答	9 100.0	1 11.1	2 22.2	3 33.3	2 22.2	1 11.1	0 0.0	0 0.0

(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	1,353 100.0	778 57.5	571 42.2	4 0.3
男性	655 100.0	405 61.8	248 37.9	2 0.3
女性	689 100.0	365 53.0	322 46.7	2 0.3
無回答	9 100.0	8 88.9	1 11.1	0 0.0

(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	1,353 100.0	317 23.4	133 9.8	201 14.9	691 51.1	11 0.8
男性	655 100.0	167 25.5	65 9.9	99 15.1	318 48.5	6 0.9
女性	689 100.0	146 21.2	68 9.9	101 14.7	369 53.6	5 0.7
無回答	9 100.0	4 44.4	0 0.0	1 11.1	4 44.4	0 0.0

(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	1,353 100.0	285 21.1	153 11.3	797 58.9	109 8.1	9 0.7
男性	655 100.0	140 21.4	81 12.4	385 58.8	47 7.2	2 0.3
女性	689 100.0	141 20.5	72 10.4	410 59.5	59 8.6	7 1.0
無回答	9 100.0	4 44.4	0 0.0	2 22.2	3 33.3	0 0.0

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

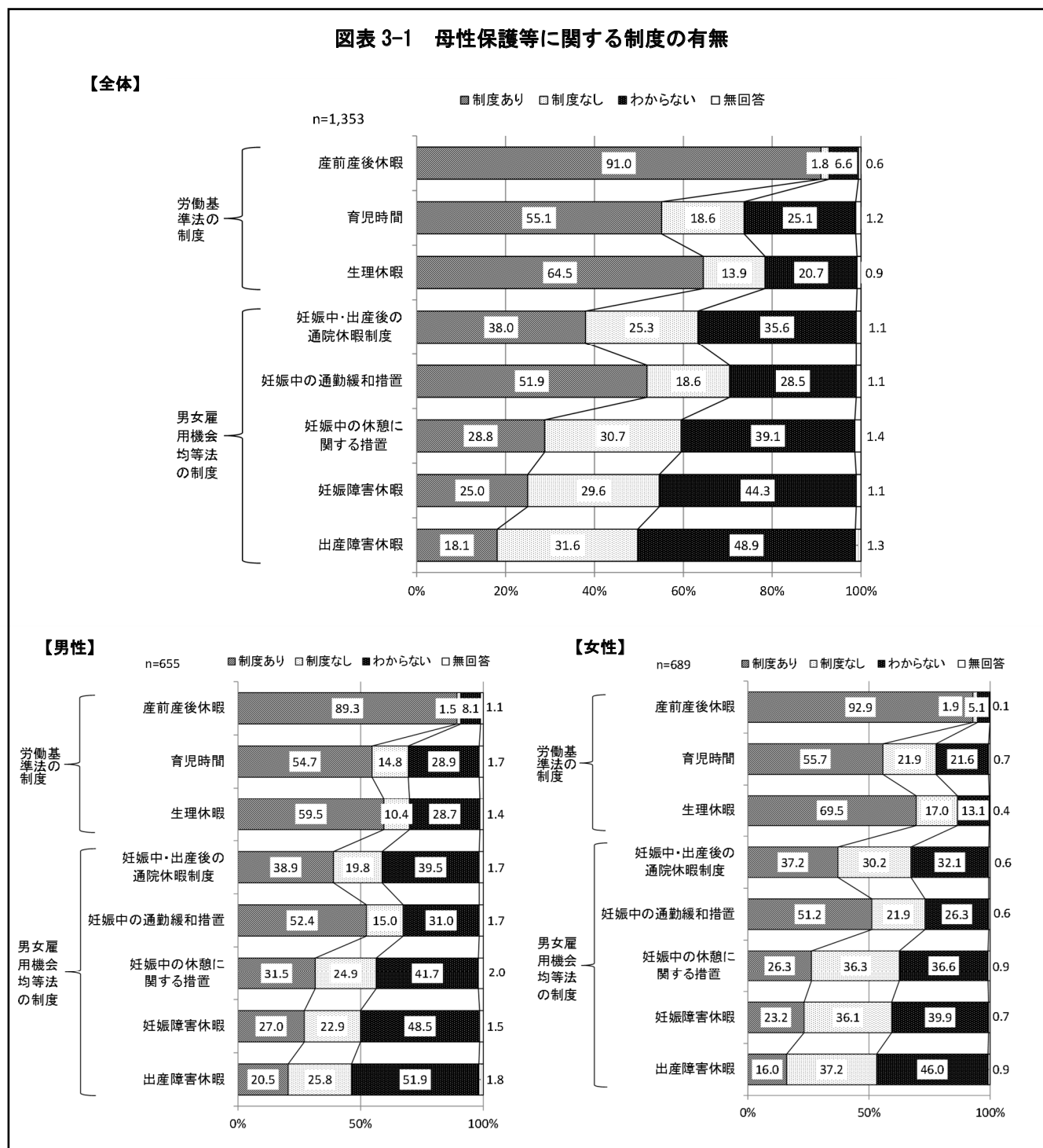
職場における母性保護に関する8項目の制度を挙げて、それぞれの制度の有無についてたずねた。

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」(91.0%)、「生理休暇」(64.5%)、「育児時間」(55.1%)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」(51.9%)の割合が高い。ただし、5項目とも「わからない」の割合が2割後半を超えており、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。

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。

(図表 3-1)

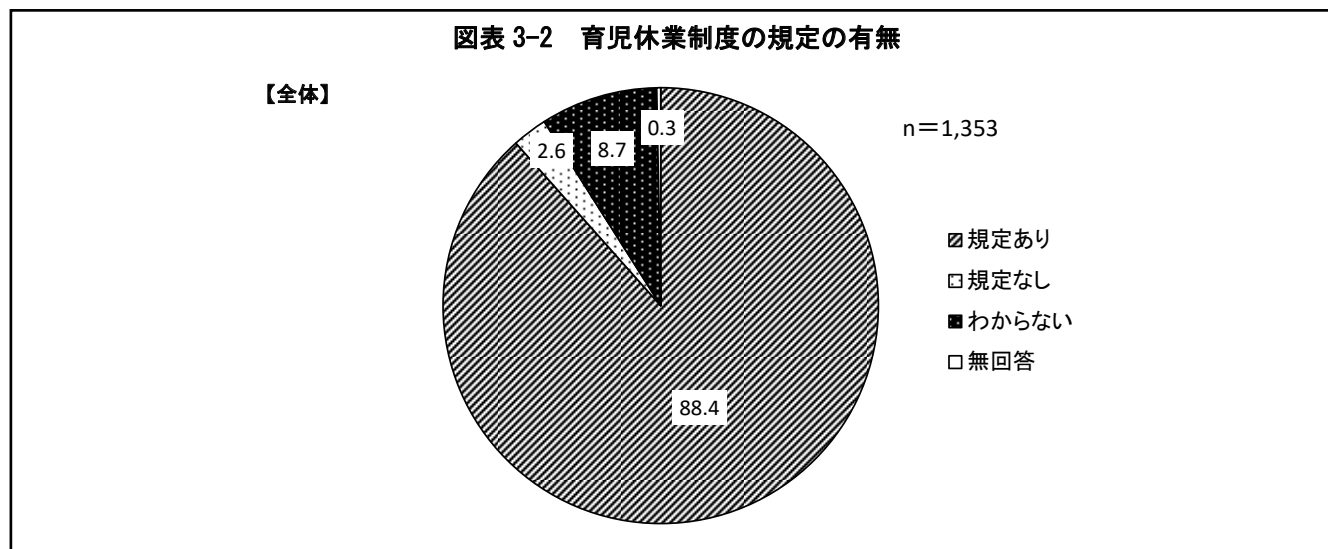


## Ⅱ 育児・介護休業法等に関する事項

### 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割後半

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88.4%、「規定なし」は2.6%、「わからない」は8.7%となっている。(図表3-2)

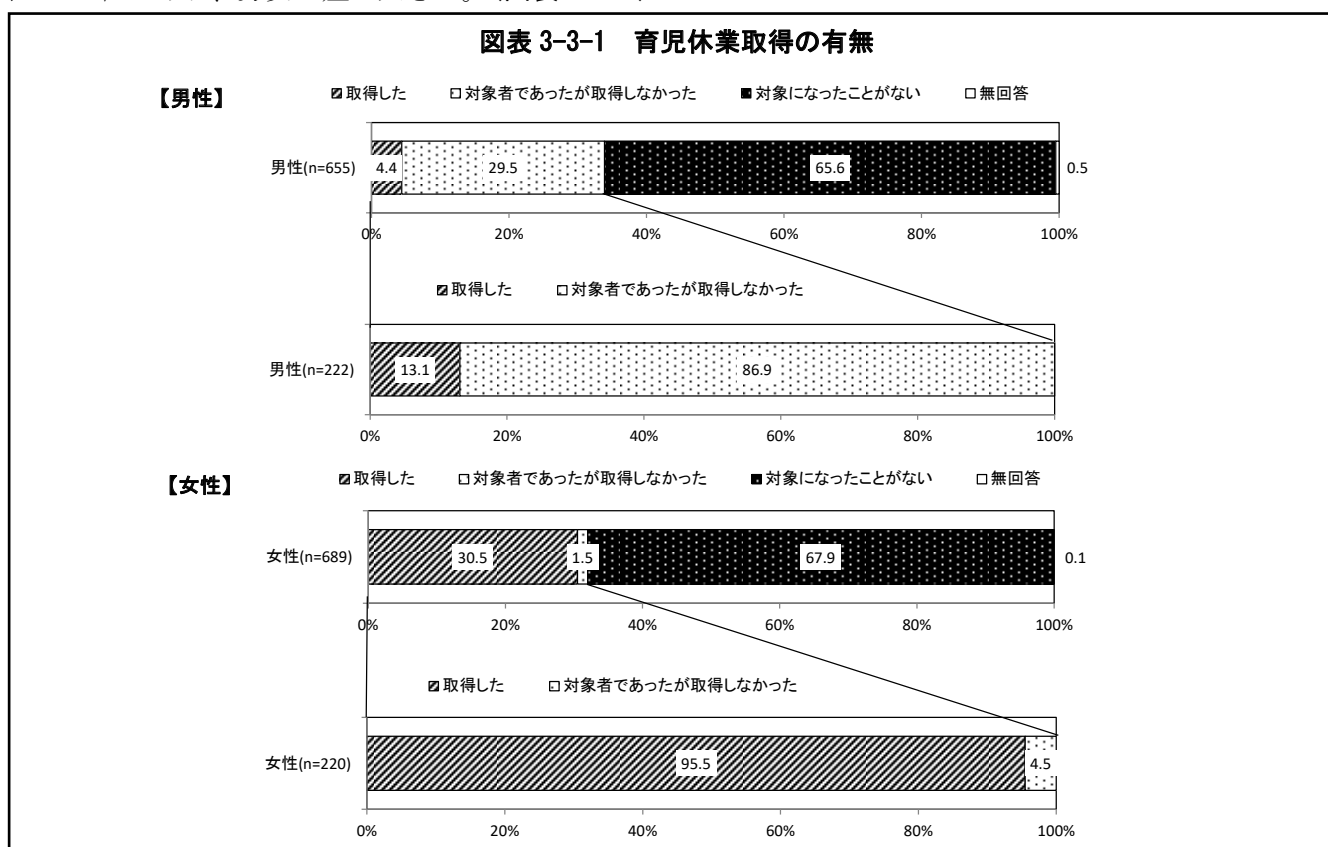


### 2 育児休業取得の有無

#### 女性の取得率95.5%に対して、男性の取得率は13.1%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33.9%（「取得した」(4.4%) + 「取得しなかった」(29.5%)）、女性は32.0%（同様に(30.5%) + (1.5%)）である。

育児休業対象者（男性n=222、女性n=220）のうち、育児休業を取得したことがあるのは、男性13.1%、女性95.5%であり、男女の差が大きい。(図表3-3-1)

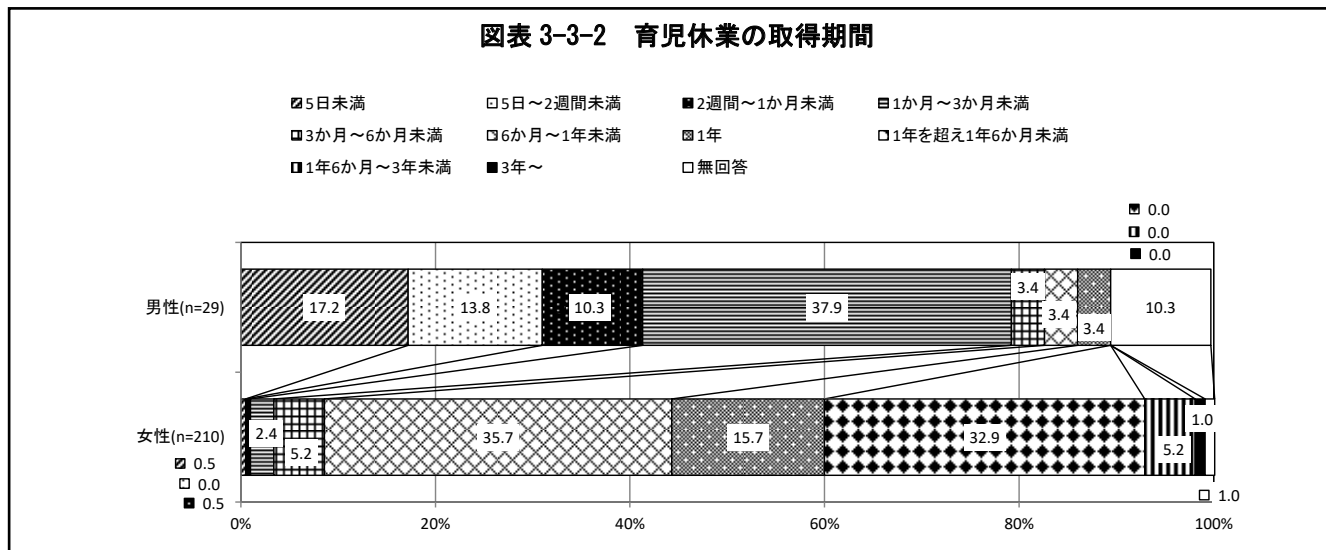


## 2-1 育児休業の取得期間

**女性は「6か月～1年未満」、男性は「1か月～3か月未満」が最も高い**

育児休業取得者（男性：n=29、女性：n=210）に対し、育児休業取得期間はどのくらいかをたずねた。

男性では「1か月～3か月未満」（37.9%）が最も高く、次いで「5日未満」（17.2%）となっている。女性では「6か月～1年未満」（35.7%）が最も高く、次いで「1年を超え1年6か月未満」（32.9%）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みられる。（図表 3-3-2）

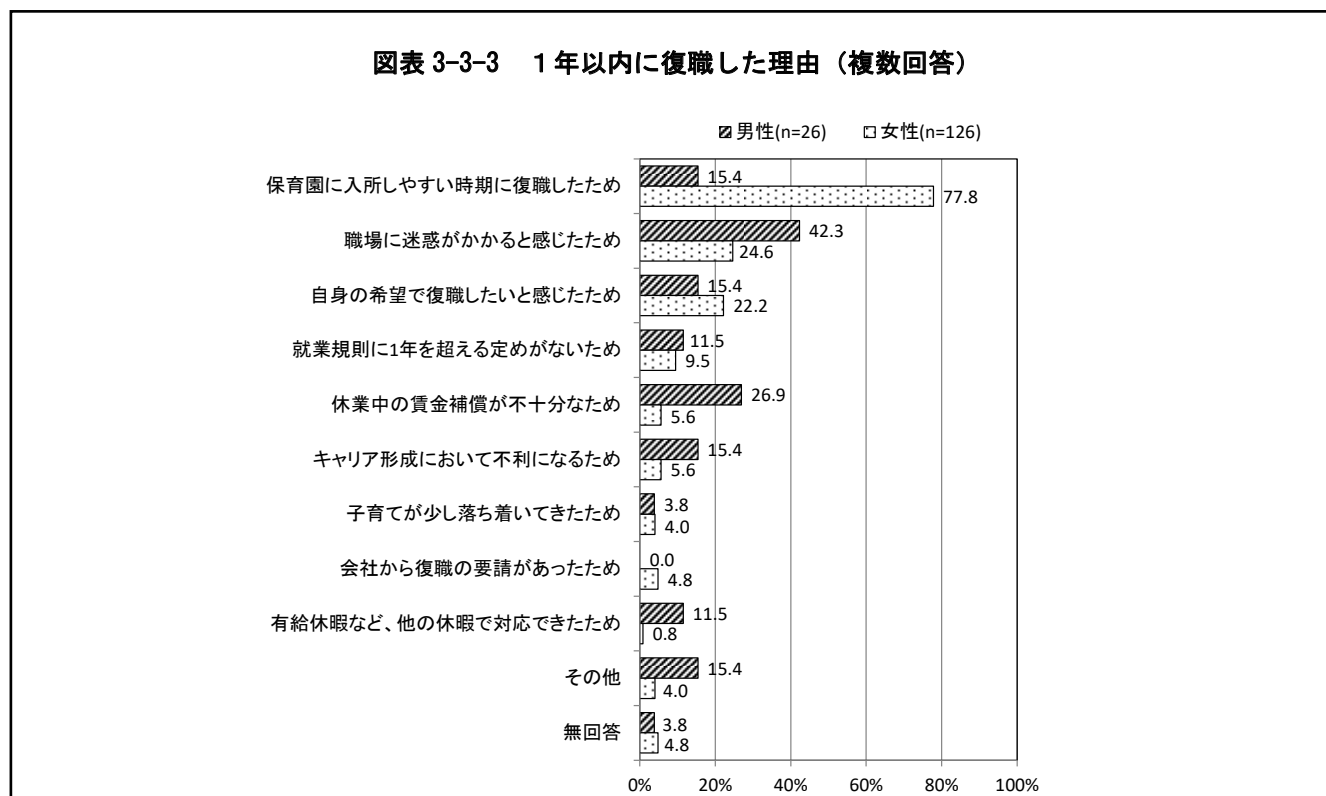


## 2-2 1年以内に復職した理由（複数回答）

**男性は「職場に迷惑がかかると感じたため」、女性は「保育園に入所しやすい時期に復職したため」が最も高い**

育児休業取得者で1年以内に復職した理由をたずねた。

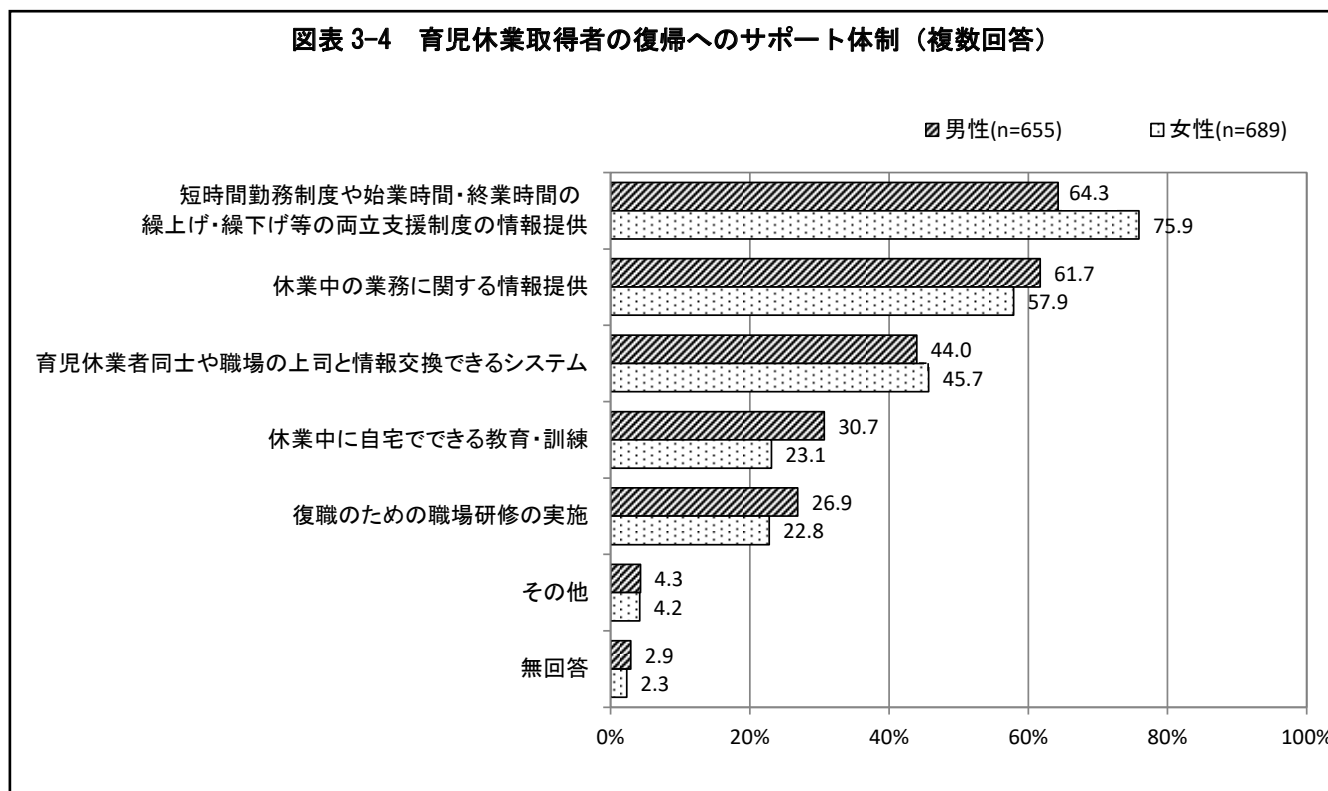
男性では「職場に迷惑がかかると感じたため」（42.3%）が最も高く、次いで「休業中の賃金補償が不十分なため」（26.9%）となっている。女性では「保育園に入所しやすい時期に復職したため」（77.8%）が最も高くなっており、男女の意識が異なる。（図表 3-3-3）



### 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64.3%、女性75.9%となっている。次いで、「休業中の業務に関する情報提供」（男性61.7%、女性57.9%）、「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44.0%、女性45.7%）となっている。（図表3-4）





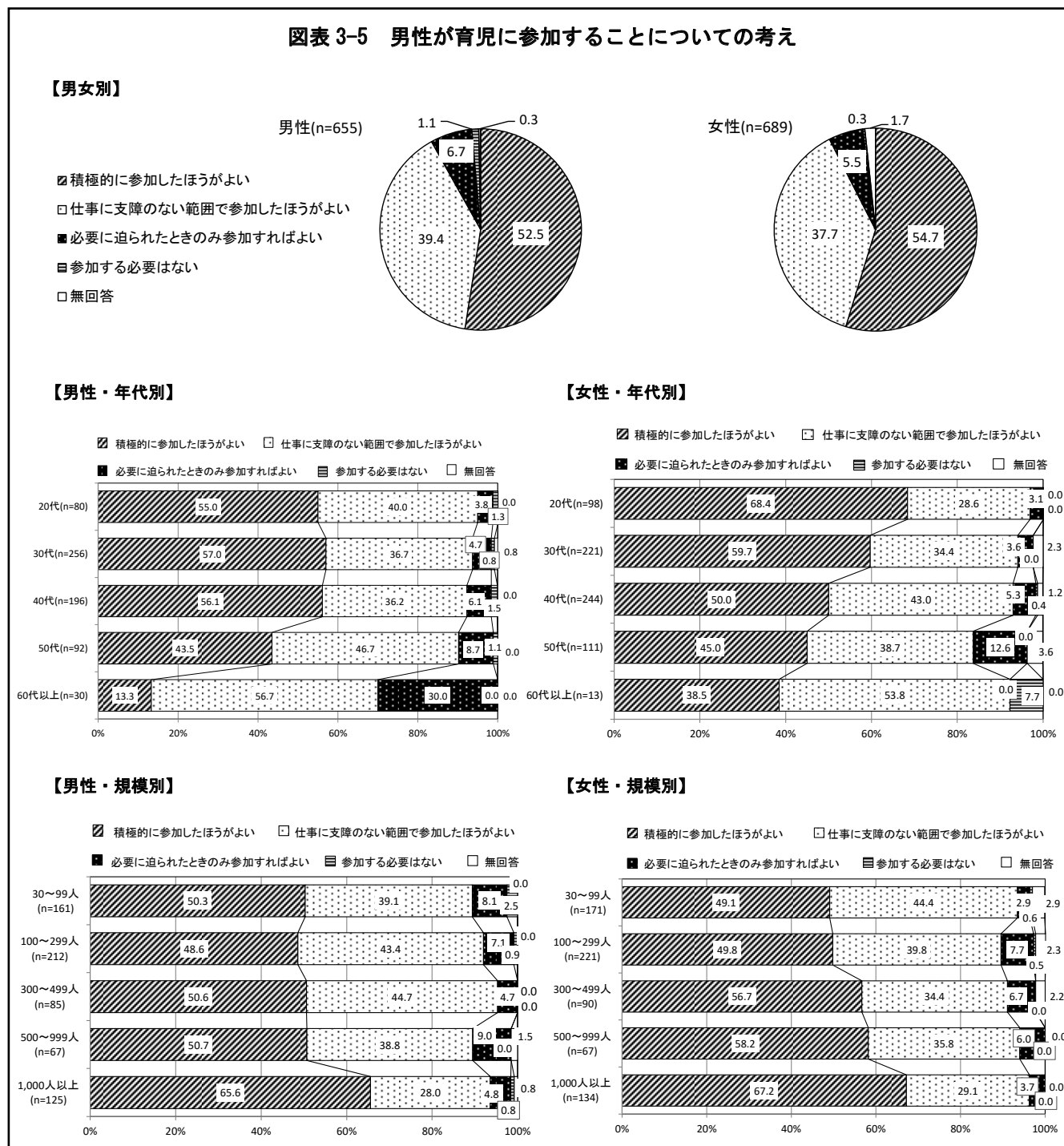
#### 4 男性が育児に参加することについての考え

##### 男女ともに「積極的に参加した方がよい」が最も高い

男性の育児参加への考えをたずねた。男女ともに「積極的に参加した方がよい」が最も多く、男性 52.5%、女性 54.7%となっている。次いで、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」（男性 39.4%、女性 37.7%）、「必要に迫られたときのみ参加すればよい」（男性 6.7%、女性 5.5%）の順となっている。

年代別にみると、男性では30代、女性では20代で「積極的に参加した方がよい」と考えている割合が最も高くなっている。規模別にみると、男女ともに「1,000人以上」では「積極的に参加したほうがよい」が6割を超えているが、男性は「100～299人」、女性は「30～99人」、「100～299人」で4割台となっている。

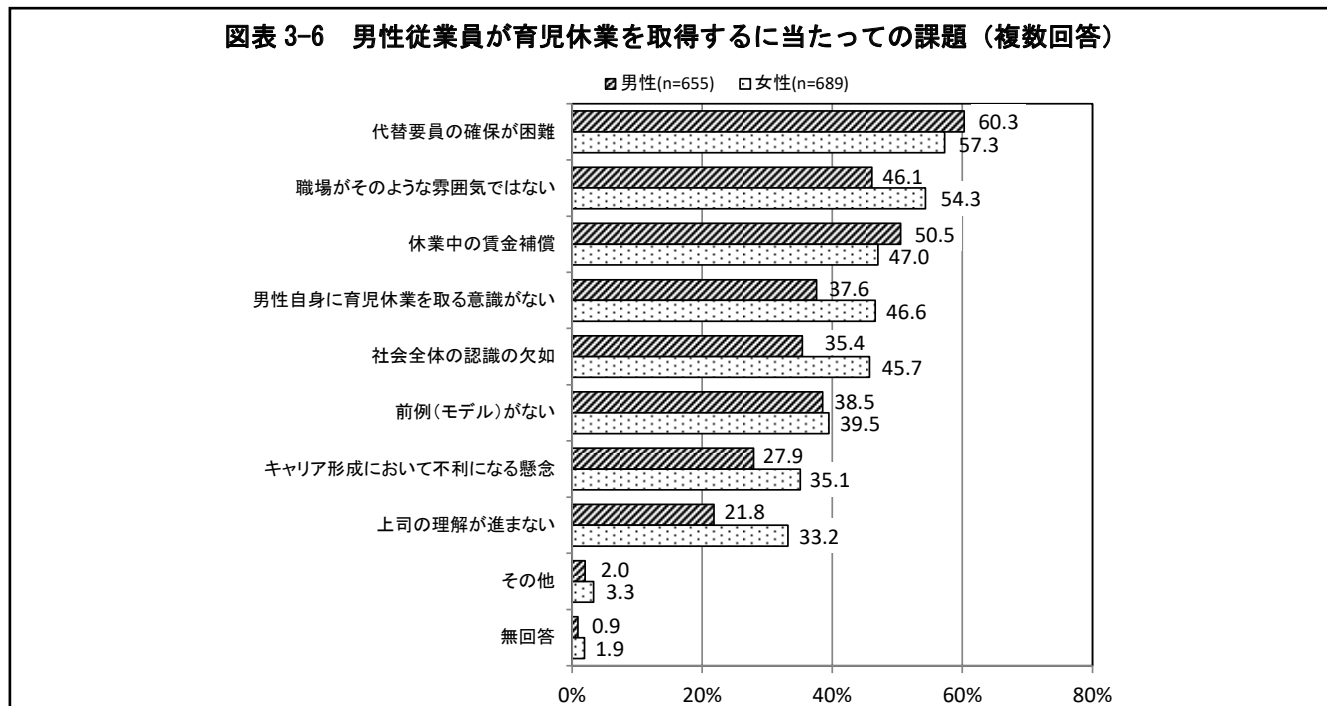
(図表 3-5)



5 男性従業員が育児休業を取得するに当たっての課題（複数回答）

**男女ともに「代替要員の確保が困難」が最も高い**

男性の育児休業取得に当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」（60.3%）、「休業中の賃金補償」（50.5%）、「職場がそのような雰囲気ではない」（46.1%）、女性では「代替要員の確保が困難」（57.3%）、「職場がそのような雰囲気ではない」（54.3%）、「休業中の賃金補償」（47.0%）の順に割合が高い。（図表 3-6）

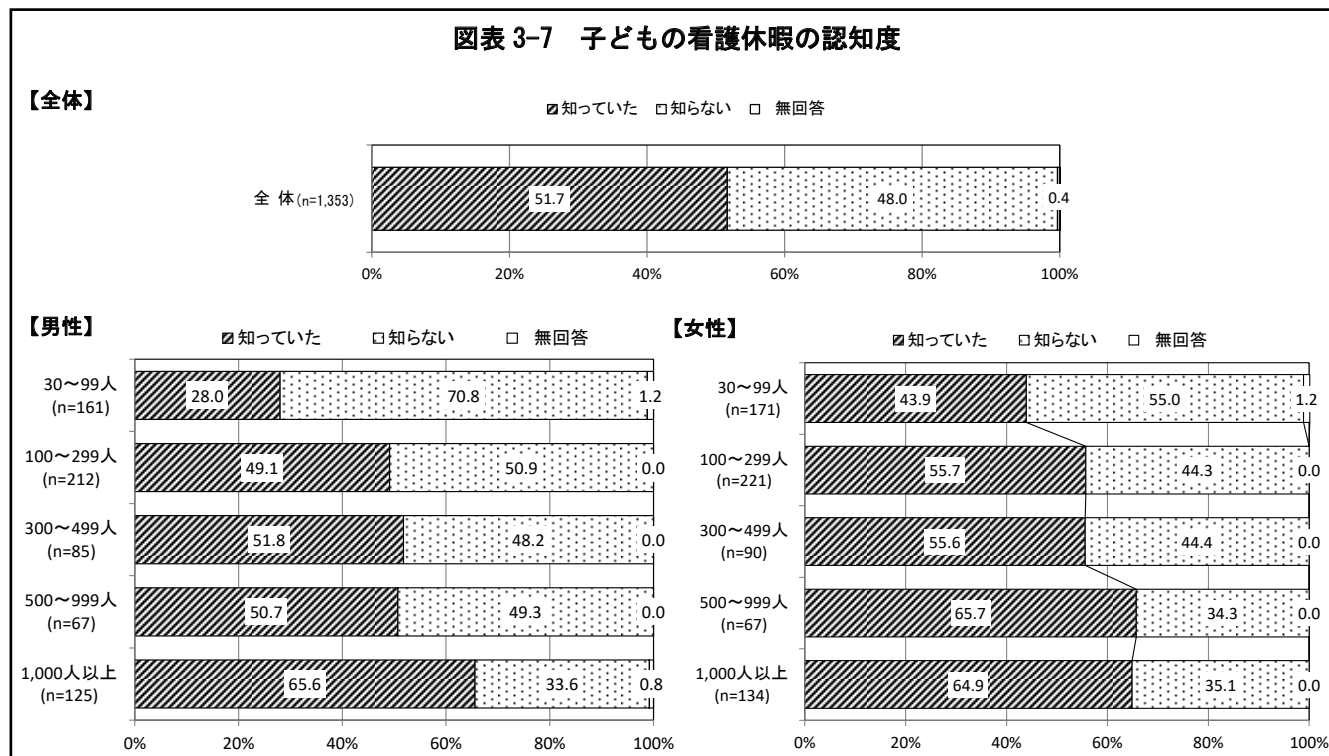


## 6 子どもの看護休暇の認知度

### 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4割後半

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、「知っていた」が51.7%と半数を超えており、「知らない」(48.0%)を上回っている。

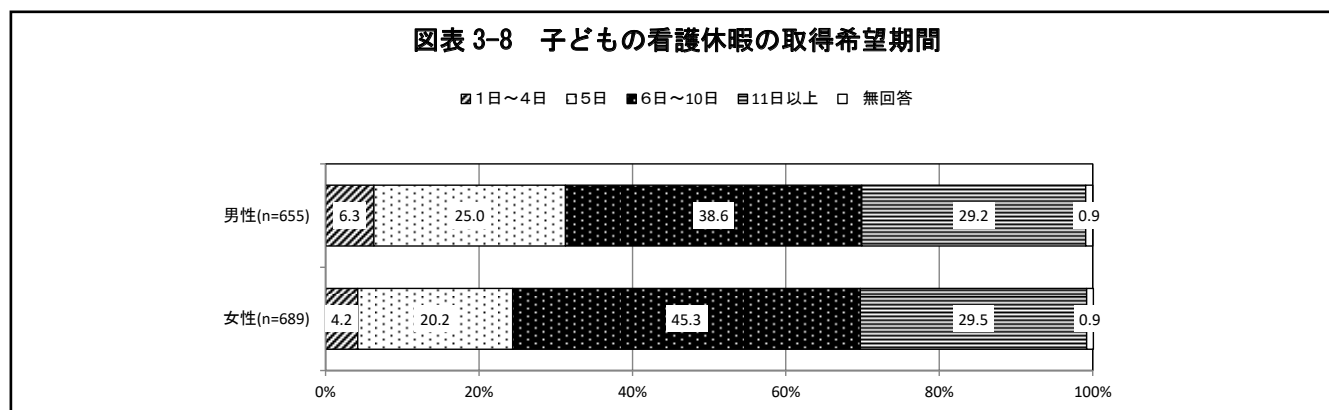
規模別にみると「知っていた」割合は、男性では「300~499人」、「500~999人」、「1000人以上」の企業で5割以上であるのに対し、女性では「30~99人」を除くすべての規模で5割以上となっている。(図表3-7)



## 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

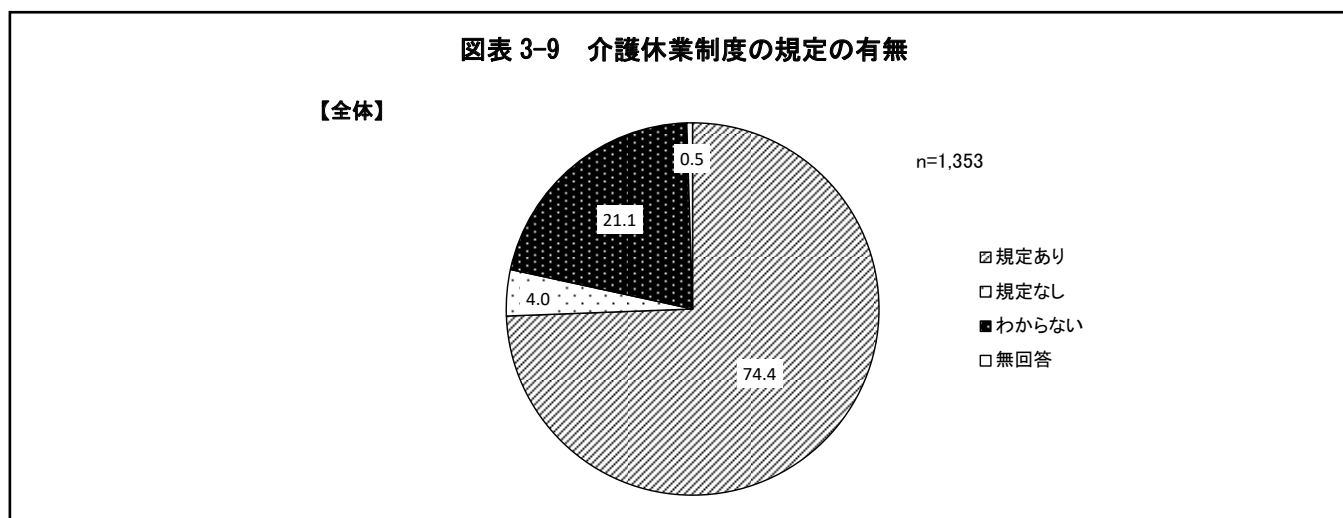
子どもの看護休暇は、年間どのくらい取得できることが望ましいかをたずねた。男女とも「6~10日」(男性38.6%、女性45.3%)が最も割合が高い。以下、割合の高い順に、「11日以上」(男性29.2%、女性29.5%)、「5日」(男性25.0%、女性20.2%)となっており、男女とも法律で定められた年5日以上の期間の取得を希望する回答が多い。(図表3-8)



## 8 介護休業制度の規定の有無

### 「規定あり」は7割半ば

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74.4%、「規定なし」は4.0%、「わからない」は21.1%となっている。(図表 3-9)

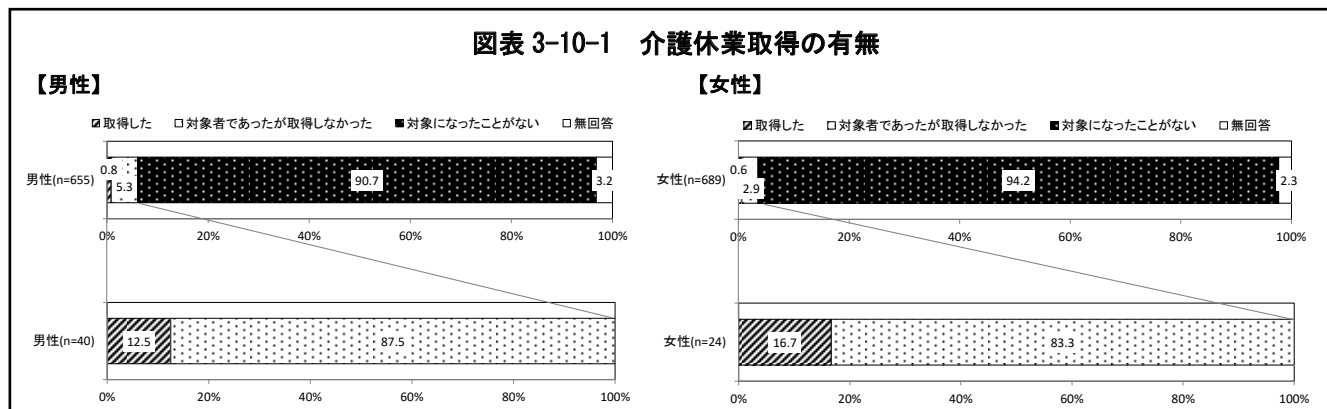


## 9 介護休業取得の有無

### 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6.1%（取得した(0.8%) + 対象者であったが取得しなかった(5.3%)）、女性は3.5%（同様に(0.6%) + (2.9%)）であった。

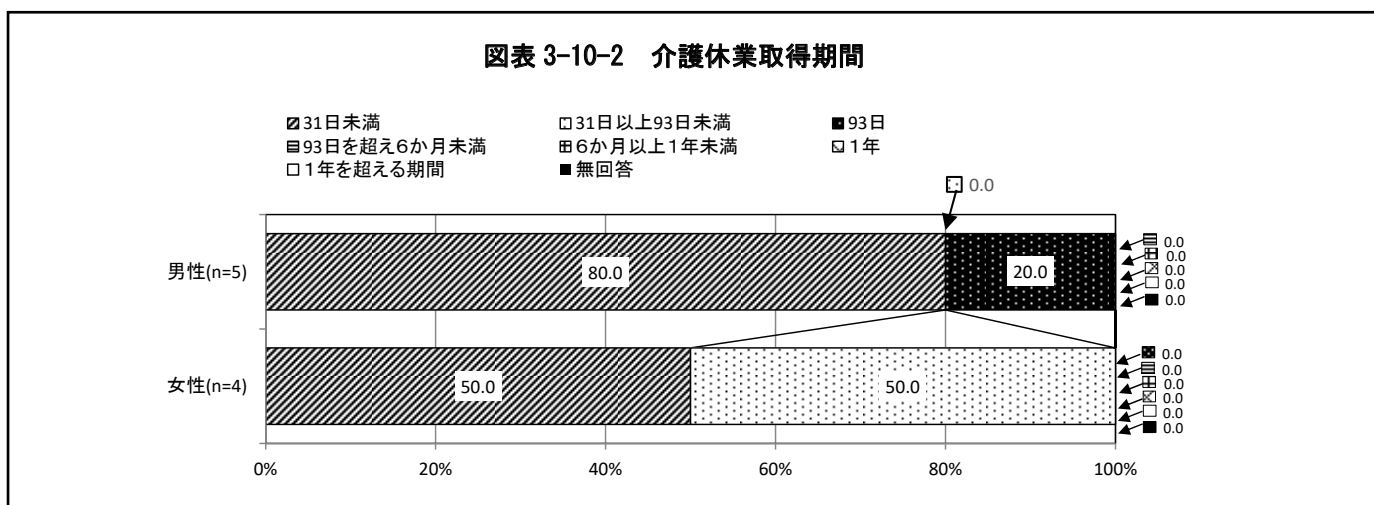
介護休業対象者（男性：n=40、女性：n=24）のうち、休業を取得したことがあるのは、男性12.5%（5名）、女性16.7%（4名）であった。(図表 3-10-1)



9-1 介護休業取得期間

「93日未満」8名、「93日」1名

介護休業を取得したと回答した者（男性：n=5、女性：n=4）に、取得期間をたずねた。男性は「31日未満」4名、「93日」が1名、女性は「31日未満」が2名、「31日以上93日未満」が2名となっている。（図表3-10-2）

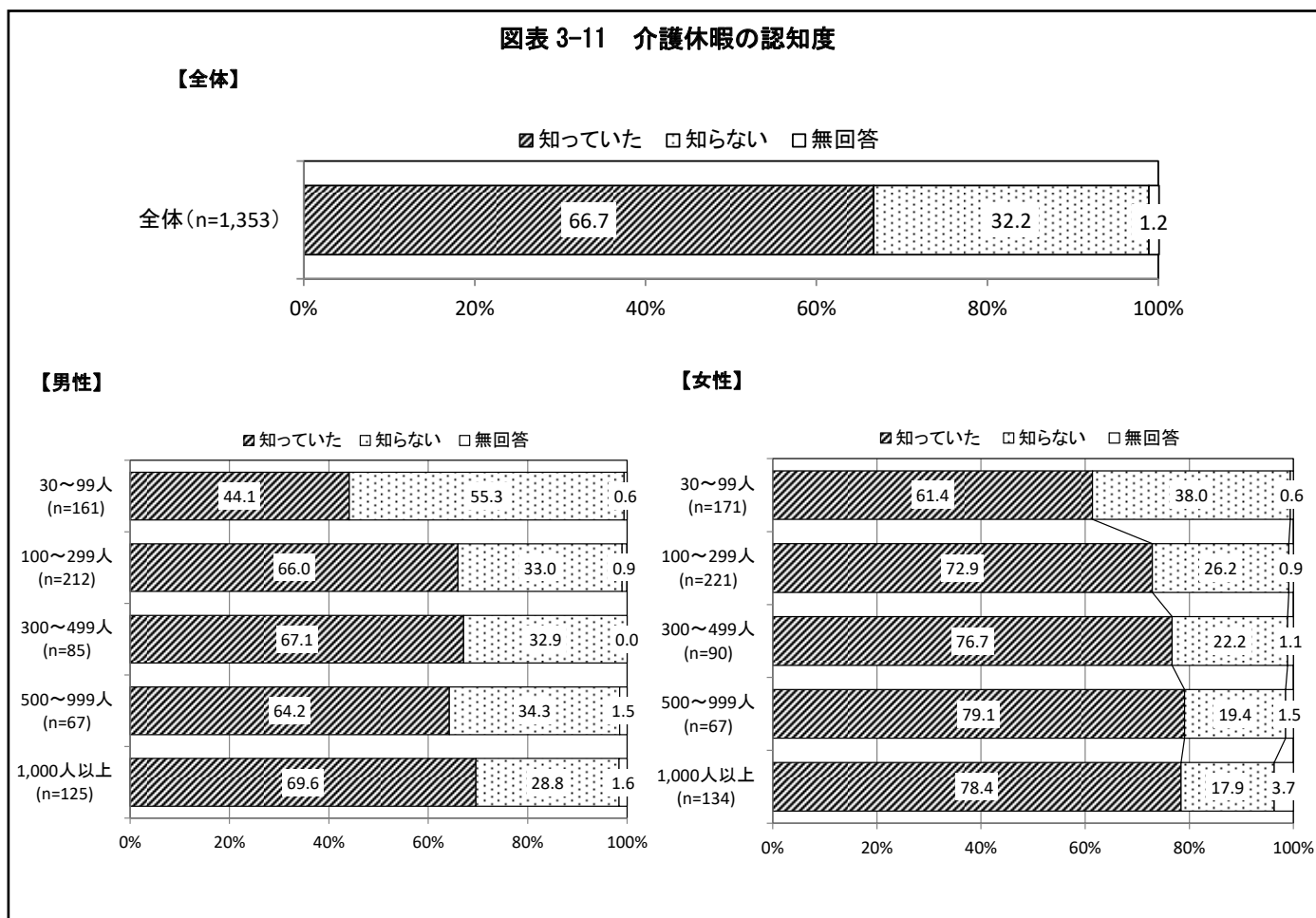


10 介護休暇の認知度

介護休暇が法定されていることを「知っていた」が6割半ば

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66.7%となっている。男女別にみると、すべての規模で女性の方が男性より「知っていた」の割合が高くなっている。

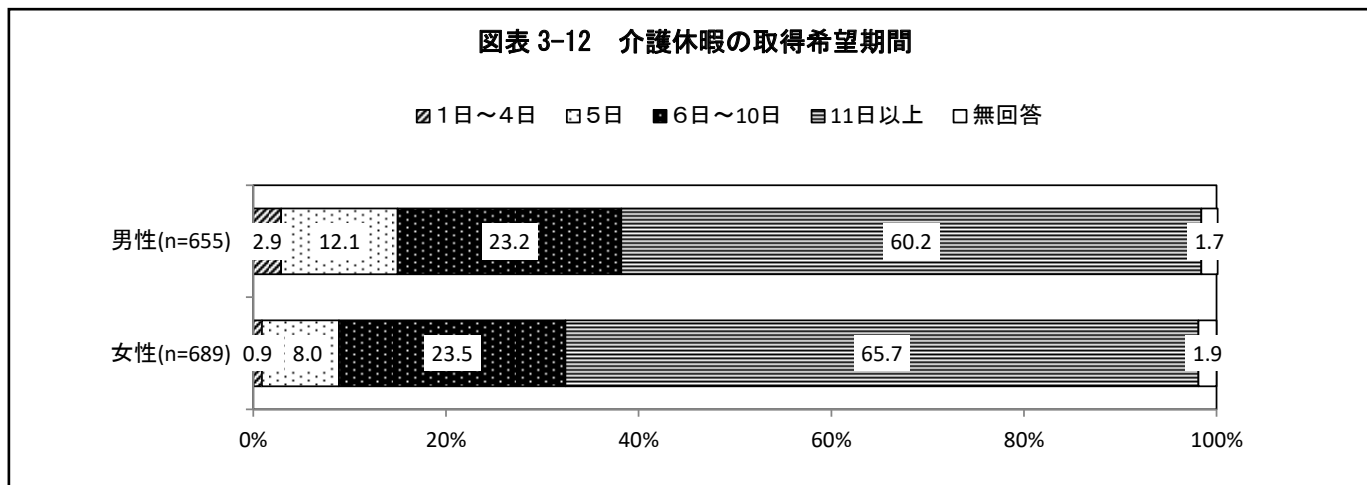
（図表3-11）



### 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 60.2%、女性 65.7%）が最も割合が高い。以下、割合の高い順に「6日～10日」（男性 23.2%、女性 23.5%）、「5日」（男性 12.1%、女性 8.0%）となっている。男女とも、法律に定められた年5日以上期間の取得を希望する回答が多い。（図表 3-12）



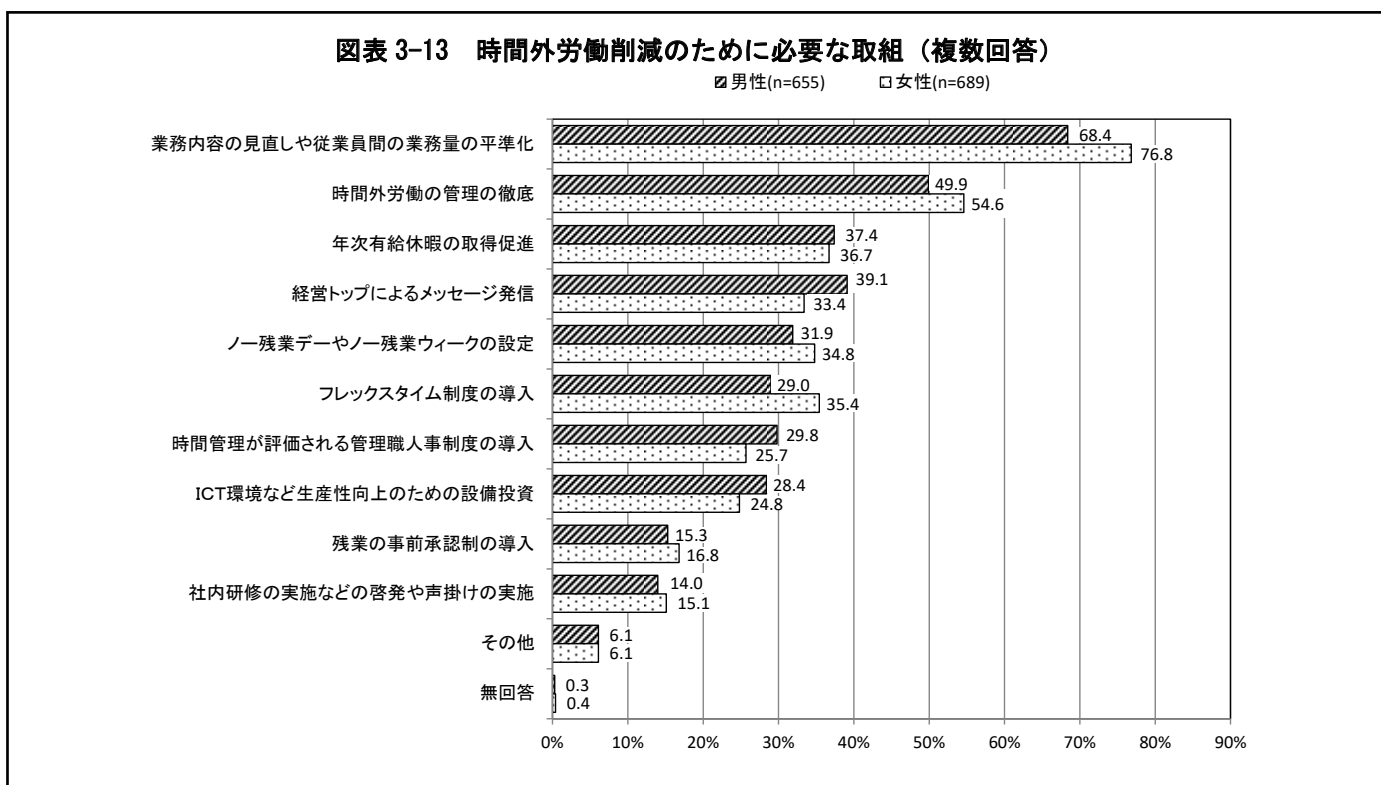
### Ⅲ 多様な働き方に関する事項

#### 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に必要な取組（複数回答）

**男女とも「業務内容の見直しや従業員間の業務量の平準化」が最も高い**

時間外労働削減のために必要だと思う取組をたずねたところ、男女とも「業務内容の見直しや従業員間の業務量の平準化」（男性 68.4%、女性 76.8%）が最も高く、次いで、「時間外労働の管理の徹底」（男性 49.9%、女性 54.6%）となっている。（図表 3-13）



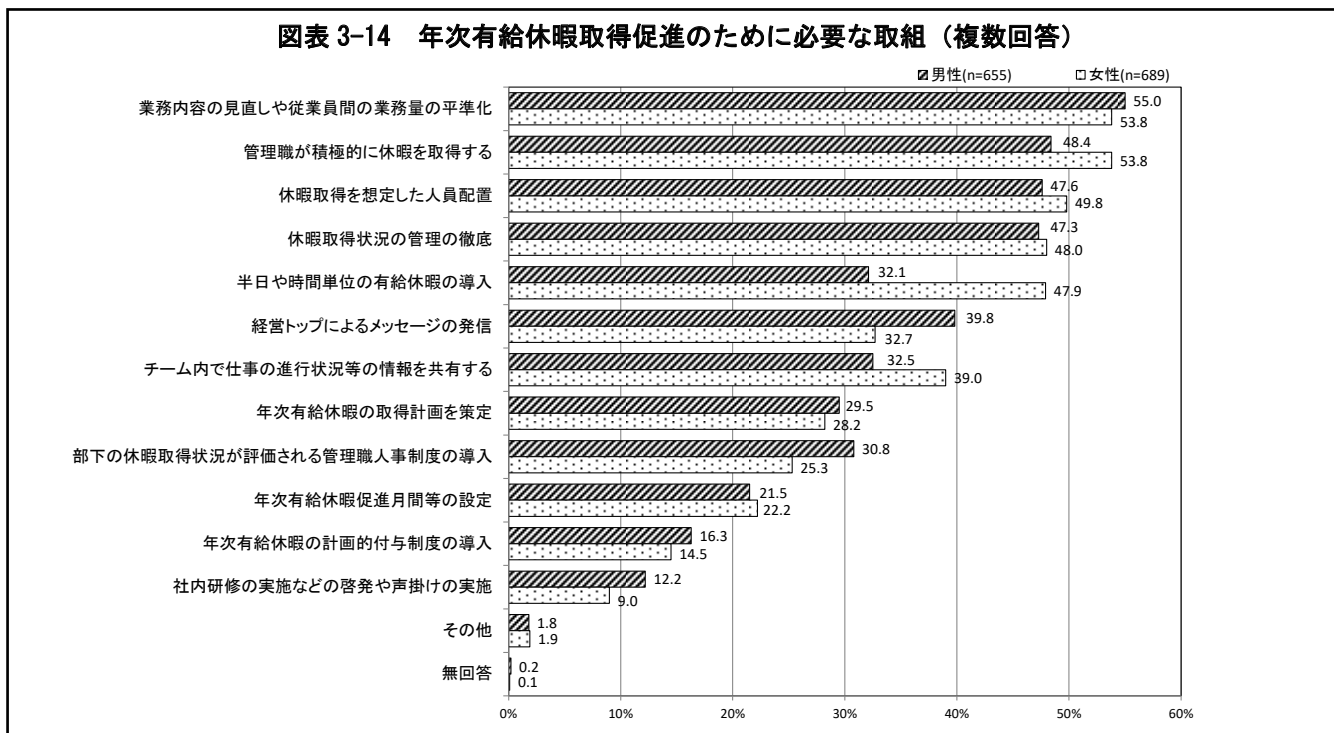
「従業員調査結果」

(2) 年次有給休暇取得促進のために必要な取組（複数回答）

男女とも「業務内容の見直しや従業員間の業務量の平準化」や「管理職が積極的に休暇を取得する」の割合が高い

年次有給休暇取得促進のために必要だと思う取組をたずねたところ、「業務内容の見直しや従業員間の業務量の平準化」（男性 55.0%、女性 53.8%）、「管理職が積極的に休暇を取得する」（男性 48.4%、女性 53.8%）、「休暇取得を想定した人員配置」（男性 47.6%、女性 49.8%）が上位となっている。（図表 3-14）

図表 3-14 年次有給休暇取得促進のために必要な取組（複数回答）

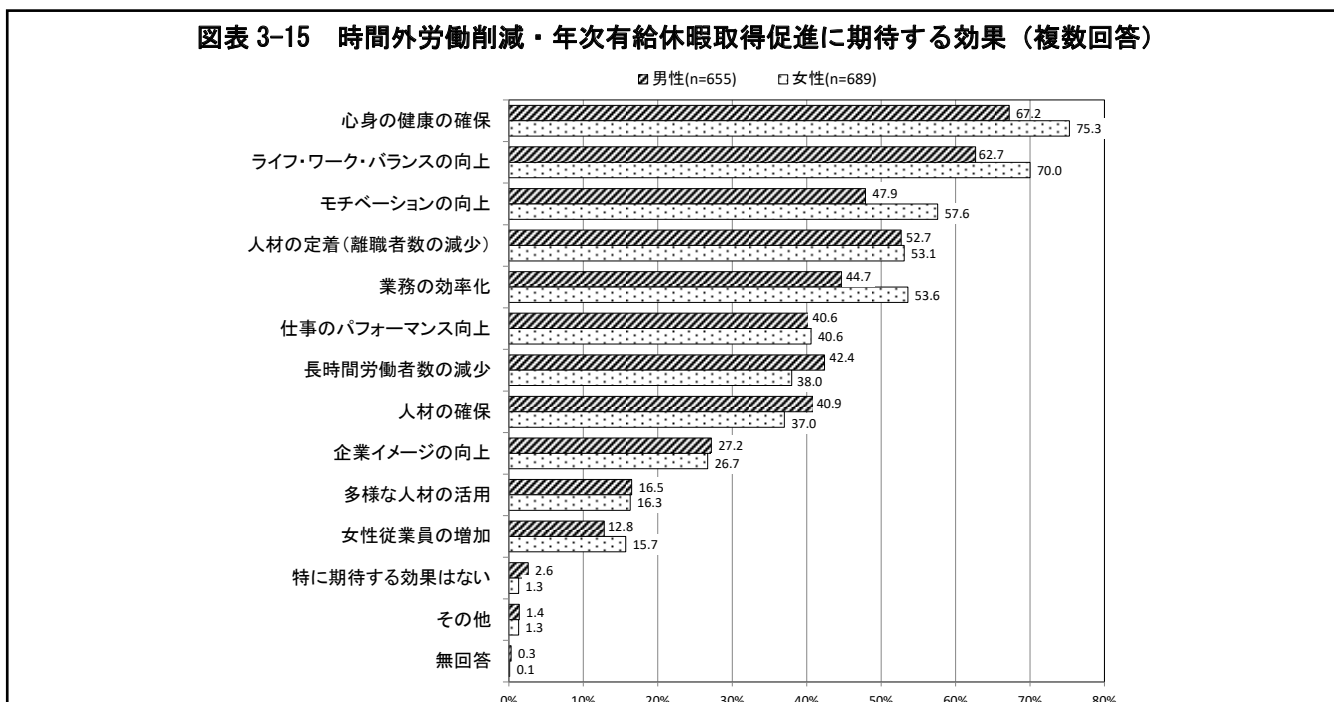


(3) 時間外労働削減・年次有給休暇取得促進に期待する効果（複数回答）

男女とも「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にどのような効果が期待されると思うかたずねたところ、男女とも「心身の健康の確保」（男性 67.2%、女性 75.3%）が最も高く、次いで「ライフ・ワーク・バランスの向上」（男性 62.7%、女性 70.0%）となっている。（図表 3-15）

図表 3-15 時間外労働削減・年次有給休暇取得促進に期待する効果（複数回答）



## 2 多様な働き方について

### (1) 制度の有無と利用状況

「制度あり」、「利用経験あり」ともに最も高いのは「半日や時間単位の有給休暇」

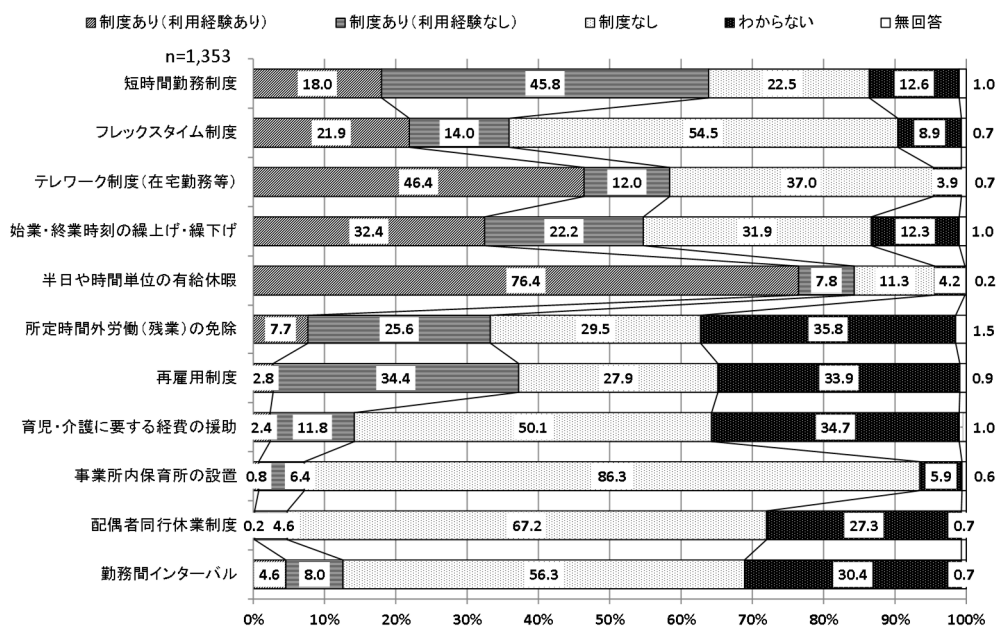
多様な働き方の制度 11 項目を挙げて、それぞれの制度の有無と利用状況をたずねた。制度がある割合が高いのは、「半日や時間単位の有給休暇」84.2%（利用経験あり（76.4%）+利用経験なし（7.8%））、「短時間勤務制度」63.8%（同様に（18.0%）+（45.8%））、「テレワーク制度（在宅勤務等）」58.4%（同様に（46.4%）+（12.0%））となっている。

また、利用経験ありの割合は「半日や時間単位の有給休暇」（76.4%）が最も高く、次いで「テレワーク制度（在宅勤務等）」（46.4%）となっている。

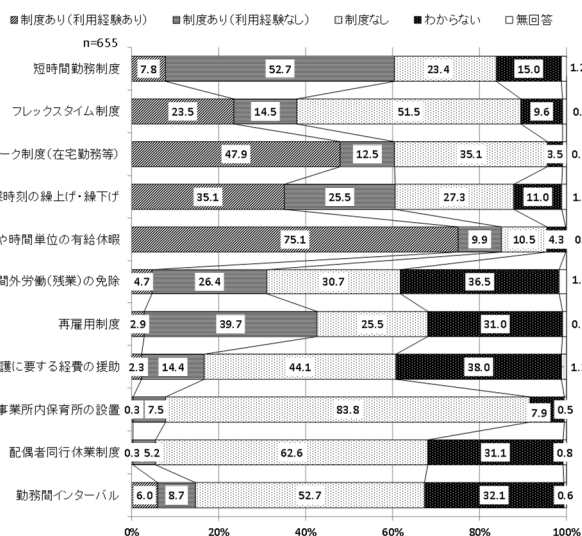
男女とも似た傾向になっているが、「短時間勤務制度」の利用経験の割合は、男性が7.8%であるのに対して、女性が27.6%と高くなっている。（図表 3-16-1）

図表 3-16-1 多様な働き方に関する制度の有無と利用状況

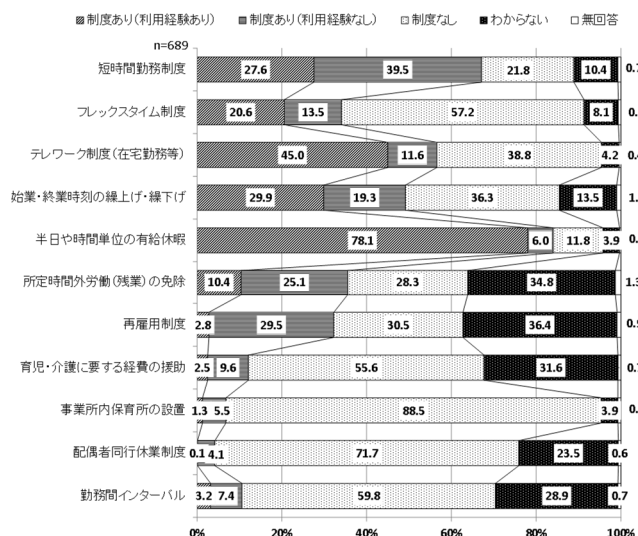
【全体】



【男性】



【女性】





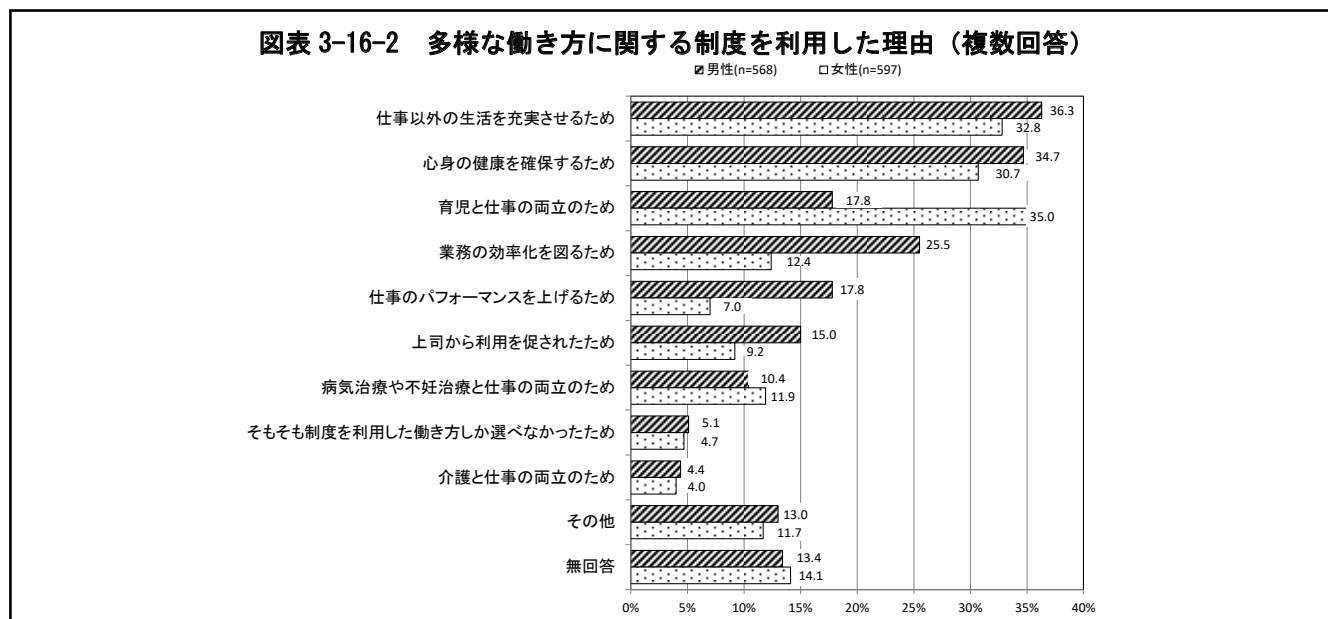
「従業員調査結果」

(2) 制度を利用した理由（複数回答）

**男性「仕事以外の生活を充実させるため」、女性「育児と仕事の両立のため」が最も高い**

「利用経験あり」と回答した従業員（男性 n = 568、女性 n = 597）に、制度を利用した理由をたずねた。男性は「仕事以外の生活を充実させるため」（36.3%）、「心身の健康を確保するため」（34.7%）、「業務の効率化を図るため」（25.5%）の順で割合が高い。一方、女性は、「育児と仕事の両立のため」（35.0%）、「仕事以外の生活を充実させるため」（32.8%）、「心身の健康を確保するため」（30.7%）の順となっている。

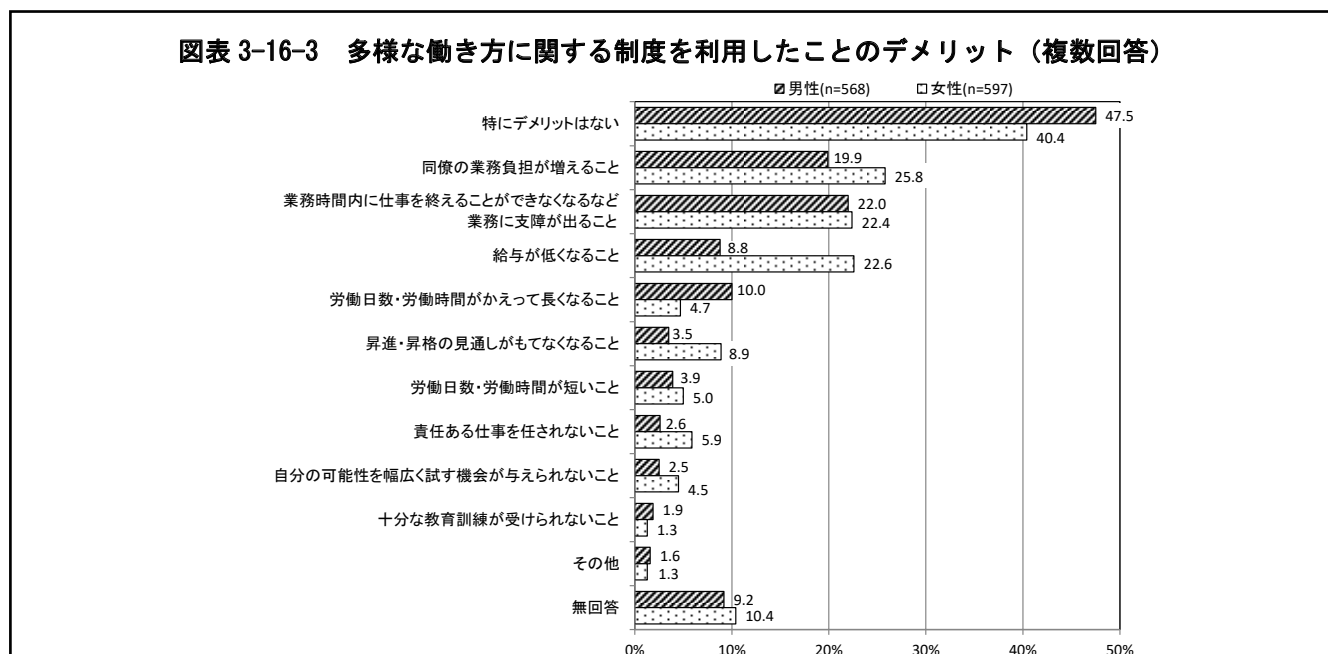
また、「その他」と回答した従業員（男性 n = 74、女性 n = 70）のうち、「新型コロナウイルス感染症の影響」と回答した従業員は、男性 83.8%、女性 91.4%となっている。（図表 3-16-2）



(3) 制度を利用したことのデメリット（複数回答）

**男女とも「特にデメリットはない」が最も高い**

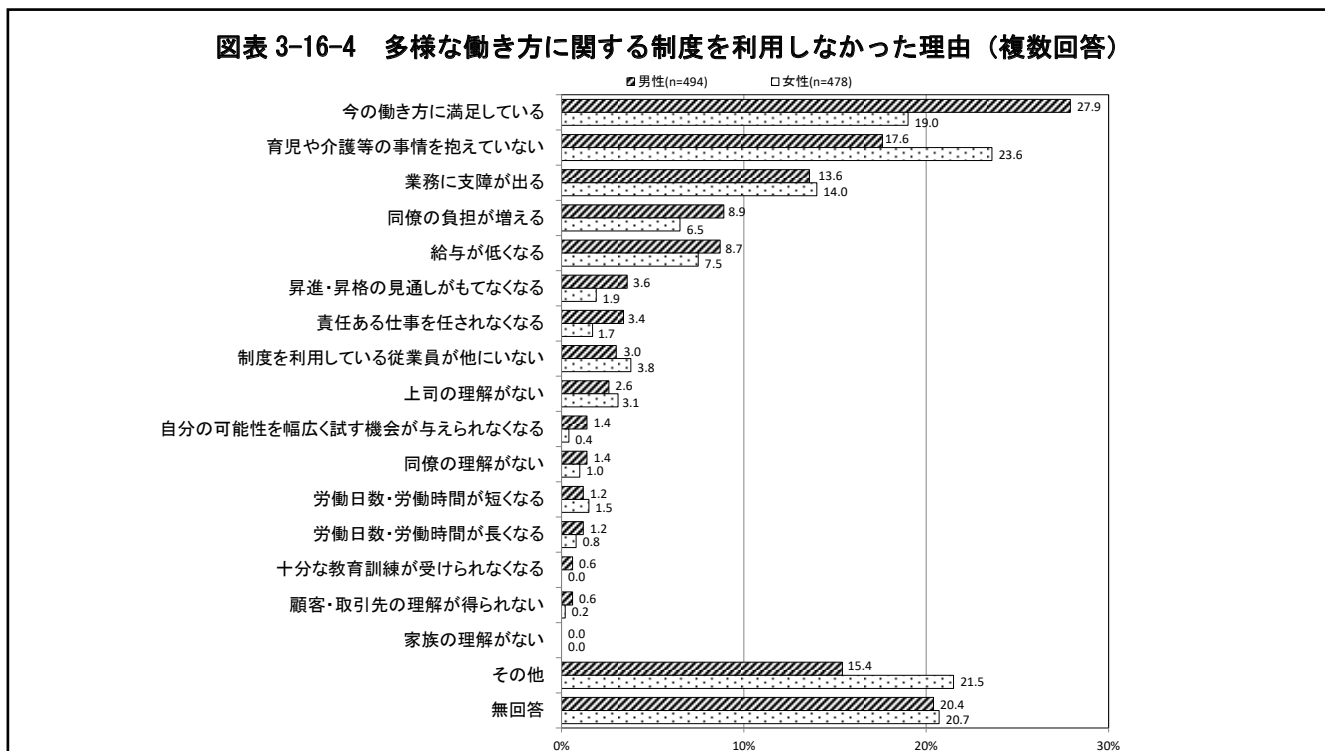
「利用経験あり」と回答した従業員に、制度を利用したデメリットをたずねた。男女ともに「特にデメリットはない」（男性 47.5%、女性 40.4%）が最も高く、その他「同僚の業務負担が増えること」（男性 19.9%、女性 25.8%）、「業務時間内に仕事を終わることができなくなるなど、業務に支障がでること」（男性 22.0%、女性 22.4%）が上位となっている。一方、「給与が低くなること」は男性 8.8%に対し、女性 22.6%と差が大きい。（図表 3-16-3）



(4) 制度を利用しなかった理由（複数回答）

**男性「今の働き方に満足している」、女性「育児や介護等の事情を抱えていない」が最も高い**

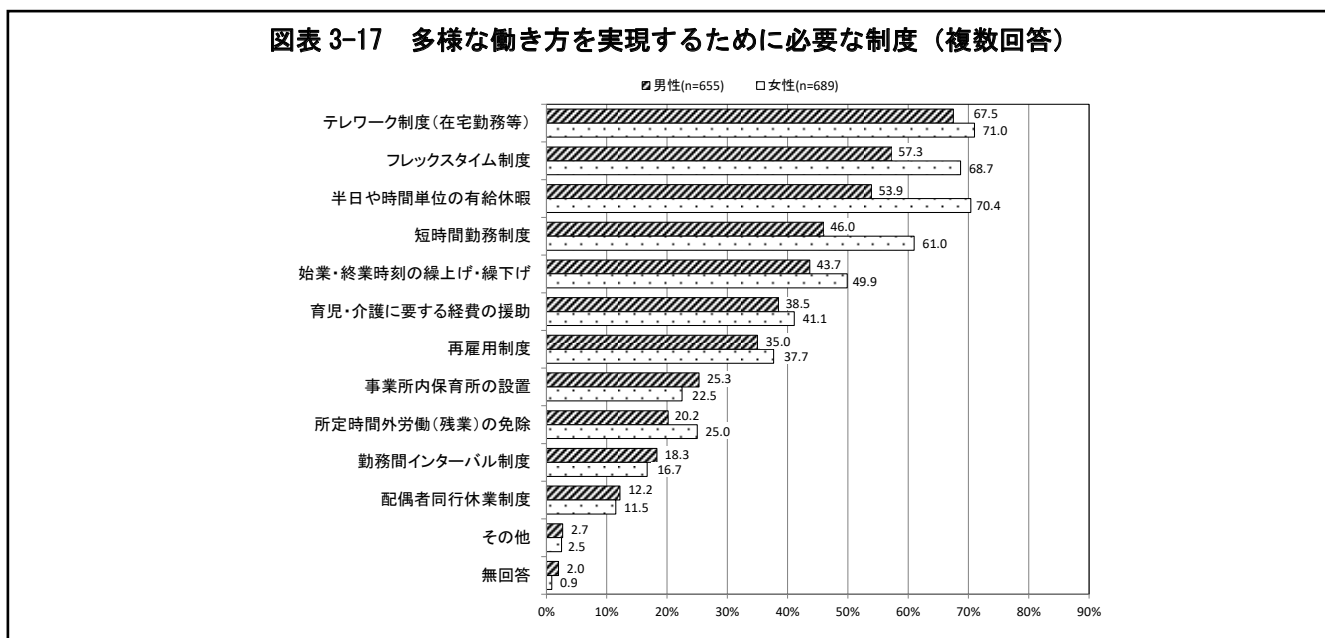
「利用経験なし」と回答した従業員に、多様な働き方に関する制度を利用しなかった理由をたずねたところ、男性は、「今の働き方に満足している」（27.9%）が最も高く、次いで「育児や介護等の事情を抱えていない」（17.6%）となっている。一方、女性は、「育児や介護等の事情を抱えていない」（23.6%）が最も高く、次いで「今の働き方に満足している」（19.0%）となっている。（図表 3-16-4）



(5) 多様な働き方を実現するために必要な制度（複数回答）

**男女とも「テレワーク制度（在宅勤務等）」が最も高い**

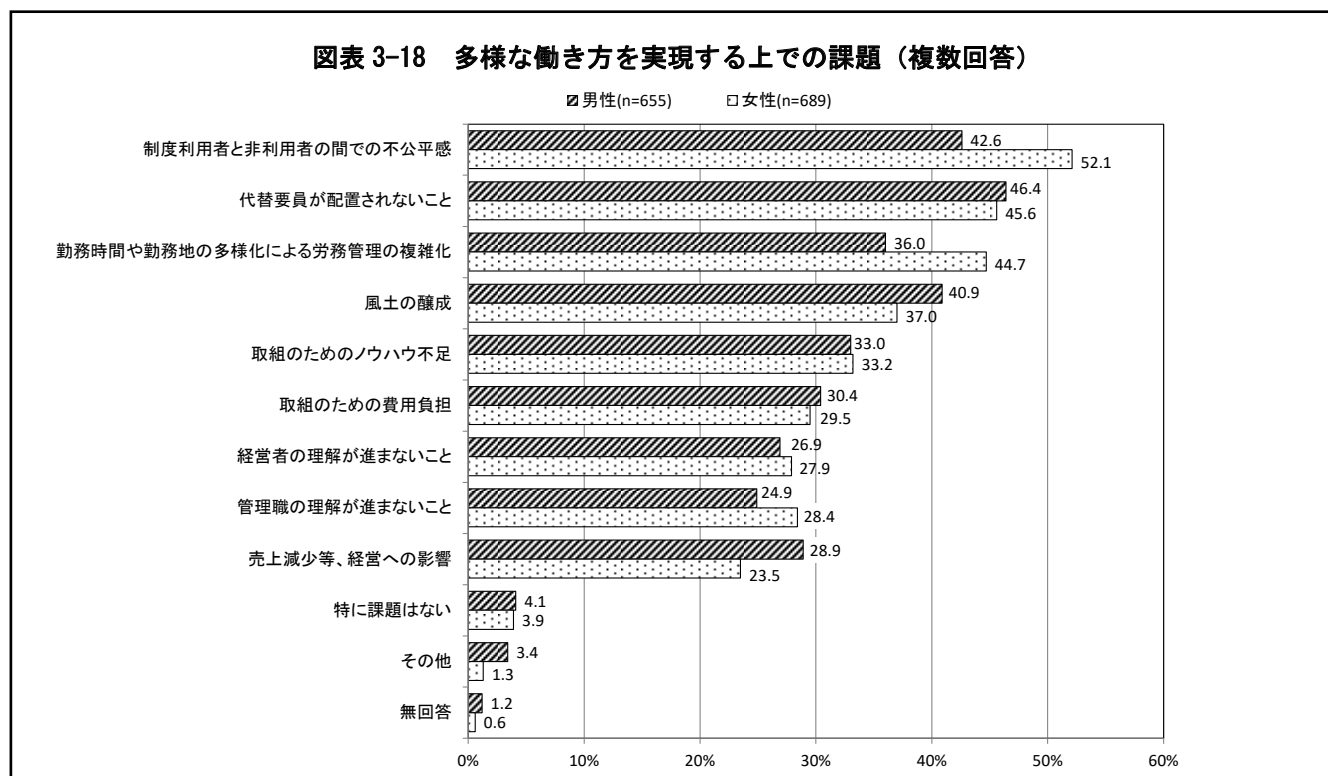
多様な働き方を実現するために必要な制度をたずねたところ、男女とも「テレワーク制度（在宅勤務等）」（男性 67.5%、女性 71.0%）が最も高く、その他「フレックスタイム制度」（男性 57.3%、女性 68.7%）、「半日や時間単位の有給休暇」（男性 53.9%、女性 70.4%）が上位となっている。（図表 3-17）



(6) 多様な働き方を実現する上での課題（複数回答）

**男性「代替要員が配置されないこと」、女性「制度利用者と非利用者の間での不公平感」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、男性は「代替要員が配置されないこと」(46.4%)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」(42.6%)、「風土の醸成」(40.9%)の順となっている。一方、女性は、「制度利用者と非利用者の間での不公平感」(52.1%)が最も高く、次いで「代替要員が配置されないこと」(45.6%)、「勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の複雑化」(44.7%)の順となっている。(図表 3-18)



#### IV 自由意見（従業員）

従業員調査の回答者（1,353人（男性655人、女性689人、性別無回答9人））のうち、323人（男性122人、女性200人、性別無回答1人）、回答者の23.9%（男性18.6%、女性29.0%、性別無回答11.1%）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149件（男性60件、女性89件）と最も多く、次いで「多様な働き方に関すること」が42件（男性11件、女性30件、性別無回答1件）、「育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること」が34件（男性12件、女性22件）、「行政に望むこと」が33件（男性13件、女性20件）等となっている。

##### 1 男女雇用平等に関すること

###### 【男性】

- ◆ 職場に女性が少なく、女性のキャリアパスが見えていないため、新しく入社した女性にとって仕事を進める上でモデルとなる働き方が認識しづらく、会社への定着率が低いと感じている。（情報通信業 1,000人以上）
- ◆ 一概に男女平等にしたからといって、男性にしる女性にしるかえって不利益をかぶることも多々あると思います。差別はすべきでは当然ないとは思いますが、男女の違いを考慮に含めた上で、適材適所で働ける社会を目指すべきだと思います。（情報通信業 500～999人）
- ◆ 男女平等に限らず、企業を取り巻く様々な課題を解決する鍵となるのは、管理職となる人材の裾野を広げることだと考えています。管理職の長時間労働是正や、スキルアップ等に社会的に取組み、男女問わず管理職になりやすい環境を作っていくことが肝要かと思います。とにかく今は女性の管理職が少なすぎると感じています。（サービス業（他に分類されないもの） 100～299人）

###### 【女性】

- ◆ 女性が管理職などになり、職場で活躍できる環境や、上司の理解がまだまだ少ないと感じている。時代にそぐわない考えや方針がある会社はたくさんある。女性が結婚や出産を経験しても、男性と同じチャンスや評価を与えられるような制度づくりはもちろん、周りの意識の改革も最重要事項ではないかと感じている。（製造業 30～99人）
- ◆ 経営者の年齢的なものもあるが、「男女平等」という認識がやすい。考え方が古いので、なかなかうまくいかないのが現状。日頃から言われているが、「女性が働きやすい環境」がより一層進んでほしいと思います。（医療、福祉 1,000人以上）
- ◆ 男女平等社会を進めることは大切であると思うが、数値目標等のために女性管理職を増やしていくことは反対。本当の意味での男女平等（1人の人として能力の高い人を管理職に登用する等）が実現されるとよいと思う。（金融業、保険業 1,000人以上）
- ◆ 「女性は出産、育児、介護等で休職する又は退職する人が多い」という考えが、男女共に持っているが故に、女性に任せられる業務内容は男性社員のサポート的業務だったり、キャリアを積んだといえるような業務内容でないと感じることがある。社内で同じ正社員で、同じ職位であっても、女性にだけ来客対応や電話対応が集中し、そのような雑務は評価されることはなく、経営者の意識で大きく変わると思うので、男性でも、女性でも家庭や健康上の理由で業務だけに専念できない状況はおこりえるのだから、部署内で男女関係なく、お互いの業務をフォローしあえる体制を整えていく意識が必要だと思う。（建設業 300～499人）

## 2 多様な働き方に関すること

### 【男性】

- ◆ 出社できること、フルタイムで働けること、が前提の働き方しか許容されないと、そこからこぼれた人は働きにくい構造になっている。柔軟な働き方を促す行政の支援策に期待したい。（卸売業、小売業 500～999人）
- ◆ 業務過多の中で、有休取得ができない。暇な時に有休を取得する場合、周囲に良い目で見られない等がある。この辺は「制度」であることを前提に当然の権利になるようにしてもらえると良いです。（建設業 1,000人以上）
- ◆ 年功序列による労働体制ではなく、成果主義による体制が構築されれば、多様な働き方は実現できると考える。（教育、学習支援業 100～299人）

### 【女性】

- ◆ 導入を渋る人達のせいでなかなか進まなかったテレワークやフレックスがコロナの中で一気に導入が進みました。これを機会に皆が働き方の変化に対して受け入れやすい風土が生まれ、男性の育児休暇も取りやすいように新しい制度が導入されるなど、良い方向に進んでいると思います。努力義務規定なども多いですが、時に強引に、制度導入があたりまえのような空気を作っただけだと良いのかなと思いました。（卸売業、小売業 1,000人以上）
- ◆ コロナの影響もあり、育児・介護事由のない職員もテレワークが可能となったが、働き方が柔軟になればなるほど勤務時間を細かく報告する必要が生じるなど管理報告の手続きが煩雑になった。（学術研究、専門・技術サービス業 300～499人）
- ◆ 有給休暇をあたりまえに取れるように、人的、経済的余裕が職場にあれば良いが、現実には難しい。実現できるように取り組もうとするが、なかなかすすまない。（教育、学習支援業 30～99人）
- ◆ ノー残業デーを導入しても、別の日の残業が増える、他の人の負荷が増える、などうまくいきません。（製造業 300～499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】

- ◆ 男女ともに育休等取れる、子育てに支障のない働き方。また、それによって子供がいない、もしくは作らない人達に負担にならないような制度作りが必要だと思う。（教育、学習支援業 300～499人）
- ◆ 夫と妻が同時に育児休業を取得した場合、収入の減少が著しく生活するお金に困るため、取得しづらい。（金融業、保険業 100～299人）

### 【女性】

- ◆ 産休・育休を取得する人に対しての制度は充実しているが、その人達をサポートする側の制度が何もない為、結婚していない人や子供がいない人達としては、あまり平等な制度環境ではないと感じる。制度を利用して休む人達がいる分、サポートする人達に負担が行くのでお互いが気持ち良く働ける環境作りが必要だと感じている。（卸売業、小売業 30～99人）
- ◆ 高齢の親を持つ独身者への理解や制度の見直しを希望します。介護休業も育児休業のようにもっと充実した制度にして欲しいと思います。（卸売業、小売業 30～99人）

## 4 男性の育児参加に関すること

### 【男性】

- ◆ 女性の働きやすさを改善するのであれば、まずは男性の積極的な家事・育児への参加を促すべきと思います。マスコミ等の報道で、“働くママ”がフォーカスされ、全て女性中心（保育園の送迎はママ、食事の準備もママ、病院もママ）にレポートされているのには、違和感を感じます。どんなに会社の制度をととのえたとしても、男性の積極的な参加なくしては、いつまでたっても女性中心の育児スタイルは改善できないと思います。男性が家事・育児に参加しながらも働きやすい世の中を作っていくということが大切じゃないかと思います。（建設業 1,000人以上）
- ◆ 職場における男女平等を実現するためには、女性も男性同様の働き方ができる社会を実現する必要があります。男性の家庭進出を推し進めることで、女性の社会進出が実現できると思います。労働時間を短縮する施策を打って男性が家事や育児に女性と同様に時間を割き、女性は男性に任せた時間を使って、十分に働ける世の中になって欲しいと考えます。（サービス業（他に分類されないもの） 30～99人）

### 【女性】

- ◆ 女性が働きやすくなるためには、配偶者である男性の育児・介護参加が不可欠であり、各企業が育児や介護中の男性を支援する制度や体制、風土をつくる必要がある。そうしなければ、正規雇用で働く女性は増えないと感じている。（製造業 500～999人）
- ◆ 男性の育休取得については、職場内での理解を広める事が大切だと思います。ただし、会社として取得を義務付けるのは、風土醸成とはならないと感じているため、取得し易い環境作りと、取得義務(ex、2weekなど)を課すことは相反するものだと思います。（情報通信業 100～299人）
- ◆ 男性の休暇取得を義務化しなければ会社全体の意識はかわらないと思います。一定期間、男性従業員の育児休業の取得を義務化して下さい。（サービス業（他に分類されないもの） 30～99人）

## 5 保育所に関すること

### 【女性】

- ◆ 育児をしながら、仕事することに負担を感じることもあるが、一度離職すると、再就職が難しく、保育園にも入園が難しいため、仕事でのチャレンジが難しい。そのため、保育園や通勤環境の改善をして頂きたい。（サービス業（他に分類されないもの） 1,000人以上）
- ◆ 育児休業を希望すれば2歳前日まで取れるように保育園の整備（新規開園＝保育士の確保＝保育士の賃上げ）を進めて欲しいです。保育園に入れないと失職するので、1歳にも満たない子を0歳で育休を泣く泣く切り上げて預けたのは今も後悔が残ります。保育士さん（保育園）は大切な社会インフラです。もっと待遇改善してあげて下さい。（製造業 1,000人以上）

## 6 行政に望むこと

### 【男性】

- ◆ 男性の育児休暇取得率（事業所の育休取得者に占める男性の割合）の目標値の設定及び要請・男性の育児参加の研修の義務化・育児短時間勤務にかかる代替要員確保の人件費補助。（学術研究、専門・技術サービス業 100～299人）

## 「従業員調査結果」

- ◆ 私の会社は比較的、多様性を重視した働き方を重じており、小さいお子さんのいる女性社員、介護しながら働く人など、非常に多くいます。そういう方々が安心して働けるのは、やはり、保育・介護など社会のサービス・基盤があってこそです。一方で、そういう基盤を支える方々の労働環境はどうでしょうか。必ずしもよいものではないと思っています。〇〇手当とかいったバラマキ政策よりも、こういう方々の雇用環境を改善することにお金をつかってほしいです。（製造業 100～299人）

### 【女性】

- ◆ 業務に支障がでたり、同僚の負担が増えるなかで利用できる制度が使用しづらくなるため、育児休業や介護休業を含めた人員配置が行える様に取り組みのための費用負担を東京都にも求めたい。例えば積極的に制度を活用し雇用促進に努めると助成金が出る等が必要。職場における制度だけではなく、東京都・国も含めて子育て、介護と仕事を両立できる様に保育園の拡充、公的な介護施設の拡充、費用的な助成等総合的に行わないと両立は難しい。（医療、福祉 100～299人）
- ◆ テレワーク制度の推奨をもっと力強く行なって頂きたい。そうすることで社会的に問題になっていることへの解決につながる面もあると思う。力強い都や国からの発信がないと取り組まない会社なのでぜひお願い致します。（サービス業（他に分類されないもの） 1,000人以上）

## 7 雇用環境や社会に対する要望

### 【男性】

- ◆ 制度以前に日本の企業が今よりも労働生産性を高め（給与を下げる方向ではなく、短時間で今と同じ以上の収益が出せる構造にし）、それをワークシェアする形で進めるのが当然という社会にならないと色々な課題は解決されないと思う。株主よりも従業員を向いて経営している会社が減ってきている事に危機感を覚える。（サービス業（他に分類されないもの） 500～999人）

### 【女性】

- ◆ 中小企業は結局制度の穴をぬってその制度を実行しなくてもペナルティとならないような道を取ることが多いと感じます。経営者の意向が強く、従業員から進言も難しいです。大企業・中小企業の経営者への発信と、制度を実行できているかのチェックの仕組みが必要ではないかと思っています。（卸売業、小売業 300～499人）