

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	41	6.1
製造業	72	10.7
情報通信業	40	5.9
運輸業、郵便業	50	7.4
卸売業、小売業	92	13.7
金融業、保険業	28	4.2
不動産業、物品賃貸業	14	2.1
学術研究、専門・技術サービス業	20	3.0
宿泊業、飲食サービス業	26	3.9
生活関連サービス業、娯楽業	13	1.9
教育、学習支援業	36	5.3
医療、福祉	94	14.0
サービス業(他に分類されないもの)	105	15.6
その他	30	4.5
無回答	12	1.8
全 体	673	100.0

(3) 事業所の性格別

	件数	構成比(%)
単独事業所	182	27.0
本社・本店	361	53.6
支社・支店	116	17.2
無回答	14	2.1
全 体	673	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	144	21.4
20～40%未満	190	28.2
40～60%未満	134	19.9
60%以上	179	26.6
無回答	26	3.9
事務所計	673	100.0
全体平均		41.7%

(2) 企業全体の常用労働者数

		件数	構成比(%)
合 計	0人	1	0.1
	1～29人	28	4.2
	30～99人	174	25.9
	100～299人	205	30.5
	300～499人	66	9.8
	500～999人	74	11.0
	1,000人以上	102	15.2
	無回答	23	3.4
	全 体	673	100.0
	全体の平均	758.3人	
男性労働者	0人	4	0.6
	1～99人	311	46.2
	100～299人	158	23.5
	300～499人	33	4.9
	500～999人	74	11.0
	1,000人以上	69	10.3
	無回答	24	3.6
	全 体	673	100.0
男性従業員の平均	458.0人		
女性労働者	0人	4	0.6
	1～99人	373	55.4
	100～299人	157	23.3
	300～499人	22	3.3
	500～999人	56	8.3
	1,000人以上	35	5.2
	無回答	26	3.9
	全 体	673	100.0
女性従業員の平均	302.4人		

(5) 労働組合の有無

	件数	構成比(%)
有	198	29.4
無	464	68.9
無回答	11	1.6
全 体	673	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	297,224 100.0	247,066 83.1	50,158 16.9
女性	195,665 100.0	103,538 52.9	92,127 47.1
合計	492,889 100.0	350,604 71.1	142,285 28.9

「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
男性正社員比率	92.1	93.3	90.3	86.3	79.8	92.2	64.7	89.5
女性正社員比率	88.0	78.8	83.7	66.8	31.9	77.2	63.4	70.0

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)	その他	無回答
31.9	87.9	52.2	83.6	66.2	80.6	77.0
9.5	71.7	39.2	75.5	30.4	56.5	49.4

(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	無回答ほか
全体		673	174	205	66	74	102	52
		100.0	25.9	30.5	9.8	11.0	15.2	7.7
業種別	建設業	41	9	9	2	10	9	2
		100.0	22.0	22.0	4.9	24.4	22.0	4.9
	製造業	72	15	16	6	15	18	2
		100.0	20.8	22.2	8.3	20.8	25.0	2.8
	情報通信業	40	10	16	4	3	5	2
		100.0	25.0	40.0	10.0	7.5	12.5	5.0
	運輸業、郵便業	50	12	18	3	3	9	5
		100.0	24.0	36.0	6.0	6.0	18.0	10.0
	卸売業、小売業	92	27	25	11	8	17	4
		100.0	29.3	27.2	12.0	8.7	18.5	4.3
	金融業、保険業	28	11	3	5	5	4	0
		100.0	39.3	10.7	17.9	17.9	14.3	0.0
	不動産業、物品賃貸業	14	6	3	0	2	0	3
		100.0	42.9	21.4	0.0	14.3	0.0	21.4
	学術研究、専門・技術サービス業	20	5	4	3	3	4	1
		100.0	25.0	20.0	15.0	15.0	20.0	5.0
	宿泊業、飲食サービス業	26	9	4	3	1	4	5
	100.0	34.6	15.4	11.5	3.8	15.4	19.2	
生活関連サービス業、娯楽業	13	2	7	0	1	3	0	
	100.0	15.4	53.8	0.0	7.7	23.1	0.0	
教育、学習支援業	36	9	11	3	5	4	4	
	100.0	25.0	30.6	8.3	13.9	11.1	11.1	
医療、福祉	94	29	38	5	6	5	11	
	100.0	30.9	40.4	5.3	6.4	5.3	11.7	
サービス業(他に分類されないもの)	105	21	36	17	7	16	8	
	100.0	20.0	34.3	16.2	6.7	15.2	7.6	
その他	30	6	9	3	4	4	4	
	100.0	20.0	30.0	10.0	13.3	13.3	13.3	
無回答	12	3	6	1	1	0	1	
	100.0	25.0	50.0	8.3	8.3	0.0	8.3	

※常用労働者規模を示す「無回答ほか」には常用労働者数0~29人の事業所を含む。以下同じ。

「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		673 100.0	144 21.4	190 28.2	134 19.9	179 26.6	26 3.9
業種別	建設業	41 100.0	28 68.3	9 22.0	2 4.9	0 0.0	2 4.9
	製造業	72 100.0	23 31.9	25 34.7	17 23.6	6 8.3	1 1.4
	情報通信業	40 100.0	14 35.0	19 47.5	5 12.5	2 5.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	50 100.0	32 64.0	13 26.0	1 2.0	0 0.0	4 8.0
	卸売業、小売業	92 100.0	12 13.0	41 44.6	20 21.7	18 19.6	1 1.1
	金融業、保険業	28 100.0	1 3.6	7 25.0	13 46.4	7 25.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	14 100.0	3 21.4	6 42.9	3 21.4	2 14.3	0 0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	20 100.0	4 20.0	8 40.0	4 20.0	4 20.0	0 0.0
	宿泊業、飲食サービス業	26 100.0	0 0.0	9 34.6	9 34.6	6 23.1	2 7.7
	生活関連サービス業、娯楽業	13 100.0	1 7.7	4 30.8	4 30.8	4 30.8	0 0.0
	教育、学習支援業	36 100.0	0 0.0	11 30.6	9 25.0	14 38.9	2 5.6
	医療、福祉	94 100.0	0 0.0	1 1.1	9 9.6	75 79.8	9 9.6
	サービス業(他に分類されないもの)	105 100.0	16 15.2	26 24.8	27 25.7	34 32.4	2 1.9
	その他	30 100.0	8 26.7	8 26.7	8 26.7	4 13.3	2 6.7
	無回答	12 100.0	2 16.7	3 25.0	3 25.0	3 25.0	1 8.3

(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		673 100.0	144 21.4	190 28.2	134 19.9	179 26.6	26 3.9
常用労働者数	30~99人	174 100.0	28 16.1	46 26.4	49 28.2	51 29.3	0 0.0
	100~299人	205 100.0	48 23.4	57 27.8	30 14.6	69 33.7	1 0.5
	300~499人	66 100.0	13 19.7	22 33.3	16 24.2	15 22.7	0 0.0
	500~999人	74 100.0	22 29.7	23 31.1	13 17.6	16 21.6	0 0.0
	1,000人以上	102 100.0	28 27.5	31 30.4	22 21.6	21 20.6	0 0.0
	無回答ほか	52 100.0	5 9.6	11 21.2	4 7.7	7 13.5	25 48.1

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

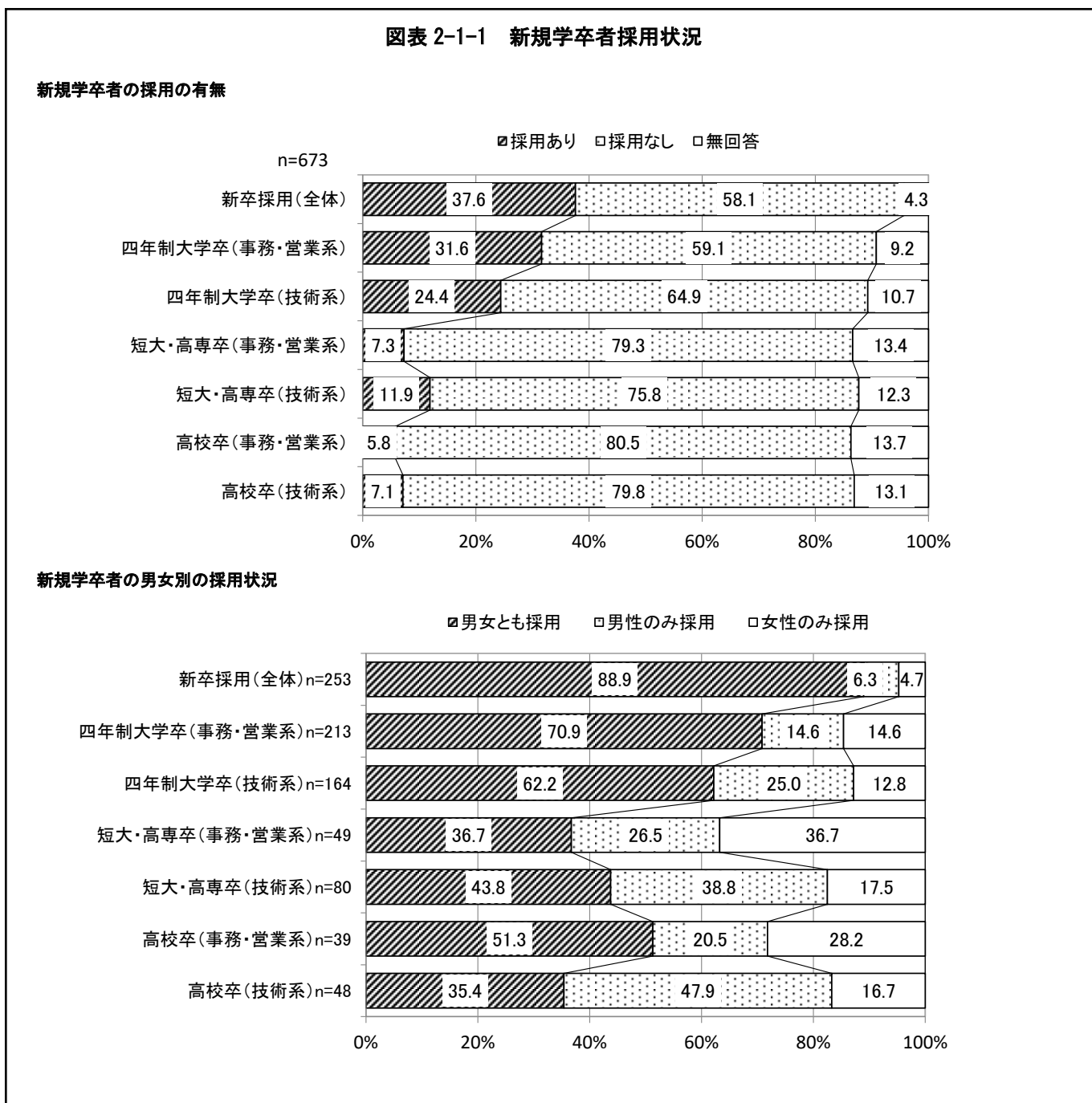
令和3年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は3割後半、うち「男女とも採用した」は8割後半

令和3年3月卒業の新規学卒者を「採用した」事業所は全体で37.6%、「採用していない」事業所は58.1%である。

新規採用を行った事業所（n=253）のうち、男女とも採用した事業所が88.9%と最も多く、男性のみを採用した事業所は6.3%、女性のみを採用した事業所は4.7%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みると、「四年制大学卒」では「事務・営業系」で「男女とも採用」の割合が約7割となっている。「男性のみ採用」は、「短大・高専卒」と「高校卒」の「事務・営業系」では2割台であるのに対し、「技術系」ではそれぞれ3割後半、4割後半となっている。

(図表 2-1-1)



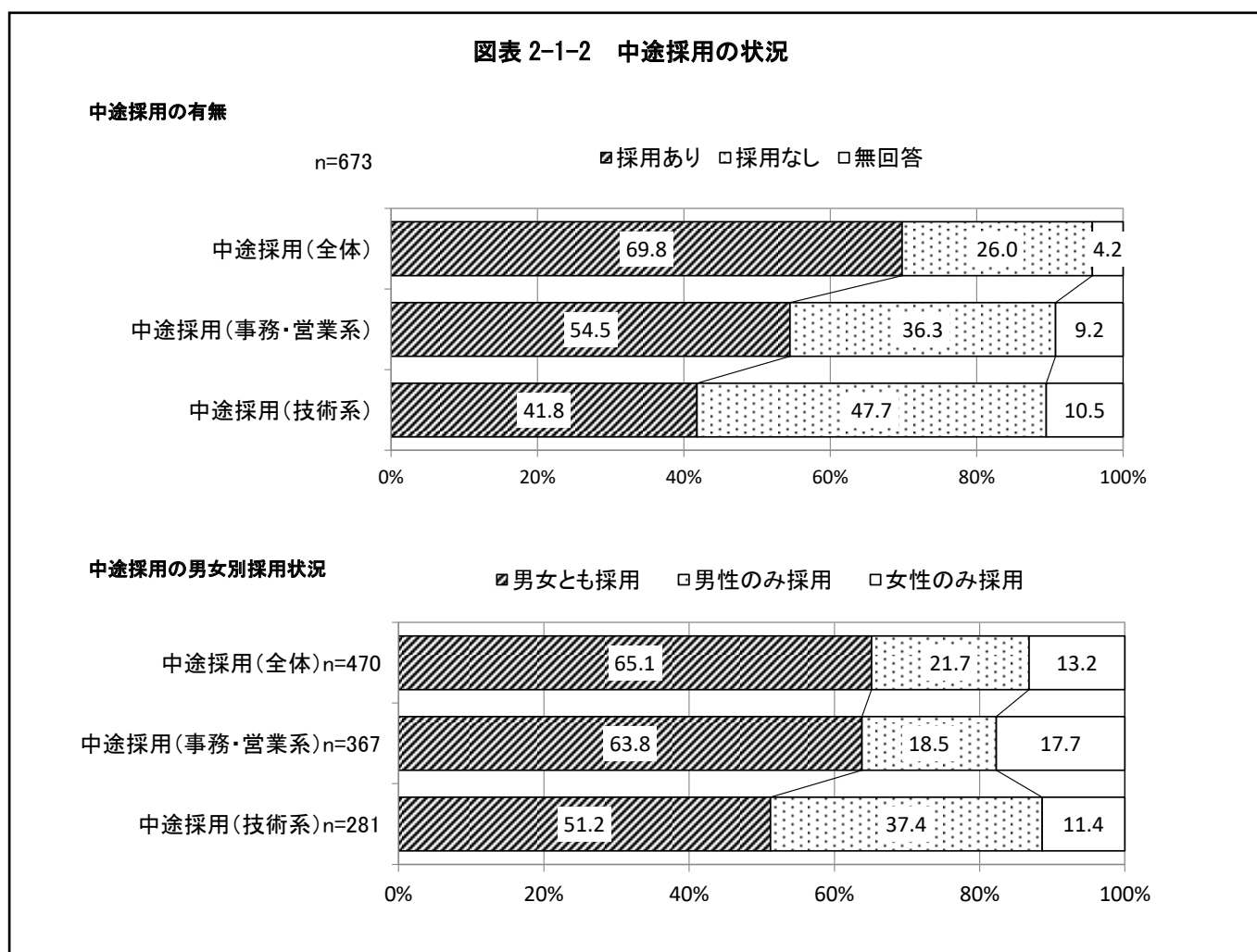
(2) 中途採用の状況

中途採用を行った事業所は約7割、そのうち、「男女とも採用した」事業所は6割半ば

過去1年間（令和2年4月1日～令和3年3月31日）に、中途採用を行った事業所は全体で69.8%、「採用していない」事業所は26.0%である。採用区別にみると、「採用あり」の割合は「事務・営業系」では54.5%、「技術系」では41.8%である。

中途採用を行った事業所（n=470）のうち、男女とも採用した事業所が65.1%と最も多く、男性のみを採用した事業所は21.7%、女性のみを採用した事業所は13.2%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63.8%と高い割合を占めているが、「技術系」では「男女とも採用」の51.2%に次いで、「男性のみ採用」が37.4%と割合が高くなっている。（図表 2-1-2）



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3.5歳低く、平均勤続年数も2.5年短い

男女労働者（常用労働者）の平均年齢は、女性（41.8歳）の方が男性（45.3歳）より3.5歳低い。平均勤続年数は女性（9.3年）の方が男性（11.8年）より2.5年短くなっている。

女性について推移をみると、平成27年度以降は平均年齢がゆるやかに上昇している一方、平均勤続年数は、ほぼ横ばいとなっている。（図表2-2-1）

図表 2-2-1

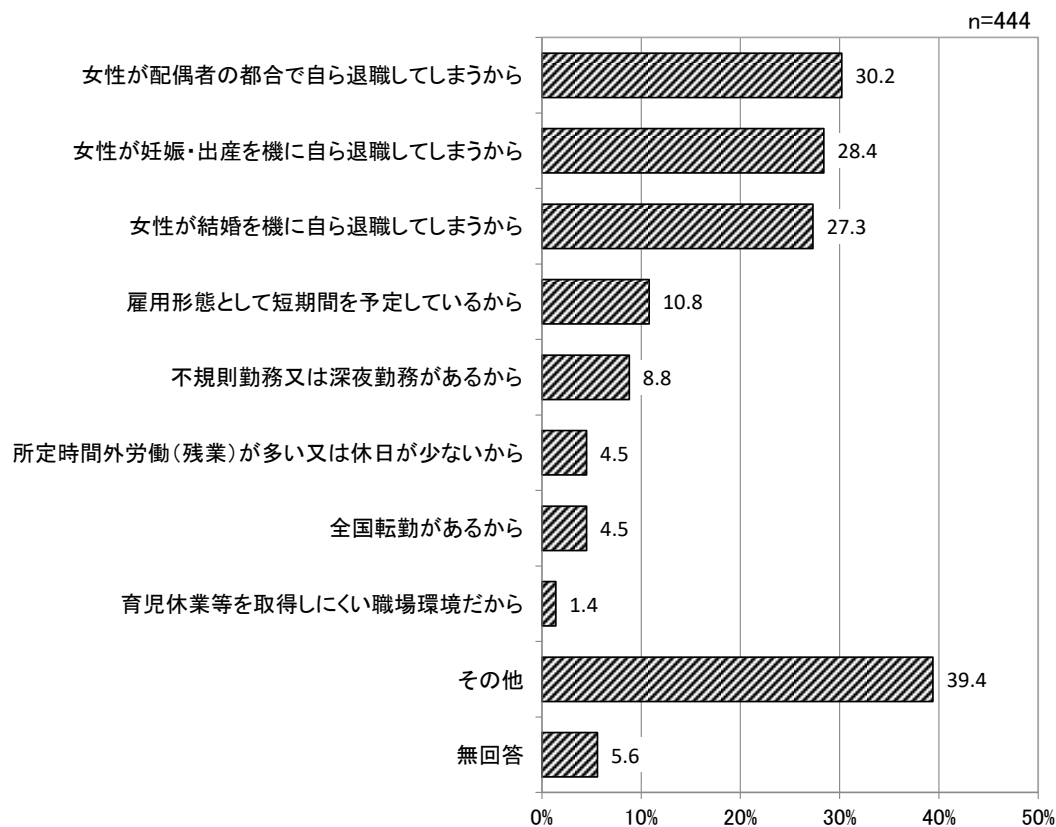
		平均年齢	平均勤続年数
男性		45.3歳	11.8年
女性		41.8歳	9.3年
推移	R2年度(女性)	41.5歳	9.3年
	R元年度(女性)	41.1歳	9.0年
	H30年度(女性)	40.8歳	9.2年
	H29年度(女性)	40.2歳	9.0年
	H28年度(女性)	40.4歳	8.8年
	H27年度(女性)	40.1歳	9.2年
	H26年度(女性)	40.4歳	9.3年
	H16年度(女性)	37.1歳	8.2年
H5年度(女性)	33.9歳	6.2年	

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」、「妊娠・出産を機に自ら退職」、「結婚を機に自ら退職」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=444）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」（30.2%）、「女性が妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」（28.4%）、「女性が結婚を機に自ら退職してしまうから」（27.3%）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26.9%、「以前はあったが廃止した」事業所は3.1%、「導入したことはない」事業所は68.6%である。

業種別にみると制度が「ある」割合が高いのは、「建設業」（58.5%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（53.9%）である。一方、「導入したことはない」割合が高いのは、「教育、学習支援業」（88.9%）、「医療、福祉」（85.1%）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）

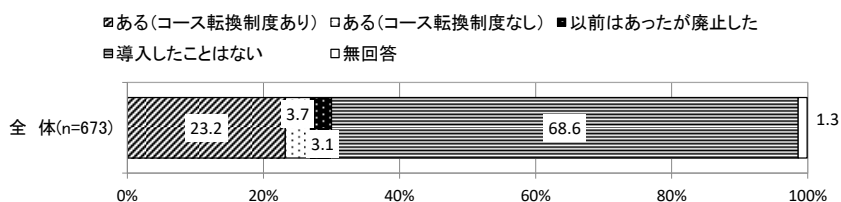
コース別管理雇用制度（コース別人事制度）は、複線型人事制度または進路選択制度とも呼ばれる。複数の職掌や進路を設定しておき、コース別に人材を活用、評価、処遇する制度であり、以下のようなものがある。

- 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。

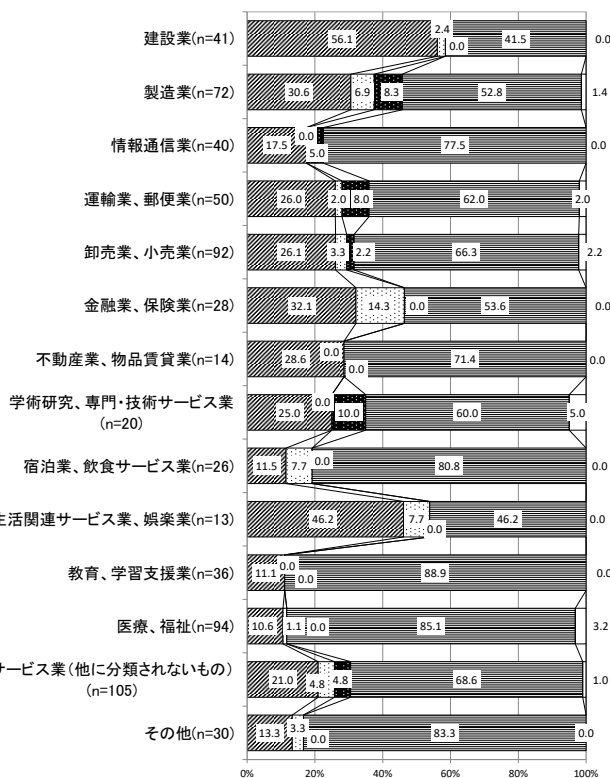
図表 2-3 コース別雇用管理制度の有無

【全体】



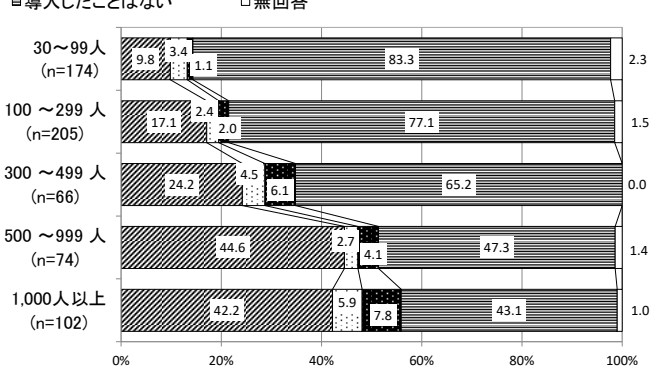
【業種別】

ある(コース転換制度あり) あり(コース転換制度なし) 以前はあったが廃止した 導入したことはない 無回答



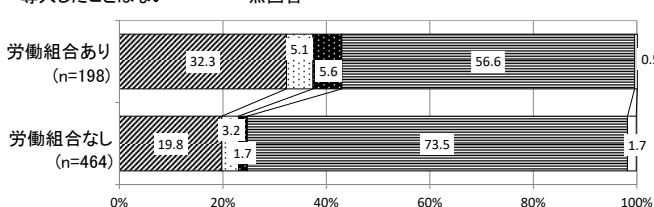
【規模別】

ある(コース転換制度あり) あり(コース転換制度なし) 以前はあったが廃止した 導入したことはない 無回答



【労働組合の有無別】

ある(コース転換制度あり) あり(コース転換制度なし) 以前はあったが廃止した 導入したことはない 無回答



4 女性管理職

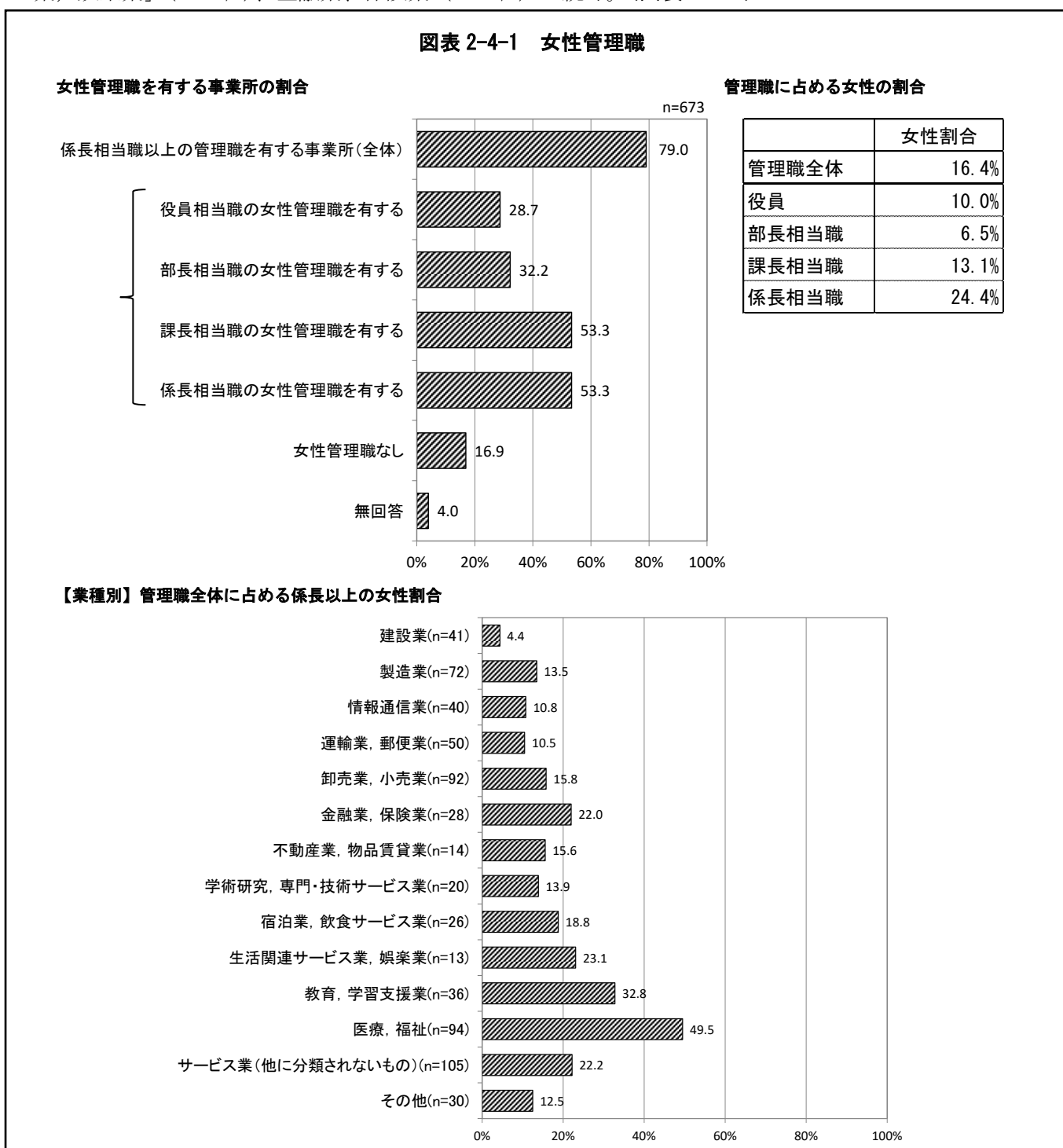
管理職に占める女性の割合、女性管理職が全くいない事業所ともに1割半ば

(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、係長相当職以上の女性管理職がいる事業所は79.0%、女性管理職のいない事業所は16.9%である。

管理職に占める女性の割合は16.4%であり、比較的女性の多い「係長相当職」では24.4%、その他の役職では1割未満から1割前半となっている。

業種別では「医療、福祉」が49.5%と最も多く、次いで「教育、学習支援業」(32.8%)、「生活関連サービス業、娯楽業」(23.1%)、金融業、保険業(22.0%)と続く。(図表2-4-1)



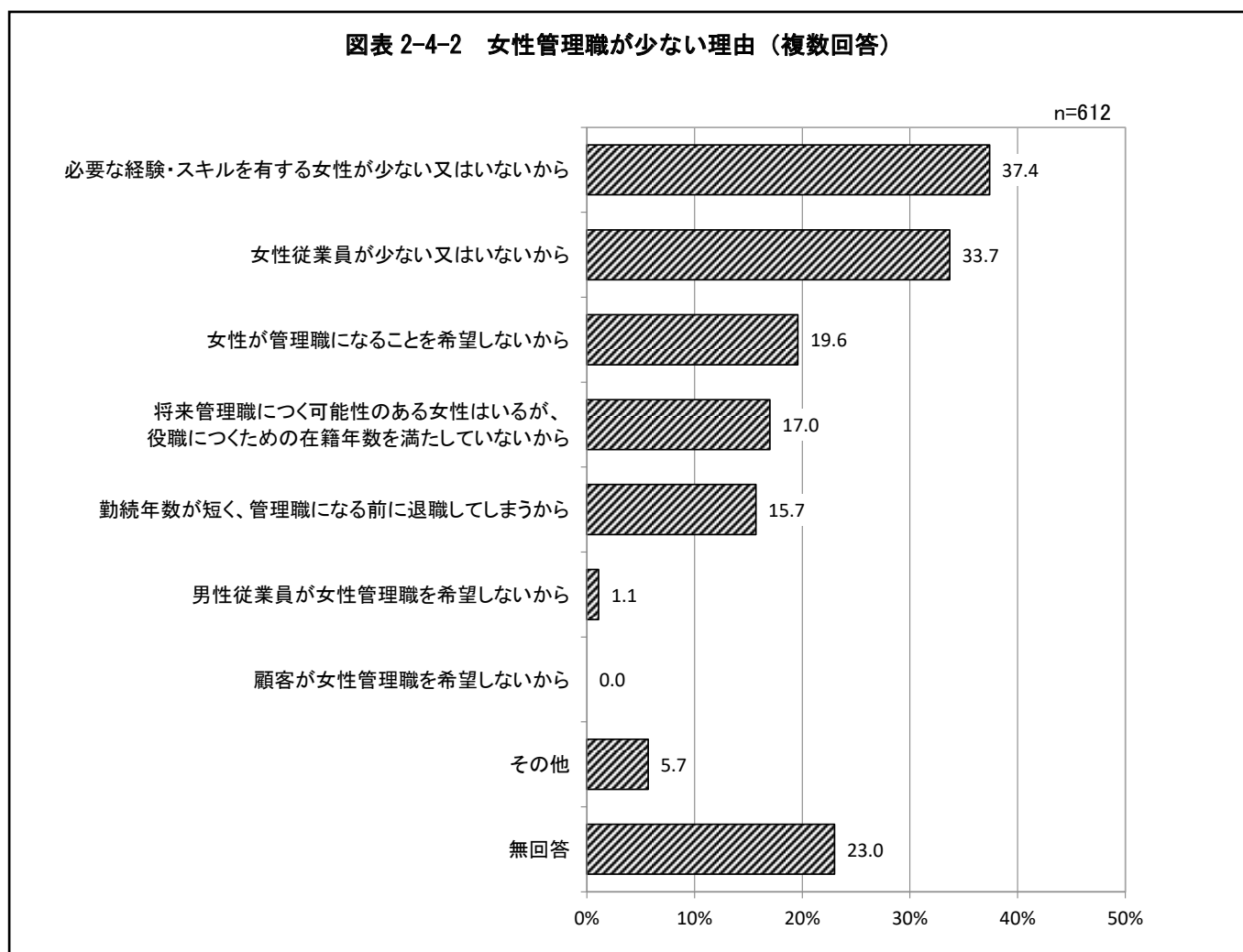
4-1 女性管理職が少ない理由（複数回答）

「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=612）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37.4%で最も多く、次いで、「女性従業員が少ない又はいないから」が33.7%、「女性が管理職になることを希望しないから」が19.6%、「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」が17.0%、「勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから」が15.7%となっている。（図表 2-4-2）

図表 2-4-2 女性管理職が少ない理由（複数回答）



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約3割（30.6%）

（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7割前半

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。

制度の有無については、「制度あり」が多い順に「産前産後休暇」（94.7%）、「生理休暇」（87.8%）、「育児時間」（77.0%）となっている。（図表 2-5-1）

3つすべての制度を有している事業所は72.7%であり、1つも制度を有していない事業所は3.1%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）」は、多い順に「生理休暇」（38.9%）、「育児時間」（31.1%）、「産前産後休暇」（25.4%）となっている。（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割前半、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。

制度の有無については、「制度あり」が多い順に、「妊娠中の通勤緩和措置」（67.3%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（59.9%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（50.4%）、「妊娠障害休暇」（47.3%）、「出産障害休暇」（38.6%）となっている。（図表 2-5-1）

5つすべての制度を有している事業所は33.7%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30.6%である。一方、5つの制度のうち1つも有していない事業所は22.9%であり、かつ労働基準法の3つの制度を1つも有していない事業所は3.0%である。（図表 2-5-2）

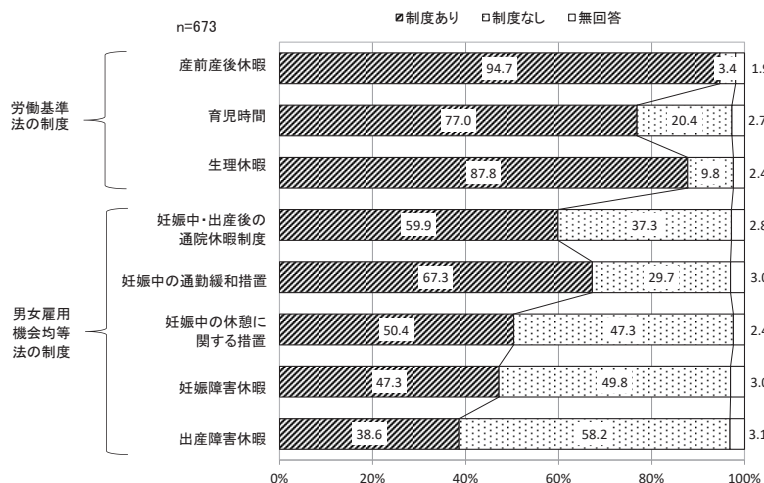
給与の支給について、「有給（全額支給+一部支給）」は、多い順に「妊娠中の通勤緩和措置」（42.4%）、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」（34.2%）、「妊娠障害休暇」（28.0%）、「妊娠中の休憩に関する措置」（27.2%）、「出産障害休暇」（21.5%）となっている。（図表 2-5-3）

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

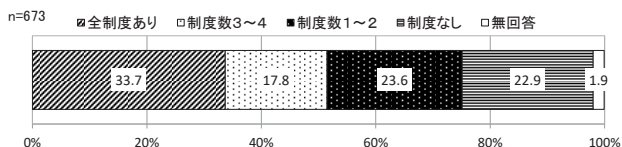
：保健指導または健康診査を受け、医師等から指導を受けた労働者から申し出があった場合、事業主はその指導事項を守ることができるような措置をとらなければなりません。これらはその措置として代表的なものです。

図表 2-5-1 母性保護等に関する制度の有無

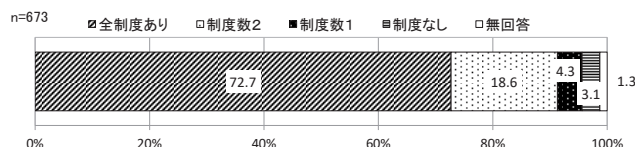


図表 2-5-2 母性保護等に関する制度数

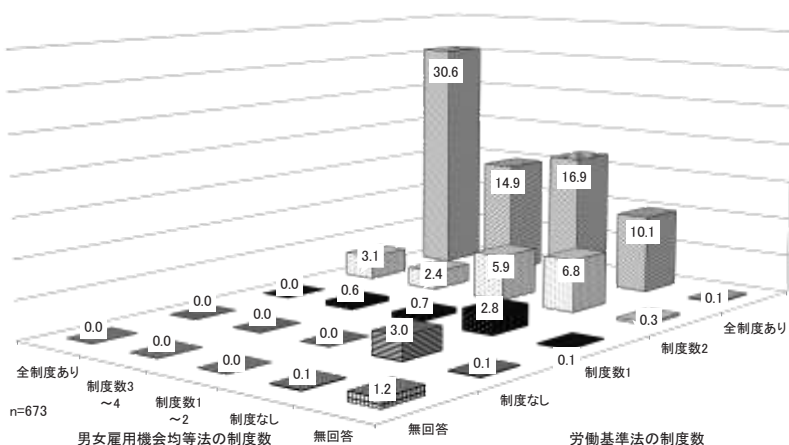
【男女雇用機会均等法の制度数】



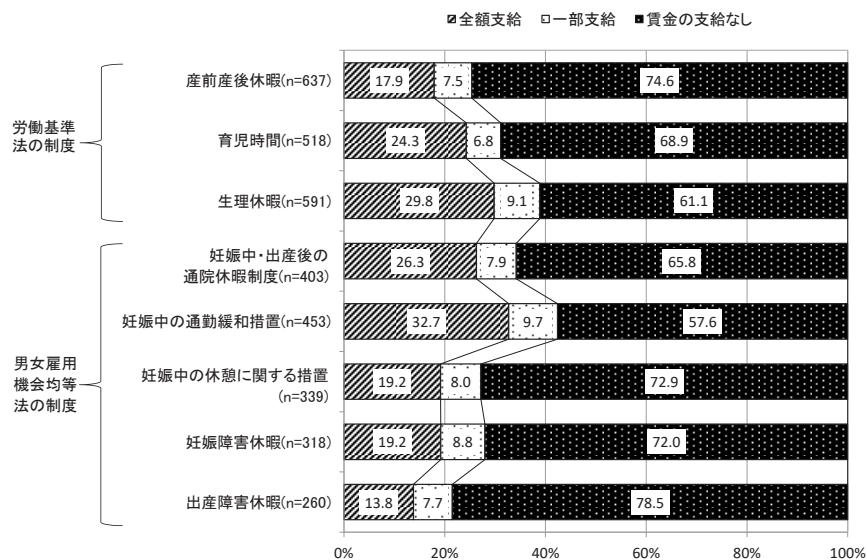
【労働基準法の制度数】



【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



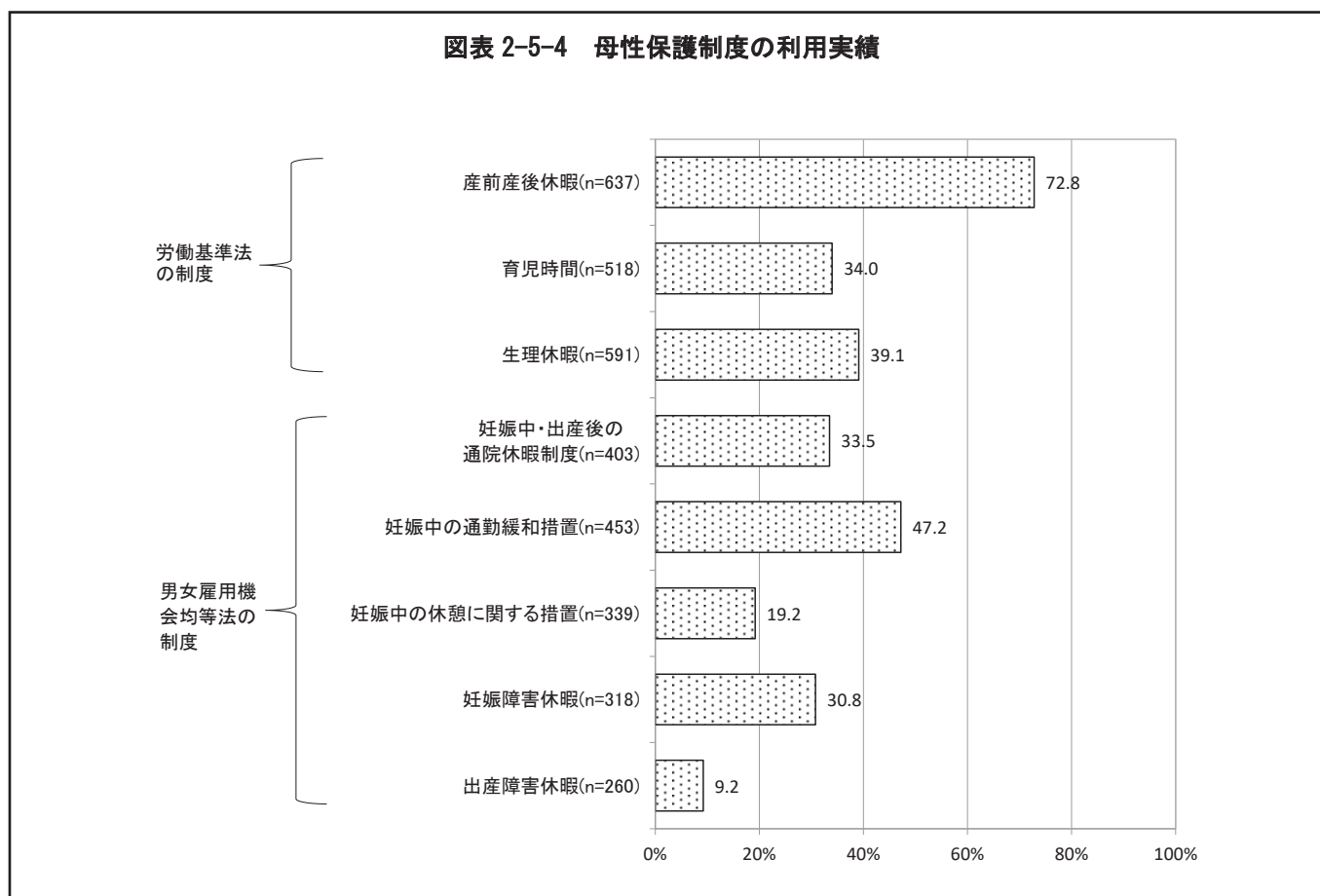
5-1 母性保護制度の過去3年間の利用実績

最も利用実績があるのは「産前産後休暇」で7割前半

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は、「産前産後休暇」(72.8%)、「生理休暇」(39.1%)、「育児時間」(34.0%)の順に多い。

男女雇用機会均等法に基づく制度の利用実績は、「妊娠中の通勤緩和措置」(47.2%)、「妊娠中・出産後の通院休暇制度」(33.5%)、「妊娠障害休暇」(30.8%)、「妊娠中の休憩に関する措置」(19.2%)、「出産障害休暇」(9.2%)の順に多くなっている。(図表 2-5-4)



6 労働施策総合推進法改正に伴う職場のハラスメント防止措置義務化に対する認知度

義務化の認知度は全体で約9割

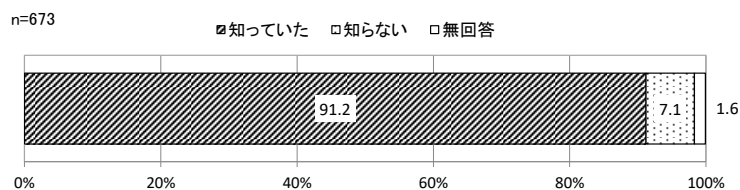
令和元年6月5日に公布された「改正労働施策総合推進法」により、職場におけるパワーハラスメント防止対策が令和2年6月1日から事業主の義務（中小企業は令和4年3月31日までは努力義務、同年4月1日から義務化）になったことについて、「知っていた」の割合は91.2%、「知らない」は7.1%となっている。

業種別にみると「知っていた」事業所が多いのは、「製造業」「教育、学習支援業」（97.2%）、「医療、福祉」（96.8%）である。一方、「知らない」事業所が多いのは、「宿泊業、飲食サービス業」（26.9%）、「不動産業、物品賃貸業」（21.4%）である。

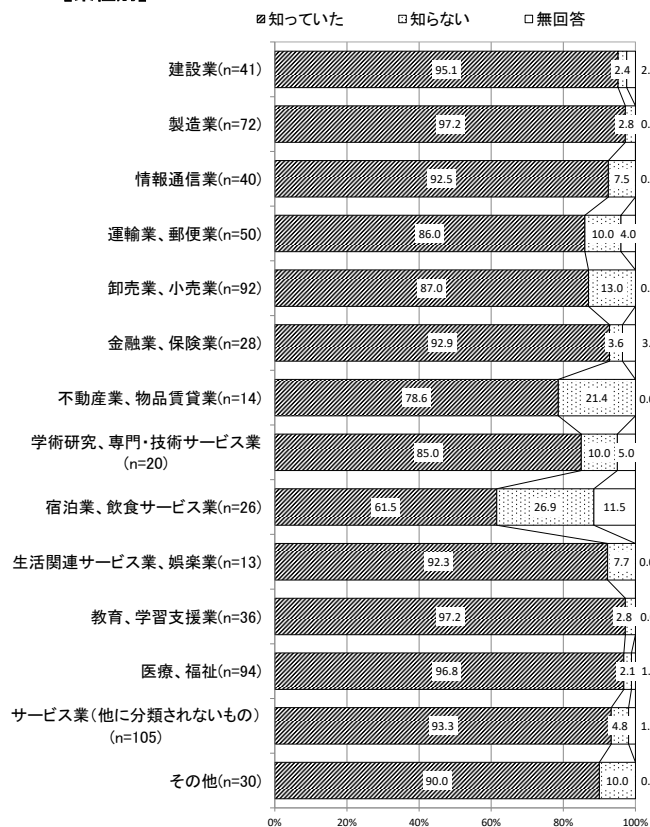
規模別にみると、規模が小さいほど「知らない」割合が高くなる傾向にある。（図表2-6）

図表 2-6 パワーハラスメント防止策が事業主に義務化されたことの認知度

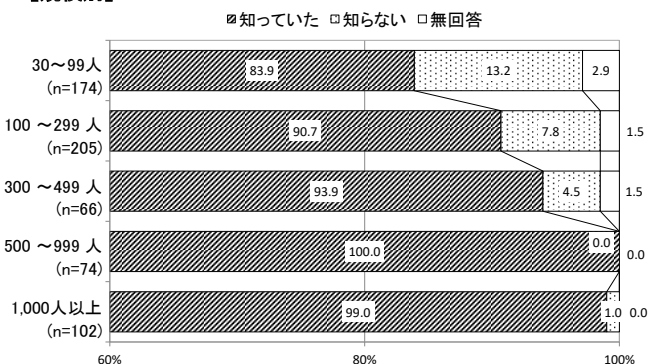
【全体】



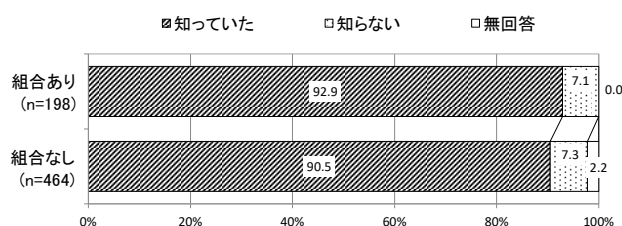
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



7 ハラスメント防止策の実施状況

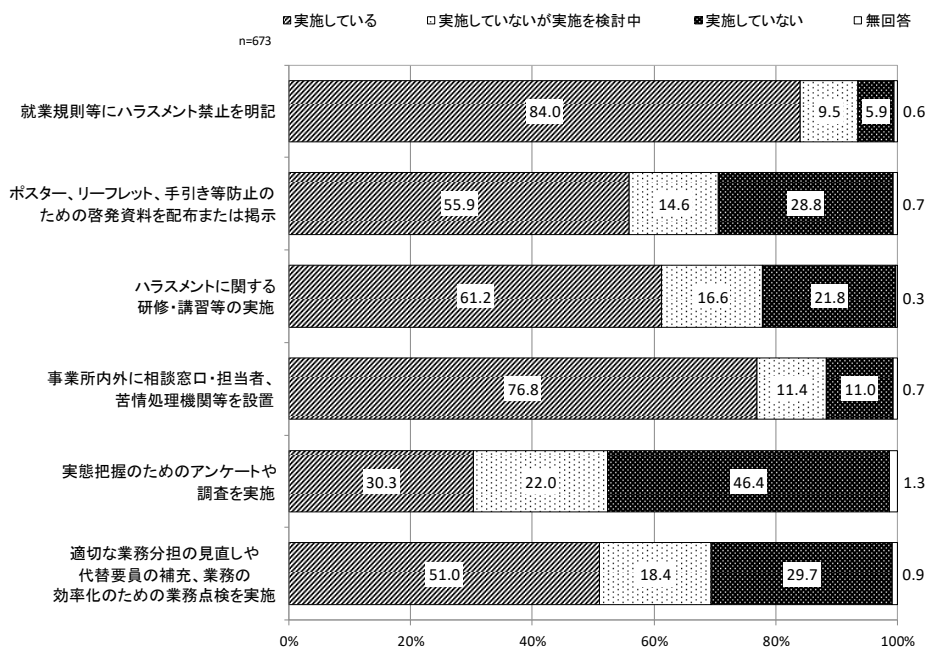
最も多いのは「就業規則等にハラスメント禁止を明記」で8割半ば

改正法への対応を含めたハラスメント防止対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84.0%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」が76.8%、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」が61.2%となっている。

防止策の取組数は「取組数4～6」が57.5%で最も多く、次いで「取組数1～3」(34.5%)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2-7)

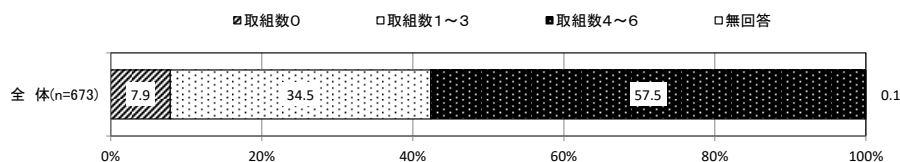
図表2-7 ハラスメント防止策の実施状況

ハラスメント防止策の実施状況

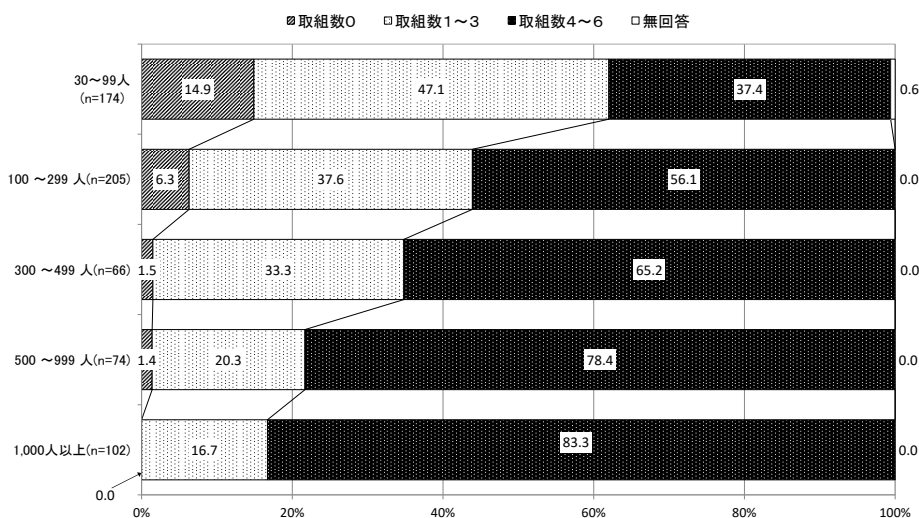


ハラスメント防止策の取組数

【全体】



【規模別】



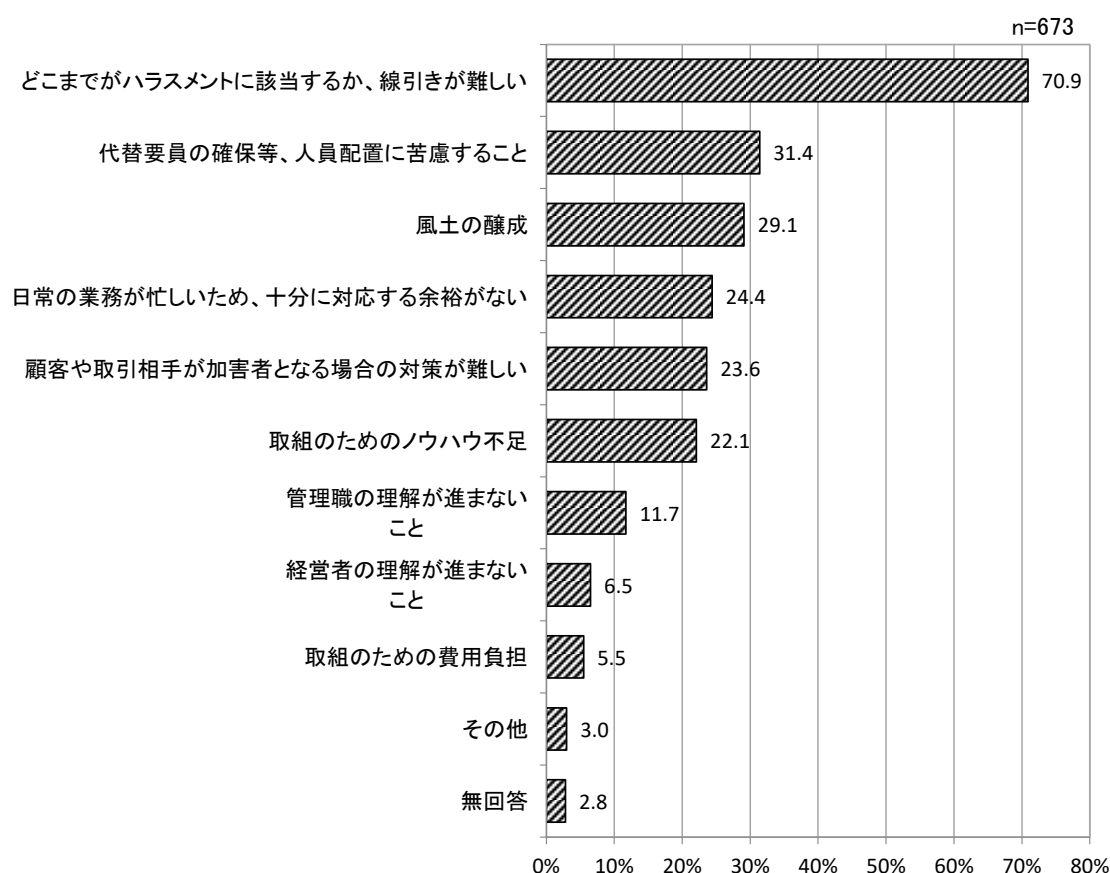
8 ハラスメント防止策に取り組む上での課題（複数回答）

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が約7割

ハラスメント防止策に取り組む上での課題をたずねた。

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が70.9%と最も多く、次いで、「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」が31.4%、「風土の醸成」が29.1%、「日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない」が24.4%となっている。（図表 2-8）

図表 2-8 ハラスメント防止策に取り組む上での課題（複数回答）



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4.2%、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31.3%

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）

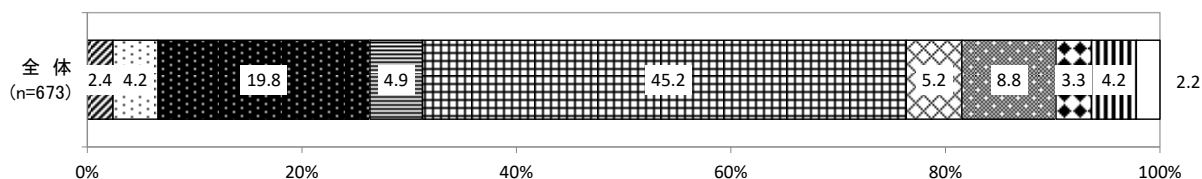
就業規則上、育児休業規定があるか、ある場合は、最長で子どもが何歳になるまで育児休業を取得できるかをたずねた。育児休業規定がない事業所は、全体（n=673）の4.2%で、「30～99人」の事業所では、8.6%の事業所が規定を設けていない。また、育児休業の取得可能期間は、法定どおり「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」とする事業所が45.2%と最も多い。2歳を超える等、法定を上回る期間の休業が可能な事業所は、合わせて17.3%となっている。一方、取得可能期間を法定未満（最長が2歳未満）とする事業所は、合わせて31.3%となっている。

規模別にみると、「1,000人以上」では85.3%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47.6%となっている。（図表2-9）

図表2-9 育児休業の取得可能期間

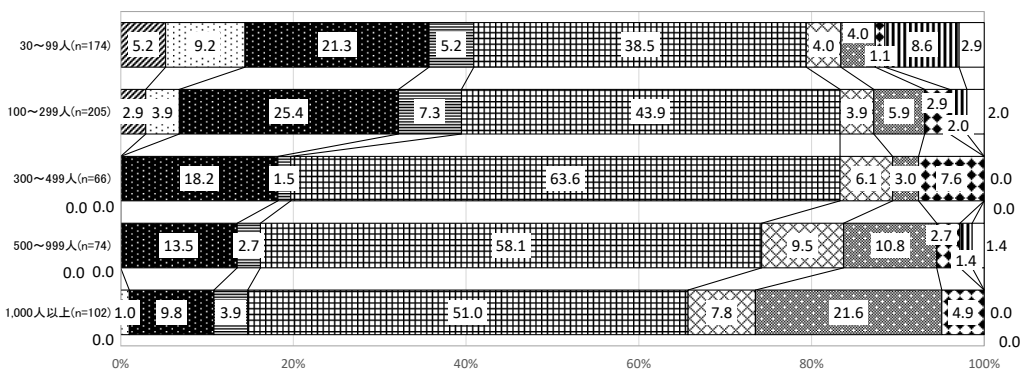
【全体】

- 1歳未満
- 1歳
- 原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月
- 無条件に1歳6か月
- 原則は1歳だが、一定の場合は2歳
- 無条件に2歳
- 2歳～3歳未満
- 3歳以上
- 育児休業の規定なし
- 無回答



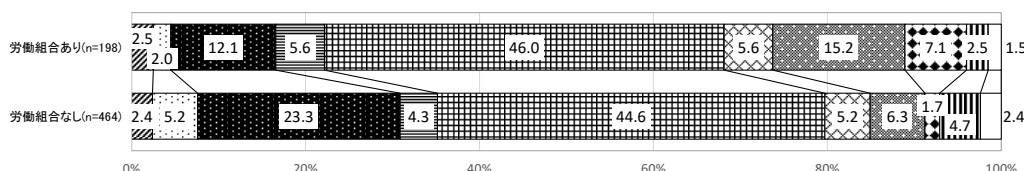
【規模別】

- 1歳未満
- 1歳
- 原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月
- 無条件に1歳6か月
- 原則は1歳だが、一定の場合は2歳
- 無条件に2歳
- 2歳～3歳未満
- 3歳以上
- 育児休業の規定なし
- 無回答



【労働組合の有無別】

- 1歳未満
- 1歳
- 原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月
- 無条件に1歳6か月
- 原則は1歳だが、一定の場合は2歳
- 無条件に2歳
- 2歳～3歳未満
- 3歳以上
- 育児休業の規定なし
- 無回答



2 育児休業の利用人数・取得率

育児休業取得率は、男性 23.8%、女性 96.0%と男女差が大きい

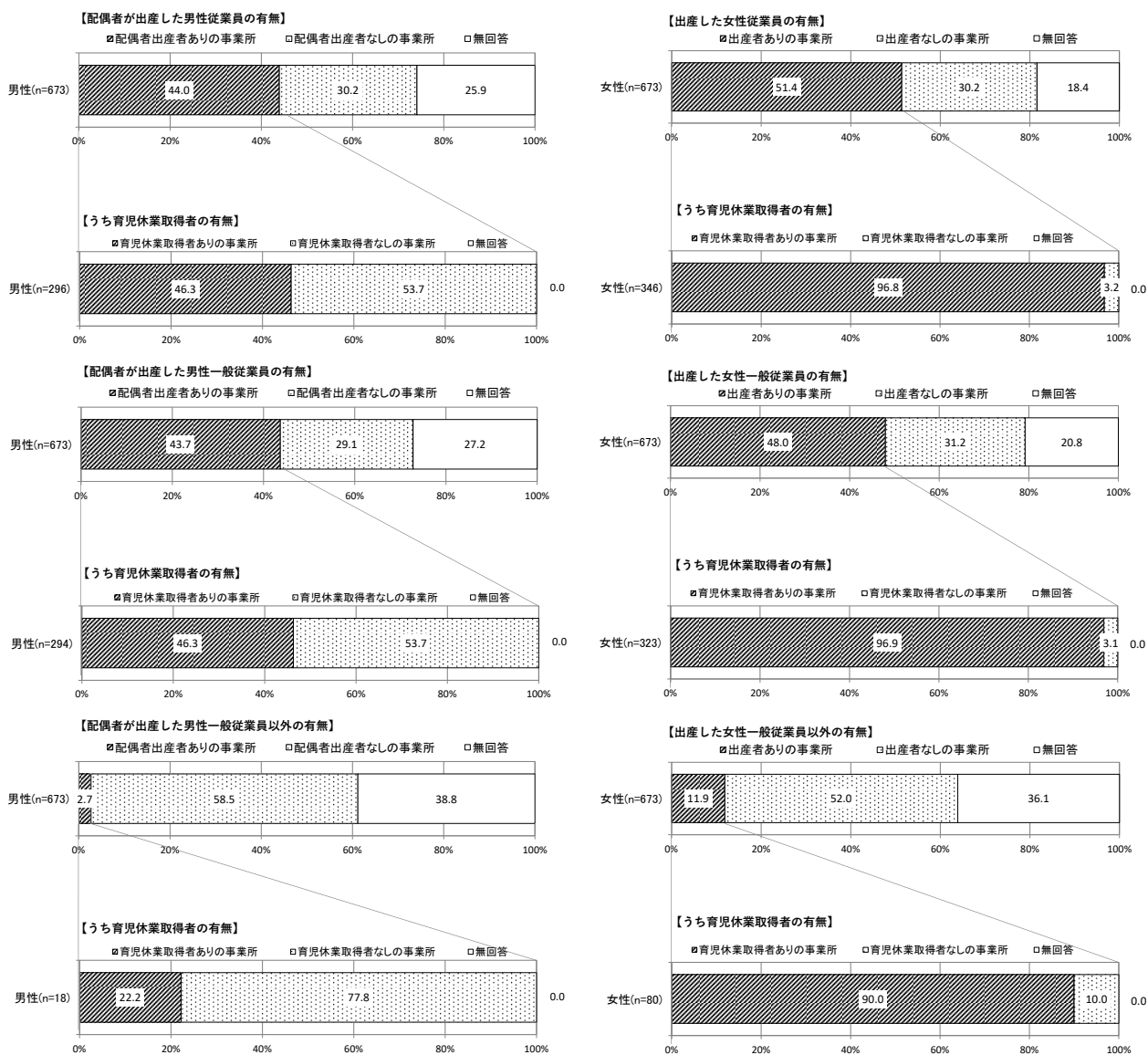
過去1年間（令和2年4月1日～令和3年3月31日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は44.0%で、そのうち男性の育児休業取得者がいた事業所は46.3%である。もっとも男性の一般労働者以外の労働者では男性の育児休業取得率は22.2%と低い。また、出産した女性がいた事業所は51.4%で、そのうち女性の育児休業取得者がいた事業所は96.8%であるが、一般労働者以外の労働者では90.0%と一般労働者より低くなっている。全体の育児休業取得率は男性 23.8%、女性 96.0%であり、男性の育児休業取得率は、前年度調査（14.5%）から9.3ポイント上昇した。（図表2-10-1）

図表 2-10-1 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)	2,756人	1,831人
②育児休業取得者数	657人	1,757人
③育児休業取得率	23.8%	96.0%

出産者の有無・育児休業取得者の有無



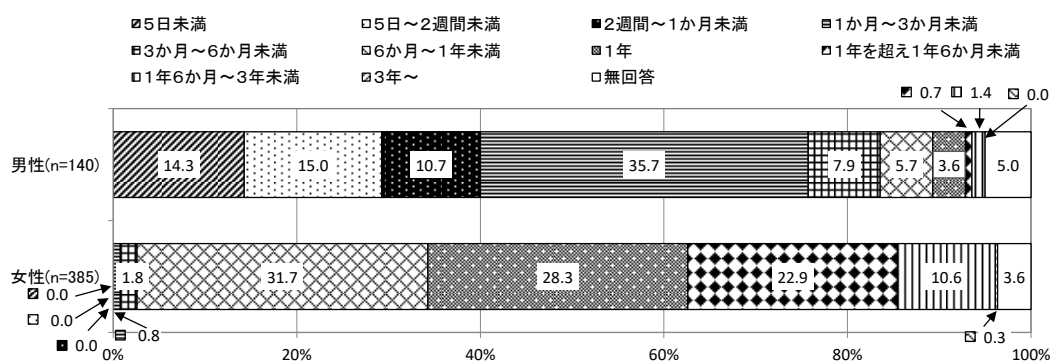
2-1 育児休業の取得期間

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

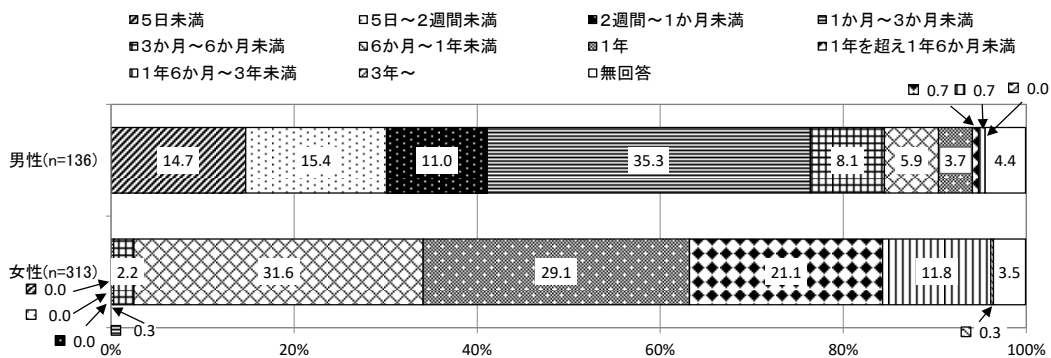
育児休業取得者および申し出た従業員が1人でもいたと回答した事業所（男性n=140、女性n=385）に対し、取得者（申し出）が最も多かった育児休業取得期間をたずねた。

男性では「1か月～3か月未満」（35.7%）が最も多く、次いで「5日～2週間未満」（15.0%）となっている。女性では「6か月～1年未満」（31.7%）が最も多く、次いで「1年」（28.3%）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くなっている。また、一般労働者の女性に比べ、一般労働者以外の女性で「1年を超え1年6か月未満」（30.6%）が多く、一般労働者以外の女性に比べ、一般労働者の女性で「1年6か月～3年未満」（11.8%）が多くなっている。（図表2-10-2）

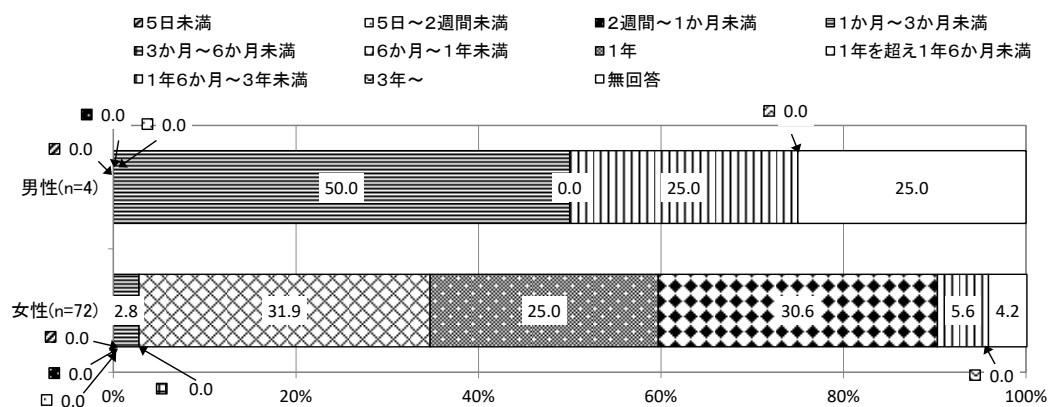
図表 2-10-2 育児休業の取得期間



【一般労働者】



【一般労働者以外】

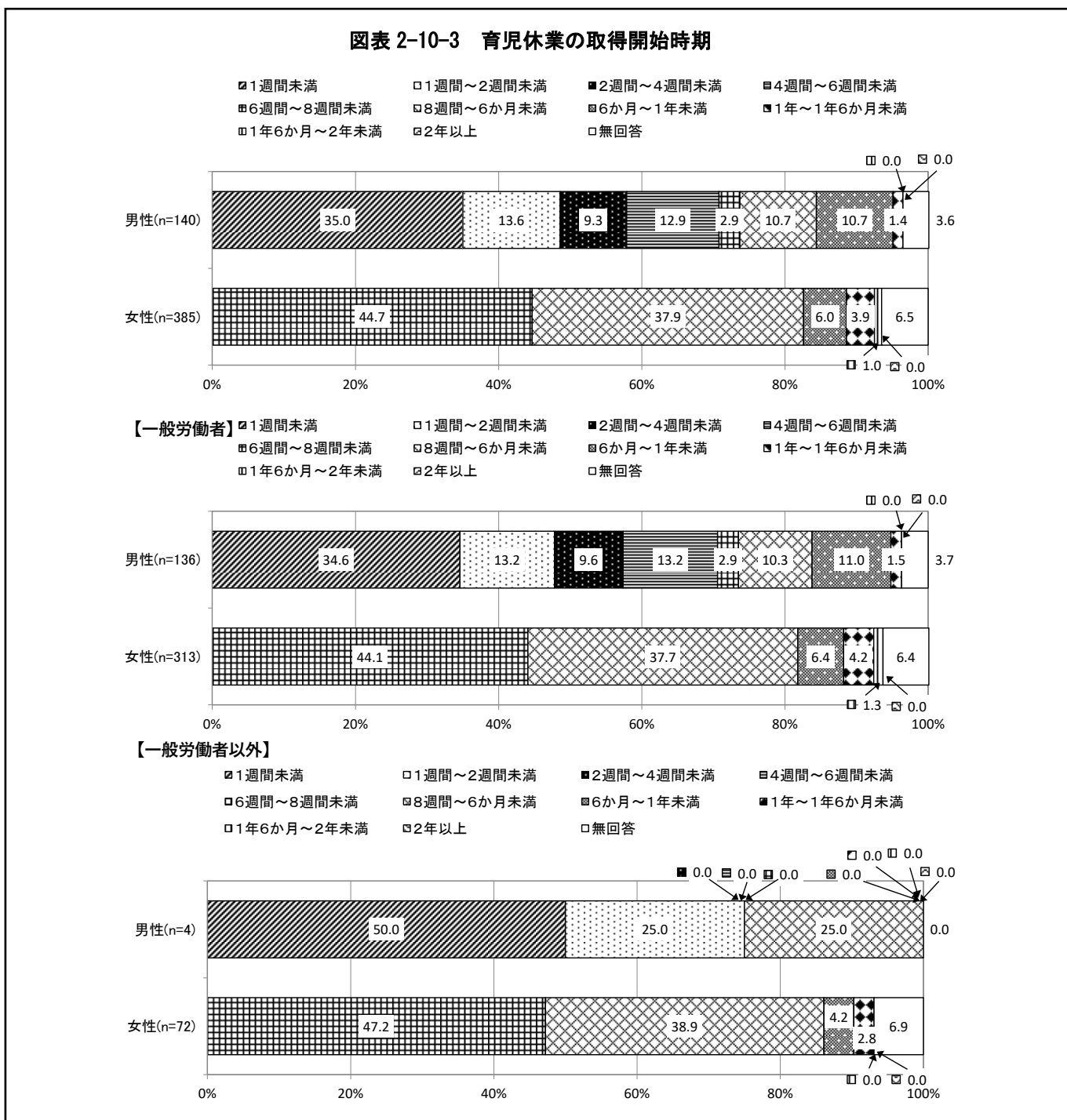


2-2 育児休業の取得開始時期

女性は「6週間～8週間未満」、男性は「1週間未満」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=140、女性n=385）に対し、取得者（申し出）が最も多かった育児休業の取得開始時期をたずねた。（子の出生時から起算）

男性では「1週間未満」（35.0%）が最も多く、次いで「1週間～2週間未満」（13.6%）となっている。女性では「6週間～8週間未満」（44.7%）が最も多く、次いで「8週間～6か月未満」（37.9%）となっている。また、一般労働者の女性に比べ、一般労働者以外の女性で「6週間～8週間未満」（47.2%）が多くなっている。（図表2-10-3）



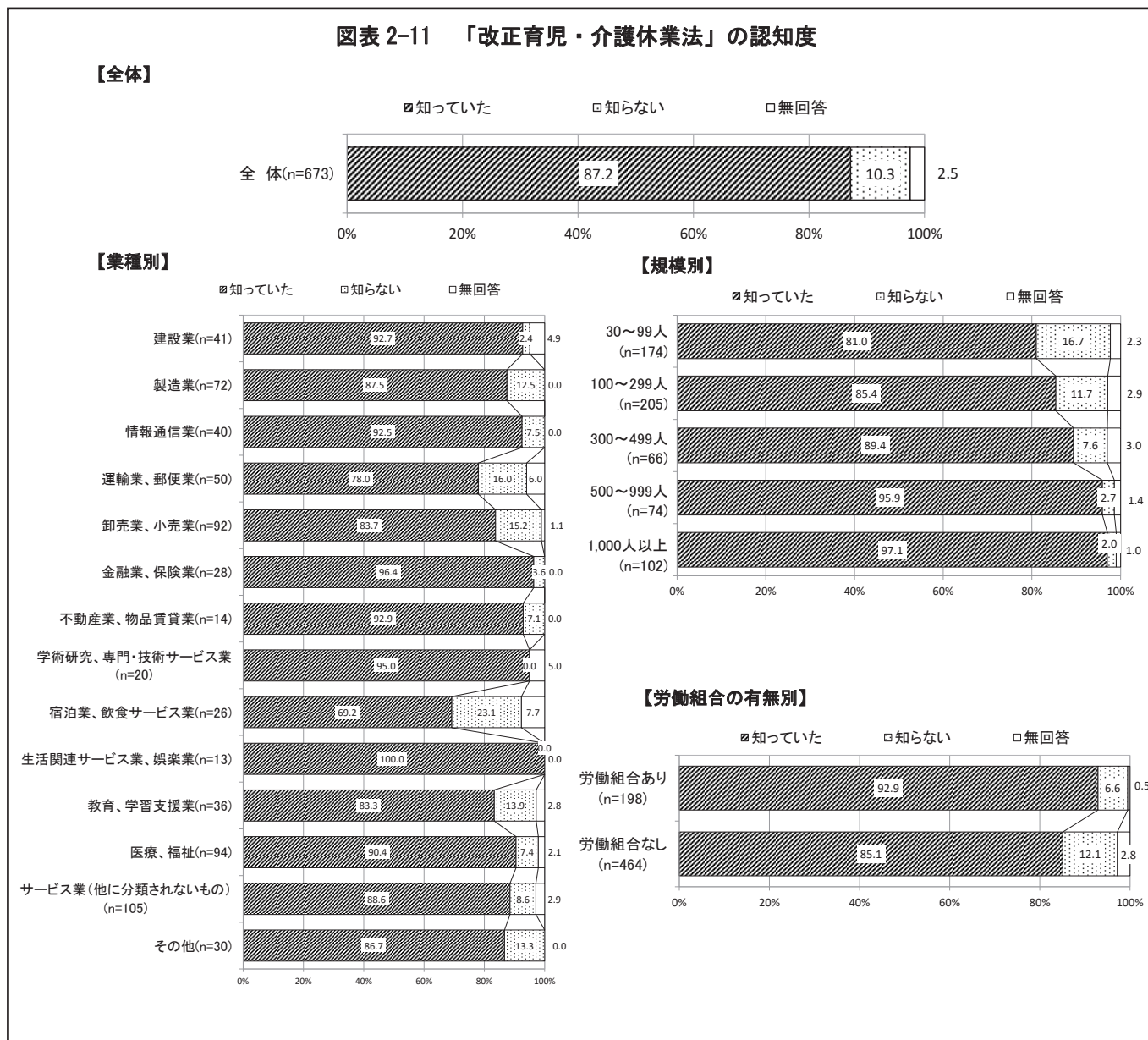
3 育児・介護休業法改正に伴う男性の育児休業の取得促進に向けた措置等に対する認知度

法改正で男性の育児休業の取得促進に向けた措置等が新たに盛り込まれたことに対する認知度は8割後半

令和3年6月9日に公布された「改正育児・介護休業法」の内容について、男性の育児休業の取得促進に向けた措置等が新たに盛り込まれたことを知っていたかたずねたところ、全体では「知っていた」事業所が87.2%、「知らない」事業所が10.3%となっている。

規模別でみると、規模が大きい方が「知っていた」が多くなる傾向がある。業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」、「運輸業、郵便業」において「知っていた」と答えた事業所が8割を下回っている。

(図表 2-11)



4 男性の育児休業の取得促進のための取組

行っている取組は「法改正に対応した制度整備をする」が2割後半

男性の育児休業の取得促進のために行っている取組についてたずねた。行っている取組は「法改正に対応した制度整備をする」が27.3%で最も多く、「取得促進の部署を作る」が4.2%と最も少ない。(図表 2-11)

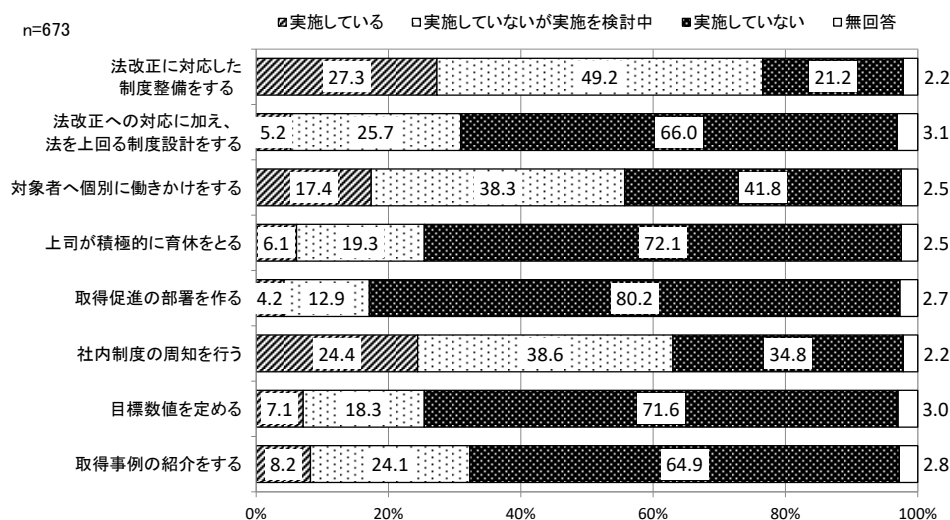
行っている取組数は「取組数1～4」が53.3%と最も多く、「取組数5～8」は28.5%となっている一方、「取組数0」(取り組んでいない)事業所が17.1%となっている。規模別では、規模が小さくなるほど「取組数0」が多くなる傾向となっている。(図表 2-12)

図表 2-12 男性の育児休業の取得促進のための取組

取組状況

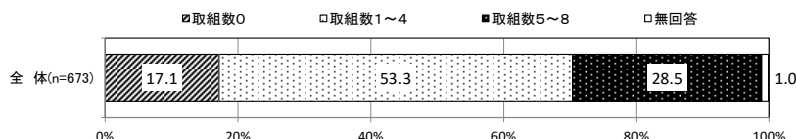
【全体】

n=673

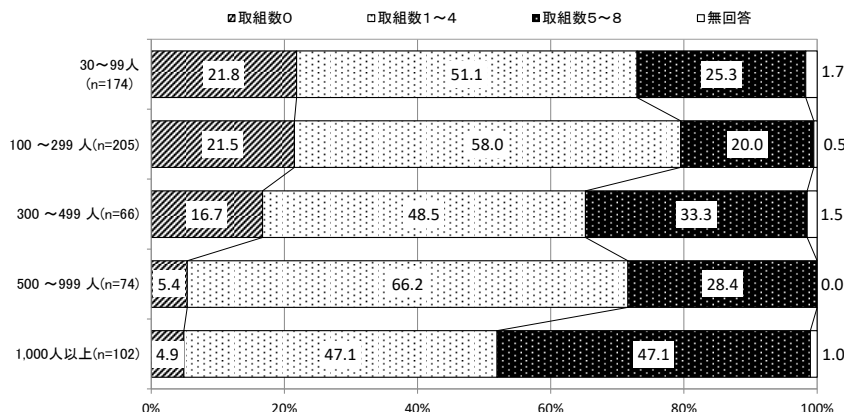


取組数

【全体】



【規模別】



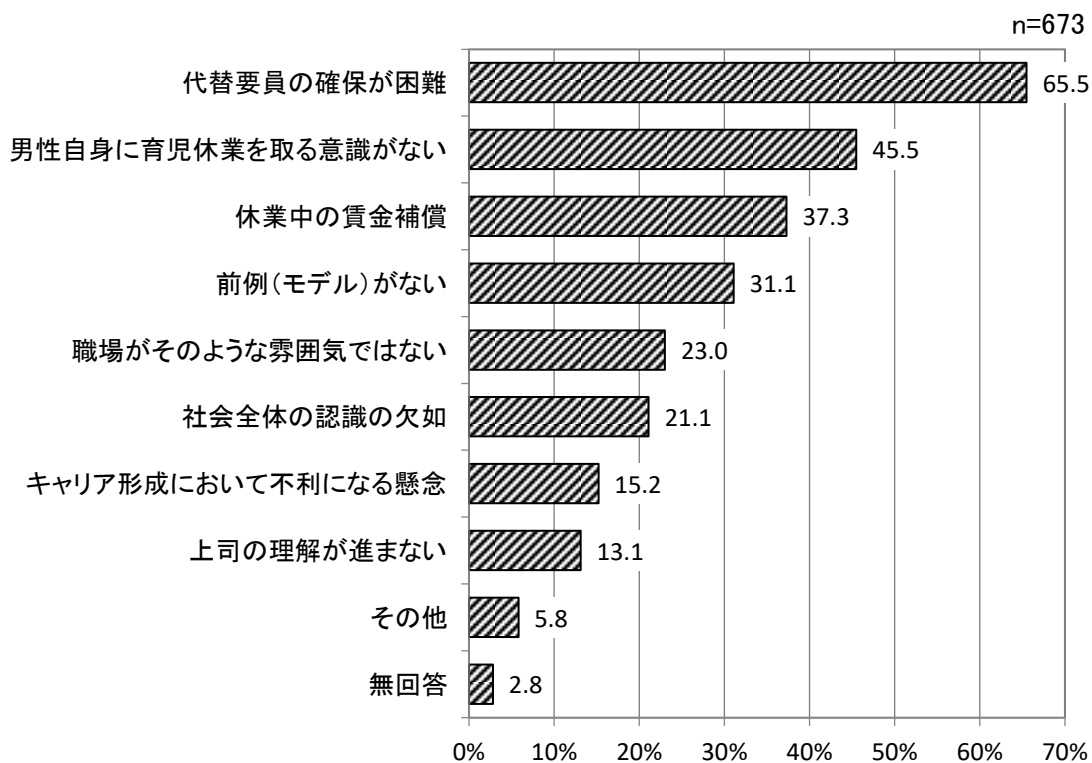
5 男性の育児休業取得に当たっての課題（複数回答）

「代替要員の確保が困難」が6割半ば

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」(65.5%)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」(45.5%)、「休業中の賃金補償」(37.3%)、「前例(モデル)がない」(31.1%)の順に多くなっている。(図表 2-13)

図表 2-13 男性の育児休業取得に当たっての課題（複数回答）



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。

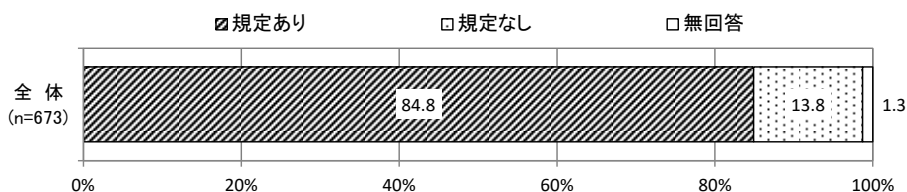
(1) 子どもの看護休暇制度の有無

「規定あり」の事業所は8割半ば

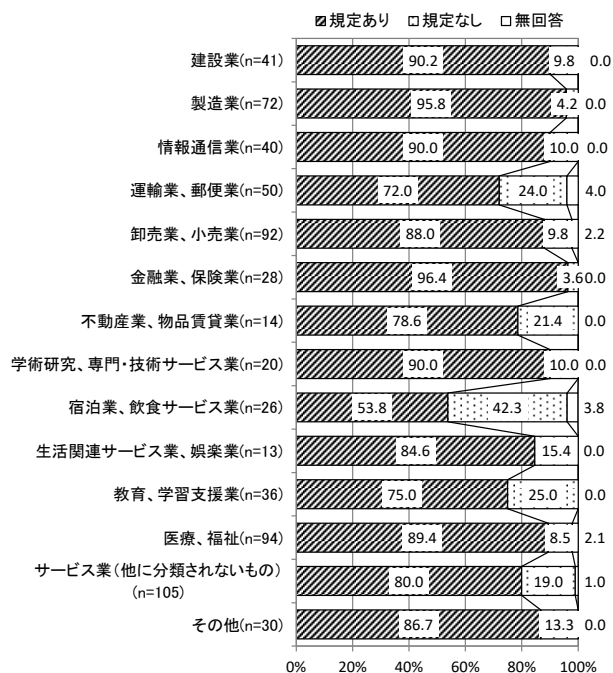
子どもの看護休暇制度の規定の有無についてたずねたところ、「規定あり」と回答した事業所は84.8%、「規定なし」は13.8%である。業種別にみると、「規定あり」の割合が高いのは、「金融業、保険業」（96.4%）、「製造業」（95.8%）、「建設業」（90.2%）、「情報通信業」「学術研究、専門・技術サービス業」（90.0%）である。規模別にみると、「1,000人以上」では100.0%である一方で、「30～99人」では75.9%である。労働組合の有無別では「あり」が92.9%、「なし」が81.7%である。（図表2-14-1）

図表2-14-1 子どもの看護休暇制度の有無

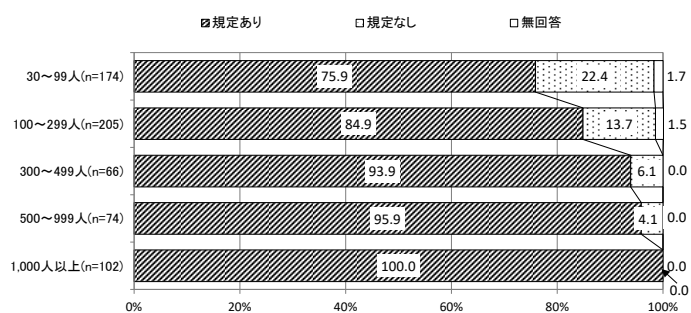
【全体】



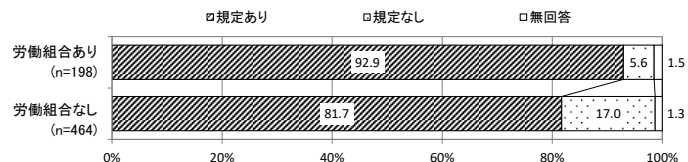
【業種別】



【規模別】



【労働組合の有無別】



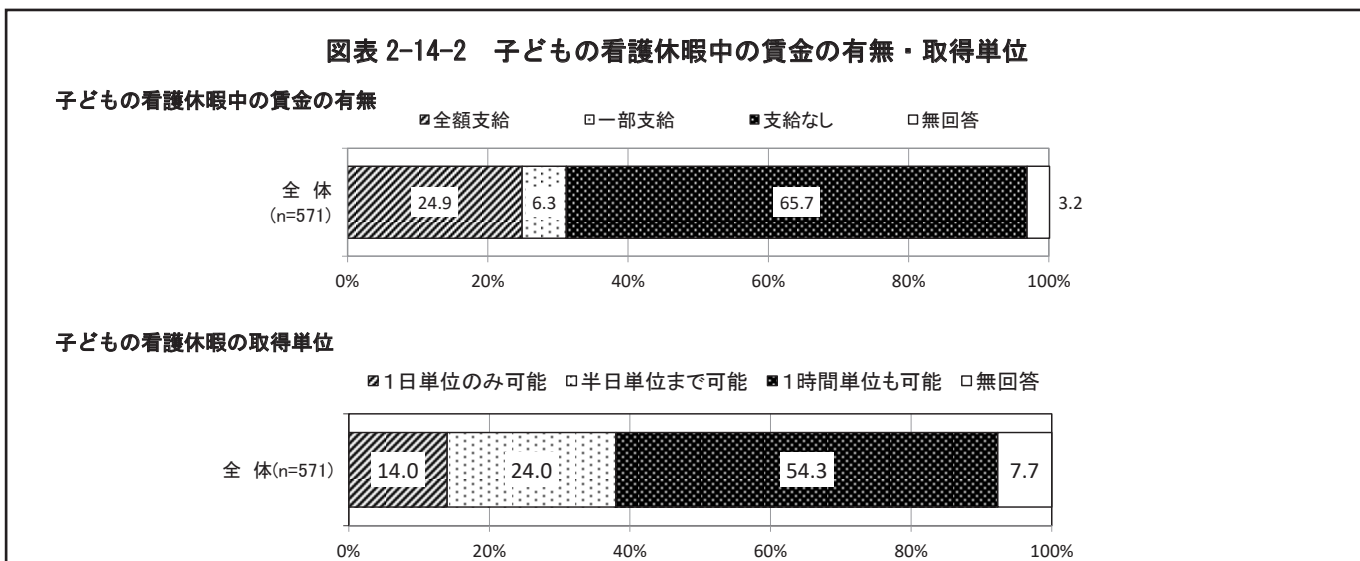
(2) 子どもの看護休暇中の賃金の有無・取得単位

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約3割

子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=571）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31.2%（全額支給（24.9%）+一部支給（6.3%））、一方、支給のない事業所は65.7%である。

取得単位については、「1時間単位も可能」（54.3%）とする事業所が最も多く、「半日単位まで可能」とする事業所が24.0%と続いている。（図表2-14-2）

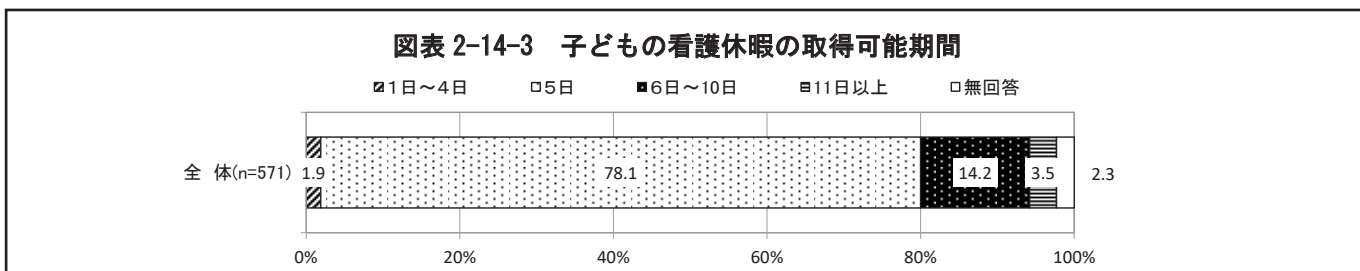


6-1 子どもの看護休暇の取得可能期間

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=571）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78.1%であり、さらに法定を上回る6日以上（6～10日（14.2%）+11日以上（3.5%））の休暇を取得できる事業所は17.7%（6～10日（14.2%）+11日以上（3.5%））で、合計95.8%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1.9%である。（図表2-14-3）



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7.3%、法定基準（93日）を満たしている事業所は9割前半

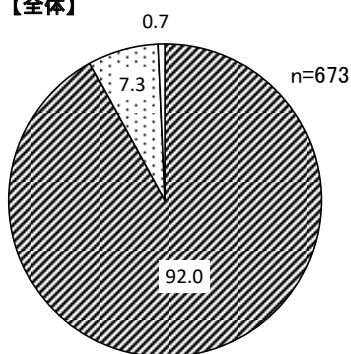
就業規則上、介護休業規定があるか、ある場合は取得できる期間についてたずねた。介護休業規定がない事業所は、全体（n=673）の7.3%となっている。

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67.9%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25.2%で、合わせて93.1%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5.5%である。規模別にみると、規模が大きい事業所ほど法定を上回る94日以上の休業が取得できる割合が高い傾向にある。（図表2-15）

図表 2-15 介護休業規定の有無と取得可能期間

介護休業規定の有無

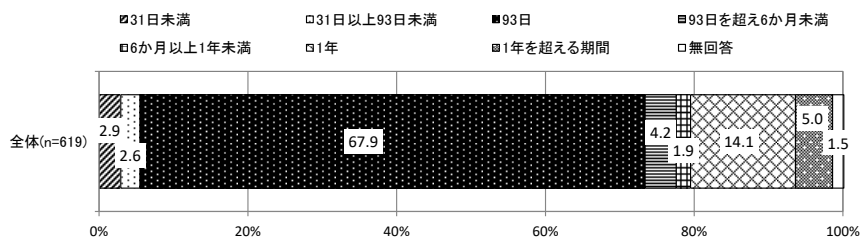
【全体】



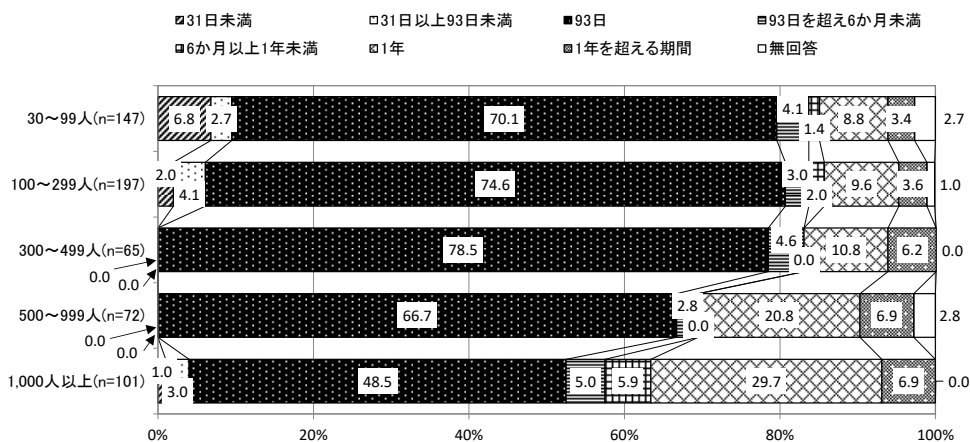
■規定あり □規定なし □無回答

介護休業の取得可能期間

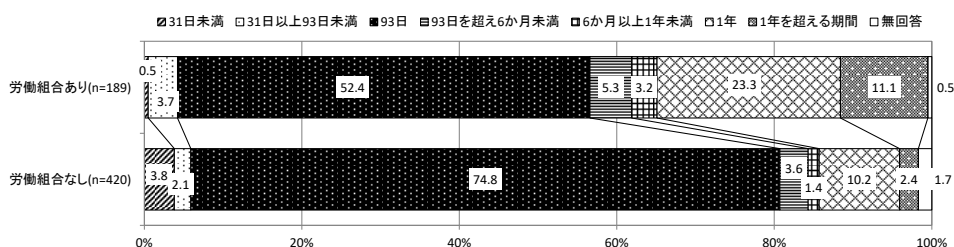
【全体】



【規模別】



【労働組合の有無別】



8 介護休業の取得実績

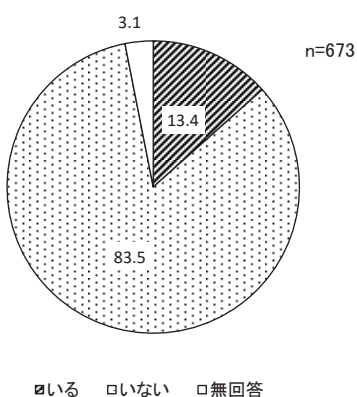
介護休業取得者がいた事業所は1割前半

過去1年間（令和2年4月1日～令和3年3月31日）に介護休業取得者がいた事業所は13.4%であり、介護休業取得者がいない事業所は83.5%である。

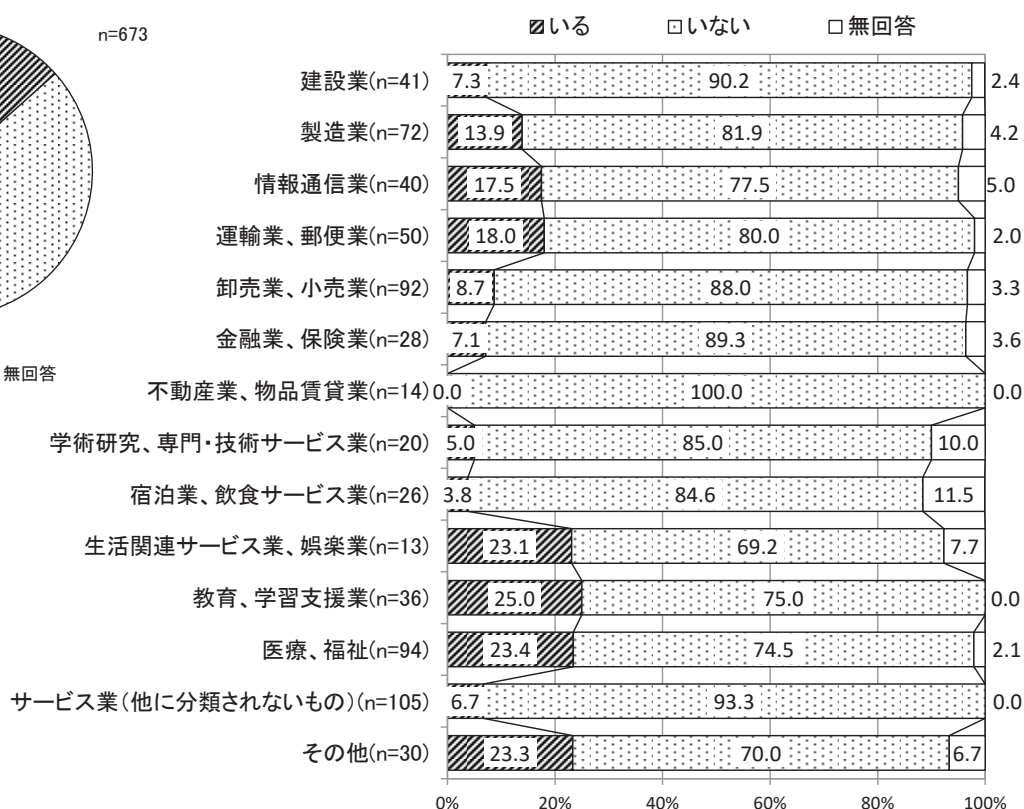
業種別にみると「教育、学習支援業」（25.0%）、「医療、福祉」（23.4%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（23.1%）、「運輸業、郵便業」（18.0%）、「情報通信業」（17.5%）の順に介護休業取得者がいる割合が高い。規模別にみると、規模が大きいほど介護休業取得者がいる割合が高い傾向にある。（図表 2-16）

図表 2-16 介護休業の取得実績

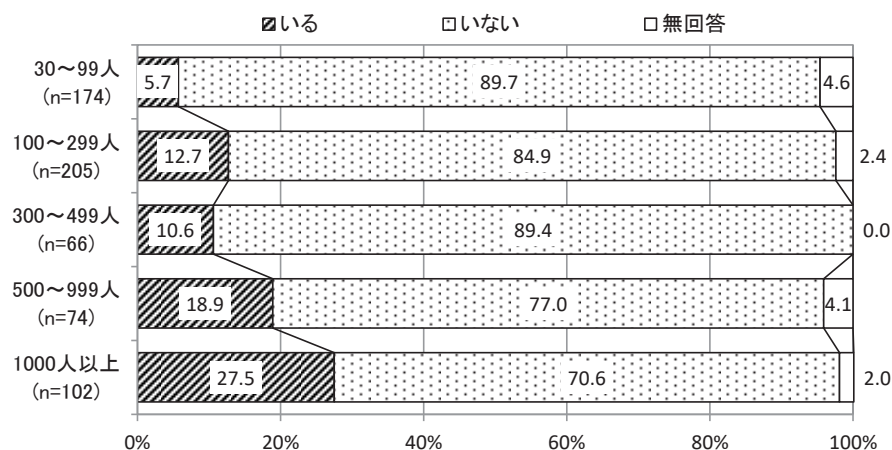
【全体】



【業種別】



【規模別】



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）

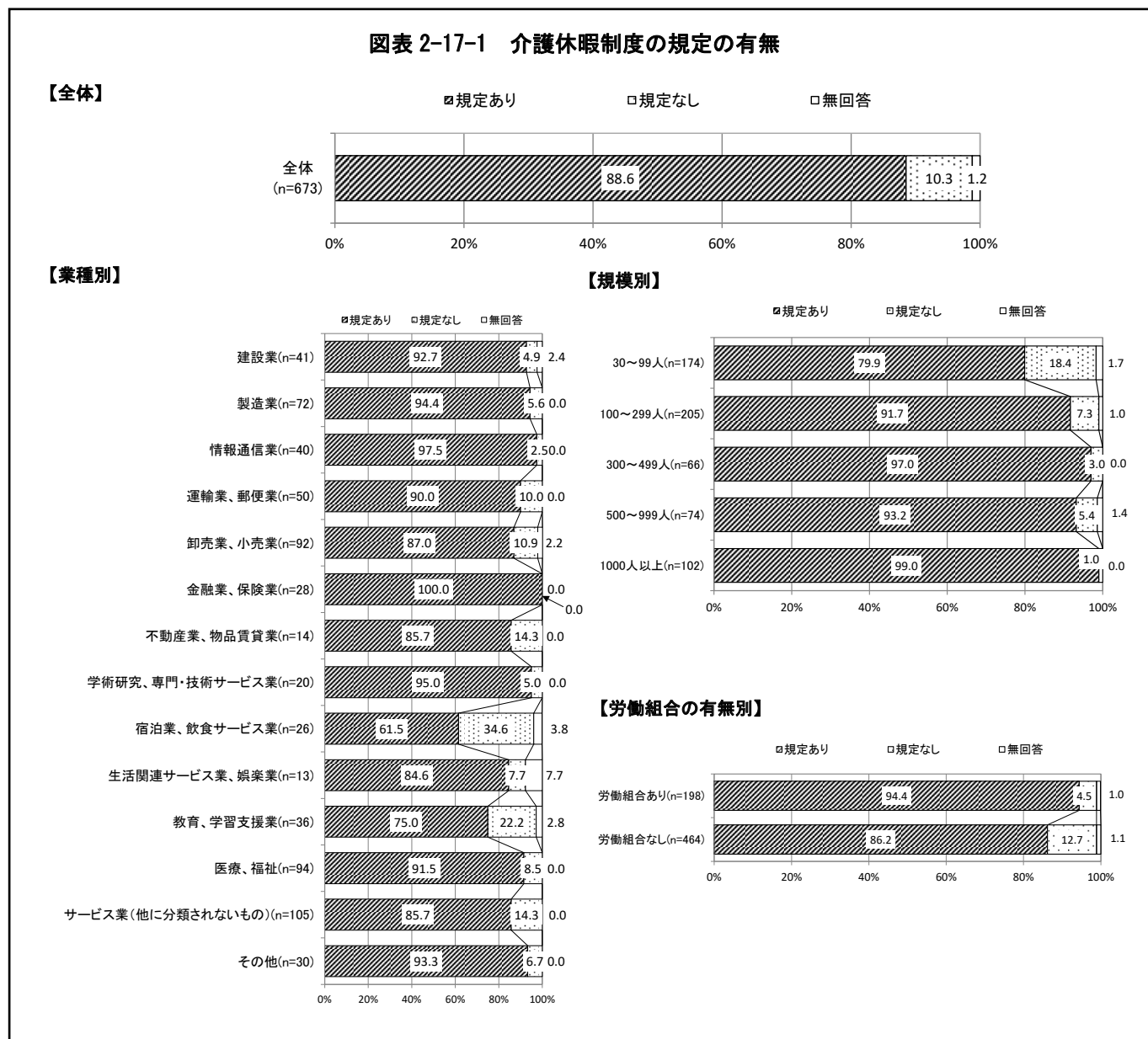
事業主は、介護休暇の制度があらかじめ導入され、就業規則に記載されるべきものであることに留意してください。（指針）

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割後半

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88.6%、「規定なし」は10.3%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100.0%、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」で61.5%である。規模別にみると、「30人～99人」は79.9%であるが、100人以上の規模ではいずれも9割を超えている。（図表2-17-1）



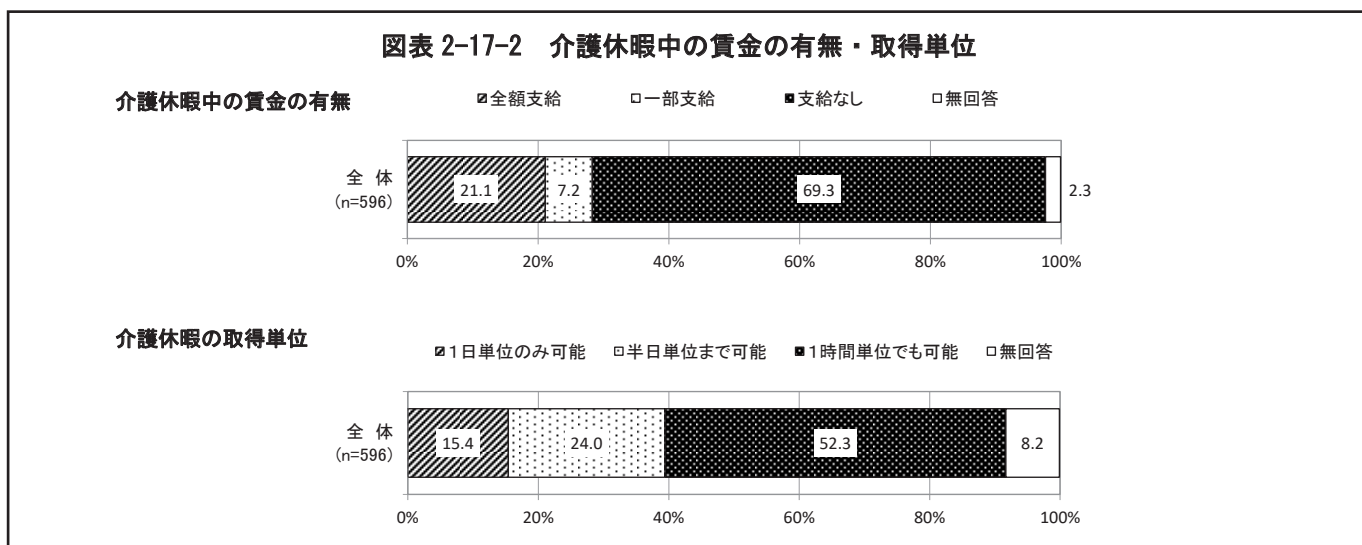
(2) 介護休暇中の賃金の有無・取得単位

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2割後半、取得単位は「1時間単位でも可能」が5割前半

介護休暇の「規定あり」と回答した事業所（n=596）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28.3%（全額支給（21.1%）+一部支給（7.2%））、一方、支給のない事業所は69.3%である。

取得単位については、「1時間単位でも可能」（52.3%）とする事業所が最も多く、「半日単位まで可能」とする事業所が24.0%と続いている。（図表 2-17-2）

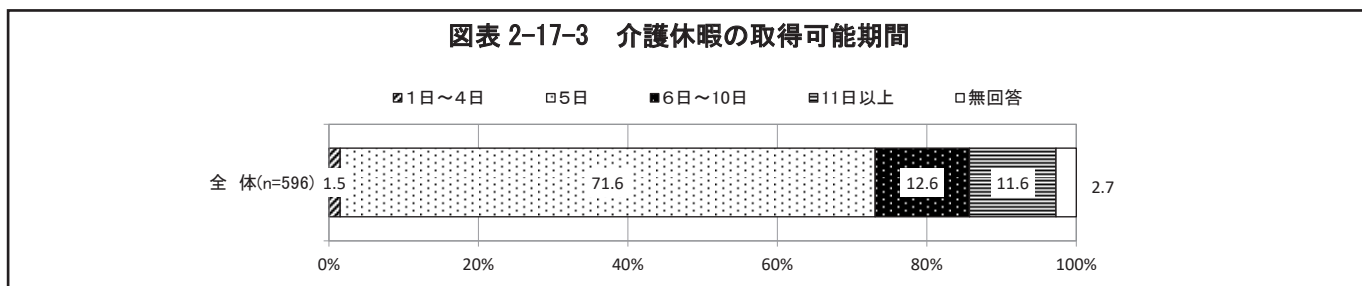


9-1 介護休暇の取得可能期間

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=596）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71.6%であり、さらに法定を上回る6日以上の日数を取得できる事業所は24.2%（6～10日（12.6%）+11日以上（11.6%））で、合計95.8%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1.5%である。（図表 2-17-3）



10 多様な働き方（育児・介護等と仕事の両立支援制度等）について

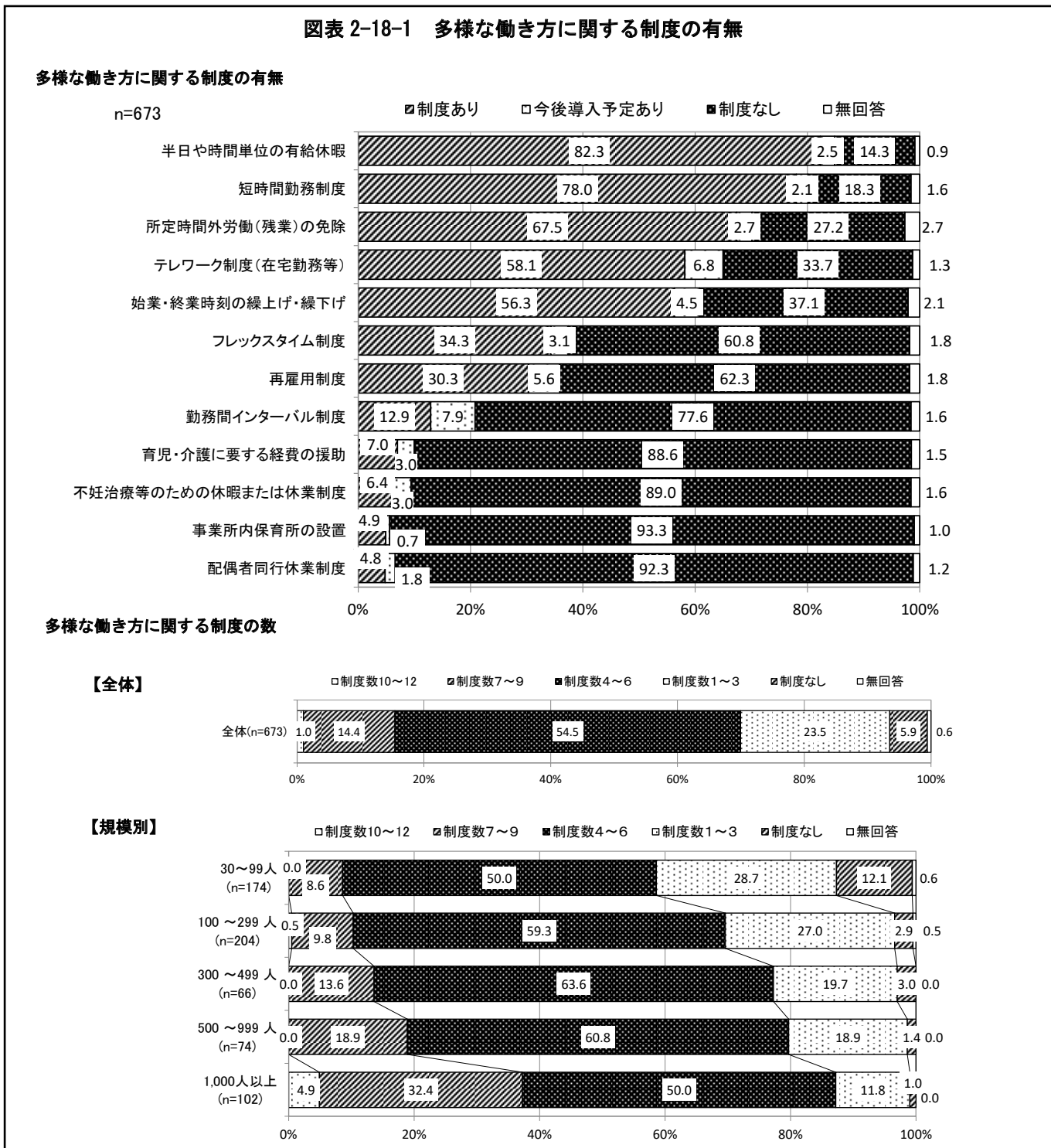
(1) 制度の有無

「制度あり」が最も多いのは「半日や時間単位の有給休暇」

育児・介護等と仕事の両立支援制度等の多様な働き方に関する制度12項目を挙げて、それぞれの制度の有無をたずねた。「制度あり」が多いのは、「半日や時間単位の有給休暇」(82.3%)、「短時間勤務制度」(78.0%)となっており、「制度なし」が多いのは、「事業所内保育所の設置」(93.3%)、「配偶者同行休業制度」(92.3%)、「不妊治療等のための休暇または休業制度」(89.0%)となっている。

多様な働き方の制度数は、「制度数4～6」が54.5%と最も多く、次いで、「制度数1～3」が23.5%となっている。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2-18-1)

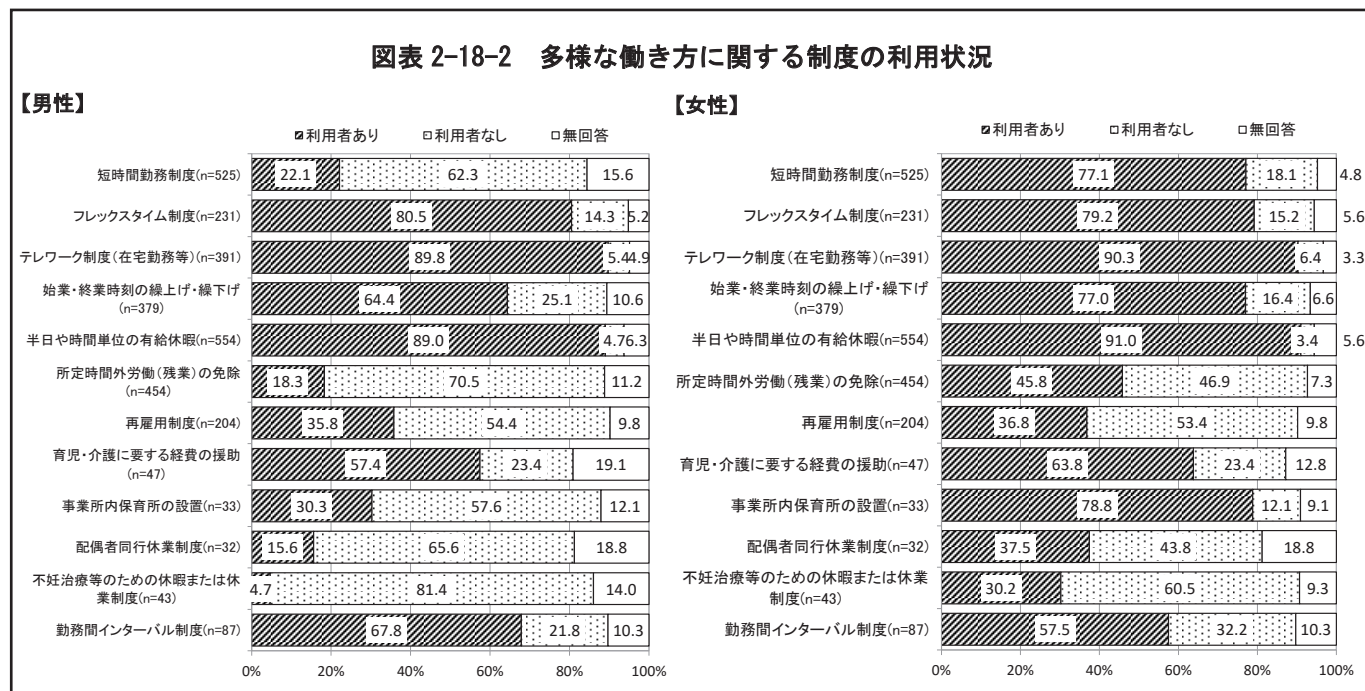
図表 2-18-1 多様な働き方に関する制度の有無



(2) 利用実績

男性は「テレワーク制度（在宅勤務等）」、女性は「半日や時間単位の有給休暇」が最も多い

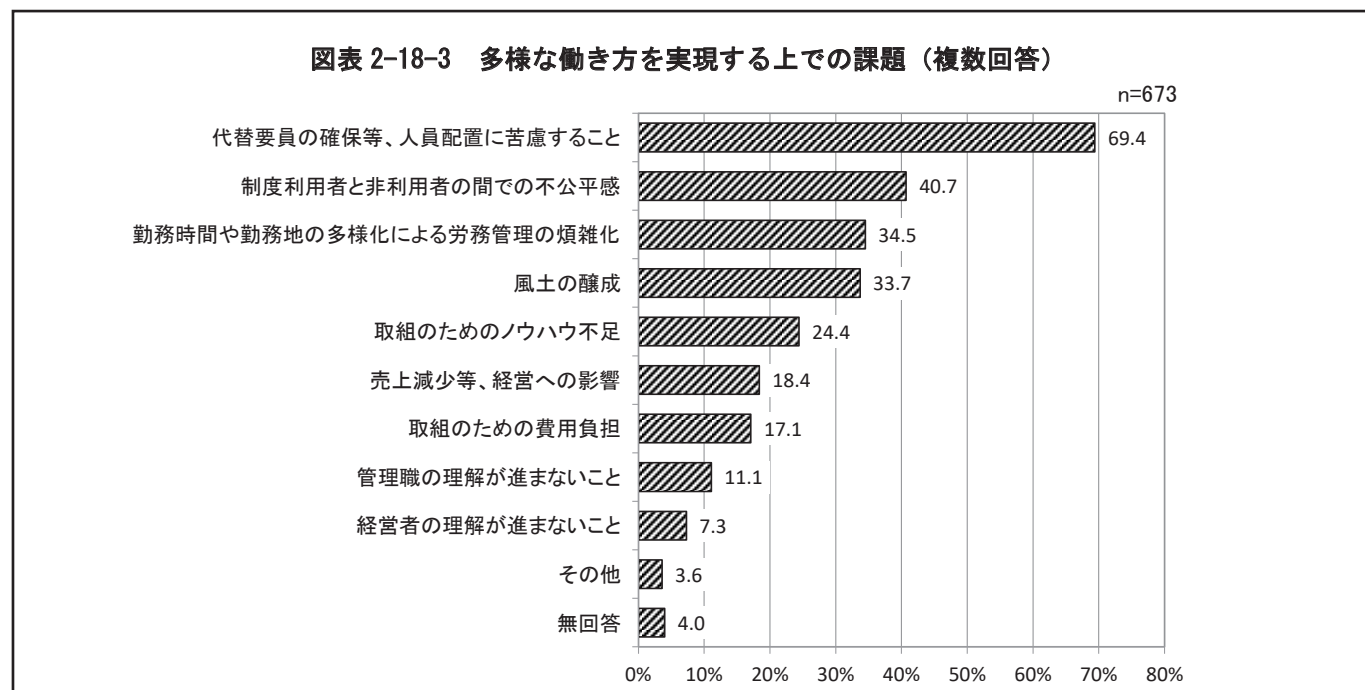
「制度あり」と回答した事業所に、利用者の有無をたずねた。「利用者あり」が多いのは、「テレワーク制度（在宅勤務等）」（男性 89.8%、女性 90.3%）、「半日や時間単位の有給休暇」（男性 89.0%、女性 91.0%）となっている。一方「短時間勤務制度」（男性 22.1%、女性 77.1%）、「所定時間外労働（残業）の免除」（男性 18.3%、女性 45.8%）、「事業所内保育所の設置」（男性 30.3%、女性 78.8%）、「配偶者同行休業制度」（男性 15.6%、女性 37.5%）、「不妊治療等のための休暇または休業制度」（男性 4.7%、女性 30.2%）が利用された割合については男女差が大きい。（図表 2-18-2）



(3) 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」が最も多い

育児・介護等と仕事の両立支援制度等の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」が 69.4%と最も多く、次いで「制度利用者と非利用者の間での不公平感」が 40.7%となっている。（図表 2-18-3）

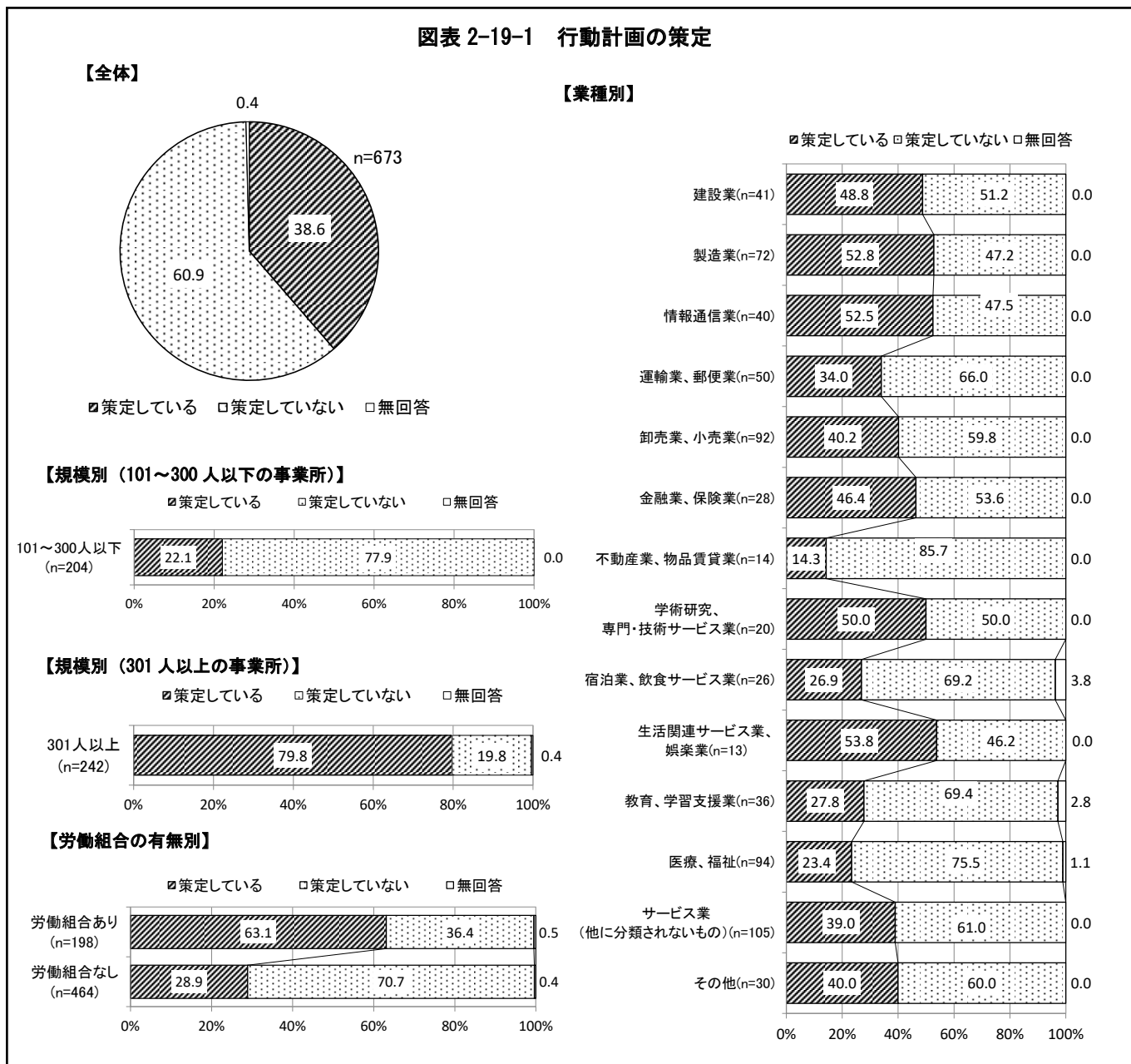


Ⅲ 女性活躍推進法に関する事項

1 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定

行動計画を作成している事業所の割合は3割後半

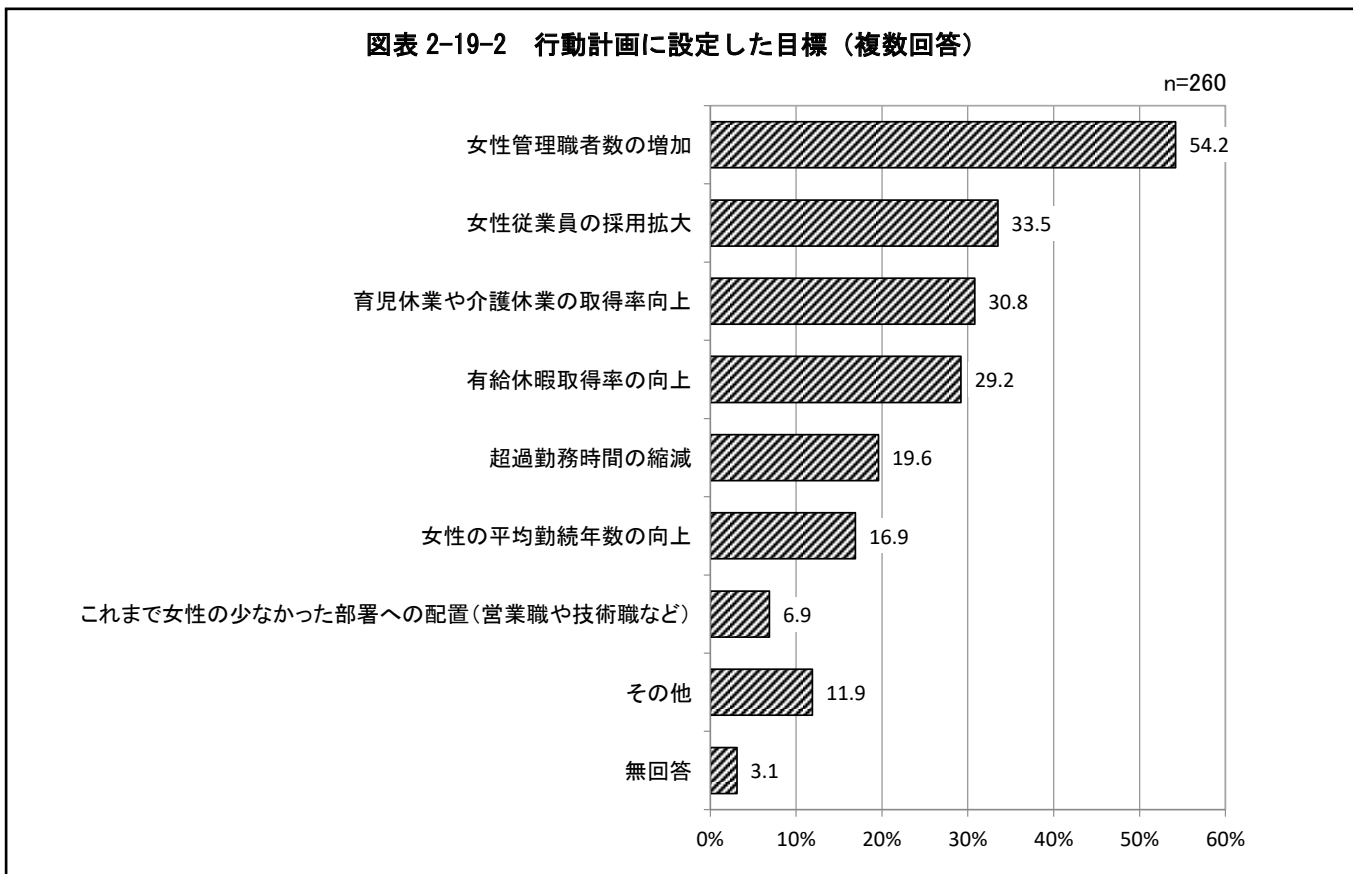
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定しているかについてたずねたところ、行動計画を策定している事業所は、全体（n=673）の38.6%となっている。業種別でみると、「策定している」割合が高いのは、「生活関連サービス業、娯楽業」（53.8%）、「製造業」（52.8%）、「情報通信業」（52.5%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（50.0%）で、5割以上となっている。規模別では、101～300人以下の事業所では「策定している」が22.1%、「策定していない」が77.9%、301人以上の事業所では「策定している」が79.8%、「策定していない」が19.8%であった。（図表 2-19-1）



1-1 行動計画に設定した目標（複数回答）

行動計画に設定した目標は「女性管理職者数の増加」が5割半ば

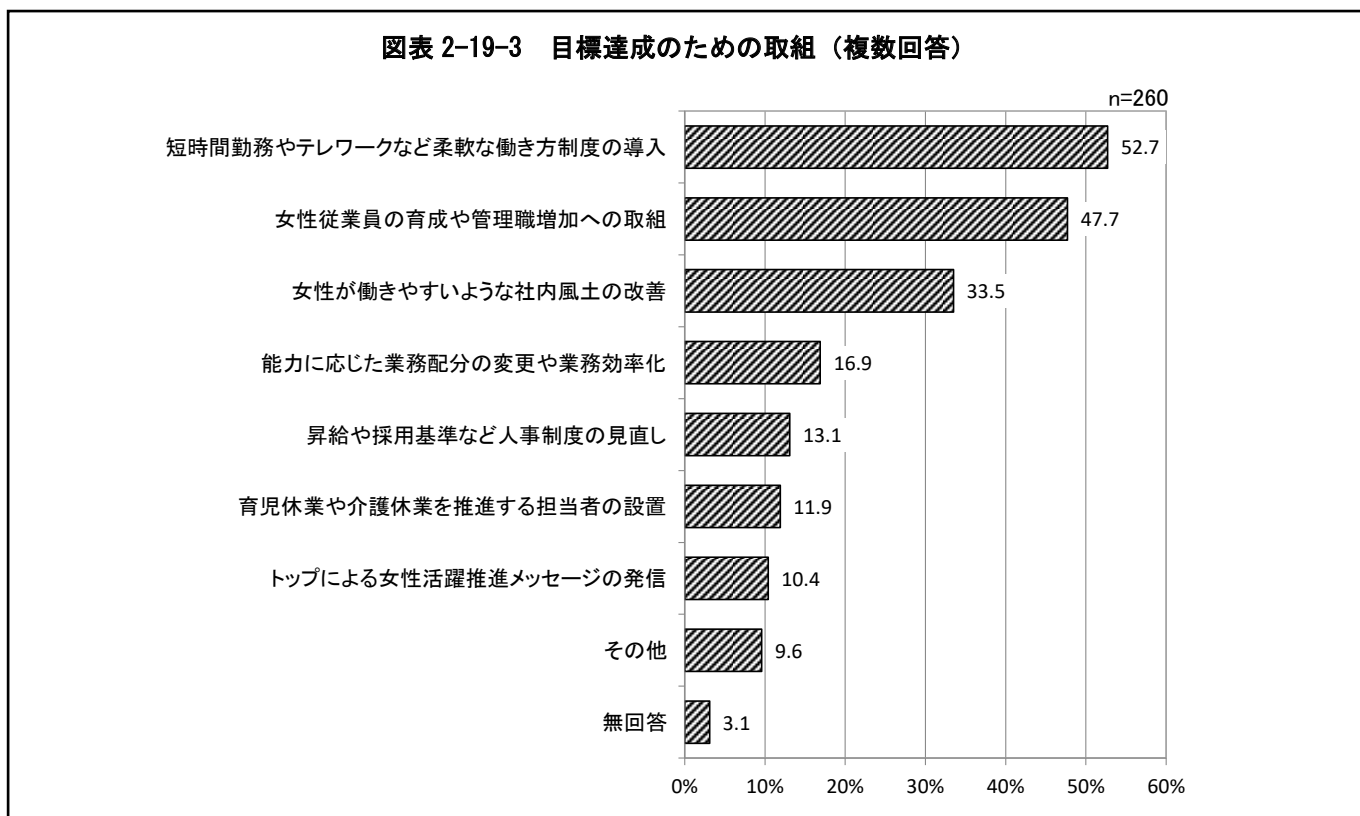
行動計画を策定した事業所（n=260）に対し、行動計画に設定した目標についてたずねたところ、「女性管理職者数の増加」が54.2%で最も多く、次いで、「女性従業員の採用拡大」が33.5%、「育児休業や介護休業の取得率向上」が30.8%、「有給休暇取得率の向上」が29.2%となっている。（図表 2-19-2）



1-2 目標達成のための取組（複数回答）

「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」が5割前半

行動計画を策定した事業所（n=260）に対し、行動計画の目標達成のために実施した取組についてたずねたところ、「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入」が52.7%で最も多く、次いで、「女性従業員の育成や管理職増加への取組」が47.7%、「女性が働きやすいような社内風土の改善」が33.5%となっている。（図表 2-19-3）

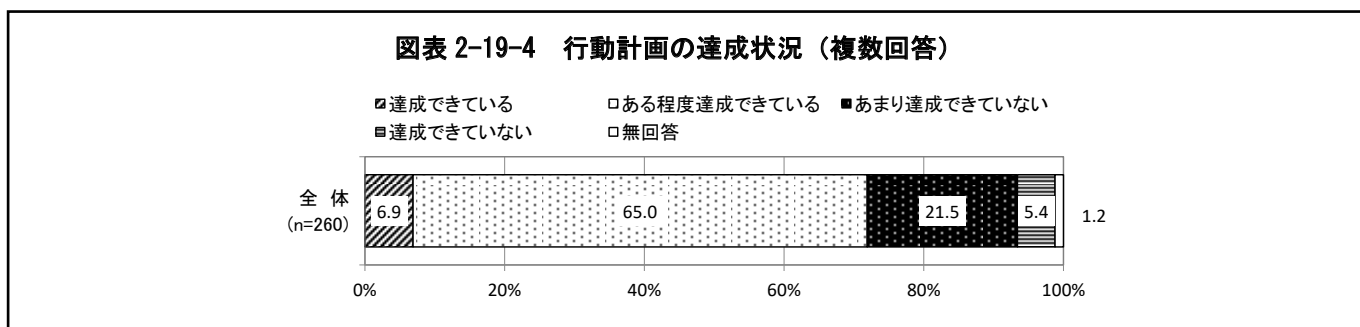


1-3 行動計画の達成状況

行動計画を達成できている事業所は約7割

行動計画を策定した事業所（n=260）に対し、行動計画が達成できているかたずねた。達成できている事業所は71.9%（「達成できている」(6.9%) + 「ある程度達成できている」(65.0%)）、達成できていない事業所は26.9%（「あまり達成できていない」(21.5%) + 「達成できていない」(5.4%)）となっている。

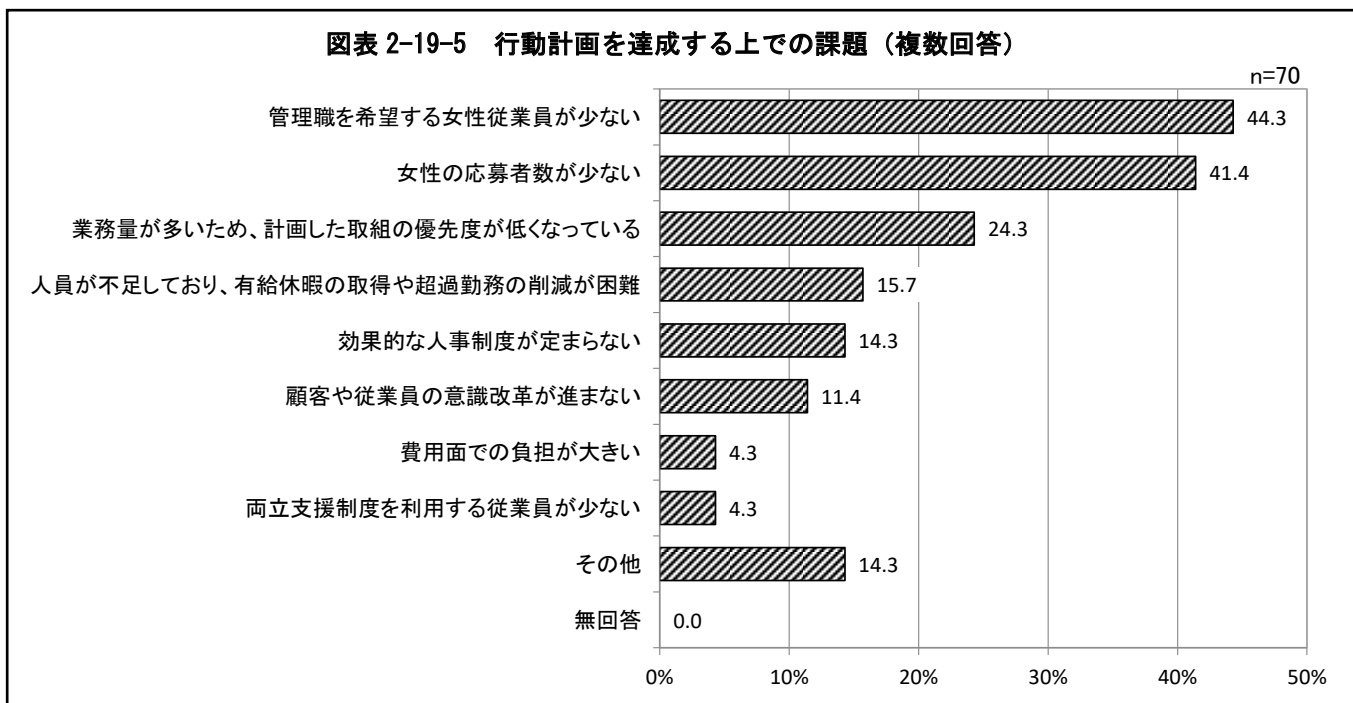
（図表 2-19-4）



1—4 行動計画を達成する上での課題（複数回答）

行動計画を達成する上での課題は「管理職を希望する女性従業員が少ない」が4割半ば

行動計画の目標を達成できていない事業所（n=70）に対し、達成する上での課題をたずねたところ、「管理職を希望する女性従業員が少ない」が44.3%で最も多く、次いで、「女性の応募者数が少ない」が41.4%、「業務量が多いため、計画した取組の優先度が低くなっている」が24.3%となっている。（図表 2-19-5）

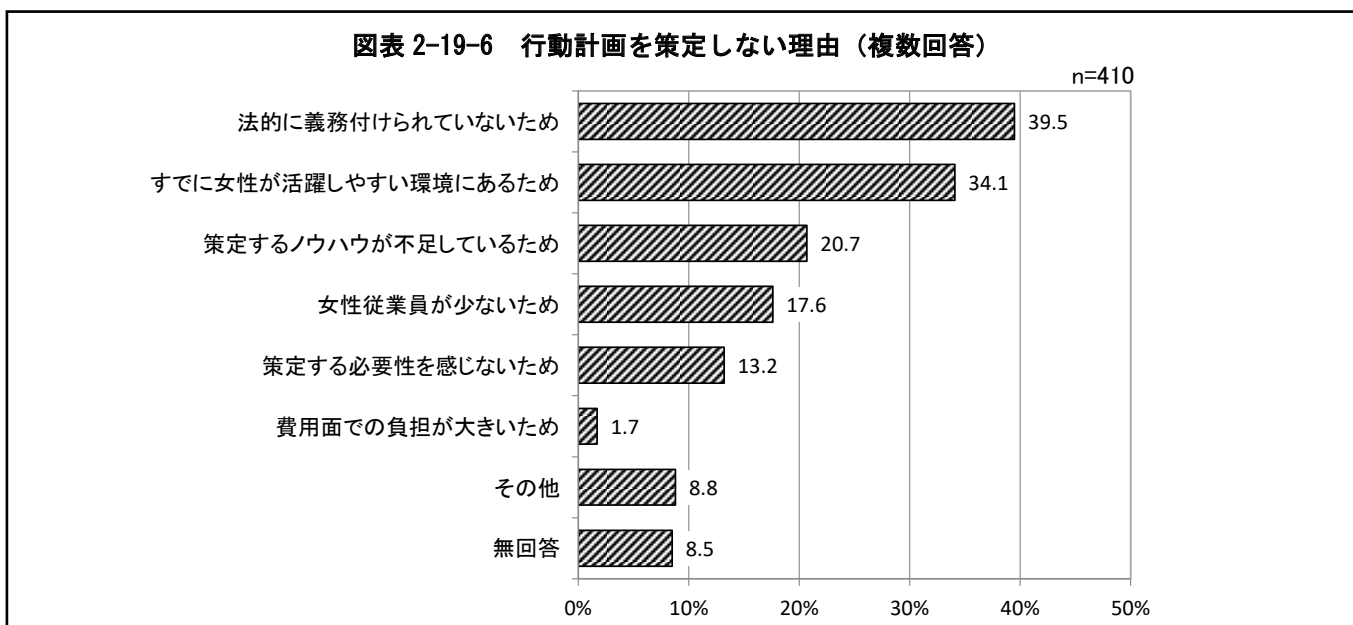


1—5 行動計画を策定しない理由（複数回答）

行動計画を策定しない理由は「法的に義務付けられていないため」が約4割

行動計画を策定していない事業所（n=410）に対し、行動計画を策定しない理由についてたずねた。

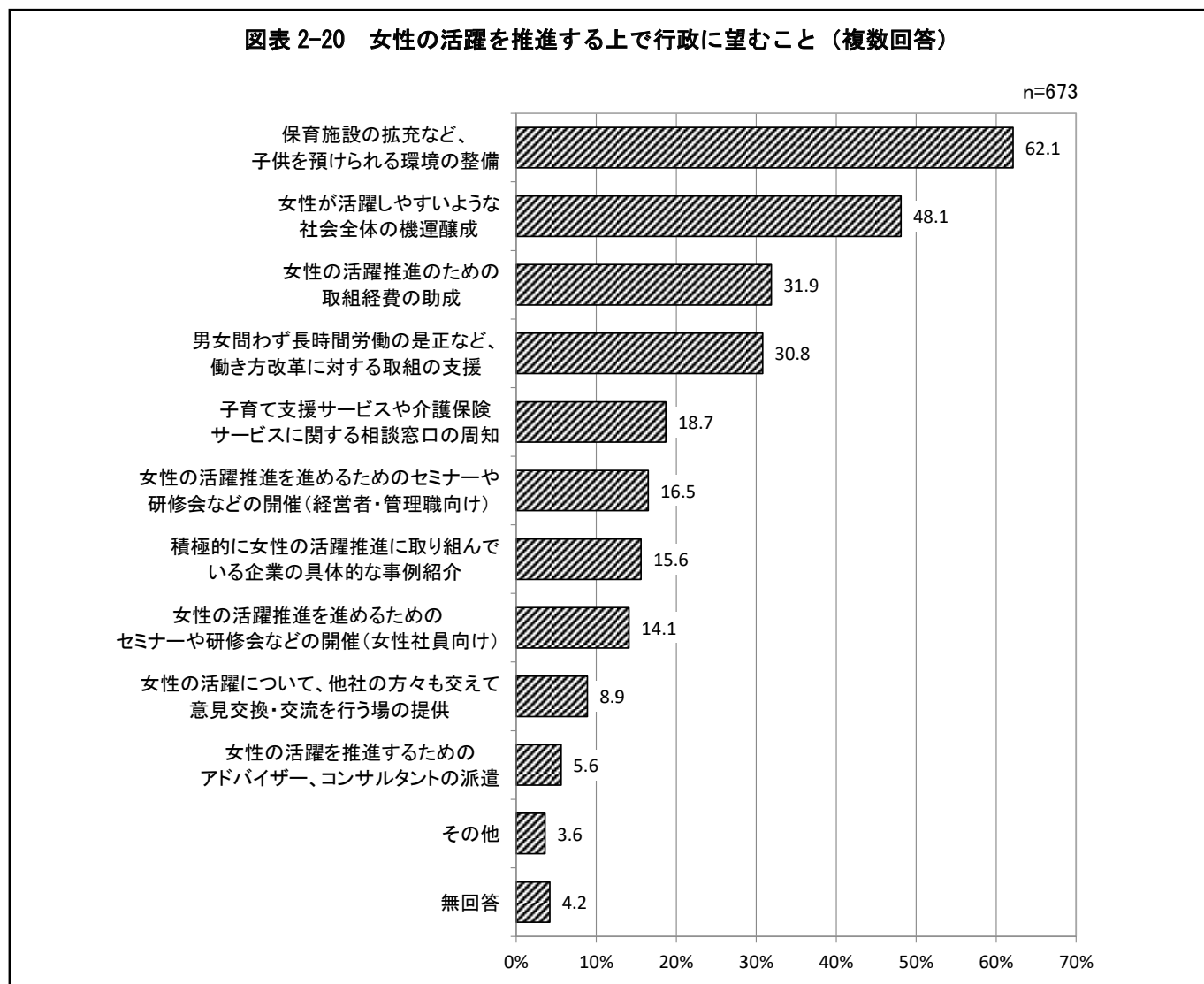
「法的に義務付けられていないため」が39.5%で最も多く、次いで、「すでに女性が活躍しやすい環境にあるため」が34.1%、「策定するノウハウが不足しているため」が20.7%となっている。（図表 2-19-6）



2 女性の活躍を推進する上で行政に望むこと（複数回答）

「保育施設の拡充など、子供を預けられる環境の整備」が6割前半

女性の活躍を推進する上で、行政に望むことをたずねたところ、「保育施設の拡充など、子供を預けられる環境の整備」が62.1%で最も多く、次いで、「女性が活躍しやすいような社会全体の機運醸成」が48.1%、「女性の活躍推進のための取組経費の助成」が31.9%、「男女問わず長時間労働の是正など、働き方改革に対する取組の支援」が30.8%となっている。（図表 2-20）



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（673人）のうち、78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21件と最も多く、次いで「女性活躍推進に関すること」が16件、「雇用環境や行政・社会に対する要望」が13件、「育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること」が10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

- ◆ 職場では性別に関わらず適材適所、公正な能力評価に基づく昇給等が基本であろうと思います。多様性を尊重し、職員が不平等感を抱くことのない様、信頼関係を築くことが重要であると考えています。（医療、福祉 100～299人）
- ◆ 管理職社員の意識向上に継続的に取り組むと共に、労働組合と連携して丁寧に気運を高めたい。（運輸業、郵便業 1,000人以上）
- ◆ 出産・育児の負担が女性に偏る社会では、企業内でも完全な平等は難しいと感じる。特に部長職以上に女性が昇進することが難しく、部長職以上に女性がいない状況では積極的にそれが是正されることも難しいという悪循環がある。（卸売業、小売業 100～299人）
- ◆ 管理職の年代が若い頃の社会での男女平等の概念が当時のまま現代の社会でも根強く残っている為新しい考え方の足枷になっているように思います。代表が女性というだけで取りざたされる社会なのも事実です。（運輸業、郵便業 100～299人）

2 女性活躍推進に関すること

- ◆ 男性が定時で帰らなければ、結局女性が働きながらワンオペ育児をすることになる。女性活躍とは、女性が仕事も家庭もがんばるのではなく、男性の働き方こそ改めるのが最も大切な事だと思います。（サービス業（他に分類されないもの） 30～99人）
- ◆ 当社では、女性活躍に関する意識度はそれなりに醸成しているものと考えているが、管理職比率などは目標数値手前で足踏み状態になっている。特に次長クラス以上の管理職については、その年代のかつての女性の社会進出に対する意識や人員構成の影響が大きく、管理職を配せていない。改善には時間を要するものと考えます。（製造業 500～999人）
- ◆ 20代社員を中心に優秀な女性が増えてきている印象はあるが、管理職まで育てあげられるまでの時間をどう使っていくか等ノウハウの共有があまりされていないと思います。（卸売業、小売業 1,000人以上）
- ◆ 女性活躍とは女性のみを優遇することではなく、性別に関わらずに能力に基づいて処遇し、多様な働き方を許容することだと思います。（金融業、保険業 30～99人）

3 育児・介護休業、子どもの看護休暇等に関すること

- ◆ 独身や子どものいない社員に業務のしわ寄せがいきってしまい、全体的に不公平感が出てしまっている。（製造業 500～999人）

4 男性による育児に関すること

- ◆ 弊社は希望する女性に対しては 100%育児休暇を取らせておりますが、男性は社会的背景から希望する者がおりません。社会通念が変わらないとなかなか難しいと思います。（サービス業（他に分類されないもの） 100～299 人）
- ◆ 男性の育児休業を義務化、もしくは取得率を上げるようにしてもらいたい。会社規模で出来る、出来ないはあると思うのですが男性も育児に積極的になってもらいたい。（医療、福祉 300～499 人）

5 雇用環境や行政・社会に対する要望

- ◆ パワハラ・セクハラ等について該当するか否かの判断の難しさを感じる。ガイドラインや広告活動の充実を図ってくれるとありがたい。（サービス業（他に分類されないもの） 30～99 人）
- ◆ 国際的にも有名な日本の男女格差については、まずは東京都が積極的に取り組んで日本全体のモデルケースになって欲しいです。（金融業、保険業 30～99 人）